

Generaldirektören

Regeringskansliet
Finansdepartementet
Dnr Fi2024/00814

2024-06-14

SvK 2024/1414

REMISSVAR

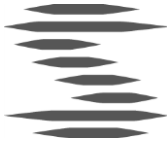
Remissvar

Remissvar över Promemoria: Regler om avstängning av statligt anställda

Affärsverket svenska kraftnät har följande synpunkter på promemorians förslag att införa regler om avstängning av statligt anställda i lagen om offentlig anställning.

En avstängning är en mycket ingripande åtgärd för den enskilde medarbetaren och det är därför viktigt att varje avstängningsbeslut är sakligt och vilar på objektiva grunder. I promemorian föreslås avstängning vara möjligt om arbetstagaren uppvisar ett beteende som kan antas leda till en uppsägning eller ett avsked och det finns risker förenat med fortsatt arbete. Svenska kraftnät anser dock att det kan finnas behov av att stänga av en medarbetare även om det är oklart om situationen kan leda till ett skiljande från anställningen. Ett exempel på en sådan situation är när en medarbetare förlorar sin säkerhetsklassning. Svenska kraftnät menar att en avstängning ska vara tillåten om det inte är möjligt att omplacera medarbetaren, till exempel på grund av att samtliga tjänster ställer krav på en godkänd säkerhetsprövning. Myndigheten är positivt inställd till att frågan ska utredas särskilt. En annan situation då en avstängning från arbetet bör vara möjlig är då medarbetaren tillfälligtvis inte bör utföra sina arbetsuppgifter på grund av sjukdom. Exempelvis när en medarbetare återfallit i aktivt missbruk eller drabbats av en psykos och personen saknar full sjukdomsinsikt. Det förstärkta anställningsskydd som gäller för arbetstagare som är under rehabilitering kan medföra att situationen inte bedöms kunna leda till ett skiljande från anställningen. Att avstängning är möjlig i dessa fall bör inte nödvändigtvis särregleras men i vart fall förtydligas.

Svenska kraftnät delar uppfattningen att en medarbetare som huvudregel ska få behålla sin lön och andra anställningsförmåner under avstängningen men det bör dock finnas utrymme för att göra avsteg från regeln i det enskilda fallet. Det kan i vissa fall vara närmast anstötligt att låta en medarbetare behålla full lön vid en avstängning och det bör därför vara möjligt att göra en individuell bedömning om



full lön ska utgå. Det är lämpligt att hantera möjligheten till avsteg från lagregeln i kollektivavtal.

Det är avslutningsvis myndighetens uppfattning att ett beslut om avstängning vid behov bör kunna fattas av personalansvarsnämndens ordförande ensam och därefter underställas nämndens prövning för fortsatt giltighet.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Lotta Medelius-Bredhe efter föredragning av verksjurist Marit Wedin.

Sundbyberg, dag som ovan

Lotta Medelius-Bredhe

Marit Wedin