

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2025/26:AU4

Regler om avstängning av statligt anställda

Sammanfattning

Utskottet ställer sig bakom regeringens förslag till ändringar i bl.a. lagen om offentlig anställning, med en redaktionell ändring, och till ny lag om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter.

Förslaget innebär att en arbetstagare ska kunna stängas av i vissa situationer som har lett till en uppsägning eller som kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande. Beslut om avstängning ska gälla omedelbart och för en viss tid, som får vara högst två månader i taget. En arbetstagare ska få behålla sin lön och andra anställningsförmåner under avstängningstiden, om inte något annat följer av kollektivavtal.

Vissa bestämmelser om arbetsgivares förhandlingsskyldighet ska inte tillämpas inför ett beslut om avstängning. Om arbetstagaren är fackligt organiserad ska arbetsgivaren vara skyldig att underrätta den arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör om avstängningen. Arbetstagarorganisationen ska även ha rätt till överläggning med arbetsgivaren. Ett avstängningsbeslut ska kunna prövas interimistiskt av domstol och det ska finnas en rätt till skadestånd om myndigheten i ett ärende om avstängning bryter mot vissa handläggningsföreskrifter eller mot skyldigheten att underrätta arbetstagarorganisationen.

Lagförslagen föreslås träda i kraft den 1 januari 2026.

Utskottet anser att riksdagen bör avslå motionsyrkandena.

I betänkandet finns två reservationer (V, MP) och två särskilda yttranden (V, MP).

Behandlade förslag

Proposition 2024/25:204 Regler om avstängning av statligt anställda.

Tre yrkanden i följd motioner.

Innehållsförteckning

- Utskottets förslag till riksdagsbeslut3
- Redogörelse för ärendet4
- Utskottets överväganden.....5
 - Regeringens lagförslag5
 - Den framtida utformningen av reglerna om avstängning av statligt anställda.....9
- Reservationer11
 - 1. Den framtida utformningen av reglerna om avstängning av statligt anställda, punkt 2 (V)11
 - 2. Den framtida utformningen av reglerna om avstängning av statligt anställda, punkt 2 (MP)12
- Särskilda yttranden13
 - 1. Regeringens lagförslag, punkt 1 (V)13
 - 2. Regeringens lagförslag, punkt 1 (MP)13
- Bilaga 1*
- Förteckning över behandlade förslag.....14
 - Propositionen14
 - Följdmotionerna14
- Bilaga 2*
- Regeringens lagförslag15

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Regeringens lagförslag

Riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter,
 2. lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning med den ändringen att rubriken närmast före 22 d § ska utgå,
 3. lag om ändring i lagen (2002:1023) med instruktion för Riksrevisionen,
 4. lag om ändring i lagen (2011:745) med instruktion för Riksdagsförvaltningen,
 5. lag om ändring i lagen (2022:1568) om Sveriges riksbank.
- Därmed bifaller riksdagen proposition 2024/25:204 punkterna 1–5.

2. Den framtida utformningen av reglerna om avstängning av statligt anställda

Riksdagen avslår motionerna

2025/26:176 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1 och 2 samt

2025/26:303 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP).

Reservation 1 (V)

Reservation 2 (MP)

Stockholm den 23 oktober 2025

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Magnus Persson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Magnus Persson (SD), Ardalan Shekarabi (S), Saila Quicklund (M), Adrian Magnusson (S), Johanna Haraldsson (S), Arin Karapet (M), Sara Gille (SD), Sofia Amloh (S), Merit Frost Lindberg (M), Ciczie Weidby (V), Jonny Cato (C), Mats Arkhem (SD), Leila Ali Elmi (MP), Helene Odenjung (L), Ulf Lindholm (SD), Jonathan Svensson (S) och Magnus Jacobsson (KD).

Redogörelse för ärendet

I betänkandet behandlar utskottet proposition 2024/25:204 Regler om avstängning av statligt anställda. I propositionen finns en redogörelse för ärendets beredning fram till regeringens beslut om propositionen. Regeringens förslag till riksdagsbeslut återges i bilaga 1. Regeringens lagförslag finns i bilaga 2. Två motioner har väckts med anledning av propositionen. Förslagen i motionerna finns i bilaga 1.

Utskottets överväganden

Inledning

Betänkandet är disponerat så att utskottet inleder med att behandla regeringens lagförslag, och beskrivningen av propositionen följer regeringens rubrik-sättning. Därefter behandlas motionsyrkanden som innehåller förslag på tillkännagivanden till regeringen.

Regeringens lagförslag

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen antar regeringens lagförslag, med en redaktionell ändring.

Jämför särskilt yttrande 1 (V) och 2 (MP).

Propositionen

Det saknas en generell reglering om avstängning av statligt anställda

Regeringen framhåller att den offentliga förvaltningen är en grundsten i det svenska demokratiska samhället och att det är viktigt att det finns ett högt förtroende för och en hög tillit till dem som arbetar inom förvaltningen. Om en statligt anställd misstänks för brott eller har betett sig på ett sätt som innebär att hans eller hennes saklighet eller opartiskhet kan ifrågasättas menar regeringen att fortsatt arbete kan innebära en risk för att förtroendet för myndigheten skadas eller för att myndighetens fortsatta utredning av beteendet, och om det ska leda till arbetsrättsliga åtgärder, försvåras.

Regeringen konstaterar att arbetsgivare på den privata arbetsmarknaden kan stänga av en arbetstagare med stöd av arbetsledningsrätten. Den möjligheten finns inte för statliga arbetsgivare. Regeringen anser att det behöver vara möjligt att stänga av statligt anställda i situationer som kan leda till ett skiljande från anställningen och konstaterar att grundläggande regler om avstängning av statligt anställda enligt 12 kap. 7 § regeringsformen ska meddelas i lag.

Lagregler om avstängning av statligt anställda finns i dag för fullmaktsanställda i lagen (1994:261) om fullmaktsställning, förkortad LFA. Statligt anställda som har uppdrag som fackliga förtroendemän omfattas vidare av vissa regler om avstängning i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen). Det finns även bestämmelser i 31 § lagen (1994:260) om offentlig anställning, förkortad LOA, om att omedelbart skilja arbetstagare inom polisväsendet, utrikesförvaltningen och vissa försvarsmyndigheter från sina arbetsuppgifter,

om det är nödvändigt med hänsyn till landets bästa. I övrigt saknas lagregler om avstängning av statligt anställda. Regeringen anser därför att det behöver införas en reglering i lag som innebär en utökad möjlighet att stänga av statligt anställda.

Grunder för avstängning

Regeringen föreslår att en ny bestämmelse som innebär att en arbetstagare, under vissa förutsättningar, ska kunna stängas av från arbetet ska införas i LOA. För att avstängning ska vara aktuell ska arbetstagaren, enligt regeringens förslag, ha betett sig på ett sätt som har lett till en uppsägning eller som kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande. Dessutom krävs det att det finns en konkret risk för att fortsatt arbete skadar förtroendet för myndigheten, hindrar verksamhetens behöriga gång eller försvårar den fortsatta utredningen av beteendet och av om beteendet ska leda till arbetsrättsliga åtgärder.

Regeringen föreslår vidare att en arbetstagare ska kunna stängas av från arbetet om arbetsgivaren har gjort en åtalsanmälan mot honom eller henne för brott som vid en fällande dom kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande.

När det gäller fackliga förtroendemän föreslår regeringen att dessa inte ska få stängas av från arbetet om avstängning är förbjuden enligt förtroendemannalagen. Det innebär att en facklig förtroendeman, vars funktion är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, enbart får stängas av från arbetet på grund av de omständigheter som har lett till en uppsägning om det finns särskilda skäl.

Lön och andra anställningsförmåner under avstängningen

Regeringen föreslår att en arbetstagare under avstängningstiden ska få behålla sin lön och andra anställningsförmåner om inte något annat följer av kollektivavtal. Regeringen bedömer att berörda parter på arbetsmarknaden får anses bäst lämpade att avgöra om och i vilken omfattning det bör kunna göras avvikelser från rätten till lön och anställningsförmåner.

Beslut om avstängning

Regeringen noterar att såväl beslut om avstängning av fullmaktsanställda med stöd av LFA som beslut om att skilja en arbetstagare från arbetsuppgifter med stöd av LOA gäller omedelbart. Även beslut om avstängning enligt LOA behöver, enligt regeringens mening, gälla omedelbart för att de inte ska förlora sin verkan.

En avstängning är avsedd att vara en tillfällig åtgärd som kan vidtas i avvaktan på en annan arbetsrättslig åtgärd. Regeringen anser därför att avstängning ska beslutas för viss tid, som får vara högst två månader i taget.

Regeringen anser att bestämmelserna om förhandlingsskyldighet i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förkortad MBL, inte ska tillämpas när det gäller beslut om avstängning enligt LOA.

Om det meddelas ett beslut om avstängning och arbetstagaren är fackligt organiserad föreslår regeringen att arbetsgivaren genast ska underrätta den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör om beslutet. Den lokala arbetstagarorganisationen ska ha rätt till överläggning med arbetsgivaren om avstängningen.

Beslutsbehörigheten i ärenden om avstängning

Regeringen konstaterar att frågor om anställning som utgångspunkt prövas av den myndighet där arbetstagaren är anställd. Statens ansvarsnämnd prövar sådana frågor när det gäller arbetstagare som anställs av regeringen och arbetstagare som inte anställs av regeringen men som ändå har en verksledande eller därmed jämförlig ställning. Riksdagens ansvarsnämnd prövar sådana frågor när det gäller arbetstagare som är anställda genom beslut av riksdagsstyrelsen och andra arbetstagare som styrelsen bestämmer. Avstängning får också anses vara en fråga som anställningsmyndigheten inte lämpligen bör pröva med hänsyn till risken för intressekonflikter när det gäller dessa högre befattningar. Regeringen föreslår därför att Statens ansvarsnämnd ska besluta i frågor om avstängning av arbetstagare som anställs av regeringen och av arbetstagare som inte anställs av regeringen men som ändå har en verksledande eller därmed jämförlig ställning. Vidare menar regeringen att Riksdagens ansvarsnämnd ska besluta i frågor om avstängning av arbetstagare som är anställda genom beslut av riksdagsstyrelsen och andra arbetstagare som styrelsen bestämmer.

Regeringen framhåller att beslut om avstängning i vissa situationer kan behöva fattas så skyndsamt att personalansvarsnämnden inte hinner sammankallas. Regeringen föreslår därför att ordföranden i Riksdagsförvaltningens, Riksrevisionens och Sveriges riksbanks personalansvarsnämnd ska få besluta om avstängning om nämndens prövning inte kan inväntas. Ett sådant beslut ska gälla till dess att ärendet har prövats av nämnden, dock högst två veckor. Om nämnden inte prövar frågan om avstängning inom denna tid upphör beslutet om avstängning att gälla.

Regeringen föreslår att lagen (RFS 1980:4) (1980:607) om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter ska upphävas och ersättas med en ny lag.

Bestämmelser om skadestånd

Regeringen noterar att ett strikt skadeståndsansvar gäller vid formfel i ärenden om avstängning av fullmaktsanställda. Skadeståndsreglerna i LOA bör därför, enligt regeringen, utformas på samma sätt som i LFA, dvs. att skadeståndsansvaret ska omfatta formfel. För att skadestånd ska kunna komma i fråga krävs att myndigheten har brutit mot föreskrifter om beslutande organ, omröstning eller mot skyldigheten att underrätta den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör om beslutet.

Rätt till interimistisk prövning

Enligt regeringen är möjligheten att få en rättslig prövning av ett avstängningsbeslut en viktig rättssäkerhetsgaranti för arbetstagaren. Såväl beslut om att stänga av en fullmaktsanställd som beslut om att skilja en arbetstagare från arbetsuppgifter kan prövas interimistiskt. Regeringen anser, mot den bakgrunden, att frågor om avstängning och skadestånd bör kunna prövas slutligt i Arbetsdomstolen och att en domstol i avvaktan på att ett avgörande får laga kraft bör kunna bestämma att ett avstängningsbeslut tills vidare inte ska gälla.

Ikraftträdande

Regeringen föreslår att de aktuella lagförslagen ska träda i kraft den 1 januari 2026.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis betona att den offentliga förvaltningen är en grundsten i det svenska demokratiska samhället och att det är viktigt att det finns ett högt förtroende för och en hög tillit till dem som arbetar inom förvaltningen. Som regeringen framhåller behöver det, för att upprätthålla förtroendet för myndigheternas verksamheter och statsförvaltningen i stort, vara möjligt för en statlig arbetsgivare att i vissa situationer stänga av en anställd. Utskottet välkomnar därför regeringens förslag och konstaterar, liksom regeringen, att arbetsgivare utan en lagreglering som den nu föreslagna kan tvingas ha kvar en arbetstagare på arbetsplatsen trots att arbetstagarens fortsatta arbete skadar förtroendet för myndigheten eller hindrar verksamhetens behöriga gång.

Utskottet instämmer med regeringen i vikten av att en avstängning alltid, med hänsyn till intresset av statligt anställdas personliga integritet, behöver vara väl avvägd och således inte mer långtgående än vad som behövs. I det sammanhanget välkomnar utskottet även regeringens förslag om att beslut om avstängning ska gälla för viss tid, som högst två månader.

Utskottet föreslår vidare att det görs en redaktionell ändring som innebär att rubriken närmast före 22 d § LOA ska utgå.

Utskottet föreslår sammanfattningsvis att riksdagen antar regeringens lagförslag av de skäl som anförs i propositionen, med den redaktionella ändring som framgår ovan.

Den framtida utformningen av reglerna om avstängning av statligt anställda

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om den framtida utformningen av reglerna om avstängning av statligt anställda.

Jämför reservation 1 (V) och 2 (MP).

Motionerna

I kommittémotion 2025/26:176 av Ciczie Weidby m.fl. (V) anser motionärerna att regeringen bör återkomma till riksdagen med ett omarbetat lagförslag. Motionärerna motsätter sig förslaget om grunderna för avstängning i den del det handlar om att en anställd har betett sig på ett sätt som kan antas leda till uppsägning eller avskedande (yrkande 1). Förslaget riskerar enligt motionärerna att leda till långtgående tolkningar och de föreslår därför att grunderna för avstängning ska vara mindre långtgående, för att minska risken för godtyckliga avstängningar. Motionärerna anser vidare att avstängning av statligt anställda bör omfattas av förhandlingsskyldigheten i MBL (yrkande 2). Berörda parter har, enligt motionärerna, stor erfarenhet av att hantera förhandlingar skyndsamt när så krävs. Motionärerna bedömer även att en förhandlingsskyldighet skulle kunna bidra till en mer rättssäker hantering av denna svårhanterliga materia.

I kommittémotion 2025/26:303 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP) anser motionärerna att regeringen bör återkomma till riksdagen med ett omarbetat lagförslag som innebär att frågan om avstängning av statligt anställda ska omfattas av förhandlingsskyldigheten i MBL. Motionärerna anser att regeringens förslag innebär en maktförskjutning som fråntar den anställda och hans eller hennes fackliga organisation en grundläggande rättighet att bli hörd och få sin sak prövad i dialog innan ett beslut med potentiellt förödande personliga och professionella konsekvenser fattas.

Utskottets ställningstagande

När det gäller grunderna för avstängning, vilka det framförs synpunkter på i kommittémotion 2025/26:176 (V) yrkande 1, noterar utskottet i likhet med regeringen att det i såväl grundlag som vanlig lag finns bestämmelser som syftar till att garantera att myndigheter i sin verksamhet iakttar saklighet och opartiskhet. Dessutom får en myndighet enbart vidta åtgärder som har stöd i rättsordningen. Utskottet ställer sig även bakom regeringens resonemang om att ett beslut om avstängning måste fattas på objektiva grunder och således inte får grundas på ovidkommande förhållanden. Utskottet instämmer även i regeringens resonemang om att det, för att avstängning ska vara aktuell, behöver finnas en tydlig koppling mellan arbetstagarens beteende och den risk

som fortsatt arbete bedöms kunna innebära för myndighetens verksamhet. Kommittémotion 2025/26:176 (V) yrkande 1 bör därmed avslås.

När det gäller invändningarna i kommittémotionerna 2025/26:176 (V) yrkande 2 och 2025/26:303 (MP) om att frågan om avstängning av statligt anställda bör omfattas av förhandlingsskyldigheten i MBL instämmer utskottet i regeringens bedömning att beslut om avstängning i många fall kan behöva fattas skyndsamt för att inte förlora sin verkan. Därtill kommer att undantag från förhandlingsskyldigheten, som regeringen påpekar, finns för statligt anställda för såväl beslut om bisyssla, disciplinansvar, åtalsanmälan och skiljande från arbetsuppgifter enligt LOA som beslut om avstängning enligt LFA. Vidare delar utskottet regeringens bedömning att det inte finns anledning att befara att den föreslagna ordningen kommer att leda till godtyckliga beslut eftersom statliga arbetsgivare alltid ska följa principerna om saklighet och opartiskhet samt proportionalitetsprincipen. Därmed bör kommittémotionerna 2025/26:176 (V) yrkande 2 och 2025/26:303 (MP) avslås.

Reservationer

1. Den framtida utformningen av reglerna om avstängning av statligt anställda, punkt 2 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:176 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1 och 2 samt

bifaller delvis motion

2025/26:303 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP).

Ställningstagande

Regeringens lagförslag är i stora delar rimliga, men det finns delar som är problematiska och där jag anser att lagstiftningen bör ges en annan utformning. Jag invänder mot grunderna för avstängning i den del det handlar om att en anställd betett sig på ett visst sätt som kan antas leda till uppsägning eller avskedande. Bestämmelsens utformning i detta avseende är alltför vag och bred och riskerar att leda till mycket långtgående tolkningar av exempelvis vilka beteenden som kan påverka förtroendet för myndigheten eller myndighetens möjligheter att fortsätta bedriva sin verksamhet.

Att även omständigheter som endast indirekt är hänförliga till arbetstagarens beteende ska kunna läggas till grund för beslut om avstängning visar med stor tydlighet hur långtgående verkan regeringen vill att bestämmelsen ska få. Vidare förstärker det den uppenbara risken för en godtycklig tillämpning av bestämmelsen, vilket i sin tur riskerar att skapa otrygga arbetsplatser med ängsliga medarbetare. Jag anser därför att grunderna för avstängning behöver vara tydligare och mer avgränsade än vad regeringen nu föreslår.

Vidare motsätter jag mig regeringens förslag om att förhandlings-skyldigheten enligt MBL inte ska gälla inför beslut om avstängning av statligt anställda. Regeringens förslag om att arbetstagaren ska ha rätt till överläggning med arbetsgivaren inför ett beslut om avstängning är inte tillräcklig för att tillgodose arbetstagarens rättigheter. Jag menar att en förhandlings-skyldighet skulle kunna bidra till en mer rättssäker hantering av denna svårhanterliga materia och även skulle kunna medföra möjligheter att hitta en frivillig och mer ändamålsenlig lösning parterna emellan.

Jag anser med det anförda att regeringen bör återkomma med ett omarbetat lagförslag i linje med det jag anført ovan.

2. Den framtida utformningen av reglerna om avstängning av statligt anställda, punkt 2 (MP)

av Leila Ali Elmi (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:303 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP),

bifaller delvis motion

2025/26:176 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 2 och

avslår motion

2025/26:176 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 1.

Ställningstagande

Jag instämmer i att ett regelverk för avstängning av statligt anställda behövs. Jag motsätter mig dock förslaget om att förhandlingsskyldigheten enligt MBL inte ska gälla för beslut om avstängning av statligt anställda. De fackliga organisationerna har vid åtskilliga tillfällen, inte minst under covid-19-pandemin, visat en imponerande förmåga att hantera brådskande förhandlingar på ett skyndsamt sätt. Att påstå att en förhandling per definition skulle skapa oacceptabla förseningar är att underskatta parternas kapacitet och ansvarsstagande. Vidare beaktar inte regeringens förslag att 11 § andra stycket MBL redan innehåller en ventil om att arbetsgivare får fatta och verkställa ett beslut innan förhandling har genomförts om det finns synnerliga skäl. Den regeln är fullt tillräcklig för att hantera de mycket akuta fall där en omedelbar avstängning är nödvändig.

Att förhandlingsskyldigheten inte ska gälla för beslut om avstängning av statligt anställda är inte en administrativ förenkling utan en maktförskjutning. Det fråntar den anställde och hans eller hennes fackliga organisation en grundläggande rättighet att bli hörd och få sin sak prövad i dialog innan ett beslut med potentiellt förödande personliga och professionella konsekvenser fattas.

Jag anser med det anförda att regeringen bör återkomma med ett omarbetat lagförslag utifrån ovanstående utgångspunkter.

Särskilda yttranden

1. Regeringens lagförslag, punkt 1 (V)

Ciczie Weidby (V) anför:

Jag anser att det behöver vara möjligt för arbetsgivare att stänga av statligt anställda och ställer mig därför bakom regeringens proposition. Samtidigt ser jag vissa problematiska delar i utformningen av regeringens förslag. Min syn på regeringens förslag framgår av kommittémotion 2025/26:176 (V). Förslagen i motionen behandlas i avsnittet om den framtida utformningen av reglerna om avstängning av statligt anställda och jag redogör där för mina olika invändningar och förslag.

2. Regeringens lagförslag, punkt 1 (MP)

Leila Ali Elmi (MP) anför:

Jag anser att det behövs ett regelverk för avstängning av statligt anställda och ställer mig därför bakom regeringens proposition. Samtidigt anser jag att det finns en problematisk del i utformningen av regeringens förslag. Min syn på regeringens förslag framgår av kommittémotion 2025/06:303 (MP). Förslaget i motionen behandlas i avsnittet om den framtida utformningen av reglerna om avstängning av statligt anställda och jag redogör där för mina invändningar och mitt förslag.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

Proposition 2024/25:204 Regler om avstängning av statligt anställda:

1. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter.
2. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning.
3. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2002:1023) med instruktion för Riksrevisionen.
4. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2011:745) med instruktion för Riksdagsförvaltningen.
5. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2022:1568) om Sveriges riksbank.

Följdmotionerna

2025/26:176 av Ciczie Weidby m.fl. (V):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag som är mindre långtgående avseende grunderna för avstängning och som minskar risken för godtyckliga avstängningar, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag som innebär att frågan om avstängning för statligt anställda omfattas av förhandlingsskyldigheten i MBL, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2025/26:303 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag som innebär att frågan om avstängning för statligt anställda omfattas av förhandlingsskyldigheten i medbestämmandelagen, förkortad MBL, och tillkännager detta för regeringen.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

1 Förslag till lag om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter

Härigenom föreskrivs följande.

1 § Denna lag tillämpas på arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter.

2 § Frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avstängning enligt lagen (1994:260) om offentlig anställning och frågor om anställningens upphörande prövas av den myndighet där arbetstagaren är anställd, om inte något annat följer av 3 §.

3 § Riksdagens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avstängning enligt lagen (1994:260) om offentlig anställning samt om avskedande enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd när det gäller arbetstagare som ska anställas genom beslut av riksdagsstyrelsen och andra arbetstagare som styrelsen bestämmer.

Nämnden består av en ordförande, en vice ordförande och tre andra ledamöter. Ordföranden och vice ordföranden ska vara jurister och ha erfarenhet som domare.

4 § Riksdagsstyrelsen utfärdar instruktion för Riksdagens ansvarsnämnd och utser dess ledamöter.

Nämnden ska senast den 22 februari varje år till riksdagen lämna en redogörelse för sin verksamhet under det senaste kalenderåret. I redogörelsen ska nämnden också redovisa verksamhetens kostnader.

5 § Deltar flera i avgöranden som avses i 2 eller 3 § tillämpas bestämmelserna i 29 kap. rättegångsbalken om omröstning i domstol med endast lagfarna ledamöter.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2026.

2. Genom lagen upphävs lagen (RFS 1980:4) (1980:607) om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter.

2 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1994:260) om offentlig anställning

dels att 34, 38 och 42 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas sex nya paragrafer, 22 a–22 d, 35 a och 43 §§, och närmast före 22 a, 22 d och 43 §§ nya rubriker av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Avstängning

22 a §

En arbetstagare får stängas av från arbetet om arbetstagaren har betett sig på ett sätt som har lett till en uppsägning eller som kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande och det finns en konkret risk för att fortsatt arbete

1. skadar förtroendet för myndigheten,

2. hindrar verksamhetens behöriga gång, eller

3. försvårar den fortsatta utredningen av beteendet och av om beteendet ska leda till arbetsrättsliga åtgärder.

En arbetstagare får stängas av från arbetet om arbetsgivaren har gjort en åtalsanmälan mot honom eller henne för brott som vid fällande dom kan antas leda till en uppsägning eller ett avskedande.

En facklig förtroendeman får inte stängas av från arbetet om avstängning är förbjuden enligt 8 a eller 8 b § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

22 b §

Avstängning enligt 22 a § ska beslutas för en viss tid, som får vara högst två månader i taget.

22 c §

En arbetstagare behåller sin lön och andra anställningsförmåner under avstängningstiden, om inte något annat följer av kollektivavtal.

Skadestånd

22 d §

Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd ska tillämpas, om en myndighet i ett ärende om avstängning bryter mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning eller mot undermåttsskyldigheten enligt 43 §.

34 §¹

Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande, när det gäller

Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan, *avstängning* och avskedande, när det gäller

1. arbetstagare som är anställda genom beslut av regeringen,
2. arbetstagare som utan att vara anställda genom beslut av regeringen har en verksledande eller därmed jämförlig ställning.

Regeringen får föreskriva att nämnden *skall* besluta i sådana frågor också när det gäller andra arbetstagare.

Regeringen får föreskriva att nämnden *ska* besluta i sådana frågor också när det gäller andra arbetstagare.

35 a §

Ett beslut om avstängning enligt 22 a § gäller omedelbart.

38 §²

I en tvist om ett beslut enligt 7 c, 31 eller 36 § får domstolen för tiden fram till dess att det finns ett *lagakraftigande* avgörande bestämma att beslutet tills vidare inte *skall* gälla.

I en tvist om ett beslut enligt 7 c, 22 a, 31 eller 36 § får domstolen för tiden fram till dess att det finns ett avgörande *som fått laga kraft* bestämma att beslutet tills vidare inte *ska* gälla.

¹ Senaste lydelse 2003:297.

² Senaste lydelse 2001:1016.

42 §³

Föreskrifterna i 2, 21 och 22 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet *skall* inte tillämpas i anställningsförhållanden som avses i denna lag.

Föreskrifterna i 11–14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet *skall* inte tillämpas, när det gäller beslut om att en arbetstagare *skall* upphöra med eller inte åta sig bisyssla enligt 7 c §, disciplinansvar enligt 14 §, åtalsanmälan enligt 22 § eller skiljande från arbetsuppgifter enligt 31 §.

För arbetstagare som avses i 1 § *skall* också föreskrifter i andra författningar än lagar tillämpas, även om föreskrifterna avviker från lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Föreskrifterna i 2, 21 och 22 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet *ska* inte tillämpas i anställningsförhållanden som avses i denna lag.

Föreskrifterna i 11–14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet *ska* inte tillämpas, när det gäller beslut om att en arbetstagare *ska* upphöra med eller inte åta sig *en* bisyssla enligt 7 c §, disciplinansvar enligt 14 §, åtalsanmälan enligt 22 §, *avstängning enligt 22 a §* eller skiljande från arbetsuppgifter enligt 31 §.

För arbetstagare som avses i 1 § *ska* också föreskrifter i andra författningar än lagar tillämpas, även om föreskrifterna avviker från lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Underrättelse och överläggning

43 §

Om det meddelas ett beslut om avstängning enligt 22 a § och arbetstagaren är fackligt organiserad, ska arbetsgivaren genast underrätta den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör om beslutet. Den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om avstängningen.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2026.

³ Senaste lydelse 2001:1016.

3 Förslag till lag om ändring i lagen (2002:1023) med instruktion för Riksrevisionen

Härigenom föreskrivs att det i lagen (2002:1023) med instruktion för Riksrevisionen ska införas en ny paragraf, 16 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

16 a §

Ett beslut om avstängning får, om personalansvarsnämndens prövning enligt 15 § inte kan inväntas, fattas av ordföranden i nämnden. Ett sådant beslut gäller till dess att ärendet har prövats av nämnden, dock högst i två veckor.

Om nämnden inte prövar frågan om avstängning inom denna tid upphör beslutet om avstängning att gälla.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2026.

4 Förslag till lag om ändring i lagen (2011:745) med instruktion för Riksdagsförvaltningen

Härigenom föreskrivs att det i lagen (2011:745) med instruktion för Riksdagsförvaltningen ska införas en ny paragraf, 26 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

26 a §

Ett beslut om avstängning får, om personalansvarsnämndens prövning enligt 25 § inte kan inväntas, fattas av ordföranden i nämnden. Ett sådant beslut gäller till dess att ärendet har prövats av nämnden, dock högst i två veckor.

Om nämnden inte prövar frågan om avstängning inom denna tid upphör beslutet om avstängning att gälla.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2026.

5 Förslag till lag om ändring i lagen (2022:1568) om Sveriges riksbank

Härigenom föreskrivs att det i lagen (2022:1568) om Sveriges riksbank ska införas en ny paragraf, 7 kap. 19 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

7 kap.

19 a §

Ett beslut om avstängning får, om personalansvarsnämndens prövning enligt 19 § inte kan inväntas, fattas av ordföranden i nämnden. Ett sådant beslut gäller till dess att ärendet har prövats av nämnden, dock högst i två veckor.

Om nämnden inte prövar frågan om avstängning inom denna tid upphör beslutet om avstängning att gälla.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2026.