

Ärendenummer / Referens  
Fi2024/00814

Vår referens  
Emilia Wikström Melin

Finansdepartementet  
103 33 Stockholm

E-post  
emilia.wikstrom-melin@seko.se

Telefon  
072-553 17 41

## **Sekos yttrande gällande promemorian ”Regler om avstängning av statligt anställda”**

Nedan följer Sekos yttrande gällande promemorian ”Regler om avstängning av statligt anställda”.

### **Övergripande synpunkter**

Inledningsvis vill Seko lyfta att det är positivt att regeringen till viss del har tagit åt sig av den kritik som många remissinstanser, däribland Seko, framförde kopplat till förslag i SOU 2022:8 ”Rätt och rimligt för statligt anställda”. Vi anser att det förslag som nu presenteras är ett steg i rätt riktning.

Det är viktigt att komma ihåg att en avstängning är en mycket ingripande åtgärd mot en arbetstagare. Erfarenheter från Sekos avtalsområden visar att avstängningar inte sällan pågår alltför länge med psykisk ohälsa som följd.

Sekos grundinställning är att regler om avstängning bör regleras mellan parterna i kollektivavtal. Men utifrån att de förslag som nu ligger bygger på lagreglering, kommer Seko utgå från detta i vårt yttrande.

### **Ett beslut ska omfattas av förhandlingsskyldighet och vara tidsbegränsat**

Promemorians förslag innebär att en arbetsgivare utan att förhandla med den fackliga organisationen kan stänga av en arbetstagare på obegränsad tid. Seko avstyrker förslagen.

Vi anser att ett avstängningsbeslut ska omfattas av förhandlingsskyldigheten i MBL, något som den tidigare kollektivavtalsregleringen om avstängning gjorde. Parterna på det statliga avtalsområdet var då uppenbarligen överens om att det är möjligt att hantera avstängningsfrågan utan att frångå huvudregeln om förhandling. Något som alltså borde vara fullt möjligt även om frågan regleras i lag. Ingen avstängningssituation är den andra lik och om det i det enskilda fallet finns behov av extra skyddsamtet finns det bestämmelser i MBL som hanterar detta.

Skulle skyldigheten att förhandla helt försvinna öppnar det upp för att arbetsgivare på godtyckliga grunder kan stänga av arbetstagare. Det fråntar också arbetstagaren möjligheten att invända mot beslutet i ett tidigt skede. Genom förhandlingen får den enskilda arbetstagaren möjlighet att ge sitt perspektiv och får också bättre förståelse för varför hen riskerar att stängas av från sitt arbete.

Ett avstängningsbeslut ska vara tidsbegränsat. Enligt den tidigare kollektivavtalsbestämmelsen fick en avstängning ske för högst 30 kalenderdagar i sänder. Utan tidsbegränsning saknas incitament för arbetsgivaren att utreda

### **Seko, Service- och kommunikationsfacket**

Box 1105, 111 81 Stockholm  
Besök: Hagagatan 2  
Hemsida: [www.seko.se](http://www.seko.se)

Telefon: 08-791 41 00  
Telefax: 08-21 89 53  
E-post: [seko@seko.se](mailto:seko@seko.se)

Organisationsnummer: 802004-5509  
Plusgironummer: 58-8

situationen skyndsamt. Grunderna för (eller emot) att stänga av arbetstagaren kan också förändras under utredningens gång. Situationen kan vidare förändras, så att en mindre ingripande åtgärd som till exempel en omplacering kan bli aktuellt istället.

Precis som promemorian framhåller bör en avstängning vidtas enbart om det finns sakliga skäl och den bör inte pågå längre än nödvändigt. Att ett beslut om avstängning undantas från de sedvanliga bestämmelserna om medbestämmande och föreslås gälla tills vidare motverkar just detta.

### **Rätt till interimistiskt beslut och skadestånd**

Arbetstagaren ska enligt promemorians förslag kunna gå till domstol för att interimistiskt pröva avstängningsbeslutet. För det fall en domstol slutligt skulle komma fram till att avstängningen skett i strid mot lag har dock arbetstagaren och hans fackliga organisation endast rätt till skadestånd för s.k. formaliafel.

Seko ställer sig positiv till att förslaget, i motsats till det förra i SOU 2022:8, innehåller en möjlighet för arbetstagaren att få en rättslig prövning av avstängningsbeslutet. Det är mycket viktigt för att motverka slentrianmässiga och godtyckliga avstängningar.

Seko anser emellertid att det för rättssäkerheten också är centralt att arbetsgivaren fattar sitt beslut under skadeståndsansvar. Seko ställer sig frågande till argumentationen i promemorian att det i just den här situationen inte skulle finnas något praktiskt behov av ett skadeståndsansvar för materiella fel. Det behövs ett skadeståndsansvar för att säkerställa att en avstängning endast vidtas om det finns ett gott stöd för att arbetstagaren har agerat på ett sätt som kan leda till avstängning, att beslutet fattas på objektiva grunder och att det inte grundas på ovidkommande förhållanden. Något som enligt promemorian också anses som viktigt (se s. 26). En rätt till skadestånd har både en reparativ och en avskräckande funktion. Att arbetsgivaren fattar beslut under skadeståndsansvar är därför lika viktigt vid en avstängning, som vid till exempel en uppsägning.

### **Synpunkter på övriga förslag**

Seko håller med om att särskilda regler bör gälla för fackliga förtroendemän (avsnitt 3.4).

Seko ställer sig också bakom förslaget att en arbetstagare ska få behålla sin lön och andra anställningsförmåner under avstängningstiden (avsnitt 3.5).

Vänliga hälsningar

**Seko, Service- och kommunikationsfacket**

Gabriella Lavecchia  
Förbundsordförande

Emilia Wikström Melin  
Utredare