

## Regler om avstängning av statligt anställda (Fi2024/00814)

Arbetsgivarverket besvarar remisser med utgångspunkt i ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

Arbetsgivarverket välkomnar, med följande synpunkter, de kompletteringar och bearbetningar som föreslås i promemorian av de som förslag om avstängning som lämnades i betänkandet Rätt och rimligt för statligt anställda (SOU 2022:8).

### 3.3 En reglering om avstängning införs i lagen om offentlig anställning

Arbetsgivarverket delar promemorians bedömning att det finns ett behov av att utöka möjligheterna att med stöd av lag stänga av statligt anställda. Arbetsgivarverket anser även, i likhet med promemorian, att reglerna om avstängning ska införas i LOA och även gälla för anställda hos riksdagen och dess myndigheter.

Arbetsgivarverket anser dock, till skillnad från promemorian, att doktorander bör omfattas av de nya reglerna om avstängning. Enligt Arbetsgivarverkets mening är doktorander att betrakta som anställda i den del de utför arbetsuppgifter åt sin arbetsgivare. De regler om disciplinära åtgärder för studenter, däribland avstängning, som finns i 10 kap. högskoleförordningen ger endast möjlighet att stänga av en doktorand från vidare studier. Det finns dock ingen möjlighet att stänga av en doktorand från vidare arbete som anställd vid en institution. Således skulle det kunna uppkomma en situation där en doktorandanställd stängs av från vidare studier men kan kvarstå så som anställd vid lärosätet. Det kan även uppstå en situation där en doktorandanställd kan kvarstå i sin anställning under tiden som ett ärende utreds samt under uppsägningstiden trots att fortsatt arbete innebär en risk för att förtroendet för myndigheten skadas,

verksamhetens behöriga gång hindras eller att utredningen försvåras. Enligt Arbetsgivarverkets mening är inte detta en önskvärd ordning och anser därmed att det finns skäl för att låta de nya reglerna om avstängning även omfatta doktorandanställda.

### **3.4 Grunder för avstängning**

Som Arbetsgivarverket tidigare har anfört i sitt remissvar avseende betänkandet Rätt och rimligt för statligt anställda (SOU 2022:8) så bör det vara möjligt att stänga av en arbetstagare som inte längre uppfyller kraven för säkerhetsprövningen. Arbetsgivarverket noterar dock, i likhet med promemorian, att regeringen har gett en särskild utredare i uppdrag att bland annat analysera vilka ytterligare möjligheter som bör finnas att stänga av en anställd i en sådan situation (dir. 2023:91). Arbetsgivarverket vill dock i detta sammanhang ännu en gång framföra att det är viktigt att frågan omhändertaras så snart som möjligt då myndigheternas behov av att kunna agera skyndsamt i frågor som rör säkerhet är av yttersta vikt.

### **3.7 Beslutsbehörigheten i ärenden om avstängning**

Vid de allvarliga och emellanåt akuta situationer som reglerna om avstängning är avsedda att reglera är det viktigt att ett beslut om avstängning inte drar ut på tiden. Som Arbetsgivarverket tidigare har anfört i sitt remissvar avseende betänkandet Rätt och rimligt för statligt anställda (SOU 2022:8) så kan det, oavsett hur effektiva rutiner en myndighet har för sammankallande av sin personalansvarsnämnd, finnas risk för att dröjsmål uppstår som kan skada verksamheten. Arbetsgivarverket välkomnar därför promemorians förslag om att det ska vara möjligt för ordföranden i personalansvarsnämnden att fatta beslut om avstängning om nämndens prövning inte kan inväntas.

Arbetsgivarverket anser dock att ett sådant beslut ska kunna gälla för en längre tid än två veckor. I vissa ärenden kan det krävas omfattande utredning eller andra åtgärder för att ett väl genomarbetat beslutsunderlag ska kunna tillställas personalansvarsnämnden. Med hänvisning till detta förordar Arbetsgivarverket att en tidsrymd om 30 dagar bör vara tillräckligt för att nämnden ska kunna pröva frågan. Om nämnden inte prövar frågan inom denna tid bör beslutet om avstängning upphöra.

#### **4. Ikraftträdandebestämmelser**

Arbetsgivarverket anser, i likhet med promemorian, att det är angeläget att de nya bestämmelserna träder i kraft så snart som möjligt. Arbetsgivarverket anser därför att de nya reglerna om avstängning, om möjligt, bör träda i ikraft vid en tidigare tidpunkt än den 1 juli 2025.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Christina Gellerbrant Hagberg. I den slutliga handläggningen deltog förhandlingschef Anna Falck, stabschef Anna-Karin Jansson, chef Arbetsgivarutveckling Åsa Krook, gruppchef intressebevakning Per Åkesson, chefsjurist Hanna Schmidt och arbetsrättsjurist Mats Liliequist, föredragande.

Christina Gellerbrant Hagberg.

Mats Liliequist

Detta beslut har fattats elektroniskt och saknar därför namnunderskrifter.