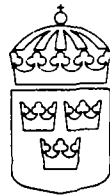


Regeringens proposition 1993/94:65

En ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl.



Prop.
1993/94:65

Regeringen föreslår riksdagen att anta de förslag som har tagits upp i bifogade utdrag ur regeringsprotokollet den 9 december 1993.

På regeringens vägnar

Carl Bildt

Anne Wibble
(Finansdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen läggs fram förslag till en ny *lag om offentlig anställning* (LOA), som skall ersätta den nuvarande lagen (1976:600) med samma namn.

Förslaget innehåller bl.a. följande.

- Den nya LOA skall i huvudsak omfatta de statsanställda och de försäkringskasseanställda. Detta innebär att lagen — liksom den nuvarande — också skall gälla för anställda i de statliga affärsverken, så länge dessa drivs i myndighetsform. I likhet med vad som nu gäller skall bestämmelserna om arbetskonflikter också tillämpas på de kommun- och landstingsanställda m.fl.
- Institutet tjänst slopas, vilket får till följd att ordet "tjänst" på sikt kommer att utmönstras ur lagstiftningen. Arbetstagarnas arbetsskyldighet får bestämmas med ledning av den allmänna arbetsrättsens regler och med beaktande av vad som sedan gammalt har gällt för stats- och kommunaltjänstemän.
- Den nya lagen skall inte heller innehålla några bestämmelser om vikariat utan reglerna i lagen (1982:80) om anställningsskydd — LAS — skall i princip tillämpas.
- Reglerna i nuvarande LOA om ledigkungörande av anställningar skall också slopas. Varje myndighet skall i princip själv bestämma vilket sätt som är bäst för just den myndigheten att få kompetent personal.

- De nuvarande bestämmelserna om behörighetsvillkor, befordringsgrunder och förtroendeskadliga bisysslor samt om arbetskonflikter förs i huvudsak oförändrade över till nya LOA.
- De nuvarande reglerna om avgångsskyldighet på grund av sjukdom, påtvingad läkarundersökning eller avstängning på grund av sjukdom förs inte över till nya LOA.
- Det skall inte längre finnas några specialregler om avskedande utan reglerna härom i LAS skall tillämpas också på den statliga sektorn.
- En nyhet är också att regler om periodiska hälsoundersökningar förs in i lagen.

Vidare föreslås en särskild *lag om fullmaktsanställning*, som kompletterar nya LOA:s regler om fullmaktsanställda. I den nya lagen om fullmaktsanställda regleras frågor om anställningens upphörande, avstängning och läkarundersökning m.m.

Därutöver föreslås några följdändringar med anledning av de nya lagarna.

Den nya lagstiftningen avses träda i kraft den 1 juli 1994.

1 Förslag till

Lag om offentlig anställning

Härigenom föreskrivs följande.

Lagens tillämpningsområde

1 § I denna lag finns särskilda föreskrifter om arbetstagare hos

1. riksdagen och dess myndigheter,
2. myndigheterna under regeringen,
3. kyrkomötet och dess myndigheter,
4. de allmänna försäkringskassorna.

Särskilda föreskrifter om arbetstagare som avses i första stycket 2 finns också i lagen (1994:000) om fullmaktsanställning.

2 § Följande föreskrifter i lagen gäller också arbetstagare hos kommuner, landsting, kommunalförbund, församlingar och kyrkliga samfundigheter, nämligen

23-29 §§ om arbetskonflikter,

42 § första stycket om vissa undantag från lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Föreskrifterna i 30 § om periodiska hälsoundersökningar gäller också arbetstagare hos kommuner och landsting.

3 § Lagen gäller inte

1. statsråden,
2. riksdagens ombudsmän,
3. biskopar eller präster som avses i kyrkolagen (1992:300),
4. arbetstagare som är lokalanställda av svenska staten utomlands och som inte är svenska medborgare,
5. arbetstagare som har anvisats beredskapsarbete eller skyddat arbete.

För justitiekanslern, justitieråden och regeringsråden gäller bara 4 § om bedömningsgrunder vid anställning, 7 § om bisysslor och 23-29 §§ om arbetskonflikter.

Bedömningsgrunder vid anställning

4 § Vid anställning skall avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

Skickligheten skall sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

Svenskt medborgarskap som behörighetsvillkor

5 § Utöver de krav på svenskt medborgarskap som följer av regeringsformen eller någon annan lag gäller också att bara svenska medborgare

får ha en anställning som åklagare eller polis eller ha en militär anställning.

6 § Regeringen får föreskriva eller för särskilda fall besluta att bara svenska medborgare får ha

1. anställning inom regeringskansliet eller utrikesförvaltningen,
2. statlig anställning som kan vara förenad med myndighetsutövning eller handläggning av frågor som rör förhållandet till andra stater eller till mellanfolkliga organisationer,
3. statlig anställning som kan medföra kännedom om förhållanden som är av betydelse för landets säkerhet eller för andra viktiga, allmänna eller enskilda ekonomiska intressen.

De befogenheter som regeringen har enligt första stycket 2 och 3 utövas i fråga om arbetstagare hos riksdagen eller dess myndigheter av riksdagen eller den myndighet som riksdagen bestämmer och i fråga om arbetstagare hos kyrkomötet eller dess myndigheter av kyrkomötet eller den myndighet som kyrkomötet bestämmer.

Bisysslor

7 § En arbetstagare får inte ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende.

Vissa föreskrifter om upphörande av anställningar

8 § Ett besked från arbetsgivarens sida om skiljande från en provanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd skall vara skriftligt för att vara giltigt.

9 § En uppsägning från arbetsgivarens sida av en arbetstagare som är anställd tills vidare skall vara skriftlig för att vara giltig.

10 § En arbetstagares begäran om att anställningen skall upphöra skall vara skriftlig för att vara giltig.

11 § Får en arbetstagare en ny anställning hos arbetsgivare som avses i 1 §, upphör den första anställningen utan särskild åtgärd, om inte något annat följer av kollektivavtal eller, i fråga om fullmaktsanställda, av föreskrifter som regeringen meddelar.

Om det finns särskilda skäl, får beslutas att anställningen inte skall upphöra.

12 § Vid bestämmandet av en arbetstagares plats i turordning för uppsägning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd skall hänsyn tas också till kravet att myndigheten på ett riktigt sätt fullgör sina rättskipnings- eller förvaltningsuppgifter.

13 § Föreskrifterna i 18 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd skall inte tillämpas, om Riksdagens ombudsmän eller Justitiekanslern begär ett beslut om avskedande inom sex månader efter det att den åberopade omständigheten har inträffat.

Disciplinansvar

Tjänsteförseelse

14 § En arbetstagare, som uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter i anställningen, får meddelas disciplinpåföljd för *tjänsteförseelse*. Är felet med hänsyn till samtliga omständigheter ringa, får någon påföljd inte meddelas.

Disciplinpåföljd får inte meddelas en arbetstagare för att han har deltagit i en strejk eller i en därmed jämförlig stridsåtgärd.

Disciplinpåföljder

15 § Disciplinpåföljder är varning och löneavdrag. En arbetstagare får inte samtidigt meddelas flera disciplinpåföljder.

Löneavdrag får göras för högst trettio dagar. Löneavdraget per dag får uppgå till högst 25 procent av daglönen.

16 § Genom kollektivavtal får avvikelser göras från 15 §.

Sådana kollektivavtal får tillämpas också på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om de sysselsätts i ett sådant arbete som avses med avtalet.

Hinder mot disciplinärt förfarande

17 § Disciplinpåföljd får meddelas bara om arbetstagaren inom två år från förseelsen skriftligen har underrättats om vad som anförs mot honom.

18 § När en åtgärd har vidtagits för att åtal skall väckas mot en arbetstagare, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta ett disciplinärt förfarande med anledning av vad som har föranlett åtgärden.

Om en gärning har prövats i straffrättslig ordning, får ett disciplinärt förfarande inledas eller fortsättas bara om gärningen, av någon annan orsak än bristande bevisning, inte har ansetts vara något brott.

19 § Disciplinpåföljd får inte meddelas efter det att arbetstagarens anställning har upphört eller uppsägning har ägt rum.

Vad som sägs i första stycket gäller inte, om arbetstagaren övergår från en myndighet till en annan inom domstols-, åklagar- respektive polisväsendet.

Skadestånd

20 § Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd skall tillämpas, om en myndighet i ett ärende om disciplinansvar bryter mot 17-19 §§ eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 § tredje stycket samma lag.

Undantag för vissa arbetstagare

21 § Föreskrifterna i 14-19 §§ gäller inte

1. dem som kan meddelas disciplinpåföljd enligt lagen (1986:644) om disciplinförseelser av krigsmän, m.m., för förseelser som omfattas av den lagen,

2. hälso- och sjukvårdspersonal, som i sin yrkesutövning står under Socialstyrelsens tillsyn, för sådana förseelser i denna yrkesutövning som skall prövas av Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd,

3. veterinärer, som står under Statens jordbruksverks tillsyn, om förseelsen har skett i utövningen av veterinäryrket.

Åtalsanmälan

22 § Den som är skäligen misstänkt för att i sin anställning ha begått brott skall anmälas till åtal, om misstanken avser

1. brott enligt 20 kap. 1 och 2 §§ samt 3 § första stycket brottsbalken,
2. annat brott, om det kan antas föranleda någon annan påföljd än böter.

Arbetskonflikter*Inskränkningar i rätten att genomföra stridsåtgärder*

23 § I arbeten som består i myndighetsutövning eller som är oundgängligen nödvändiga för att genomföra myndighetsutövning får stridsåtgärder genomföras bara i form av lockout, strejk, övertidsvägran eller nyanställningsblockad.

I arbeten som avses i första stycket får stridsåtgärder inte genomföras på grund av något annat än förhållandet mellan arbetsgivare och de arbetstagare som omfattas av denna lag.

Även i andra arbeten än som avses i första stycket är stridsåtgärder i syfte att påverka inhemska politiska förhållanden otillåtna inom lagens tillämpningsområde.

24 § Om det uppkommer tvist huruvida en viss stridsåtgärd är tillåten enligt denna lag, får åtgärden inte genomföras förrän tvisten har avgjorts slutligt.

25 § En arbetstagare får delta i en stridsåtgärd bara efter beslut av den arbetstagarorganisation som har anordnat stridsåtgärden.

26 § En arbetstagarorganisation får inte anordna eller på något annat sätt föranleda stridsåtgärder som är otillåtna enligt 23 eller 24 §. En sådan organisation får inte heller genom understöd eller på något annat sätt medverka vid otillåtna stridsåtgärder.

Om en arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation planerar att inleda eller har inlett en otillåten stridsåtgärd, är organisationen skyldig att söka hindra åtgärden eller verka för att den upphör.

Överlägningsskyldighet

27 § Om en arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation har inlett en stridsåtgärd i strid mot 25 §, skall arbetsgivaren och organisationen omedelbart ta upp överläggning med anledning av stridsåtgärden och gemensamt verka för att den upphör.

Har något annat inte föreskrivits i kollektivavtal, gäller första stycket den lokala arbetstagarorganisationen, om det finns en sådan organisation.

Skadestånd

28 § Om arbetsgivaren bryter mot 23, 24 eller 27 § eller om arbetstagarorganisationen bryter mot 26 eller 27 §, skall arbetsgivaren respektive organisationen ersätta uppkomna skador enligt de grunder som anges i 54, 55, 60 och 61 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, även om någon förpliktelse till följd av ett kollektivavtal inte har satts åt sidan.

Detsamma gäller en arbetstagare som bryter mot 23, 24 eller 25 §, om något annat inte följer av 29 §.

29 § Har arbetstagarorganisationen inlett eller orsakat en stridsåtgärd som är otillåten enligt 23 eller 24 §, får en arbetstagare åläggas att betala skadestånd för sitt deltagande i åtgärden bara om det finns synnerliga skäl för det.

30 § Om en arbetstagare har arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom, är arbetstagaren efter en särskild uppmaning av arbetsgivaren skyldig att regelbundet genomgå hälsoundersökningar som är nödvändiga för bedömning av huruvida arbetstagaren har sådana brister i sitt hälsotillstånd.

Första stycket gäller bara för arbetstagare som enligt kollektivavtal eller föreskrifter av regeringen är skyldiga att genomgå hälsoundersökningarna. Kollektivavtalet får tillämpas också på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalslutande arbetstagarorganisationen, om de sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet. Föreskrifterna får bara avse arbetstagare hos myndigheterna under regeringen.

Om det i en annan lag eller i en förordning, som har meddelats med stöd av en lag, finns föreskrifter som avviker från första eller andra stycket gäller de föreskrifterna.

Skiljande från arbetsuppgifter

31 § En arbetstagare vid polisväsendet, utrikesförvaltningen, Försvarsmakten, Fortifikationsverket, Försvarets materielverk, Värnpliktsverket, Militärhögskolan eller Försvarets radioanstalt får med omedelbar verkan skiljas från sina arbetsuppgifter, om det är nödvändigt med hänsyn till landets bästa.

Arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning

32 § Föreskrifterna om grunden för uppsägning eller avskedande, turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning i lagen (1982:80) om anställningsskydd skall också tillämpas på en arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning som är anställd tills vidare, om något annat inte följer av denna lag eller, såvitt rör andra frågor än grunden för uppsägning eller avskedande, av föreskrifter som regeringen meddelar.

33 § Är chefen för ett statligt affärsverk eller för Statens arbetsgivarverk anställd för bestämd tid, får han skiljas från sin anställning före utgången av denna tid, om det är nödvändigt av hänsyn till verkets bästa.

Är chefen för någon annan förvaltningsmyndighet som lyder omedelbart under regeringen anställd för bestämd tid, får han förflyttas till en annan statlig anställning som tillsätts på samma sätt, om det är påkallat av organisatoriska skäl eller annars är nödvändigt av hänsyn till myndighetens bästa.

Statens ansvarsnämnd

34 § Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande, när det gäller arbetstagare som anställs av regeringen.

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

Verkställighet av beslut

35 § Ett beslut om löneavdrag enligt 15 § får inte verkställas, förrän beslutet har prövats slutligt eller rätten till talan har förlorats.

36 § Ett beslut om skiljande från anställningen enligt 33 § första stycket gäller omedelbart.

Ett beslut om förflyttning enligt 33 § andra stycket får inte verkställas, förrän beslutet har prövats slutligt eller rätten till talan har förlorats. Beslutet får dock ges omedelbar verkan, om det finns synnerliga skäl för det.

Rättegång

37 § Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

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

39 § Om en arbetstagare vill söka ändring i ett beslut enligt 14 eller 33 §, skall han väcka talan inom tre veckor från den dag han fick del av beslutet.

40 § Talan av Riksdagens ombudsmän eller Justitiekanslern om ändring av ett beslut om disciplinansvar enligt 14 § eller avskedande enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd skall väckas inom tre veckor från det att beslutet meddelades.

41 § Talan om skadestånd enligt 28 eller 29 § skall väckas inom tre månader från det att stridsåtgärden avslutades.

Tillämpningen av andra författningar

42 § 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 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.

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994, då lagen (1976:600) om offentlig anställning skall upphöra att gälla.

2. Om det i någon annan lag eller författning än kyrkolagen (1992:300) hänvisas till en föreskrift som har ersatts genom en föreskrift i denna lag, skall i stället den nya föreskriften tillämpas.

3. I fråga om konstitutorial som har meddelats före ikraftträdandet skall äldre föreskrifter tillämpas.

4. I fråga om anställnings- eller arbetsvillkor för sådana arbetstagare som omfattas av denna lag får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer tills vidare i författning meddela föreskrifter även om villkoret kan regleras i avtal. Detta gäller dock bara föreskrifter som inte strider mot kollektivavtal.

5. Om det i en författning som inte har beslutats av eller med riksdagen har meddelats föreskrifter i fråga om anställnings- eller arbetsvillkor för sådana arbetstagare som omfattas av denna lag, skall föreskrifterna upphöra att gälla om villkoret regleras genom kollektivavtal.

6. I mål eller ärenden som har påbörjats eller avser omständigheter som inträffat före ikraftträdandet skall äldre föreskrifter tillämpas.

2 Förslag till

Lag om fullmaktsanställning

Härigenom föreskrivs följande.

Lagens tillämpningsområde

1 § Denna lag innehåller föreskrifter om sådana arbetstagare hos myndigheter under regeringen som är anställda med fullmakt.

Om någon föreskrift i denna lag avviker från lagen (1994:000) om offentlig anställning, skall den föreskriften gälla.

2 § Lagen gäller inte biskopar eller präster som avses i kyrkolagen (1992:300).

Anställning med fullmakt

3 § En ordinarie domare skall anställas med fullmakt. Regeringen bestämmer vilka domaranställningar som skall vara ordinarie.

Regeringen bestämmer vilka arbetstagare i övrigt som skall anställas med fullmakt.

Anställningens upphörande

4 § En arbetstagare får skiljas från anställningen bara med stöd av föreskrifterna i denna lag.

Avgångsskyldighet på grund av ålder

5 § En arbetstagare är skyldig att avgå från anställningen vid den ålder som anges i författningar eller kollektivavtal om statlig pension.

Anställningens upphörande på grund av sjukdom

6 § En arbetstagare får entledigas innan han har uppnått den ålder som avses i 5 §,

1. om han på grund av förlust av eller nedsättning i arbetsförmågan är för framtiden oförmögen att fullgöra sina arbetsuppgifter tillfredsställande, eller

2. om han på grund av nedsatt arbetsförmåga under två år i följd inte har tjänstgjort annat än försöksvis under kortare tid och det är dels sannolikt att han inte kan återinträda i arbete inom ytterligare ett år, dels ovisst hur arbetsförmågan därefter kommer att utveckla sig.

Första stycket gäller inte om arbetstagaren kan förflyttas enligt 8 §.

Avskedande

7 § En arbetstagare får avskedas enligt föreskrifter i lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om ordinarie domare tillämpas dock

Förflyttning

8 § En arbetstagare får förflyttas till en annan statlig anställning med fullmakt. En förflyttning till en anställning hos en annan myndighet får bara ske om arbetsuppgifterna är likartade eller om arbetstagaren med hänsyn till sin utbildning är lämpad för anställningen.

I fråga om ordinarie domare skall dock tillämpas vad som sägs om förflyttning i regeringsformen.

Skiljande från arbetsuppgifter

9 § En arbetstagare vid polisväsendet, utrikesförvaltningen, Försvarsmakten, Fortifikationsverket, Försvarets materielverk, Värnpliktsverket, Militärhögskolan eller Försvarets radioanstalt får skiljas från sina arbetsuppgifter enligt 31 § lagen (1994:000) om offentlig anställning.

Avstängning och läkarundersökning

Avstängning

10 § En arbetstagare får avstängas från arbetet

1. om ett förfarande inleds som syftar till att han skall avskedas,
2. om en åtgärd vidtas för att åtal skall väckas mot honom för en gärning som kan antas medföra avskedande,
3. om han inte fullgör sina arbetsuppgifter tillfredsställande och detta beror på sjukdom eller något jämförligt förhållande, eller
4. om han inte följer ett beslut om läkarundersökning enligt 11 §.

Läkarundersökning

11 § Om en arbetstagare inte fullgör sina arbetsuppgifter tillfredsställande och det är sannolikt att den bristande arbetsförmågan beror på sjukdom eller något jämförligt förhållande, får beslutas att arbetstagaren skall undersökas av en läkare som anvisas honom.

Förhandlingsskyldighet

12 § Föreskrifterna om förhandlingsskyldighet i 11-14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet skall inte tillämpas, när det gäller beslut om avstängning enligt 10 § eller läkarundersökning enligt 11 §.

Om det meddelas beslut om avstängning och arbetstagaren är fackligt organiserad, skall myndigheten genast underrätta den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör om beslutet.

13 § Om en myndighet i ett ärende om avstängning eller läkarundersökning bryter mot någon föreskrift i denna lag om handläggningen av ett sådant ärende eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning, skall föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 § tredje stycket samma lag.

Ordinarie domares tjänstgöringsskyldighet

14 § En ordinarie domare är skyldig att utföra arbetsuppgifterna i en motsvarande eller högre anställning som domare vid den domstol där han är anställd.

En ordinarie domare är skyldig att tjänstgöra tillfälligt i en annan domstol vid sådan handläggning där flera lagfarna domare deltar. Tjänstgöringsskyldigheten gäller

1. för en rådman i tingsrätt, som ledamot i en annan tingsrätt inom samma hovrättsområde,
2. för en rådman i länsrätt, som ledamot i en tingsrätt eller en hovrätt,
3. för ett kammarrättsråd, som ledamot i en hovrätt.

Statens ansvarsnämnd

15 § Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om avskedande, avstängning och läkarundersökning när det gäller ordinarie domare samt andra arbetstagare som regeringen bestämmer.

Första stycket gäller inte justitiekanslern, justitieråd och regeringsråd.

Verkställighet av beslut

16 § Ett beslut om skiljande från anställningen på grund av ålder eller sjukdom enligt 5 eller 6 § eller om förflyttning enligt 8 § får inte verkställas, förrän beslutet har prövats slutligt eller rätten till talan har förlorats.

Ett beslut om avstängning gäller omedelbart.

Ett beslut om läkarundersökning enligt 11 § får inte läggas till grund för en avstängning enligt 10 § 4, förrän beslutet har prövats slutligt eller rätten till talan har förlorats.

Rättegång

17 § Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Föreskrifter om handläggningen av mål om avskedande, avstängning eller läkarundersökning av justitieråd eller regeringsråd finns i regeringsformen.

18 § I en tvist om tillämpningen av 5 § får domstolen för tiden fram till dess att det finns ett lagakraftätagande avgörande bestämma att anställningen skall upphöra, när arbetstagaren har uppnått den ålder då han enligt nämnda paragraf är skyldig att avgå.

I en tvist om ett avstängningsbeslut får domstolen för tiden fram till dess att det finns ett lagakraftätagande avgörande bestämma att beslutet tills vidare inte skall gälla.

19 § När Högsta domstolen i enlighet med regeringsformen eller någon annan lag prövar frågor om skiljande från anställningen, avstängning eller läkarundersökning, skall handläggningen ske på det sätt som föreskrivs för tvistemål. Vid omröstning skall föreskrifterna i 29 kap. rättegångsbalken tillämpas.

20 § Om en arbetstagare vill söka ändring i ett beslut om skiljande från anställningen på grund av ålder eller sjukdom enligt 5 eller 6 §, förflyttning enligt 8 § eller läkarundersökning enligt 11 §, skall han väcka talan inom tre veckor från den dag han fick del av beslutet.

21 § Talan av Riksdagens ombudsmän eller Justitiekanslern om ändring av ett beslut om avskedande eller avstängning enligt 10 § 1 eller 2 skall väckas inom tre veckor från det att beslutet meddelades.

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994.

2. Om det i en lag eller någon annan författning hänvisas till en föreskrift som har ersatts genom en föreskrift i denna lag, skall i stället den nya föreskriften tillämpas.

3. I mål eller ärenden som har påbörjats eller avser omständigheter som inträffat före ikraftträdandet skall lagen (1976:600) om offentlig anställning tillämpas.

Lag om ändring i högskolelagen (1992:1434)

Härigenom föreskrivs att 3 kap. 7 § högskolelagen (1992:1434) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 kap.**7 §**

En lärare vid en högskola får vid sidan av sin tjänst inneha anställning eller uppdrag eller utöva verksamhet som avser forskning eller utvecklingsarbete inom tjänstens ämnesområde, om läraren inte därigenom skadar allmänhetens förtroende för högskolan. Sådan bisyssla skall hållas klart åtskild från lärarens tjänsteutövning.

I fråga om bisysslor i övrigt finns bestämmelser i lagen (1976:600) om offentlig anställning. I fråga om bisysslor i övrigt finns bestämmelser i lagen (1994:000) om offentlig anställning.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994.

Lag om ändring i lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare

Härigenom föreskrivs att 7 § lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

7 §

Om smittbäraren har inkomst av anställning från en arbetsgivare som avses i 1 kap. 1 § lagen (1976:600) om offentlig anställning för tid som avses i 3 § utges smittbärarpenning endast till den del denna överstiger inkomsten.

Om smittbäraren har inkomst av anställning från en arbetsgivare som avses i 1 eller 2 § lagen (1994:000) om offentlig anställning för tid som avses i 3 § utges smittbärarpenning endast till den del denna överstiger inkomsten.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994.

Lag om ändring i lagen (1988:1385) om Sveriges riksbank

Härigenom föreskrivs att 37 § lagen (1988:1385) om Sveriges riksbank skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

37 §

Enligt förutsättningar som anges i 4 kap. 2 § punkterna 2 och 3 lagen (1976:600) om offentlig anställning får riksbanken i särskilda fall besluta att endast *svensk* medborgare får *inneha eller utöva tjänst* inom riksbanken.

Enligt förutsättningar som anges i 6 § punkterna 2 och 3 lagen (1994:000) om offentlig anställning får Riksbanken i särskilda fall besluta att endast *svenska* medborgare får *vara anställda* inom Riksbanken.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994.

Lag om ändring i arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262)

Härigenom föreskrivs att det i arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262) skall införas en ny paragraf, 10 §, av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

10 § Kommer riket i krig, får arbetstagare som avses i 1 § 1-3 lagen (1994:000) om offentlig anställning inte utan tillstånd lämna sin anställning. Så snart kriget har upphört och innan pågående eller nästkommande riksmöte avslutas, skall regeringen föreskriva att bestämmelsen inte längre skall tillämpas.

Om riket är i krigsfara, får regeringen föreskriva att arbetstagare som avses i första stycket inte utan tillstånd får lämna sin anställning. En sådan föreskrift upphör att gälla, om den inte underställs riksdagen inom en månad efter beslutet om detta eller, om riksmöte inte pågår, efter det att närmast följande riksmöte har börjat samt godkänns av riksdagen inom två månader efter underställningen. Så snart krigsfaran har upphört och innan pågående eller nästkommande riksmöte har avslutats, skall regeringen upphäva en sådan föreskrift.

Särskilda föreskrifter finns i lagar och andra författningar om vissa andra anställnings- och arbetsvillkor vid krig eller krigsfara eller annars vid sådana utomordentliga förhållanden som är föranledda av krig. Regeringen får därutöver meddela sådana föreskrifter, i den mån det är nödvändigt för statens verksamhet.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994.

7 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1986:765) med instruktion för Riksdagens ombudsmän

Härigenom föreskrivs att 21 § lagen (1986:765) med instruktion för Riksdagens ombudsmän skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

21 §¹

Ombudsman skall verkställa de utredningsåtgärder som fordras för prövning av klagomål och andra ärenden.

När ombudsman enligt regeringsformens föreskrifter begär upplysningar och yttranden i andra ärenden än dem där han har beslutat att inleda förundersökning, får han förelägga vite om högst 1 000 kronor. Ombudsman får utdöma försuttet vite.

Kan det misstänkas att befattningshavare som omfattas av bestämmelserna om disciplinansvar i lagen (1976:600) om offentlig anställning har gjort sig skyldig till tjänsteförseelse, för vilken disciplinpåföljd bör åläggas, och kan det befaras att skriftlig *anmaning* enligt 14 kap. 1 § första stycket nämnda lag inte kan tillställas honom inom två år efter förseelsen, får ombudsman utfärda motsvarande *anmaning*. Vad som nu har sagts gäller även för den som omfattas av bestämmelser om disciplinansvar och om *anmaning* eller motsvarande underrättelse i någon annan författning.

Kan det misstänkas att befattningshavare som omfattas av bestämmelserna om disciplinansvar i lagen (1994:000) om offentlig anställning har gjort sig skyldig till tjänsteförseelse, för vilken disciplinpåföljd bör åläggas, och kan det befaras att *en* skriftlig *underrättelse* enligt 17 § nämnda lag inte kan tillställas honom inom två år efter förseelsen, får ombudsman utfärda motsvarande *underrättelse*. Vad som nu har sagts gäller även för den som omfattas av bestämmelser om disciplinansvar och om motsvarande underrättelse i någon annan författning.

När ombudsman är närvarande vid domstols eller myndighets överläggningar har han ej rätt att yttra sin mening.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994.

¹Senaste lydelse 1987:995.

Lag om ändring i polislagen (1984:387)

Härigenom föreskrivs att det i polislagen (1984:387) skall införas en ny paragraf, 7 a §, och närmast före 7 a § en ny rubrik av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse***Förflyttning**

7 a § *En arbetstagare som är anställd vid Rikspolisstyrelsen för arbete i polisverksamhet för att förebygga och avslöja brott mot rikets säkerhet får förflyttas till en annan statlig anställning enligt de närmare föreskrifter som regeringen meddelar. En arbetstagare som är polisman får därvid endast förflyttas till en annan anställning som polisman.*

Förflyttning enligt första stycket till en anställning hos en myndighet inom något annat verksamhetsområde från ske endast om arbetsuppgifterna är likartade eller arbetstagaren med hänsyn till sin utbildning är lämpad för anställningen.

I mål eller ärenden om förflyttning skall 36 § andra stycket, 37 och 39 §§ lagen (1994:000) om offentlig anställning tillämpas.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994.

Lag om ändring i lagen (1983:1061) med instruktion för Riksdagens förvaltningskontor

Härigenom föreskrivs att 12 och 14 a §§ lagen (1983:1061) med instruktion för Riksdagens förvaltningskontor¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

12 §

Förvaltningsstyrelsen skall

1. i enlighet med denna instruktion fastställa den närmare inriktningen av förvaltningskontorets verksamhet samt pröva om verksamheten bedrivs effektivt och i överensstämmelse med den angivna inriktningen,

2. avgöra frågor om slutande av kollektivavtal med arbetstagarnas huvudorganisationer, om avbrytande av annan förhandling än förhandling i tvist om avtal, om lockout eller annan stridsåtgärd samt andra förhandlingsfrågor som är av principiell natur eller har större ekonomisk betydelse eller är gemensamma för riksdagen och dess myndigheter även om frågor om avses i 2 § femte stycket,

3. besluta om föreskrifter som enligt denna lag eller andra författningar får meddelas av förvaltningskontoret,

4. fastställa arbetsordning för förvaltningskontoret och avgöra viktigare frågor i övrigt om organisation och arbetsformer,

5. besluta om *inrättande och indragning av permanenta tjänster samt om tillsättning av tjänst som kanslichef, biträdande kammarsekreterare, föredragande i utskottsorganisationen och som enhetschef vid förvaltningskontoret eller därmed likställd eller högre tjänst,*

5. besluta om *anställning av kanslichef, biträdande kammarsekreterare, föredragande i utskottsorganisationen, förhandlingschef, förvaltningsjurist, enhetschef vid förvaltningskontoret och andra arbetstagare som förvaltningsstyrelsen bestämmer,*

6. besluta i frågor som avses i 2 § femte stycket,

7. avgöra andra viktigare personalärenden utom frågor som avses i 15 kap. 3 § lagen (1976:600) om offentlig anställning,

7. avgöra andra viktigare personalärenden utom frågor som *skall prövas av Riksdagens ansvarsnämnd enligt lagen (RFS 1980:4) om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter, eller av personalansvarsnämnden enligt 14 a §,*

¹Lagen omtryckt 1991:366.

8. besluta i frågor om tillämpning av bestämmelser om ledamöternas ekonomiska villkor och om arvoden för uppdrag inom riksdagen, dess

myndigheter och organ samt i frågor om ekonomiska villkor i övrigt för riksdagsledamöterna, allt i den mån frågorna inte är rutinmässiga,

9. besluta om framställningar till riksdagen,
10. besluta i viktigare frågor om lokaler och bostäder,
11. fastställa bokslut och besluta i frågor om revision,
12. besluta i frågor enligt lagen (1983:953) om säkerhetsskydd i riksdagen utom i de fall där beslutanderätten enligt lagen tillkommer förvaltningsdirektören eller säkerhetschefen,
13. avge verksamhetsberättelse,
14. besluta i andra frågor som är av principiell natur eller i övrigt av större betydelse eller som förvaltningsdirektören hänskjuter till styrelsen.

14 a §

*Frågor som avses i 15 kap. 3 § lagen (1976:600) om offentlig anställning och som inte gäller innehavare av tjänst som kansli-
chef, biträdande kammarsekre-
rare, föredragande i utskotts-
organisationen, enhetschef vid
förvaltningskontoret eller därmed
likställda eller högre befatt-
ningshavare skall prövas av en
personalansvarsnämnd. Förvalt-
ningsdirektören är ordförande i
personalansvarsnämnden. Bestäm-
melser om nämndens sammansätt-
ning i övrigt och om dess verksam-
het meddelas i arbetsordningen. I
lagen (RFS 1980:4) om beslutande
organ i frågor om disciplinansvar
m.m. beträffande arbetstagare hos
riksdagen och dess myndigheter
finns bestämmelse som är tillämp-
lig vid omröstning inom nämnden.*

*En personalansvarsnämnd
beslutar i frågor om disciplin-
ansvar och åtalsanmälan enligt
lagen (1994:000) om offentlig
anställning samt om avskedande
enligt lagen (1982:80) om
anställningsskydd när det gäller
arbetstagare som inte skall
anställas genom beslut av
Riksdagens förvaltningsstyrelse.
Förvaltningsdirektören är ordföran-
de i personalansvarsnämnden.
Bestämmelser om nämndens sam-
mansättning i övrigt och om dess
verksamhet meddelas i arbets-
ordningen. I lagen (RFS 1980:4)
om beslutande organ i frågor om
disciplinansvar m.m. beträffande
arbetstagare hos riksdagen och dess
myndigheter finns bestämmelse
som är tillämplig vid omröstning
inom nämnden.*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994.

10 Förslag till

Lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

Härigenom föreskrivs att 9 kap. 20 § sekretesslagen (1980:100)¹ skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse***9 kap.****20 §**

Sekretess gäller hos domstol i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 7, 8, 11 och 13 kap. lagen (1976: 600) om offentlig anställning och 15-20 och 22-28 §§ jämställdhetslagen (1991:433) samt i mål om kollektivavtal för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon honom närstående lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs.

Sekretess gäller hos domstol i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31-33 §§ lagen (1994:000) om offentlig anställning, 4-11 §§ lagen (1994:000) om fullmaktansättning och 15-20 och 22-28 §§ jämställdhetslagen (1991:433) samt i mål om kollektivavtal för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon honom närstående lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994.

¹Lagen omtryckt 1992:1474.

Lag om ändring i lagen (RFS 1980:4) om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter

Härigenom föreskrivs att 2 och 3 §§ lagen (RFS 1980:4) om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

Frågor som avses i 15 kap. 1-3 §§ lagen (1976:600) om offentlig anställning prövas av den myndighet under vilken arbetstagaren lyder, om ej annat följer av 3 §.

Frågor om disciplinansvar och åtalsanmälan enligt lagen (1994:000) om offentlig anställning och frågor om anställningens upphörande prövas av den myndighet där arbetstagaren är anställd, om inte något annat följer av 3 §.

3 §

I fråga om den som innehar eller uppehåller tjänst som byråchef, därmed jämställd eller högre tjänst eller annan tjänst som riksdagens förvaltningsstyrelse bestämmer prövas fråga som avses i 15 kap. 3 § lagen (1976:600) om offentlig anställning av en särskild nämnd, riksdagens ansvarsnämnd.

Riksdagens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar och åtalsanmälan enligt lagen (1994:000) om offentlig anställning samt om avskedande enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd när det gäller arbetstagare som skall anställas genom beslut av Riksdagens förvaltningsstyrelse och andra arbetstagare som styrelsen bestämmer.

Nämnden skall bestå av ordförande, vice ordförande och tre andra ledamöter. Ordföranden och vice ordföranden skall vara lagfarna och dessutom erfarna i domarvärv.

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

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994.

Lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Häri genom föreskrivs att 1 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap. 2 §²

Denna lag tillämpas ej på

1. mål som enligt lag får upptas endast av viss tingsrätt eller som skall handläggas av tingsrätt i annan sammansättning än som anges i rättegångsbalken,

2. mål som skall handläggas av tingsrätt med tillämpning av konkurslagen (1987:672) eller ackordslagen (1970:847),

3. mål om skadestånd i anledning av brott, om talan föres i samband med åtal för brottet,

4. mål om ersättning för yrkesskada, när tvisten ej rör kollektivavtalsrätta innebörd.

Lagen skall inte tillämpas på mål som rör arbetstagare *med statligt reglerad anställning eller anställning hos riksdagen*, när tvisten gäller

1. fråga som rör *tillsättning av tjänst* utan att enbart avse tvist om kollektivavtal,

2. tjänstgöringsskyldighet *enligt 5 kap. lagen (1976:600) om offentlig anställning*.

Lagen skall inte tillämpas på mål som rör arbetstagare *som avses i 1 § lagen (1994:000) om offentlig anställning*, när tvisten gäller

1. fråga som rör *anställning av arbetstagare* utan att enbart avse tvist om kollektivavtal,

2. tjänstgöringsskyldighet *för ordinarie domare enligt lagen (1994:000) om fullmaktsanställning*.

3. *tjänstgöringsskyldighet enligt 10 § arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262)*.

Lagen skall inte heller tillämpas på andra mål som rör arbetstagare hos arbetsgivare med offentlig ställning, när tvisten gäller en fråga som är reglerad i lag eller annan författning och det i samma författning föreskrivs att beslut i frågan får överklagas hos regeringen, en förvaltningsdomstol eller en förvaltningsmyndighet.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994.

¹Lagen omtryckt 1977:530.

²Senaste lydelse 1987:683.

Lag om ändring i lagen (1965:61) om behörighet att utöva veterinäryrket m.m.

Härigenom föreskrivs att 3 § lagen (1965:61) om behörighet att utöva veterinäryrket m.m. skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*3 §¹

Har legitimerad veterinär genom dom som vunnit laga kraft dömts till fängelse för brott som han förövat under utövning av veterinäryrket,
 dömts till fängelse i minst sex månader för annat brott,
 funnits skyldig till medverkan till obehörig utövning av veterinäryrket eller funnits skyldig till medverkan till smittfarligt kvacksalveri på djur,
 eller har legitimerad veterinär, eller har legitimerad veterinär, som omfattas av lagen (1976:600) som omfattas av lagen (1994:000) om offentlig anställning, för brott om offentlig anställning, för brott eller förseelse, som han har begått eller förseelse, som han har begått under utövning av veterinäryrket, under utövning av veterinäryrket, blivit avskedad genom beslut som blivit avskedad genom beslut som vunnit laga kraft, vunnit laga kraft,
 äger Jordbruksverket återkalla hans legitimation, om han genom brottet eller förseelsen visat sig icke vara skickad att utöva veterinäryrket.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994.

¹Senaste lydelse 1991:383.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 9 december 1993

Närvarande: statsministern Bildt, ordförande, och statsråden B. Westerberg, Friggebo, Johansson, Laurén, Hörnlund, Olsson, Svensson, af Ugglas, Dinkelspiel, Thurdin, Hellsvik, Wibble, Björck, Davidson, Könberg, Lundgren, Unckel, P. Westerberg

Föredragande: statsrådet Wibble

Proposition om en ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl.

1 Inledning

Regeringen uppdrog i oktober 1989 åt en särskild utredare (f.d. generaldirektören Börje Hårdefelt) att se över lagstiftningen om offentlig anställning. I uppdraget ingick bl.a. att med förtur särskilt överväga vissa frågor som rör periodiska hälsoundersökningar i offentliga anställningar.

Utredningen antog namnet LOA-utredningen (C 1989:07).

I mars 1991 överlämnades delbetänkandet Periodiska hälsoundersökningar i vissa statliga, kommunala och landstingskommunala anställningar (SOU 1991:29).

Till protokollet i detta ärende bör fogas utredningens sammanfattning av sitt delbetänkande som *bilaga 1* och det lagförslag som läggs fram i betänkandet som *bilaga 2*.

Delbetänkandet har remissbehandlats i vanlig ordning. En förteckning över remissinstanserna bör fogas till protokollet i detta ärende som *bilaga 3*. En sammanställning av remissyttrandena finns tillgänglig i Finansdepartementet (dnr 4853/91).

I augusti 1992 överlämnades LOA-utredningens huvudbetänkande Enklare regler för statsanställda (SOU 1992:60).

Till protokollet i detta ärende bör fogas utredningens sammanfattning av sitt huvudbetänkande som *bilaga 4* och en del av de lagförslag som läggs fram i betänkandet som *bilaga 5*.

Också huvudbetänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna bör fogas till protokollet i detta ärende som *bilaga 6*. En sammanställning av remissyttrandena finns tillgänglig i Finansdepartementet (dnr 3703/92).

Jag tar här främst upp frågor som kräver lagstiftning när det gäller de statsanställdas och försäkringskassanställdas arbets- och anställningsförhållanden.

Regeringen beslutade den 30 september 1993 att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om offentlig anställning, lag om fullmaktsanställning, lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister samt lag om ändring i polislagen (1984:387). De förslag som remitterades till Lagrådet bör fogas till protokollet som *bilaga 7*.

Lagrådets yttrande bör fogas till protokollet som *bilaga 8*.

Jag har i allt väsentligt följt Lagrådets förslag. Därutöver har vissa redaktionella ändringar gjorts i lagtexten. Jag återkommer till Lagrådets synpunkter i författningskommentaren.

Övriga lagförslag består av rena konsekvensändringar o.d. I den delen får det anses att Lagrådets hörande skulle sakna betydelse på grund av frågans beskaffenhet. Lagförslagen kan därför bli föremål för proposition till riksdagen utan föregående lagrådsprövning.

2 Allmänna utgångspunkter

2.1 Förutsättningar för offentlig förvaltning

Stora förändringar har skett inom svensk offentlig verksamhet under de senaste 30 åren. De tidigare mycket formbundna handläggnings- och beslutsprocesserna har på ett stort antal områden förenklats. Enskilda arbetstagare har fått förändrade och vidgade uppgifter. Inom den rena myndighetsutövningen har den enskilde medborgarens rättssäkerhet i betydelsefulla avseenden stärkts genom att möjligheterna till överklagande förändrats och förbättrats. Formerna för kontakter mellan medborgare och myndigheter har förändrats. Myndigheter vägleder och hjälper enskilda i större utsträckning än tidigare.

Verksamhet som inte innefattar myndighetsutövning har i många fall överförs till andra juridiska former, företrädesvis bolags- och stiftelseform, eller lagts ut på entreprenad.

Ett viktigt skäl för förändringarna under senare år har varit att öka den offentliga sektorns effektivitet.

Förändringarna inom den offentliga sektorn utsätts i viss utsträckning för kritik. En del av kritikerna pekar på risker att det sker en sammanblandning mellan olika uppgifter inom en myndighet och att ovälden i myndighetsutövningen kan bli lidande.

I en demokratisk rättsstat är det grundläggande att den offentliga makten utövas under lagarna. Det är också utomordentligt viktigt att myndigheterna är oberoende och opartiska i sitt beslutsfattande. "Serviceanda" eller effektivitet får aldrig stå i motsättning till att alla medborgare måste kunna lita på att de som utövar myndighetsmakt gör detta opartiskt och självständigt.

Sverige är ett rättssamhälle. Felgreppen inom offentlig maktutövning är få. Inte desto mindre anser jag att det finns anledning att noga överväga dessa frågor inför framtiden för att undvika att krav på t.ex. hög effektivitet, god service eller andra samhällsintressen leder till en konflikt med en rättssäker och oberoende myndighetsutövning.

De beslut som fattas av de folkvalda församlingarna och de av dessa valda organen måste snabbt få genomslag i den offentliga sektorn. Mot detta måste ställas kraven på rättssäkerhet och på en oväldig och opartisk prövning av enskilda ärenden inom myndigheter. Riskerna med nya organisationsformer måste i detta avseende analyseras, liksom möjligheten för den enskilde att förstå hur ett ärende beretts och vem som fattar beslut och på vilken grund.

En annan aspekt är de speciella förhållanden som råder inom delar av den offentliga sektorn vid arbetskonflikter och förutsättningarna för att alltid kunna ge medborgarna såväl skydd som garantier för rättssäkerhet.

Inom regeringskansliet pågår beredningsarbete för att initiera en inledande analys av nyssnämnda och närliggande frågor i syfte att så snart som möjligt få till stånd en fördjupad genomgång av de frågor som jag nu berört och de utredningsbehov som analysen kan ge upphov till.

Ett sådant arbete måste omfatta en rad olika aspekter på den offentliga maktutövningen både i stat, kommuner och landsting.

Som jag har exemplifierat kan detta framtida analys- och utredningsarbete således även beröra vissa arbetsrättsliga frågor beträffande förhållandet mellan stat och kommun och dess anställda.

Samtidigt har det skett en betydelsefull utveckling inom den statliga förvaltningen som motiverar att redan nu göra en genomgripande genomgång av lagen (1976:600) om offentlig anställning — LOA (omtryckt 1991:600, ändrad senast 1992:1410).

De förändringar av reglerna i LOA som jag föreslår i det följande syftar till att förenkla och förbättra hanteringen av personalfrågor inom statsförvaltningen utan att detta skall ha några negativa effekter för medborgarnas rättssäkerhet. Av praktiska skäl väljer jag att i likhet med LOA-utredningen föreslå en ny lag, som — för att markera att det materiella innehållet i de nödvändiga specialreglerna för den statliga sektorn förblir oförändrat — bör ha samma namn som den nu gällande lagen.

Med hänsyn till de särskilt höga krav som ställs framför allt i den rättsvårdande verksamheten föreslår jag specialregler för fullmaktsanställda. Dessa bör samlas i en särskild lag, lagen om fullmaktsanställning.

2.2 Utvecklingen inom statsförvaltningen

Före förhandlingsrättsreformen år 1965 vilade anställningen som statlig tjänsteman helt och hållet på offentligrättslig grund. Allt som rörde statstjänstemännens anställningsförhållanden reglerades genom offentligrättsliga föreskrifter och beslut.

Numera anses det att även statliga anställningar vilar på en civilrättslig grund i form av enskilda anställningsavtal mellan en anställd och hans anställningsmyndighet, även om där finns klara offentligrättsliga inslag, t.ex. att anställningsmyndighetens formella ingående av sådana avtal har formen av ett myndighetsbeslut.

Inom den kommunala sektorn regleras sedan länge anställningsförhållandena i mycket liten utsträckning på offentligrättslig väg utan i stället främst genom kollektivavtal på samma sätt som på den privata arbetsmarknaden.

I statsförvaltningen har under lång tid förekommit en central reglering och detaljstyrning inom det personalpolitiska området. Regeringen, och sedermera också de centrala parterna på den statliga arbetsmarknaden, beslutade tidigare i detalj i frågor som rörde bemanning och anställningsvillkor inom de statliga myndigheterna. Myndigheterna hade inte något egentligt eget utrymme för att avgöra sådana frågor. Situationen är i dag annorlunda. Numera har de olika anställningsmyndigheterna fått ett större och mera markerat arbetsgivaransvar genom att beslutanderätten i flera frågor decentraliserats till dem.

Staten har i materiellt hänseende tidigare varit föregångare inom det personalpolitiska området, bl.a. i fråga om anställningstrygghet och rätt

till tjänstepension. Numera är anställningstrygghet och förmåner i princip likvärdiga över hela arbetsmarknaden.

Med hänsyn till statsförvaltningens särart är det emellertid nödvändigt att i vissa fall finna andra lösningar i t.ex. personalpolitiska frågor än som gäller för arbetsmarknaden i övrigt. Men det är enligt min uppfattning inte längre sakligt motiverat att behålla alla de särlösningar som utvecklats. I vissa fall har dessa särregleringar bidragit till att skapa behov av kraftigt dimensionerade personaladministrativa funktioner hos de statliga myndigheterna.

2.3 Den framtida regleringen

De centrala parterna på den statliga arbetsmarknaden har under senare år gått ifrån de statliga särlösningarna på nästan alla avtalsbara områden och utvecklat lösningar som i princip stämmer överens med vad som gäller inom den privata sektorn. Det statliga lönesystemet har förändrats från ett detaljreglerat system till ett system med individuellt differentierad lönesättning. Ett nytt trygghetsavtal har vidare förhandlats fram som i stora delar stämmer överens med förhållandena på den privata arbetsmarknaden. Särskilda affärsverks- och bolagsavtal, anpassade till de verksamheter som bedrivs i dessa former, har träffats. Ett nytt pensionsavtal som ansluter till den övriga arbetsmarknaden har också träffats. Även i övrigt ansluter villkoren i de statliga avtalen närmare till vad som gäller på den övriga arbetsmarknaden.

Regeringens allmänna strävanden är att ta bort all onödig reglering av olika områden inom det svenska samhället. En given utgångspunkt är därvid att så långt det är lämpligt försöka begränsa också den särskilda författningsreglering som gäller genom LOA och anslutande författningar, främst anställningsförordningen (1965:601, omtryckt 1990:98, ändrad senast 1992:35).

Regelsystemet anses ge små möjligheter till anpassning till skillnader i olika verksamheter och ge en dålig motivation för myndigheternas ledningar att mera aktivt utöva sin roll som arbetsgivare. Regelsystemets komplexitet medför också tillämpningssvårigheter. Förekomsten av dubbla regelsystem på arbetsmarknaden kan ibland göra det svårt att överblicka vilka regler som gäller.

Regeringsformen förutsätter en offentlighetsrättslig reglering av vissa frågor som rör de statsanställda. Enligt 11 kap. 10 § skall grundläggande bestämmelser om statstjänstemännens rättsställning i andra hänseenden än som berörs i regeringsformen meddelas i lag. Bestämmelsen gäller för alla statsanställda oberoende av vilka arbetsuppgifter som de utför.

Kravet på lagform vänder sig åt två håll genom att begränsa dels regeringens normgivningsmöjligheter, dels handlingsfriheten för de avtalslutande parterna på den statliga arbetsmarknaden.

Regeln i 11 kap. 10 § har ytterligare en funktion. Genom att lagkravet endast tar sikte på de grundläggande bestämmelserna om statstjänstemännens rättsställning, har regeringen en vidsträckt möjlighet att styra

förvaltningsorganisationen i de avseenden som inte är lag- eller avtalsreglerade.

Grundlagens krav skall vara en utgångspunkt för den framtida regleringen. Därutöver kan ibland allmänna lämplighetsskäl tala för en särskild lagstiftning i frågor som är speciella för de statsanställda. Dessa frågor behöver dock inte i alla detaljer regleras i lag.

Genom att använda lagstiftningen som styrmedel kan riksdagen och regeringen också tydligare markera de särskilda krav på statlig anställning som behövs för att få till stånd en bra statlig verksamhet. Lagstiftningen garanterar också riksdagen ett särskilt inflytande i viktigare frågor som avser de statsanställdas rättsställning. Även från rättssäkerhetssynpunkt finns skäl som talar för att använda lagstiftningstekniken i vissa fall.

Enligt min uppfattning bör med dessa utgångspunkter en offentlig-rättslig reglering främst vara förbehållen förhållanden eller omständigheter som är en följd av att statliga myndigheter utövar verksamheter som ingår som grundelement i statens relation till medborgarna. Det är fråga om arbetsuppgifter inom sådana skatte- och avgiftsfinansierade verksamheter som typiskt sett hör hemma i den offentliga sektorn. Det är också inom sådana verksamheter som riksdagen och regeringen har intresse av att reglera förhållanden för att garantera effektivitet och rättssäkerhet. Det kan vara arbetsuppgifter som är förenade med maktutövning gentemot allmänheten, t.ex. den polisiära verksamheten.

Syftet med en särskild reglering för statsanställda bör alltså inte primärt vara att reglera förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Syftet bör i stället vara att genom denna reglering tillgodose de allmänintressen som gör sig gällande vid utövandet av statlig verksamhet.

Vad gäller EES-avtalet kan vidare nämnas att avtalet bl.a. innebär att svenska regler skall stämma överens med de EG-direktiv som berör arbetsrätten. Jag anser i likhet med LOA-utredningen att några lagändringar med anledning av EES-avtalet inte behövs på det personalpolitiska området.

Ett genomförande av förslaget till en ny LOA m.m. kräver följdändringar i andra författningar. Det finns bl.a. ett stort antal författningar i vilka hänvisningar görs till olika bestämmelser i nuvarande LOA.

När det gäller förslag till förordningsändringar avser jag att i vanlig ordning senare återkomma till regeringen.

Ändringar i LAS m.m.

Lagen (1982:80) om anställningsskydd (ändrad senast 1993:718), LAS, gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Sedan en tid tillbaka arbetar en kommitté, 1992 års arbetsrättskommitté (A 1991:05), med en översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Kommittén har den 5 maj i år lämnat över delbetänkandet Ny anställningsskyddslag (SOU 1993:32) som har remissbehandlats.

På grundval av detta betänkande har regeringen nyligen i en proposition (prop. 1993/94:67, bet. 1993/94:AU4) om ändringar i lagen

om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet föreslagit i huvudsak följande ändringar i LAS.

Den tillåtna anställningstiden för visstidsanställning vid arbetsanhopning förlängs från sammanlagt högst sex månader till sammanlagt högst tolv månader under en tvåårsperiod. Den längsta tillåtna provotiden vid provanställning förlängs från sex till tolv månader. Gällande kollektivavtal som innehåller kortare tillåtna avtalstider i förhållande till de nya reglerna om rätten att visstidsanställa vid arbetsanhopning och att provanställa skall undanröjas. Reglerna skall emellertid även i fortsättningen kunna frångås genom kollektivavtal.

Innan turordningen fastställs vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren ha rätt att inom turordningskretsen undanta två arbetstagare som anses vara av särskild betydelse för den fortsatta driften.

Den s.k. månadsregeln ändras. Regeln reglerar den tidsfrist inom vilken en arbetsgivare måste agera för att kunna säga upp en arbetstagare av personliga skäl eller avskeda denne. Ändringarna innebär dels att tidsfristen sträcks ut till två månader, dels att tidsfristen skall kunna brytas igenom i vissa situationer.

Mot bakgrund av ett EG-direktiv införs en regel om att arbetsgivaren i inledningen av ett anställningsförhållande skall vara skyldig att skriftligen informera arbetstagaren om villkoren i anställningen.

I propositionen föreslås också följande ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

Bestämmelserna om facklig vetorätt avskaffas. I avsnittet om fredsplikt förs in en regel om förbud mot stridsåtgärder mot enmans- eller familjeföretag.

Förändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 1994.

3 Tillämpningsområdet för den nya lagen om offentlig anställning

Mitt förslag: Den nya LOA skall i huvudsak omfatta de statsanställda och de försäkringskasseanställda. Uttrycket statligt reglerade anställningar som en grund för att bestämma LOA:s tillämpningsområde slopas.

LOA-utredningens förslag: Överensstämmer med mitt (huvudbetänkandet s. 131-146).

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser har inget att erinra mot utredningens förslag.

Stiftelsen Nordiska museet framför en kraftig reservation mot den föreslagna begränsningen av tillämpningsområdet för nya LOA som innebär att museet i likhet med andra icke-statliga arbetsgivare med statligt lönerulerade arbetstagare ställs utanför den nya lagen. Detta kan

få negativa ekonomiska konsekvenser för museet. Det är viktigt att personalens anställningsförmåner är likvärdiga med dem som gäller vid andra motsvarande kulturinstitutioner. SACO har samma inställning och anser att den nya lagen precis som den nuvarande skall omfatta också de arbetstagare som den s.k. ställföreträdarlagen är tillämplig på (med undantag av biskopar och präster som omfattas av den nya kyrkolagen).

Statens ansvarsnämnd förordar att begreppet myndighetsutövning bildar utgångspunkt för regleringen, en uppfattning som inte delas av bl.a. Statens järnvägar (SJ).

Affärsverket Svenska kraftnät anser att det bör ytterligare övervägas att låta affärsverken stå utanför en offentligrättslig särreglering, medan SJ delar utredningens uppfattning att en ny LOA också bör omfatta de anställda i affärsverken.

Bakgrunden till mitt förslag

LOA tillkom som ett resultat av 1976 års arbetsrättsreform. Lagen ersatte stats- och kommunaltjänstemannalagarna, som beslutades i samband med 1965 års förhandlingsrättsreform. Som framgår av rubrikerna omfattade de båda nyssnämnda lagarna bara tjänstemän — således inte arbetare — i stat och kommun. LOA däremot har inte denna inskränkning. Betydelsen av detta är inte speciellt stor, eftersom arbetstagarna på statens område med några få undantag skall anställas som tjänstemän. Men en viktig sak var i alla fall att kommunalarbetarna, som utgör en stor arbetsgrupp, på detta sätt blev omfattade av samma lagregler för arbetskonflikter som andra offentligt anställda.

En annan nyhet i LOA var att den gjordes tillämplig på — som det kom att heta vid lagens tillkomst — arbetstagare hos allmän inrättning, om anställningen är statligt reglerad. Därmed avses enligt 2 kap. 1 § LOA en "anställning där enligt lag eller särskilt beslut av riksdagen avlöningsförmånerna fastställs under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer".

Den lag och de särskilda beslut av riksdagen som åsyftas i LOA är närmast lagen (1965:576) om ställföreträdare för kommun vid vissa avtalsförhandlingar m.m. (ändrad senast 1982:101), ställföreträdarlagen, och vissa riksdagsbeslut, främst ett beslut från år 1967 (prop. 1967:131, bet. 1967:SU134, rskr. 1967:327).

På det kommunala området var det tidigare främst lärarna vid grundskolan och gymnasieskolan som hade statligt reglerade anställningar och som därför omfattades av samtliga bestämmelser i LOA. Efter "kommunaliseringen" av lärarna den 1 januari 1991 gäller för dem liksom för andra arbetstagare hos kommunerna och landstingen bara 1-3 kap. LOA, dvs. i realiteten 3 kap. om arbetskonflikter och skadestånd.

Bland andra icke-statliga arbetsgivare med anställda som omfattas av ställföreträdarlagen och därmed också av LOA kan nämnas de allmänna försäkringskassorna och stiftelserna Svenska institutet, Stockholms internationella fredsforskningsinstitut (SIPRI), Nordiska museet, Tekniska museet samt Riksställningar. Behörigheten för Statens arbetsgivarverk

(SAV) att företräda bl.a. dessa icke-statliga arbetsgivare vid förhandlingar om anställnings- och arbetsvillkor för deras arbetstagare grundas främst på ställföreträdarlagen. Den lagen gäller också för biskopar och präster i Svenska kyrkan.

I 1993 års budgetproposition (prop. 1992/93:100 bil. 8 under F 1 s. 85-93) föreslog regeringen att SAV skall ombildas till en uppdragsmyndighet som fr.o.m. budgetåret 1994/95 skall finansieras med avgifter.

Riksdagen godkände att den statliga arbetsgivarorganisationen ombildas med den inriktning som regeringen sålunda förordat (bet.1992/93:AU10, rskr.1992/93:205).

I prop. 1993/94:77 En ombildning av arbetsgivarorganisationen för det statliga området, som i huvudsak innebär att riksdagens beslut fullföljs, föreslår regeringen att ställföreträdarlagen skall upphöra vid utgången av år 1994.

Skälen för mitt förslag

Enligt min mening bör LOA i sin helhet gälla för de arbetstagare som är anställda hos myndigheterna under regeringen. Vidare bör lagen omfatta arbetstagare hos riksdagen och kyrkomötet samt deras myndigheter. De försäkringskassanställda bör också omfattas av lagen. En utgångspunkt bör vara att en särskild lagstiftning på området skall omfatta de anställda vars uppgifter är av den natur att det från allmän synpunkt är välmotiverat med de särskilda garantier för insyn och rättssäkerhet som regelstyrning kan erbjuda.

När det gäller kommuner och landsting bör nya LOA i huvudsak bli tillämplig i den omfattning som gäller för närvarande. Härav följer bl.a. att arbetstagare hos kommun- och landstingsägda bolag inte omfattas av lagen.

Myndighetsutövning

Förekomsten av myndighetsutövning skulle kunna vara ett kriterium på att särregler skulle behövas för den personal som är "makthavare" eller "maktutövare" men inte för någon annan personal. Med en sådan avgränsning skulle LOA:s tillämpningsområde kunna minskas väsentligt. Det finns dock andra offentliga funktioner som ur det allmännas synvinkel kan uppfattas som lika viktiga som ren myndighetsutövning. En sådan avgränsning leder därför enligt min mening till ett alltför snävt tillämpningsområde.

En annan invändning som med fog kan riktas mot att använda begreppet myndighetsutövning för att avgränsa tillämpningsområdet är att många anställda sysslar med både myndighetsutövning och uppgifter av annan karaktär t.ex. service och rådgivning till allmänheten. Till det kommer att uttrycket myndighetsutövning täcker ett omfattande område och inte är helt entydigt, även om huvuddragen i uttrycket är relativt klara.

Vad nu sagts innebär enligt min och utredningens mening att övervägande skäl talar mot att använda uttrycket myndighetsutövning för att avgränsa personkretsen i en ny LOA.

De affärsverksanställda

Sedan den 15 juni 1990 gäller ett särskilt affärsverksavtal för de affärsverksanställda. I det avtalet har inarbetats ett antal bestämmelser från vissa personalförfattningar på det statliga området. Vidare har en betydande avreglering skett på statens område genom olika regeringsbeslut av den 21 november 1991, då över 20 förordningar på det personalpolitiska området upphävdes, ändrades eller ersattes med nya. De förordningar som nu finns kvar gäller i princip inte för affärsverken. Affärsverkens önskemål om en anpassning till arbetsmarknaden i övrigt har härigenom tillgodosetts i flera viktiga hänseenden.

Samtidigt pågår en bolagisering av affärsverken som kommer att innebära att antalet affärsverk minskar väsentligt. Eftersom den särskilda offentlighetsregleringen inte är tillämplig på de statliga bolagen, bör behovet av särskilda lösningar för affärsverkens konkurrensutsatta delar i princip försvinna i samband med en bolagisering.

De affärsverk för vilka en förändrad associationsform inte är aktuell för närvarande är Luftfartsverket, Sjöfartsverket och Affärsverket Svenska kraftnät. De är inte utsatta för konkurrens i samma omfattning som övriga affärsverk. Förhållandevis mycket myndighetsutövning förekommer också inom t.ex. Luftfartsverket och Sjöfartsverket. Trollhätte kanalverk kommer att inordnas i Sjöfartsverket fr.o.m. den 1 januari 1994 (prop. 1992/93:100 bil. 7, bet. 1992/93:TU18, rskr. 1992/93:244).

Formen "statligt reglerad anställning"

Som nämnts gäller LOA:s nuvarande bestämmelser inte bara anställningar hos staten utan också andra statligt reglerade anställningar hos icke-statliga arbetsgivare med tillämpning av ställföreträdarlagen. Hanteringen av löner och andra anställningsvillkor har således blivit avgörande för vilka anställda som skall omfattas av LOA.

Enligt min mening utgör inte längre det förhållandet att staten förbehållit sig rätten till inflytande på icke-statliga arbetstagares anställningsvillkor något bärande skäl för att sådana arbetstagare skall omfattas av LOA. Avgörande bör i stället vara en bedömning av den aktuella verksamheten mot bakgrund av syftet med nya LOA.

Försäkringskassorna behandlas i dag väsentligen som myndighet när det gäller finansiering och övrig styrning. Det är därför enligt min mening rimligt att jämställa dem med statliga myndigheter också i funktionen som arbetsgivare. Den nya LOA bör därför i sin helhet göras tillämplig på anställda vid försäkringskassorna.

I övrigt bör en ny lag — i likhet med vad som nu gäller enligt LOA — tillämpas på arbetstagare hos kommun, landsting, kommunalförbund, församling eller kyrklig samsällighet i huvudsak bara när det gäller

bestämmelserna om arbetskonflikter samt vad gäller kommuner och landsting också reglerna om periodiska hälsoundersökningar.

Biskops- och prästanställningar

Biskopar och präster omfattas fr.o.m. den 1 januari 1993 inte av nuvarande LOA utan av den nya kyrkolagen (1992:300). Därför bör givetvis inte heller anställningarna för biskopar och präster omfattas av nya LOA.

Statsråd, riksdagens ombudsmän, justitieråd, regeringsråd och justitiekanslern

De nuvarande undantagen och inskränkningarna i LOA:s tillämpningsområde för statsråd, riksdagens ombudsmän, justitieråd, regeringsråd och justitiekanslern bör i princip också gälla i fortsättningen.

Jag anser också i likhet med utredningen att justitiekanslern skall jämföras med justitie- och regeringsråden i fråga om regleringen av vilka bestämmelser i lagen som skall tillämpas. Samma regler som för justitie- och regeringsråden skall också gälla för deras ersättare (jfr 3 kap. 4 § sjätte stycket rättegångsbalken, ändrad senast 1991:1819, och 3 § tredje stycket lagen /1971:289/ om allmänna förvaltningsdomstolar, ändrad senast 1991:1820).

Av staten lokalanställda utomlands

Som framgår av 1 kap. 4 § LOA är lagen tillämplig på sådana arbetstagare som är av svenska staten lokalanställda utomlands under förutsättning att de är svenska medborgare. För sådana arbetstagare gäller också i tillämpliga delar de allmänna arbetsrättsliga reglerna i bl.a. LAS och lagen om medbestämmande i arbetslivet.

För lokalanställda som inte är svenska medborgare regleras däremot de arbetsrättsliga förhållandena genom avtal (se vidare rapporten DsUD 1978:1 Lokalanställda vid utlandsmyndigheter, s. 194 f.).

Den allmänna principen är dock att den arbetsrättsliga lagstiftningen bör tillämpas på varje arbetsplats med dominerande anknytning till Sverige. Enligt min mening bör därför en ny LOA fortfarande gälla för lokalanställda svenska medborgare.

Under senare tid har dock utvecklingen alltmer lett till att lokalanställda oavsett medborgarskap skall vara integrerade i verksamhetslandets arbetsmarknad samt att lokala förhållanden och villkor i allt högre grad har blivit styrande för innehållet i lokalanställningen. Detta talar för en ändrad ordning. Jag anser att en ändring härvidlag inte bör göras utan ytterligare överväganden, som ligger utanför ramen för detta lagstiftningsarbete. Denna fråga bör därför utredas i ett annat sammanhang.

Arbetsstagare som har anvisats beredskapsarbete eller skyddat arbete omfattas inte av LOA som framgår av 1 kap. 6 § (ändrad senast 1992:325). I likhet med LOA-utredningen anser jag att inte heller nya LOA bör gälla för dessa grupper, som är föremål för speciella arbetsmarknadspolitiska åtgärder av tillfällig natur.

4 Anställningsfrågor

4.1 Institutet tjänst

Mitt förslag: Uttrycket "tjänst" slopas och ersätts i princip med ordet "anställning".

LOA-utredningens förslag: Överensstämmer med mitt (huvudbetänkandet s. 146-155).

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser har inget att erinra mot utredningens förslag.

Domstolsverket, som i och för sig anser att tjänstebegreppet kan slopas och att reglerna i LOA och anställningsförordningen om rätten till tjänstledighet kan utmönstras, förutsätter dock att möjligheterna till tjänstledighet också i fortsättningen kan regleras på ett både för arbetsgivaren och arbetsstagaren godtagbart sätt.

Försäkringskasseförbundet, som inte heller har något emot att tjänstebegreppet slopas, anser att en trolig konsekvens härav blir att systemet blir flexiblare än tidigare dvs. med vagare avgränsade befattningar och därmed större arbetsskyldighet.

Svenska officersförbundet pekar på vissa följder för försvaret av att slopa begreppet tjänst t.ex. att staber och skolor inte längre kan klara sin personalförsörjning med hjälp av tidsbegränsade r-tjänster (jfr 8 § andra stycket anställningsförordningen).

Skälen för mitt förslag: Inom den allmänna arbetsrättens område används i författningarna inte ordet tjänst utan det talas normalt om anställning. Tjänst är däremot sedan länge ett centralt begrepp på den statliga sidan. Uttrycket tjänst kan ha olika betydelser och det är inte definierat vare sig i LOA eller dess förarbeten. I LOA avses ofta med ordet tjänst en anställning. Det kan också avse de arbetsuppgifter som en arbetsstagare har anställts för att utföra. Detta är det s.k. funktionella tjänstebegreppet.

Vid en genomgång av LOA framkommer det, som nyss sagts, att ordet "tjänst" i de flesta fall kan bytas ut mot "anställning". Som exempel kan nämnas att ett entledigande enligt 7 kap. 4 eller 5 § LOA i 15 kap. 1 § samma lag betecknas som en fråga om anställningens upphörande. I dessa fall har orden tjänst och anställning samma betydelse. Även i 11 kap. 5 §

regeringsformen, där det föreskrivs när en ordinarie domare får skiljas från tjänsten, kan ordet tjänst bytas ut mot anställning.

Som exempel på fall där ordet tjänst är detsamma som arbetsuppgifterna kan nämnas 7 kap. 5 § LOA där det föreskrivs att en fullmakts-havare kan entledigas, om han inte kan fullgöra sin tjänst på ett tillfredsställande sätt.

Med tjänst kan också avses befattningen eller arbetstagarens plats i organisationen. Som exempel kan nämnas 7 kap. 7 § LOA om försättande i disponibilitet. En arbetstagare, som försätts i disponibilitet, skiljs från sina arbetsuppgifter men inte från sin anställning.

Det står klart att innebörden av ordet "tjänst" har förändrats allteftersom regleringen av det statliga anställningsförhållandet har ändrats. Den statliga anställningen anses numera i likhet med den privata i väsentliga delar grunda sig på anställningsavtalet.

LOA-utredningen har efter en ingående analys också kommit fram till att tjänstebegreppet inte längre fyller någon nämnvärd funktion. Även när det t.ex. gäller att bestämma omfattningen av den anställdes arbets-skyldighet har begreppet i allt väsentligt spelat ut sin roll. Uttrycket tjänst bör därför utmönstras.

Mitt förslag innebär att det i den nya LOA kommer att talas om anställning i stället för tjänst. Ordet tjänst förekommer också i ett stort antal lagar och andra författningar. Jag anser emellertid att det inte är nödvändigt att ordet tjänst samtidigt byts ut i alla dessa författningar, eftersom det normalt står klart vad som skall förstås med det. Efter hand bör dock ordet tjänst ersättas med anställning eller eventuellt något annat ord.

Ordet tjänst kan också ges en organisatorisk betydelse, som har att göra med att det sedan gammalt finns ett system för inrättande av tjänster (för närvarande ges regler härom i inrättandeförordningen 1991:1749). I detta system ses tjänsten som något självständigt. Det är fråga om en på förhand given ram med vissa arbetsuppgifter som skall utföras av den som har tjänsten. Det organisatoriska tjänstebegreppet hade stor betydelse på den tiden då Kungl. Maj:t och riksdagen gemensamt inrättade samtliga tjänster.

Även om tjänstesystemet med tiden har genomgått förändringar och bl.a. har likheter med de arbetsuppgifter som en arbetstagare har anställts för att utföra är innebörden av ordet tjänst som här avses fortfarande organisatorisk. Ordet motsvarar i detta fall närmast en årsarbetskraft eller de resurser som sätts av för att anställa en person.

Av inrättandeförordningen framgår att vissa tjänster inrättas av regeringen, medan andra inrättas av den enskilda myndigheten. I princip gäller att den myndighet som inrättar en tjänst också skall tillsätta den.

Jag kan inte finna att det medför några nackdelar att också ta bort ordet tjänst som organisatoriskt begrepp. Tvärtom bör det leda till en flexiblare löne- och personalpolitik hos myndigheterna. Jag avser därför att återkomma till regeringen med förslag om att inrättandeförordningen bör upphävas eller i varje fall ses över.

Mitt förslag: Särregler om vikariat på den statliga sektorn slopas i princip.

LOA-utredningens förslag: Överensstämmer med mitt (huvudbetänkandet s. 156-158).

Remissinstanserna lämnar i huvudsak förslaget utan erinran.

Kammarrätten i Stockholm är positiv till att reglerna om vikariat anpassas till vad som gäller på den övriga arbetsmarknaden. Samtidigt påpekas att vikariatsanställning i dag används som ett led i domarutbildningen. Det aktuella regelkomplexet — även frågan om att bevilja assessorer tjänstledighet — bör enligt kammarrätten övervägas under den fortsatta behandlingen av lagstiftningsärendet.

Landstingsförbundet framhåller att det inom landstinget fortfarande finns behov av att använda sig av vikariat också i de fall där vikarien är anställd inom landstinget. Denna fråga är till stor del beroende av vilken arbetskyldighet som följer av anställningsavtalet.

Skälen för mitt förslag: Regleringen av anställningsskyddet i LAS bygger på att ett anställningsavtal skall gälla tills vidare (4 §). Från denna huvudregel görs undantag bl.a. för vikariat.

I 5 § anges att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas bl.a. om det gäller ett avtal för viss tid som avser vikariat. Från bl.a. denna bestämmelse får avvikelser göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. På statens område får avvikelser också göras genom förordningar (2 kap. 6 § LOA). Som exempel på detta kan nämnas tidsbegränsningsförordningen (1991:1750). Av den förordningen framgår (3 § 2) att en arbetstagare får anställas för en bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt bl.a. om arbetstagaren anställs som ersättare för en viss arbetstagare.

Tidsbegränsade anställningar upphör visserligen utan uppsägning, men arbetsgivaren är i regel skyldig att lämna besked om att vikariatet inte kommer att fortsätta (15 och 16 §§ LAS). I 30 a § LAS finns särskilda regler om överläggningskyldighet m.m. Det som utmärker vikariatet enligt LAS är att det i princip måste knyta an till en viss ledig person eller en viss ledig tjänst eller befattning (jfr AD 1976 nr 23).

På det statliga området finns särskilda bestämmelser om vikariat. I princip gäller att bestämmelserna i LOA om tjänst skall tillämpas också på vikariat (2 kap. 2 §).

Av vad nu sagts framgår att ett vikariat är en anställning. Hos en statlig myndighet kan man vikariera på en tjänst men samtidigt ha kvar sin bottentjänst, som någon annan i sin tur kan vikariera på. På det sättet kan det bli ett ganska krångligt system med tjänster och vikariat som kan vara svårt att överblicka. Hela systemet bygger på institutet tjänst.

För att förstå detta system måste man gå tillbaka till den tid då en arbetstagare ofta hade en "bottentjänst" med ett starkt anställningsskydd,

t.ex en fullmaktstjänst, och en "topptjänst" som kanske var en extra ordinarie tjänst med högre lön men med sämre anställningsskydd. Arbetstagaren hade då möjlighet att förena dessa två tjänster.

Mitt förslag innebär att man i normalfallet bara behöver använda sig av vikariat i sådana fall när arbetstagaren inte är anställd hos myndigheten. Givetvis kan tillämpningen av vikariatet — som Landstingsförbundet påpekar — bero på vilken arbetsskyldighet som följer av anställningsavtalet.

Det vikariatssystem som jag nu förordar förutsätter ingen ny lagreglering. Däremot kan ett flertal bestämmelser i LOA slopas, bl.a. den nyssnämnda regeln i 2 kap. 2 §. Också bestämmelsen i 4 kap. 5 § om ledigkungsörande av vikariat kan undvaras. Anledningen till att dessa bestämmelser kan slopas är att vikariatet är en form av anställning. Vidare föreslår jag att 4 kap. 7 § första stycket och den anslutande regeln i 16 kap. 5 § andra stycket upphävs liksom regeln i 4 kap. 6 § om att vikariat tillsätts med förordnande.

Jag förutsätter att de problem som eventuellt kan uppkomma inledningsvis till följd av det nya vikariatsinstitutet kan lösas inom ramen för det nya systemet. En konsekvens av förslaget bör bli att man på många arbetsplatser i väsentlig omfattning bör kunna minska användandet av vikariatssystemet.

4.3 Information om lediga anställningar

Mitt förslag: De regler i LOA som rör rekryteringen av personal till lediga platser slopas. Varje myndighet skall i fortsättningen själv i princip bestämma vilket sätt som är bäst för just den myndigheten att få kompetent personal.

LOA-utredningens förslag: Avviker från mitt genom att utredningen föreslår att det av den nya lagen skall framgå att varje myndighet som avser att anställa någon i princip skall vara skyldig att lämna information om detta (huvudbetänkandet s. 158-161).

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser tillstyrker i huvudsak utredningens förslag eller lämnar det utan erinran.

Justitieombudsmannen anser att förslaget innebär en radikalt ökad frihet för myndigheterna. Det är viktigt att utvecklingen inte leds in i okontrollerade banor.

Några remissinstanser, bland dem *Tullverket*, *Statistiska centralbyrån*, *SAV* och *Statens lantmäteriverk*, anser att någon lagreglering inte behövs när det gäller hur en myndighet skall informera om lediga platser.

Den nuvarande skyldigheten att anmäla lediga platser till arbetsförmedlingen diskuteras av flera remissinstanser. *Riksåklagaren* anser att förordningen om statliga platsanmälningar, som reglerar en sådan skyldighet för statliga myndigheter, måste behållas som en garanti för information till utomstående intresserade personer. *Försvarets*

civilförvaltning och *Försvarets personalnämnd* däremot anser att nämnda förordning kan upphävas. Den kan i stället ersättas av lagen om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen och av förordningen med samma namn. Dessa författningar måste i så fall göras tillämpliga på den statliga arbetsmarknaden.

Svenska akademien franhåller att förslaget såvitt avser Post- och Inrikes Tidningar innebär negativa ekonomiska konsekvenser för akademien.

Skälen för mitt förslag: I LOA och i anställningsförordningen finns detaljerade regler om förfarandet vid tillsättning av statliga anställningar vad avser både tjänster och vikariat. Som huvudregel gäller att en tjänst eller ett långtidsvikariat skall ledigkungöras genom annons i Post- och Inrikes Tidningar. Bara den som har kommit in med sin ansökan inom föreskriven tid anses i princip som sökande.

I motsats till vad som gäller inom såväl den privata som den kommunala sektorn av arbetsmarknaden kan tjänstetillsättningar inom den statliga sektorn överklagas. Detta kan sägas vara ett uttryck för den sedan gammalt förhärskande rätten "att gå till kungs" (jfr 30 § verksförordningen /1987:1100/). Inom ramen för det pågående arbetet med att befria regeringen från löpande ärenden har det blivit allt vanligare med föreskrifter som skär av rätten att klaga till regeringen. Detta arbete har hittills varit inriktat på tjänster där tillsättningen kan prövas i två instanser under regeringen (tvåinstansprincipen). Att man slopar det tredje ledet i instansordningen — regeringen — står i överensstämmelse med de allmänna riktlinjer för regeringens befattning med överklaganden som riksdagen antog år 1984 (prop. 1983/84:120, bet. 1983/84:KU23, rskr. 1983/84:250).

En arbetsgivare är i princip skyldig att underrätta arbetsförmedlingen om att det finns ett rekryteringsbehov. När det gäller statsförvaltningen följer detta av förordningen (1984:819) om statliga platsanmälningar (omtryckt 1990:75). På arbetsmarknaden i övrigt finns regler härom i lagen (1976:157) om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen och i förordningen (1976:267) med samma namn.

Enligt min uppfattning är det viktigt att åstadkomma förenklingar också när det gäller frågor som har att göra med rekrytering av personal. Samtidigt är det — som Justitieombudsmannen säger — väsentligt att respekten för den allmänna tjänstens integritet bevaras. Ett inslag i den bilden och som skiljer statliga anställningsförhållanden från arbetsmarknaden i övrigt är offentlighetsprincipen. Oavsett vilka regler som omgärdar tillsättningsförfarandet på statens område har varje medborgare — även om vederbörande inte har sökt anställningen — rätt att ta del av ansökningshandlingarna. Därtill kommer regeringsformens regler om saklig grund, vilka varje statlig myndighet är skyldig att iaktta och det givetvis oberoende av om någon information har skett om den lediga platsen eller ej.

I likhet med vad som gäller för arbetsmarknaden i övrigt är de offentliga arbetsgivarna vid anställning av personal skyldiga att iakttä bestämmelserna i jämställdhetslagen (1991:443) om bl.a. förbud mot könsdiskriminering.

I likhet med flera av remissinstanserna anser jag att övervägande skäl talar för att frågan om förfarandet vid anställning av personal inte behöver regleras i nya LOA. Det bör vara tillräckligt att med utnyttjande av regeringens restkompetens enligt 8 kap. 13 § första stycket regeringsformen i en förordning meddela de föreskrifter om förfarandet vid rekrytering av personal som eventuellt kan behövas. Därvid bör myndigheterna ges stor frihet att själva bestämma sättet för att få fram lämpliga sökande till lediga platser. Det bör exempelvis inte längre vara obligatoriskt att annonsera i Post- och Inrikes Tidningar. I vissa situationer t.ex. vid rekrytering av professorer till universiteten och högskolorna kan det dock finnas skäl till särskilda regler för att garantera bästa möjliga kompetens.

När det gäller skyldigheten att underrätta arbetsförmedlingen om lediga platser kan det enligt min mening finnas skäl för att tills vidare behålla den nuvarande ordningen med en särskild förordning på statens område.

4.4 Anställningsmyndighet, behörighetsvillkor och befodringsgrunder

Mitt förslag: Bestämmelserna om behörighetsvillkor och befodringsgrunder skall behållas i princip oförändrade.

LOA-utredningens förslag: Överensstämmer med mitt (huvudbetänkandet s. 242-246).

Remissinstanserna lämnar i huvudsak förslaget utan erinran.

Bakgrunden till mitt förslag

Anställningsmyndighet

Enligt 11 kap. 9 § första stycket regeringsformen skall tjänster vid domstolar eller vid förvaltningsmyndigheter som lyder under regeringen tillsättas av regeringen eller av den myndighet som regeringen bestämmer.

I 4 kap. 1 § LOA finns bl.a. bestämmelser som bara återger innehållet i 11 kap. 9 § första stycket regeringsformen.

Tjänstetillsättning betraktas som myndighetsutövning (prop. 1971:30 sid. 332 och prop. 1973:90 s. 397). Enligt 11 kap. 6 § tredje stycket regeringsformen kan en förvaltningsuppgift som innefattar myndighetsutövning överlåtas till ett privat rättssubjekt endast med stöd av lag. Detta innebär att tjänstetillsättningar inte kan regleras avtalsvägen.

Enligt 11 kap. 9 § tredje stycket regeringsformen gäller krav på svenskt medborgarskap för bl.a. domare, chefer för en myndighet som lyder omedelbart under regeringen, ledamöter av vissa myndigheter eller deras styrelser, tjänster inom regeringskansliet närmast under statsråd och tjänster som svenskt sändebud. Om tjänsten eller uppdraget tillsätts genom val av riksdagen, gäller även kravet på svenskt medborgarskap. I övrigt får krav på svenskt medborgarskap för behörighet att ha anställning eller uppdrag hos staten eller en kommun ställas upp endast i lag eller enligt förutsättningar som anges i lag.

Huvudregeln är att utländska medborgare skall kunna få en statlig anställning. Men vissa undantag har dock ansetts nödvändiga med hänsyn till bl.a. rikets säkerhet och önskemålet att frågor som rör enskildas rättsställning avgörs av svenska medborgare.

Enligt 4 kap. 2 § första stycket LOA krävs vidare svenskt medborgarskap för militära anställningar och vid anställning som åklagare eller polisman.

Befordringsgrunder

Vid en tillsättning av en statlig tjänst skall enligt 11 kap. 9 § andra stycket regeringsformen avseende endast fästas vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Förtjänst och skicklighet anges bara som exempel; även andra sakliga grunder kan vägas in vid bedömningen. Hänsyn kan exempelvis tas till strävandena efter jämställdhet mellan könen på arbetsplatsen och intresset av att bereda arbetshandikappade sysselsättning.

Grundlagsregeln om sakliga grunder gäller endast vid tillsättning av statliga tjänster. Regeln kan inte sättas åt sidan avtalsvägen.

Skickligheten skall enligt 4 kap. 3 § tredje stycket LOA sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

Skälen för mitt förslag

I likhet med LOA-utredningen och remissinstanserna anser jag inte att det finns någon anledning att i sak ändra nuvarande reglering av de grundläggande behörighetsvillkoren och befordringsgrunderna för statliga anställningar. Bestämmelser härom bör därför tas in i nya LOA.

Bestämmelsen i 4 kap. 1 § LOA om beslutande organ vid tjänstetillsättning anser jag däremot sakna självständig betydelse. Den bör därför inte föras över till nya LOA.

Förening av anställningar

Mitt förslag: Bestämmelsen i 7 kap. 13 § LOA om att anställningen i vissa fall automatiskt upphör om arbetstagaren får en annan statlig anställning behålls i sak oförändrad.

LOA-utredningens förslag: Innebär att bestämmelsen i 7 kap. 13 § LOA slopas (huvudbetänkandet s. 171-174).

Remissinstanserna: Bara ett fåtal remissinstanser berör uttryckligen frågan om s.k. tjänsteförening. *Kriminalvårdsstyrelsen*, *SIDA* och *Statens invandrarverk* anser att systemet med tjänsteförening bör slopas, medan *SAV* förordar att man för fullmaktshavarnas del bör behålla reglerna om rätt till tjänsteförening och om anställningens upphörande vid otillåten tjänsteförening.

Skälen för mitt förslag: Av 7 kap. 13 § första stycket LOA framgår att om en arbetstagare erhåller någon annan statligt reglerad anställning, så upphör den första anställningen utan särskild åtgärd, om något annat inte följer av föreskrifter om s.k. tjänsteförening. Sådana föreskrifter finns bl.a. i anställningsförordningen när det gäller fullmaktshavare och i kollektivavtal i fråga om övriga arbetstagare (jfr prop. 1988/89:100 bil. 2, s 18 f.).

På grund av denna regel behöver den statsanställda inte skriftligen säga upp anställningsavtalet, om han fått en ny anställning hos staten som inte går att förena med den gamla anställningen (otillåten tjänsteförening).

Av paragrafens andra stycke framgår att regeringen har rätt att i undantagsfall bestämma att en anställning skall finnas kvar trots att den enligt lagrummet skulle upphöra.

I paragrafens tredje stycke hänvisas till särskilda bestämmelser om att justitieråd och regeringsråd inte får inneha eller utöva någon annan statlig tjänst.

På den icke-statliga arbetsmarknaden finns ingen motsvarighet till reglerna om tjänsteförening. Om en arbetstagare får en annan anställning, säger arbetstagaren normalt upp sitt löpande anställningsavtal eller också upphör det på något annat sätt.

I det följande (avsnitt 9.4) kommer jag att föreslå att bestämmelserna om att en uppsägning från arbetstagarens sida måste ske skriftligen skall behållas.

Regeln i 7 kap. 13 § första stycket har enligt min mening en funktion att fylla i ett system där uppsägningar måste vara skriftliga för att vara giltiga, såsom fallet är inom statsförvaltningen. Den regeln blir då ett hjälpmedel för både arbetsgivaren och arbetstagaren. Enligt min mening är detta en enkel och tydlig ordning som behövs också i fortsättningen.

Nämnda lagregel bör såvitt avser den som är anställd med fullmakt kompletteras med bestämmelser i bl.a. den nya förordning om fullmaktsanställning som jag senare avser att lägga fram för regeringen.

En motsvarighet till paragrafens andra stycke bör också finnas kvar.

Jag anser däremot att bestämmelserna i 7 kap. 13 § tredje stycket kan slopas. Därmed avses inte någon ändring i sak.

Partiell tjänstbefrielse

(huvudbetänkandet s. 175-177, 180)

Bestämmelserna om partiell tjänstbefrielse i 19 a § anställningsförordningen har följande lydelse: "Om det är nödvändigt för att en arbetstagare skall kunna handlägga ett visst ärende eller en viss grupp av ärenden eller fullgöra något annat särskilt åliggande i tjänsten, får myndigheten, om inte regeringen förskriver något annat, helt eller delvis befria honom från övriga tjänstegöromål under en viss tid."

En motsvarighet i sak till nämnda bestämmelse fanns i 17 § 2 mom. det civila avlöningsreglementet (1939:8). Den bestämmelsens syfte var att reglera hur lönen skulle beräknas för en befattningshavare och för vikarien och att hindra att myndigheterna ökade statens utgifter.

Den ursprungliga innebörden av bestämmelsen har kommit att förskjutas så, att det har ansetts att en arbetstagare kan tvingas att underkasta sig partiell tjänstbefrielse. Det är emellertid tveksamt om ett sådant synsätt är grundlagsenligt. Frågan att använda partiell tjänstbefrielse med tvång har också prövats av Justitieombudsmannen i ett beslut den 26 november 1985 (Dnr 2379-1983). Justitieombudsmannen kom därvid till den slutsatsen att 21 § kungörelsen (1965:915) om inrättande av vissa statligt reglerade tjänster m.m. — som i dag motsvaras av 19 a § anställningsförordningen — inte kunde åberopas som grund för att mot en arbetstagares vilja förändra dennes arbetsuppgifter och förhållanden i övrigt på ett sådant sätt att denne i realiteten får en annan anställning än den han tidigare haft.

Med hänsyn härtill anser jag i likhet med LOA-utredningen att bestämmelserna om partiell tjänstbefrielse bör slopas.

Utövande av en annan tjänst

(huvudbetänkandet s. 177, 178, 181)

I 18 § anställningsförordningen finns vissa bestämmelser om utövande av en annan tjänst i fråga om andra än ordinarie domare. Av paragrafen framgår att den som har en lönetjänst, dvs. en tjänst som inte är en arvodestjänst, är skyldig att utöva en annan statlig lönetjänst hos en myndighet eller inrättning inom samma verksamhetsområde. En deltidsanställd arbetstagare är inte skyldig att tjänstgöra i större omfattning än som han är skyldig att göra i sin egen tjänst. Vidare framgår av paragrafens andra stycke att en arbetstagare dock inte är skyldig att under längre tid än sammanlagt tre månader under samma kalenderår utöva en högre tjänst. Här görs vissa undantag för aspiranter m.fl.

Frågan om en statstjänstemans skyldighet att utföra någon annan tjänst har belysts av Arbetsdomstolen som uttalat att det inte föreligger några avgörande skäl att betrakta en myndighets beslut om skyldighet för en tjänsteman att utöva någon annan tjänst på något principiellt annat sätt än andra arbetsledningsbeslut (AD 1982 nr 112).

Försäkringskasseförbundet anser att bestämmelsen bör finnas kvar.

Jag delar LOA-utredningens bedömning att 18 § anställningsförordningen inte innebär att skyldigheten att utöva en annan tjänst blir mer vidsträckt på grund av nämnda paragraf än vad den är enligt allmänna arbetsrättsliga regler.

5 Arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning

Mitt förslag: Anställningsskyddet för arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning skall i sak behållas oförändrat.

Den som är chef för den ombildade arbetsgivarorganisationen får skiljas från sin anställning enligt samma regler som gäller för statliga affärsverkschefer.

LOA-utredningens förslag: Avviker från mitt genom att utredningen föreslår att anställningsskyddet för arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning hos staten skall regleras på samma sätt som för motsvarande arbetstagare på arbetsmarknaden i övrigt, dvs. LAS skall inte vara tillämplig på dem (huvudbetänkandet s. 201-210).

Remissinstanserna lämnar i huvudsak förslaget utan erinran.

Bland de remissinstanser som har synpunkter på förslaget kan nämnas *Kriminalvårdsstyrelsen*, som anser att det vid varje myndighet bör fastställas vilka befattningar som är verksledande eller därmed jämförliga.

Ytterligare kan nämnas *SACO* som anser att villkoren för statliga chefer varken genom enskilda anställningsavtal eller kollektivavtal motsvarar vad som gäller på den övriga arbetsmarknaden.

Ett bestämt krav från *SACO* är att alla redan anställda chefer i verksledande ställning, som tillhör undantagskretsen, måste omfattas av förordningen (1991:1160) om förordnandepension så länge den gäller.

Bakgrunden till mitt förslag: LAS gäller för arbetstagare i både allmän och privat tjänst (1 §). Lagen gäller dock inte för arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha en företagsledande eller därmed jämförlig ställning (1 § andra stycket 1). Detta undantag har motiverats med att företagsledarna har en utpräglad arbetsgivarfunktion och en särskild förtroendeställning i förhållande till arbetsgivaren (prop. 1973:129 s. 194 f.).

På det statliga området däremot är tillämpligheten av LAS beroende av anställningsformen för arbetstagare i företagsledande, eller som det kallas

i LOA, verksledande eller därmed jämförlig ställning (högre chef).

Den som är förordnad för en bestämd tid omfattas inte av LAS. Det gäller för de allra flesta myndighetschefer, t.ex. generaldirektörer och landshövdingar. För dessa finns det i LOA några specialbestämmelser. Enligt 7 kap. 9 § får chefen för ett statligt affärsverk skiljas från sin tjänst före utgången av förordnandetiden, om det är nödvändigt av hänsyn till verkets bästa. Den som är chef för någon annan förvaltningsmyndighet som lyder direkt under regeringen får enligt 7 kap. 10 § förflyttas till en annan statlig tjänst som tillsätts på samma sätt, om det är påkallat av organisatoriska skäl eller annars nödvändigt av hänsyn till myndighetens bästa. Det finns emellertid inte några lagbestämmelser, vare sig i LAS eller LOA, om uppsägning av de högre chefer som är förordnade för en bestämd tid.

Till en sådan anställning för bestämd tid är i regel knuten en särskild pensionsrätt, rätt till förordnandepension. Av förordningen (1991:1160) om förordnandepension m.m. framgår vilka chefer som har rätt till sådan pension. Det gäller arbetstagare med s.k. p-tjänster, dvs. de som har förordnanden för en bestämd tid. Omkring 200 arbetstagare — generaldirektörer, landshövdingar och andra högre chefer — omfattas av denna förordning.

Övriga högre chefer hos staten är i regel förordnade tills vidare. Ett fåtal är anställda med fullmakt (se avsnitt 6). Den som är förordnad tills vidare omfattas av en del av bestämmelserna i LAS, exempelvis att det krävs saklig grund för uppsägning (7 §). Också reglerna om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och om företrädesrätt till återanställning är i princip tillämpliga på dessa arbetstagare (8 kap. 1 § andra stycket och 9 kap. 1 § andra stycket LOA).

I praktiken torde dock anställningsskyddet för sådana arbetstagare i chefsställning vara ganska uttunnat vid jämförelse med vanliga arbetstagare som LAS är tillämplig på. Bestämmelser om t.ex. turordningskretsar i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist torde i verkligheten sakna betydelse för dessa arbetstagare.

Kategorin under myndighetscheferna, bl.a. överdirektörer, har tidigare anställts för en bestämd tid eller tills vidare, medan avdelningschefer eller motsvarande i regel har förordnats tills vidare. Numera gäller den policyn att dessa arbetstagare i regel anställs tills vidare, men med ett tidsbegränsat chefskap kombinerat med vissa trygghetsåtaganden.

Riksdagen har — som nämnts i avsnitt 3 — godkänt att Statens arbetsgivarverk ombildas till en uppdragsmyndighet fr.o.m. den 1 juli 1994 (rskr. 1992/93:205). I prop. 1993/94:77, som i huvudsak fullföljer riksdagens beslut, tas ånyo upp frågan om att uppdragsmyndigheten skall utse bl.a. chefen för myndigheten. Det sägs i nämnda proposition att den som tillsätter chefen, dvs. uppdragsmyndighetens styrelse, också bör ha rätt att entlediga denne. På detta sätt görs uppdragsmyndighetens mera fristående ställning från regeringen tydligare än i nuvarande myndighetsform. Några lagförslag lades inte fram i propositionen med anledning av dessa överväganden.

Skälen för mitt förslag: Enligt LOA-utredningen bör anställningskyddet för de högre statliga cheferna i princip vara utformat på samma sätt som för motsvarande chefer på den övriga arbetsmarknaden, bl.a. i syfte att skapa bättre möjligheter till ökad rörlighet mellan de olika arbetsmarknadssektorerna. Jag kan emellertid för min del inte se att det sammantaget skulle bli en bättre lösning att ta bort nuvarande bestämmelser. Lagregleringen är tvingande men utgör exempelvis inte något hinder mot att träffa individuellt avpassade anställningsavtal. Enligt min mening bör man i ökad utsträckning också använda sig av den möjligheten, i första hand inom ramen för tidsbegränsade förordnanden. När det gäller tillsvidareanställda chefer kan det dessutom vara av värde att i lag behålla den uttryckliga regeln att det skall föreligga saklig grund för att en sådan anställd skall få sägas upp.

I motsats till vad LOA-utredningen föreslagit anser jag alltså att bestämmelser om grunden för uppsägning eller avskedande, turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning i LAS även i fortsättningen bör tillämpas på sådana arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning som är förordnade tills vidare. Bestämmelserna i 7 kap. 9 och 10 §§ LOA som innebär att vissa chefer som är anställda för en bestämd tid trots detta kan skiljas eller förflyttas från sina anställningar, bör också föras över till den nya lagen.

Vad gäller chefen för den ombildade arbetsgivarorganisationen bör han eller hon utses av myndighetens styrelse. Den bör också ha rätt att entlediga honom eller henne, om det kan anses nödvändigt med hänsyn till myndighetens bästa (jfr prop. 1993/94:77 s. 24 f.). Bestämmelsen i 7 kap. 9 § LOA om att en chef för ett statligt affärsverk får skiljas från sin anställning bör göras tillämplig också på arbetsgivarorganisationens chef.

6 Anställda med fullmakt

Mitt förslag: Anställningsformen fullmakt skall behållas. De särskilda reglerna om fullmaktsanställning skall föras samman till en särskild lag.

LOA-utredningens förslag: Överensstämmer med mitt (huvudbetänkandet s. 250-259).

Remissinstanserna: En majoritet av remissinstanserna tillstyrker förslaget eller har ingen erinran mot det.

Justitieombudsmannen föreslår att man i LOA för in en hänvisning till lagen om fullmaktsanställning och att man i den senare lagen klart utsäger att den gäller framför bestämmelserna i LOA.

Justitiekanslern och *Domstolsverket* tillstyrker att bestämmelserna för ordinarie domare regleras i en särskild lag. Domstolsverket anser att det inte borde upplevas som betungande att det för domare blir aktuellt med två lagar som reglerar deras anställningsförhållande.

Riksåklagaren anför att anställningsformen fullmakt bör finnas kvar för sådana arbetstagare av vilka det med hänsyn till arbetsuppgifternas art krävs särskild självständighet och integritet. Han anser att de tjänster som för närvarande tillsätts med fullmakt inom åklagarväsendet även i framtiden skall tillsättas med fullmakt. Han anser också att det är en fördel att reglerna för fullmaktshavare samlas i en lag.

Överbefälhavaren anser att fullmaktsanställningen bör bibehållas för de yrkesofficerare som innehar den militära graden major eller högre.

SAV tillstyrker utredningens förslag men anser som framgått av avsnitt 4.5 att reglerna om rätt till tjänsteförening och om anställningens upphörande vid otillåten tjänsteförening bör bibehållas för fullmaktshavare.

Universitetet i Stockholm avstyrker att bestämmelserna i 7 kap. 4 § samt 13 kap. 2 § LOA förs över till den särskilda lagen. Universitetet anser vidare att bestämmelserna för fullmaktsanställda bör ingå i LOA.

Svenska officersförbundet anser att officerare även fortsättningsvis skall anställas med fullmakt.

Bakgrunden till mitt förslag

Allmänt

De statliga tjänstemännen kunde förr delas in i två grupper — ordinarie och icke ordinarie. En ordinarie tjänsteman fick till skillnad från en icke ordinarie ett särskilt bevis för sin anställning, fullmakten. De ordinarie var också till skillnad från övriga anställda oavsättliga enligt 36 § i 1809 års regeringsform.

Ordningen att anställa med fullmakt används numera för en del högre tjänster i vilka ingår arbetsuppgifter av rättsvärdande karaktär eller annars med rättslig eller liknande anknytning (prop. 1975/76:105 bil. 2 s. 210).

Inom det statliga området finns, förutom fullmaktsanställningen, anställningsformerna förordnande tills vidare eller förordnande för begränsad tid. Den normala anställningsformen är förordnande tills vidare. Anställningsformen fullmakt medför ett anställningsskydd som går längre än vad som följer av LAS.

Enligt en kartläggning som Civildepartementet gjorde år 1991 användes då anställningsformen fullmakt vid nyanställning för följande kategorier:

- justitiekanslern (1),
- ordinarie domare (ca 940),
- riksåklagaren (1), biträdande riksåklagaren (1), samtliga överåklagare (16) samt vissa chefsåklagare (ca 20),
- professorer som tillsätts av regeringen (ca 1550),
- yrkesofficerare (ca 10 000).

Det finns dessutom inom flera verksamhetsområden kvar arbetstagare som i enlighet med tidigare regler är anställda med fullmakt. Dessa arbetstagare förenar i de flesta fall fullmaktsanställningen med en högre statlig anställning (se avsnitt 4.5).

För Svenska kyrkan finns särskilda regler om fullmaktsanställning i kyrkolagen (1992:300). Alla biskopar skall anställas med fullmakt. Vidare gäller särskilda regler om vilka rättsverkningar en fullmaktsanställning medför på kyrkans område. Detta område behandlas dock inte i denna proposition.

Av förordningen (1992:538) om inrättande och indragning av vissa tjänster vid myndigheter som hör till Försvarsdepartementet framgår att yrkesofficerare inte längre skall anställas med fullmakt. Förordningen trädde i kraft den 1 juli 1992.

Ordningen att anställa tjänstemän med fullmakt har således efter hand brutits. Riksdagen har beslutat att professorer inte längre skall anställas med fullmakt (prop. 1990/91:150 del II bil.7, bet. 1990/91:UbU21, rskr. 1990/91:389). Fullmaktssystemet upphörde vid utgången av juni 1993 men används övergångsvis i fråga om tjänster som dessförinnan kungjorts lediga till ansökan. Med hänsyn till vikten av att ge dem som därefter anställs som professorer den anställningstrygghet som kan vara väsentlig för integriteten i forskning och undervisning har det i 3 kap. 4 § högskolelagen (1992:1434) tagits in en särskild bestämmelse som innebär att en professor som anställs utan tidsbegränsning får skiljas från tjänsten endast av sådana skäl som är grund för avskedande.

Nuvarande bestämmelser

Det finns bestämmelser om anställningsformen fullmakt i bl.a. LOA, anställningsförordningen och dess övergångsbestämmelser samt inrättandeförordningen.

Enligt 4 kap. 6 § LOA skall en ordinarie domare anställas med fullmakt. I övrigt bestämmer regeringen vilka tjänster som skall tillsättas med fullmakt. En fullmaktstjänst inrättas av regeringen enligt 2 § inrättandeförordningen.

När det gäller förening av en fullmaktsanställning med en annan statlig anställning, innehåller 7 kap. 13 § LOA ett bemyndigande för regeringen att meddela föreskrifter i ämnet (28-31 a §§ anställningsförordningen).

Fullmaktsanställningens rättsverkningar

Skillnaden i anställningsskydd mellan en fullmaktsanställning och en tillsvidareanställning är att en fullmaktsanställd inte kan sägas upp enligt 7 § LAS. En fullmaktsanställd kan, liksom andra arbetstagare, entledigas med stöd av 7 kap. 3 eller 4 § LOA. Fullmaktshavaren kan också till skillnad från andra arbetstagare entledigas enligt 7 kap. 5 § LOA.

Enligt 7 kap. 8 § LOA kan en fullmaktshavare förflyttas till en annan statlig tjänst som också tillsätts med fullmakt. Förflyttning är ett sätt att lösa de problem som uppkommer när arbetsbrist uppstår, men en arbetstagare kan också förflyttas av personliga skäl, t.ex. vid samarbetsproblem på arbetsplatsen. Institutet förflyttning kommer att behandlas också i avsnitt 9.5.

Om en arbetstagare får en annan statlig anställning, kan detta enligt 7 kap. 13 § LOA leda till att den första anställningen upphör, även om den är en fullmaktsanställning.

Det förhållandet att en fullmaktshavare inte kan sägas upp på grund av arbetsbrist, t.ex. i samband med att en myndighet läggs ned eller omorganiseras torde innebära att en myndighet inte ens kan föra upp en fullmaktsanställd på de turordningslistor som upprättas.

Det har sedan gammalt inte ansetts vara möjligt att frånta dem som redan har en anställning med fullmakt de rättsverkningar som fullmakten innebär, dvs. det har inte varit möjligt att skilja en arbetstagare från sin fullmaktsanställning utan stöd av någon regel i LOA.

Särskilt om ordinarie domare

Det finns bestämmelser i 11 kap. 5 § regeringsformen som ger "ordinarie domare" en längre gående anställningstrygghet än andra statligt anställda. Bestämmelserna har motiverats med att de garanterar självständighet i dömandet och markerar domstolarnas oberoende ställning (prop. 1973:90 s. 390 f.). En ordinarie domare kan skiljas från sin anställning endast om han på grund av ett brott eller ett grovt eller upprepat åsidosättande av ett tjänsteåliggande är uppenbart olämplig att ha anställningen eller om han enligt lag är skyldig att avgå med pension.

En ordinarie domare har vidare rätt att begära rättslig prövning av beslut om skiljande från anställningen eller om avstängning eller läkarundersökning, om beslutet har fattats av någon annan myndighet än domstol. Endast om det är påkallat av organisatoriska skäl är en ordinarie domare skyldig att flytta till en annan jämställd domartjänst (11 kap. 5 § tredje stycket regeringsformen).

I 12 kap. 8 § regeringsformen finns särskilda bestämmelser för justitieråd och regeringsråd om förfarandet vid prövning av de frågor som avses i 11 kap. 5 § regeringsformen. Dessa innebär att frågor om skiljande från anställningen, om avstängning eller om skyldighet att undergå läkarundersökning prövas av Högsta domstolen på talan av Justitieombudsmannen eller Justitiekanslern.

Bestämmelserna i 11 kap. 5 § regeringsformen är bara tillämpliga på en domare som är anställd med fullmakt, således inte på en domare som är anställd med förordnande tills vidare.

Med hänsyn till regeringsformens föreskrifter om ordinarie domare har det ansetts att frågan om vilka domartjänster som skall vara ordinarie och rättsverkningarna av detta måste regleras offentligt rättsligt (prop. 1975/76:105 bil. 2 s. 211). Frågan är således inte avtalsbar.

Skälen för mitt förslag

Enligt LAS gäller allmänt ett krav på saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida. Det kan därför hävdas att de syften som fullmaktsanställningen skall tillgodose i princip redan härigenom är tillgodosedda på ett mer ändamålsenligt sätt än som är fallet med entledigandegrunder-

na i LOA. Mot denna bakgrund behövs numera inte fullmaktsanställning i de flesta fall där den tidigare har använts för att garantera anställningstrygghet och därmed oberoende.

Som jag tidigare nämnt har det också redan beslutats att professorer och yrkesofficerare i fortsättningen inte skall anställas med fullmakt.

Det finns dock anställningar där särskilda konstitutionella eller andra starka skäl talar för en utökad anställningstrygghet för den anställde. Det gäller — förutom för ordinarie domare — t.ex. för högre åklagare och justitiekanslern. Också i fortsättningen bör det vara en fråga för regeringen att bestämma vilka arbetstagare hos myndigheterna under regeringen som skall anställas med fullmakt.

Ordinarie domare

Enligt 11 kap. 6 § regeringsformen har myndigheterna under regeringen en principiell lydnessplikt gentemot regeringen. I detta hänseende är domstolarna fristående när det gäller den dömande verksamheten. Den verksamheten har en konstitutionell särställning i förhållande till den övriga statliga förvaltningen.

Bestämmelserna i 11 kap. 2 § regeringsformen ger nämligen domstolarna en särställning. Ingen myndighet — och inte heller riksdagen — får bestämma hur en domstol skall döma i det enskilda fallet eller hur en domstol i övrigt skall tillämpa en rättsregel i ett särskilt fall.

I Högsta domstolen och Regeringsrätten får enligt 11 kap. 1 § regeringsformen såsom ledamot endast den tjänstgöra som har utnämnts till ordinarie domare i domstolen. I övriga domstolar skall det finnas ordinarie domare. Undantag får enbart göras i lag och för s.k. specialdomstolar.

Det är mot denna bakgrund man bör se regeln om ordinarie domares anställningsskydd i 11 kap. 5 § regeringsformen. Syftet med denna regel är inte enbart att garantera den självständighet i dömandet som motiverar fullmaktsinstitutet. Syftet är främst att befästa det oberoende för domstolarna som redan följer av 11 kap. 2 och 6 §§ regeringsformen.

I detta system är valet av anställningsform för domare av avgörande betydelse, eftersom det är anställningsformen som avgör om 11 kap. 5 § regeringsformen skall vara tillämplig. Valet av vilka domare som skall anställas med fullmakt blir därför avgörande för att befästa domstolarnas oberoende, såsom detta har reglerats i regeringsformen.

För att domstolarnas konstitutionella särställning enligt regeringsformen skall få genomslag, krävs således att de domare som omfattas av 11 kap. 5 § regeringsformen ges en särskild anställningsform, som innebär att deras anställningsavtal varken kan sägas upp eller begränsas i tiden. Som har framgått av det föregående är fullmaktsanställningen en sådan anställningsform. Jag föreslår därför att det även i fortsättningen skall finnas en lagregel, motsvarande 4 kap. 6 § LOA, dvs. att ordinarie domare skall anställas med fullmakt.

När det gäller den särskilda reglering av de ordinarie domarnas arbetskyldighet som framgår av 5 kap. 1 § LOA, kan det i och för sig hävdas

att den skulle kunna ersättas med att arbetskyldigheten lades fast i ett anställningsavtalet med varje enskild arbetstagare (jfr prop. 1969:44 s. 227 f.). Regeln har emellertid införts just mot bakgrund av 11 kap. 5 § regeringsformen, och den tjänar samma syfte — att befästa domstolarnas grundlagsenliga självständighet. Jag anser därför att regeln bör finnas kvar även i fortsättningen.

Regeringen har den 22 april 1993 tillsatt en utredning om domstolarnas och domarnas ställning inför 2000-talet (Dir. 1993:47). Utredningen skall ta ställning till frågor som rör t.ex. utnämning av ordinarie domare, domarnas rättsställning, bisysslor och arbetsuppgifter. Jag anser därför att det för närvarande inte bör göras några lagändringar som berör domarna utan att de nuvarande reglerna bör föras över till den nya lagstiftningen.

Lagtekniska frågor

Den nu gällande LOA har på grund av de mycket speciella rättsverkningar som en fullmaktsanställning medför, försetts med ett stort antal undantag och specialregler för dem som är anställda med fullmakt. Jag anser att den nya LOA skall gälla även för fullmaktsanställda. Min bedömning är vidare att det även med en ny lagstiftning behövs många särskilda regler för fullmaktsanställda, bl.a. om påtvingad läkarundersökning och avstängning (se avsnitt 9.9).

I fråga om den framtida utformningen av lagstiftningen om fullmaktsanställning vore det ett alternativ att lägga specialreglerna om sådana anställningar i ett eget kapitel i den nya LOA. En fördel med det alternativet är att det klart skulle framgå att de som är anställda med fullmakt omfattas dels av de allmänna reglerna i LOA, dels av specialreglerna om fullmaktsanställning. De många specialregler som måste gälla för gruppen fullmaktsanställda skulle emellertid onödigt tynga den nya LOA med regler som berör bara en liten del av de statligt anställda.

Jag föreslår därför i stället att det tillskapas en särskild lag om fullmaktsanställning, trots att ett system med två lagar för fullmaktsanställda kan upplevas som svårhanterligt. Den nackdelen bör vägas upp av att alla särregler om fullmaktsanställningen samlas i en lag och därför blir lätt tillgängliga för dem som skall tillämpa dem. För fullmaktsanställda föreslås alltså gälla dels nya LOA, dels en särskild lag. I likhet med utredningen anser jag att alla som vid de båda nya lagarnas ikraftträdande är anställda med fullmakt bör omfattas av dessa lagar.

Mitt förslag: Nuvarande bestämmelser om förtroendskadliga bisysslor skall i sak förbli oförändrade.

Bestämmelserna om tillstånd att ta emot vissa förmåner som förenats med tjänsten och upplysningen om skyldigheten att enligt insiderlagen (1990:1342) anmäla fondpappersinnehav slopas.

Utredningens förslag: Överensstämmer med mitt (huvudbetänkandet sid. 247-250).

Remissinstanserna har inget att erinra emot utredningens förslag. TCO-OF anser dock att förtroendskadliga bisysslor i framtiden lämpligen kan regleras i avtal, i likhet med vad som gäller inom det kommunala området.

Bakgrunden till mitt förslag

Bisysslor

Förbud mot att ha s.k. förtroendskadliga bisysslor finns i 6 kap. 1 § LOA. En bisyssla är förtroendskadlig om den kan rubba allmänhetens förtroende till den anställdes eller någon annan arbetstagares opartiskhet i tjänsteutövningen eller kan skada myndighetens anseende.

I 1 § anges också att närmare bestämmelser om bisysslor meddelas för vissa fall i lag och i övrigt av regeringen. Det finns t.ex. sådana bestämmelser om domare m.fl. i 19 kap. 8 § föräldrabalken, 4 kap. 6 §, 12 kap. 3 § och 21 kap. 3 § rättegångsbalken samt i konkurslagen (1987:672).

Det finns enligt 37 § anställningsförordningen i dess nuvarande lydelse en skyldighet för myndigheterna att informera om vilka bisysslor som är förtroendskadliga och på begäran av en anställd ge denne skriftligt besked om en viss bisyssla är förtroendskadlig eller inte.

Domstolsverket fungerar på domstolssidan som en allmän rådgivare gentemot domstolarna i bisysslefrågor (DVFS 1983:9 B43).

SAV ger för den övriga statliga sektorn en allmän information om bisysslefrågor (Cirk. 1990 A 7).

En anställd är själv skyldig att göra klart för sig om en bisyssla är förtroendskadlig och därmed förbjuden. Det är han som gör den slutliga bedömningen och har det juridiska ansvaret.

Den anställda har inte någon generell skyldighet att anmäla en bisyssla eller begära tillstånd, men så snart en anställd känner tveksamhet om en bisyssla är förbjuden är det naturligt att han rådfrågar sin arbetsgivare.

Att ha en förtroendskadlig bisyssla kan bedömas som tjänsteförseelse och leda till en disciplinpåföljd i form av varning eller löneavdrag. I allvarliga fall kan uppsägning eller avskedande komma i fråga.

Av kollektivavtal (SAV Cirk. 1991 Civ 6 och 7 §§) framgår att två andra former av bisysslor också är förbjudna, nämligen

- arbetshindrande bisysslor (sådana som enligt arbetsgivarens bedömning inverkar hindrande på tjänsteutövningen) och
- konkurrensbisysslor (sådana som innebär att tjänstemannen ekonomiskt konkurrerar med myndigheten).

I avtalet om upphörande av chefslöneavtalet m.m. finns särskilda regler om bisysslor för de arbetstagare som omfattas av avtalet (SAV Cirk. 1993 A11).

I 6 kap. 3 § LOA hänvisas till bestämmelserna i 11 § insiderlagen om åläggande för arbetstagare att anmäla innehav av fondpapper.

Tillstånd att ta emot vissa förmåner som förenats med tjänsten

Särskilt tillstånd av regeringen krävs för att en arbetstagare skall få uppbära gåvo- eller donationsmedel eller liknande förmåner som är förenade med tjänsten (6 kap. 2 § LOA).

Vissa anställningar är förenade med rätt för den anställda att få avkastningsmedel eller andra förmåner från gåvor och donationer av enskilda. Dessa har i allmänhet ett obetydligt värde, men ibland kan värdet vara betydande och medföra att anställningen blir attraktivare för en sökande än andra med motsvarande arbetsuppgifter.

Frågan om en anställd får ta emot andra förmåner än sådana som är förenade med anställningen regleras inte i LOA, utan i brottsbalken där det finns bestämmelser om ansvar för tagande av muta (20 kap. 2 §).

Skälen för mitt förslag

Bisysslor

Med hänsyn till de särskilda krav på objektivitet och integritet som gäller för offentliganställda är det viktigt att privata intressen inte tillåts kollidera med statliga på ett sådant sätt att allmänhetens förtroende för myndigheterna kan äventyras. Tillämpningen av den nu gällande regleringen har granskats av Riksdagens revisorer (revisorernas rapport nr 3 1990 om offentligrättsliga regler om bisysslor), som inte träffade på några allvarliga missförhållanden. Men granskningen visade dock att informationen till de anställda om gällande bisyssleregler och tillämpningen av reglerna hos flera myndigheter måste bli avsevärt bättre. Revisorerna föreslog därför i rapporten att SAV:s roll som rådgivare gentemot myndigheterna i bisyslefrågor skall utvecklas ytterligare (jfr SAV Cirk. 1990 A 7).

Enligt min mening bör det finnas bestämmelser om förtroendskadliga bisysslor även i den nya LOA. Bestämmelsen i 6 kap. 1 § bör därför föras över till den lagen.

Däremot bör 6 kap. 3 § slopas. Enligt min mening är det onödigt med en hänvisning till insiderlagen (1990:1342) i den nya LOA.

Bestämmelsen i 6 kap. 2 § LOA om tillstånd att ta emot vissa förmåner som förenats med tjänsten saknar numera praktisk betydelse. Det finns nämligen en förordning (1964:484) om mottagande för statens räkning av gåvo- och donationsmedel (omtryckt 1991:1171). Enligt förordningen gäller — liksom enligt 6 kap. 2 § LOA — att en prövning skall göras av rätten att ta emot sådana förmåner. Enligt 1 § första stycket skall prövningen göras av den myndighet som är redovisningsskyldig för medlen, om dessa tas emot. Enligt andra stycket skall ärendet dock lämnas över till regeringen för prövning, om gåvan eller donationen kan antas medföra framtida kostnader för staten.

LOA-utredningen har konstaterat att den nämnda förordningen tillämpas också på de ärenden som avses i 6 kap. 2 § LOA. Jag anser därför att någon bestämmelse härom inte bör föras över till den nya LOA. Detta innebär givetvis inte att det blir tillåtet att fritt ta emot förmåner som är förenade med en anställning, utan bara att ett sådant ärende i stället bör bedömas enligt den nämnda förordningen.

8 Arbetskonflikter

Mitt förslag: De nuvarande lagreglerna om arbetskonflikter behålls i sak oförändrade.

LOA-utredningens förslag: Avviker från mitt genom att utredningen föreslår att ordet "oundgängligen" i 3 kap. 1 § första stycket LOA inte skall föras över till den nya LOA (huvudbetänkandet s. 238-242).

Remissinstanserna: En majoritet av remissinstanserna tillstyrker eller har ingen erinran mot utredningens förslag.

Bland de remissinstanser som har synpunkter på förslaget kan nämnas SAV, som anser att reglerna i 3 kap. 1 § LOA bör bli tillämpliga på hela det område som omfattas av 1 § i den nya LOA. Enligt SAV:s mening är detta en fråga som man i första hand bör söka lösa avtalsvägen. Skulle det inte gå anser SAV att man bör överväga att reglera frågan i lag.

Vidare kan nämnas att SACO inte delar LOA-utredningens uppfattning att ordet "oundgängligen" i 3 kap. 1 § första stycket inte skall föras över till den nya LOA. Bestämmelsen har följande lydelse: "I arbete, som består i myndighetsutövning eller som är oundgängligen nödvändigt för att genomföra myndighetsutövning, får stridsåtgärd vidtagas endast i form av lockout, strejk, vägran att arbeta på övertid eller nyanställningsblockad. I sådant arbete får stridsåtgärd ej vidtagas på grund av annat än förhållandet mellan arbetsgivare och sådan arbetstagarer som omfattas av denna lag". SACO anser att ordet "oundgängligen" i praxis fått en särskild innebörd och därför bör föras över till den nya

lagstiftningen. Detta är av betydelse enligt SACO då utredningens avsikt är att inte ändra rättsläget.

SAF avstyrker förslaget och anför att konfliktreglerna för den offentliga arbetsmarknaden i stället bör ändras.

LO anser att det saknas skäl att bibehålla regeln om att en tvist om huruvida en varslad stridsåtgärd som strider mot reglerna i LOA måste vara slutligt avgjord innan en stridsåtgärd vidtas. Arbetsdomstolen borde på samma sätt som beträffande andra fredspliktsinvändningar kunna fatta interimistiska beslut även i sådana tvister.

Skälen för mitt förslag: Den grundläggande principen om rätt till strejk och andra fackliga stridsåtgärder finns inskriven i regeringsformen (2 kap. 17 §). Regeln innebär att en arbetstagarorganisation resp. en arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation har rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om något annat inte följer av lag eller avtal.

Den centrala allmänna lagstiftningen finns i MBL, som föreskriver fredsplikt under pågående kollektivavtalsperiod men i övrigt ger parterna stort utrymme att använda sig av fackliga stridsåtgärder (41-45 §§).

I jämförelse med förhållandena på den privata marknaden innebär LOA:s bestämmelser för de offentliganställdas fackliga organisationer vissa inskränkningar i konflikträtten.

Dessa begränsningar, som har ansetts motiverade av de särskilda villkoren och formerna för en del av verksamheten i offentlig tjänst, är också sanktionerade genom skadestånd (3 kap. 6 §). Disciplinstraff enligt LOA får däremot inte i något fall ges en offentliganställd därför att han har deltagit i en strejk eller någon därmed jämförlig stridsåtgärd (10 kap. 1 § andra stycket).

På den offentliga sektorn har man således ansett det nödvändigt att i viss mån inskränka valet av stridsmedel, när det gäller arbete som består i s.k. myndighetsutövning eller som är oundgängligen nödvändigt för att genomföra myndighetsutövning. Denna inskränkning gäller både val av stridsåtgärd och syftet med stridsåtgärden. I sådant arbete får således stridsåtgärder vidtas, av arbetsgivaren bara i form av lockout (utestängning från arbetet), av arbetstagersidan bara i form av strejk (arbetsnedläggelse), vägran att arbeta på övertid eller nyanställningsblockad (3 kap. 1 §).

Vidare finns ett förbud mot stridsåtgärder som syftar till att påverka de politiska förhållandena inom Sverige, s.k. politiska strejker. Förbudet gäller även i arbete som inte har samband med myndighetsutövning (3 kap. 1 § andra stycket).

Det finns en inbyggd konflikt mellan å ena sidan rätten enligt grundlagen för arbetsmarknadens parter att vidta stridsåtgärder vid en facklig konflikt och å andra sidan kraven på rättssäkerhet och behovet av att kunna skydda det demokratiska styrelseskicket.

Beträffande sympatiåtgärder av offentliganställda som är sysselsatta inom området för myndighetsutövning gäller dels att valet av stridsåtgärder är begränsat i enlighet med vad som nu sagts, dels att åtgärder bara får vidtas till förmån för andra arbetstagare inom LOA:s

tillämpningsområde. Sympatiåtgärder till förmån för privatanställda eller utländska arbetsmarknadsparter är således inte tillåtet. Däremot gäller i arbete som inte har samband med myndighetsutövning samma regler som för den övriga arbetsmarknaden dvs. att det är tillåtligt med sympatiåtgärder (3 kap. 1 § andra meningen).

Till skillnad från de allmänna fredspliktsreglerna i MBL tillämpas LOA:s bestämmelser om arbetskonflikter oavsett om det finns ett kollektivavtal eller inte.

De offentliganställdas konflikträtt begränsas också av de s.k. huvudavtalen. På statens område gäller sedan den 1 juli 1993 ett nytt huvudavtal, som har träffats mellan, å ena sidan SAV och, å andra sidan SACO-S och till SACO-S hörande förbund sammantagna samt TCO-OF:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna. Avtalet finns i SAV Cirk. 1993 A 6. Förhandlingarna med Statsanställdas förbund om ett sådant avtal är ännu inte avslutade. I förhållande till denna organisation gäller därför fortfarande huvudavtalet den 2 mars 1978.

Bland förändringarna i det nya huvudavtalet i förhållande till 1978 års avtal kan följande nämnas.

I princip kommer ekonomiskt viktiga avtal och avtal som omfattar hela den statliga sektorn att slutas på högsta nivå på arbetstagsidan. Stridsåtgärder skall också i fortsättningen beslutas på denna nivå.

Vidare finns i det nya huvudavtalet regler om obligatorisk medling före varsel om stridsåtgärder, begränsning av de tillåtna formerna för stridsåtgärder samt utvidgning av skyldigheten att utföra skyddsarbete.

Statstjänstenämnden, som har till uppgift att förhindra samhällsfarliga konflikter, får en ny sammansättning med bl.a. opartiska ledamöter. Till följd härav kommer nämnden alltid att kunna avge utlåtanden, huruvida en konflikt är ägnad att otillbörligt störa viktiga samhällsfunktioner.

På kommun- och landstingsområdet pågår förhandlingar om ett nytt huvudavtal.

Det särskilda huvudavtalet (SHA) av år 1976 gäller både staten och kommunerna. Avtalet går ut på att parterna skall sträva efter fredliga förhandlingar och undvika stridsåtgärder, när det gäller frågor som man inte anses kunna avtala om utan att kränka den politiska demokratin. Hit hör bl.a. frågor om verksamhetens mål, inriktning, omfattning och kvalitet.

I april 1990 tillkallades en särskild utredare för att lägga fram förslag som syftade till att förbättra förhandlingsformerna och spelreglerna på den svenska arbetsmarknaden. Utredningen lade i februari 1991 fram betänkandet Spelreglerna på arbetsmarknaden (SOU 1991:13). Betänkandet har remissbehandlats. Regeringen har i årets budgetproposition (prop. 1992/93:100 bil. 11 s. 20 och 21) uttalat att regeringen utgår från att arbetsmarknadens parter inför 1993 års avtalsrörelse tar sitt fulla ansvar för förhandlingsresultatet och arbetsfreden. Regeringen kommer senare att ta ställning till i vilken mån utredarens förslag, utöver det som genomförts, bör föranleda förslag till lagändringar.

9 Anställningens upphörande på annat sätt än genom avskedande, m.m.

9.1 Skiljande från anställningen

Mitt förslag: Föreskrifterna om att det måste finnas stöd i LOA för att en arbetstagare skall kunna skiljas från sin anställning slopas. Härav följer att LAS bestämmelser i fråga om skiljande från anställning blir direkt tillämpliga också på statliga anställningar.

LOA-utredningens förslag: Överensstämmer med mitt (huvudbetänkandet s. 162 och 163).

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser har inget att erinra mot utredningens förslag.

Några remissinstanser framhåller som en negativ konsekvens av förslaget att 39 § LAS blir tillämplig på statliga anställningar (se närmare härom avsnitt 11.6).

Skälen för mitt förslag: Av 1 § LAS framgår att lagen gäller bl.a. för statligt anställda arbetstagare. Enligt 2 § första stycket får undantag från LAS göras bl.a. i lag, t.ex. i LOA.

Av 7 kap. 1 § LOA framgår att en arbetstagare får skiljas från anställningen bara med stöd av någon föreskrift i LOA. Detta innebär bl.a. att en arbetstagare inte kan sägas upp med stöd av LAS i andra fall än när detta uttryckligen har angetts i LOA.

I LOA:s förarbeten (prop. 1975/76:105 bil. 2 s. 220) anges närmare vad som avses med skiljande från anställningen. Sammanfattningsvis kan sägas att det bara är fråga om tvångsentledigande t.ex. avskedande enligt 11 kap. LOA (behandlas närmare i avsnitt 11) eller uppsägning enligt 7 kap. 2 § LOA. Däremot avses inte t.ex. frivillig avgång med ålderspension eller när en arbetstagare själv säger upp sig.

Bestämmelserna i 7 kap. 1 § LOA kompletteras av 7 kap. 2 § LOA första meningen som innebär att reglerna i LAS om skiljande från anställningen genom uppsägning åter blir tillämpliga på alla tillsvidareanställda arbetstagare. På bl.a. statens område finns en speciell anställningsform, s.k. längstförordnande, som innebär att en arbetstagare är anställd tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. Också en sådan arbetstagare kan sägas upp enligt LAS.

En arbetstagare, som har ett tidsbegränsat anställningsavtal, har i princip inte rätt enligt LAS att säga upp avtalet. Här bortses från det fall att arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren (4 § tredje stycket LAS) eller fråga är om ett längstförordnande.

På den statliga arbetsmarknaden finns en särregel i 7 kap. 12 § LOA, som bl.a. avser en ansökan från den som är anställd för viss tid att bli entledigad före tidens utgång. I likhet med vad som gäller på arbetsmarknaden i övrigt har den statsanställda dock ingen rätt att få en sådan ansökan beviljad (prop. 1986/87:99 s. 142, jfr prop. 1975/76:105 bil. 2 s. 222).

För fullständighetens skull kan nämnas att ett tidsbegränsat anställningsavtal i viss begränsad omfattning kan jämkas enligt 36 § avtalslagen.

Ett syfte med att se över LOA och anknytande författningar är att förenkla regelsystemet. Den nuvarande regeltekniken innebär i fråga om anställningsskyddet att man inte direkt av LAS kan utläsa vad som gäller på statens område. LOA och LAS måste hela tiden jämföras med varandra. Detta leder till ett krångligt system med mycket författningstext att gå igenom.

Jag anser därför att systemet måste förenklas. Den närmast till hands liggande lösningen är enligt min mening att inte ha någon särskild reglering i LOA som anger när uppsägningar enligt LAS får ske. Jag föreslår därför att bestämmelserna i 7 kap. 1 § och 2 § första meningen inte förs över till nya LOA.

Däremot bör en bestämmelse motsvarande 7 kap. 1 § LOA föras in i den föreslagna lagen om fullmaktsanställning. Den nu föreslagna ändrade lagkonstruktionen innebär ingen ändring i sak.

9.2 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Mitt förslag: De särregler i 8 kap. 2 § LOA om turordning som utgör ett skydd för att en myndighet på ett riktigt sätt kan fullgöra sina rättskipnings- eller förvaltningsuppgifter behålls i sak oförändrade.

Föreskrifterna om turordning i LAS skall i samma omfattning som för närvarande gälla för arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning.

Övriga särregler i förhållande till LAS slopas.

LOA-utredningens förslag: Avviker från mitt genom att utredningen föreslår att bestämmelserna i 8 kap. LOA om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte skall behållas (huvudbetänkandet s. 211-214).

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser har inget att erinra mot förslaget.

Några — *Rikspolisstyrelsen, Överbefälhavaren, Försvarets civilförvaltning, Vägverket och Försäkringskassaförbundet* — betonar verksamhetens krav och förordar att 8 kap. 2 § LOA, som föreskriver att hänsyn också skall tas till kravet att myndigheten på ett riktigt sätt fullgöra rättskipnings- eller förvaltningsuppgifter, förs över till den nya lagen.

Universitetet i Stockholm påpekar att det bör tydligare framgå att beslut om turordning och därmed sammanhängande frågor inte utgör myndig-

hetsutövning mot den enskilde. Förvaltningslagen är således inte tillämplig.

Enligt *Försäkringsanställdas förbund, TCO-OF* och *SACO* bör bestämmelsen i 8 kap. 3 § LOA finnas kvar om att — på talan av arbetstagaren — sådan uppsägning som strider mot bestämmelse om turordning skall förklaras ogiltig. De två förnämnda organisationerna uttalar också att bestämmelsen borde gälla över hela arbetsmarknaden.

Bakgrunden till mitt förslag: I LAS finns de huvudsakliga bestämmelserna om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. I vissa avseenden finns dock avvikande och kompletterande bestämmelser i 8 kap. LOA.

Det nuvarande systemet i LAS för turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist (22 och 23 §§) bygger på tanken att företrädare till fortsatt anställning skall ges efter anställningstid och ålder enligt principen sist in, först ut. Som tidigare har nämnts har i prop. 1993/94:67 föreslagits den förändringen i dagens system att arbetsgivaren — innan turordningen fastställs — skall ha rätt att inom turordningskretsen undanta två arbetstagare som anses vara av särskild betydelse för den fortsatta driften, s.k. nyckelpersoner.

På den statliga arbetsmarknaden har parterna använt sig av möjligheten att genom kollektivavtal göra avvikelser från LAS. Så har skett genom avtalet om turordning för arbetstagare hos staten, TurA-S (SAV Cirk. 1984 A 11). Enligt TurA-S skall turordningskretsarna i stället för vad som anges i LAS omfatta arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter hos myndigheten på den ort där det är arbetsbrist.

Frågor om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist regleras således på statens område i LAS, LOA och TurA-S.

En mycket betydelsefull del i trygghetssystemet på statens område utgör avtalet om trygghetsfrågor (SAV Cirk. 1993 A 13). I det avtalet finns bl.a. bestämmelser om förlängd uppsägningstid vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

8 kap. i LOA består av tre paragrafer. I 1 § första stycket föreskrivs att om det uppkommer fråga om att säga upp någon på grund av arbetsbrist, så skall turordning för uppsägningen fastställas, när det behövs. Av andra stycket följer att den bestämmelsen också gäller för tillsvidareanställda arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning, om inte regeringen föreskriver något annat.

Av 2 § framgår att det vid bestämmandet av platsen i turordningen skall hänsyn tas också till kravet att myndigheten på ett riktigt sätt fullgör sina rättskipnings- eller förvaltningsuppgifter.

En uppsägning som strider mot en bestämmelse om turordning skall enligt 3 § första stycket på talan av arbetstagaren förklaras ogiltig.

Vid tvist om giltigheten av en uppsägning tillämpas enligt 3 § andra stycket bl.a. 34 § andra och tredje styckena LAS, som innehåller vissa förbud mot avstängning m.m. (jfr avsnitt 11.3).

Innehållet i 8 kap. LOA har som bakgrund det arbete som tidigare har bedrivits för att anpassa de regler som gäller för statstjänstemän till den

allmänna arbetsrättsliga lagstiftningen. Arbetet bedrevs efter två huvudlinjer. LAS skulle i så stor utsträckning som möjligt gälla också för de offentliganställda. Men samtidigt fick inte reformen försäkra det befintliga anställningsskyddet.

Skälen för mitt förslag: Bestämmelsen i 8 kap. 1 § första stycket är enligt förarbetena närmast att se som en tydlighetsföreskrift, som är motiverad av hänsyn till den offentliga förvaltningens formbundenhet (prop. 1975/76:105 bil. 2 s. 255). Det råder nu bred enighet om att bestämmelsen inte längre behövs.

I 8 kap. 1 § andra stycket avses arbetstagare i verksledande ställning. Jag anser — som närmare framgår av avsnitt 5 — att en sådan bestämmelse behövs också i framtiden.

Bestämmelsen i 8 kap. 2 § är en särregel i förhållande till 22 § LAS.

Av förarbetena till 8 kap. 2 § framgår att bestämmelsen i första hand tar sikte på sådana arbetsuppgifter som innefattar myndighetsutövning (prop. 1974:174 s. 56). Det sägs också att det vid tillämpningen av bestämmelsen inte bör bli fråga om att ta hänsyn till något annat än "klart påvisbara skillnader från vad som gäller enligt 22 § andra och tredje styckena LAS. Bestämmelsen bör med andra ord tillämpas med försiktighet". Även om LOA-utredningen har uppgett att det vid utredningens kontakter med parterna på den statliga arbetsmarknaden har framkommit att bestämmelsen har fått en mycket begränsad praktisk betydelse så måste detta ses i ljuset av den speciella avtalsreglering — TurA-S — som finns på den statliga sektorn. Enligt avtalet skall turordningskretsarna omfatta arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter hos myndigheten på orten.

Jag anser att övervägande skäl talar för att i nya LOA ha kvar denna särregel som i förhållande till de allmänna reglerna i LAS understryker vikten av att myndigheten oavsett personalläget på ett riktigt sätt kan fullgöra sina rättskipnings- eller förvaltningsuppgifter. Även med en sådan regel kan tvister uppkomma men den tydliggör att allmänhetens intresse av en fungerande förvaltning och rättskipning skall sättas i första hand. Enligt min mening behövs bestämmelsen även mot bakgrund av förslaget om rätt för arbetsgivaren att undanta två s.k. nyckelpersoner, innan turordningen fastställs.

Av 34 § första stycket och 38 § LAS framgår att en uppsagd arbetstagare kan få skadestånd, om uppsägningen strider mot någon bestämmelse om turordning. Däremot kan arbetstagaren inte få sin anställning tillbaka. Denna ordning har motiverats bl.a. med hänsyn till den arbetstagare som felaktigt har fått ha kvar sin anställning. Av motiven framgår vidare att en annan ordning skulle medföra besvärliga komplikationer från processuell synpunkt. Alla turordningstvister måste avgöras i ett sammanhang, så att inte skilda domstolar kommer till olika resultat i frågan om vem som skulle få ha kvar sin anställning. Om sanktionen blir endast skadestånd, behövs inga processuella regler som garanterar en samlad prövning för alla berörda arbetstagare (prop. 1973:129 s. 183 f.).

Enligt 8 kap. 3 § första stycket LOA gäller däremot, som nämnts, att en uppsägning som strider mot någon bestämmelse om turordning på talan av arbetstagaren skall förklaras ogiltig. Flera arbetstagarorganisationer förordar att den bestämmelsen skall finnas kvar och göras tillämplig på hela arbetsmarknaden. För min del anser jag tvärtom att reglerna i LAS om att uppsägningen inte ogiltigförklaras bör i enhetlighetens intresse gälla även på den statliga sektorn.

9.3 Företrädesrätt till återanställning

Mitt förslag: Föreskrifterna om företrädesrätt till återanställning i LAS skall fortfarande tillämpas på arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning.
Övriga föreskrifter i 9 kap. LOA slopas.

LOA-utredningens förslag: Avviker från mitt på det sättet att samtliga regler i 9 kap. LOA skall slopas (huvudbetänkandet s. 215-218).

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser har inget att erinra mot förslaget.

Försvarets civilförvaltning förordar en grundlagsändring så att företrädesrätten blir lika stark på hela arbetsmarknaden. *Försvarets personalnämnd* anser också att företrädesrätten bör ha en starkare ställning vid tillämpning av 11 kap. 9 § regeringsformen. Enligt nämnden skulle detta kunna lösas genom bestämmelser i den nya lagen.

Såväl *Statsanställdas förbund* som *TCO-OF* uttrycker missnöje med att något skadestånd inte kan komma en arbetstagare till del på den statliga sektorn, om arbetsgivaren bryter mot återanställningsreglerna. Det hinder mot detta som finns i 1 kap. 2 § andra stycket lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister bör undanröjas. I övrigt hänvisas till jämställdhetslagens regler om skadestånd vid könsdiskriminering vid tjänstetillsättning (bl.a. 55 §).

Bakgrunden till mitt förslag: I 9 kap. LOA finns i vissa hänseenden en något avvikande eller förtydligande reglering i förhållande till reglerna i LAS om företrädesrätt till återanställning. Men bestämmelsen i 11 kap. 9 § regeringsformen om sakliga grunder vid anställning medför dock att återanställningsrätten på den statliga sektorn har en annan innebörd än på den övriga delen av arbetsmarknaden.

I likhet med vad som gäller för turordningsreglerna är också bestämmelserna om företrädesrätt i LAS på så sätt dispositiva, att de kan ersättas av kollektivavtal. Sådana bestämmelser finns på det statliga området i det i avsnitt 9.2 nyss omnämnda avtalet om turordning för arbetstagare hos staten, TurA-S.

Det är bara vid en anställnings upphörande på grund av arbetsbrist som det kan bli aktuellt med företrädesrätt till återanställning.

Reglerna om företrädesrätt i 9 kap. LOA har följande innehåll.

Ett skäl som skulle kunna anföras mot att slopa reglerna om påtvingad läkarundersökning m.m. är att detta i enstaka undantagsfall skulle kunna leda till att sjuka arbetstagare utan sjukdomsinsikt skulle gå miste om möjligheten att tvångsvägen få sjukpension utan i stället sades upp. Den risken finns dock enligt min mening också med dagens system. Men en uppsägning torde i sådant fall aldrig bli aktuell förrän arbetsgivaren har vidtagit alla åtgärder som rimligen kan krävas för att anpassa arbetet till arbetstagarens förutsättningar.

I likhet med LOA-utredningen anser jag att det inte längre är befogat att behålla det särskilda systemet på statens område med påtvingad läkarundersökning och avstängning på grund av sjukdom i fråga om arbetstagare som är uppsägningsbara.

Några remissinstanser har förordat att reglerna behålls bl.a. med hänvisning till de fall där arbetstagaren saknar sjukdomsinsikt. Enligt min uppfattning har utredningen kunnat påvisa att man inte heller i dessa fall har någon större praktisk användning av dessa regler.

Jag föreslår mot denna bakgrund att följande regler i LOA inte förs över till den nya lagen, nämligen 13 kap. 2 och 3 §§ samt 14 kap. 9 och 10 §§. Sistnämnda två paragrafer innehåller handläggningsregler som inte behövs när den materiella regleringen tas bort.

Särskilt om fullmaktshavare

Den som är anställd med fullmakt kan inte sägas upp enligt LAS utan bara skiljas från anställningen med stöd av någon regel i LOA. Det är inte min avsikt att föreslå någon ändring i den delen när det gäller arbetstagare som är anställda med fullmakt.

Jag har lagt fram mitt förslag om att slopa reglerna om läkarundersökning, avstängning och avgångsskyldighet på grund av sjukdom bl.a. mot bakgrund av reglerna om uppsägning i LAS. Eftersom arbetstagare med fullmakt inte kan sägas upp, måste det finnas kvar särskilda regler om avgångsskyldighet på grund av sjukdom för dem. Dessutom behövs det också regler om påtvingad läkarundersökning och avstängning.

Jag har valt att i sak inte förändra reglerna om fullmaktsanställning. Ett undantag är, som nämnts tidigare, slopandet av 7 kap. 5 § LOA.

Jag föreslår sammanfattningsvis att de nuvarande reglerna om avgångsskyldighet, läkarundersökning och avstängning på grund av sjukdom i 7 kap. 4 och 6 §§ samt 13 kap. 2 § LOA förs över till den nya lag om fullmaktsanställning som jag kommer att föreslå.

10.1 Disciplinansvar

Mitt förslag: Bestämmelserna om disciplinansvar skall behållas i sak oförändrade. Vissa mindre förändringar i bestämmelserna görs, bl.a. när det gäller grunderna för bedömningen av frågan om en försumelse är att anse som ringa eller inte.

LOA-utredningens förslag: Överensstämmer med mitt (huvudbetänkandet s. 259-268).

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser har inget att erinra mot utredningens förslag.

Bland de remissinstanser som har synpunkter på förslaget kan nämnas *Justitieombudsmannen*, som anför att gällande regler om disciplinansvar innebär att på den privata och den kommunala sektorn finns ett avtalsbaserat system, medan det på den statliga sektorn finns ett på dispositiva författningsbestämmelser grundat system. Justitieombudsmannen anser att sakligt sett kan det ifrågasättas om det finns anledning att se olika på skilda system beroende på graden av frivillighet eller inslag av författnings- resp. avtalsbestämmelser. Utrymmet för disciplinåtgärder har minskat till följd av 1989 års reform av de straffrättsliga ansvarsreglerna i 20 kap. 1 § brottsbalken. Justitieombudsmannen anser därför att disciplinansvarssystemet inte har lika stor betydelse längre.

Riksåklagaren anser att det vore önskvärt om lagstiftaren klarare redovisade vilka förseelser som kan föranleda disciplinåtgärd enligt LOA resp. straff enligt brottsbalken och hur samordningen mellan regelsystemen skall göras. Han anser vidare att frågan om behovet av en särskild åtalsprövningsregel vid brottet tjänstefel på nytt bör analyseras.

Försvarets civilförvaltning, *Försvarets personalnämnd*, *Arbetslivscentrum*, *Statsanställdas förbund* och *TCO-OF* är negativa till utredningens förslag. De anser bl.a. att reglerna som finns i LAS är tillräckliga. I lindrigare fall kan vanliga tillrättavisningar räcka, utan att man för den skull behöver formalisera detta enligt reglerna i LOA. Statsanställdas förbund och TCO-OF anser att arbetstagaren skall kunna få allmänt skadestånd om det vid en rättslig prövning visar sig att myndigheten gjort sig skyldig till en felaktig bedömning. Att allmänt skadestånd endast skall kunna utgå vid brott mot förfaranderegler, vilket är fallet enligt nu gällande LOA, är inte acceptabelt enligt TCO-OF.

Bakgrunden till mitt förslag

Det har i svensk rätt sedan länge funnits regler om ansvar, straffrättsligt och disciplinärt, för offentligt anställda.

I samband med ämbetsansvarets avskaffande infördes den 1 januari 1976 nya regler om disciplinansvar och åtalsanmälan i statstjänste-

mannalagen (prop. 1975:78, bet. 1975:JuU22, rskr. 1975:212). De fördes kort därefter i huvudsak oförändrade över till LOA.

Ämbetsansvarsreformen var genomgripande och medförde en betydande avkriminalisering. Straffansvaret för tjänstefel och de särskilda ämbetsstraffen avsättning och suspension avskaffades. Straffbestämmelserna i brottsbalken ersattes av tre nya ansvarsregler, nämligen oriktig myndighetsutövning, mutbrott och brott mot tystnadsplikt. Avskaffandet av ämbetsansvaret innebar att den lagstiftning som rörde offentligt anställda ytterligare anpassades till de principer som gällde för den övriga arbetsmarknaden.

Utgångspunkten för reformen var således att man skulle avsevärt inskränka det straffrättsliga området och åstadkomma ett närmande mellan den offentliga och den privata arbetsmarknadens sanktionssystem.

Före ämbetsansvarsreformen gällde ett långtgående, särskilt straffrättsligt ansvar för offentligt anställda. För i princip varje fel eller försummelse i tjänsten kunde ansvar för tjänstefel utdömas. För tjänstefel dömdes en offentligt anställd som av försummelse, oförstånd eller oskicklighet åsidosatte vad som ålåg honom enligt lag, instruktion eller annan författning, särskild föreskrift eller tjänstens beskaffenhet.

För statligt anställda reglerades vid ämbetsansvarsreformen ett disciplinansvar i statstjänstemannalagen medan för kommunalt anställda gällde ett kollektivavtalsreglerat disciplinansvar. Reglerna i statstjänstemannalagen om disciplinansvar var i sak likalydande med bestämmelserna om straffrättsligt ansvar för tjänstefel enligt 20 kap. 4 § brottsbalken. Ämbetsansvarsreformen innebar, som jag tidigare nämnt, att något allmänt straffrättsligt ansvar för tjänstefel inte längre skulle gälla. De nya bestämmelserna om myndighetsmissbruk och vårdslös myndighetsutövning i 20 kap. 1 § brottsbalken begränsade straffansvaret till den del av den offentliga verksamheten som innefattade myndighetsutövning. Straffansvar enligt brottsbalkens regler kunde komma i fråga bara om gärningen inneburit någon form av myndighetsutövning och om den orsakat någon förfång eller otillbörlig förmån som inte var ringa.

Efterhand riktades kritik mot den begränsning av det straffrättsliga ansvaret som ämbetsansvarsreformen innebar. Det straffrättsliga ansvaret utvidgades därför år 1989. Lagändringarna innebar en viss utvidgning av det straffrättsliga tjänsteansvaret för offentligt anställda. Straff kan utdömas inte bara för gärningar som innefattar felaktig myndighetsutövning utan också för vissa oriktiga handlingar som har nära anknytning till myndighetsutövning. För ansvar krävs det inte längre att gärningen medfört förfång eller otillbörlig förmån. Det krävs inte heller längre att det föreligger grov oaktsamhet för att straffansvar skall kunna inträda. Straffansvaret omfattar inte gärningar som på grund av en bedömning av samtliga omständigheter måste anses som ringa. Att det straffbara området utvidgades år 1989 innebär i princip att området för disciplinansvar minskat i motsvarande grad.

I 10 kap. LOA finns bestämmelser om disciplinansvar för det stora flertalet av statens tjänstemän.

På arbetsmarknaden i övrigt finns det inte något författningsreglerat disciplinansvar. De kommunanställda omfattas av ett kollektivavtalsreglerat disciplinansvar som i stort sett är identiskt med LOA:s bestämmelser. Inom den privata sektorn finns det kollektivavtal om disciplinansvar endast på något eller några avtalsområden.

Enligt 10 kap. 1 § får en arbetstagare åläggas disciplinpåföljd för tjänsteförseelse om han uppsåtligen eller av oaktsamhet satt åsido vad som åligger honom i hans anställning och felet inte är ringa.

Disciplinpåföljderna är varning och löneavdrag enligt 10 kap. 2 §. Genom ett kollektivavtal kan enligt 10 kap. 3 § avtalas att andra påföljder skall gälla. Bestämmelserna om påföljderna är således dispositiva. Något sådant kollektivavtal har dock inte träffats.

Disciplinansvaret omfattar alla statstjänstemän med undantag för justitieråden, regeringsråden och justitiekanslern. Enligt 10 kap. 4 § kan disciplinpåföljd inte meddelas dem som kan åläggas disciplinpåföljd enligt lagen (1986:644) om disciplinförseelser av krigsmän, m.m. Hälso- och sjukvårdspersonal, som i sin yrkesutövning står under Socialstyrelsens tillsyn, får inte åläggas disciplinpåföljd för sådana förseelser som skall prövas av Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd. Vidare får veterinärer som står under Statens jordbruksverks inseende inte åläggas disciplinpåföljd, om förseelsen har skett i veterinäryrket.

Frågan om disciplinansvar prövas av den myndighet som arbetstagaren lyder under enligt 15 kap. 3 § LOA. Talan mot beslut om disciplinansvar handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Sista instans är Arbetsdomstolen.

För andra ordinarie domare än justitieråd eller regeringsråd, för dem som har en anställning som byråchef eller en motsvarande eller en högre anställning vid en statlig myndighet och för andra arbetstagare som regeringen bestämmer gäller dock enligt 15 kap. 4 § LOA att Statens ansvarsnämnd är beslutande myndighet i ärende som gäller disciplinansvar.

Att en förseelse prövats i disciplinär ordning utgör inget hinder mot en straffrättslig prövning enligt 20 kap. brottsbalken. En straffrättslig prövning utgör dock hinder mot en disciplinär prövning enligt 14 kap. 3 § LOA.

I 20 kap. 1 § brottsbalken föreskrivs att den som uppsåtligen eller av oaktsamhet vid myndighetsutövning genom en handling eller en underlåtenhet åsidosätter vad som gäller för uppgiften skall dömas för tjänstefel. Om ett uppsåtligt brott är att anse som grovt rubriceras det som grovt tjänstefel.

För straffansvar är det en förutsättning att gärningen begås vid myndighetsutövning. Den förutsättningen gäller inte för disciplinansvar.

Sedan reglerna om disciplinansvar infördes har förhållandena såväl på arbetsplatserna som i samhället i övrigt genomgått stora förändringar. De formbundna disciplinpåföljderna — varning och löneavdrag — har i stor utsträckning ersatts av en dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare. I stället för "bestraffning" används andra mera konstruktiva åtgärder i syfte att få en försumlig arbetstagare att anpassa sig till de regler som gäller på arbetsplatsen. Sådana åtgärder är t.ex. tillsägelser som ingår som ett led i arbetsgivarens handläggning av en förseelse utan att ha karaktären av en disciplinpåföljd, uppföljningssamtal och omplacering.

En omständighet som har betydelse vid en diskussion huruvida disciplinansvaret bör finnas kvar är att straffansvaret för tjänstefel i viss mån utvidgades år 1989.

Åtskilliga av de förseelser som numera — enligt LOA-utredningen — kan föranleda disciplinansvar bör betecknas som myndighetsinterna förseelser, t.ex. sen ankomst och olovlig frånvaro.

Man kan dock inte bortse från att det ofta ställs andra krav på den offentliga verksamheten än på den privata verksamheten.

Den statliga arbetsgivaren har också möjlighet att använda sig av uppsägning eller avskedande, även om en sådan åtgärd ofta kan vara alltför ingripande i förhållande till den försummelse som arbetstagaren har gjort sig skyldig till.

Ett avskaffande av det disciplinära ansvarssystemet skulle således kunna få till följd att den offentliga arbetsgivaren i vissa fall skulle ställas utan någon sanktionsmöjlighet.

Samordningen mellan det disciplinära och straffrättsliga ansvaret har kritiserats. Kritiken har dock varit ganska allmänt hållen.

Jag finner därför i likhet med utredningen inga bärande skäl till någon mera betydande ändring av de disciplinära sanktionsmöjligheterna. Jag anser således att regler om disciplinansvar behövs även i fortsättningen och att bestämmelserna i sak bör föras över i stort sett oförändrade till nya LOA.

Ringa fel

Både i brottsbalken och i LOA används ordet "ringa" för att ange det ansvarsfria området. Uttrycket ringa används i LOA för att ange det objektiva rekvisitet. Bara fel som inte är ringa är ansvarsgrundande. Men i brottsbalken knyts uttrycket varken till brottsbeskrivningens subjektiva eller till dess objektiva sida utan till gärningen. Om gärningen vid en helhetsbedömning är att beteckna som ringa skall den vara straffri.

Jag anser att det saknas vägande skäl för den skillnad i fråga om bedömningsgrunderna som för närvarande föreligger. Om en förseelse skall leda till en disciplinpåföljd eller inte bör enligt min mening bedömas på samma sätt som i fråga om det straffrättsliga ansvaret, dvs. på grundval av samtliga omständigheter.

Jag föreslår därför en ändrad formulering av paragrafen om tjänsteförseelse.

Prop. 1993/94:65

Bevisupptagning utom rättegång m.m.

En arbetsgivare kan enligt 14 kap. 2 § LOA begära bevisupptagning vid allmän domstol i ett ärende om disciplinansvar. Bestämmelserna i LOA innebär en utvidgning av möjligheterna till bevisupptagning innan talan väckts jämfört med vad som gäller enligt rättegångsbalken.

Jag anser att denna olikhet inte är sakligt motiverad. Reglerna bör därför inte föras över till nya LOA.

Utformningen av skyddet mot dubbelbestraffning

En myndighet får enligt 14 kap. 3 § LOA inte inleda eller fortsätta ett disciplinärt förfarande mot en arbetstagar, om en åtgärd har vidtagits för att anställa åtal mot arbetstagaren. Innebörden av denna bestämmelse har ibland medfört tolkningssvårigheter.

Genom Arbetsdomstolens dom 1986 nr 15 har dock innebörden av paragrafen blivit tydligare. Det i paragrafen uppställda hindret mot att ålägga disciplinpåföljd bortfaller, om arbetstagarens handlande vid prövning i straffrättslig ordning, dvs. av åklagare eller domstol, befunnits inte innefatta brott. I rättsfallet hade åklagaren inte väckt åtal, eftersom ett subjektivt brottsrekvisit inte ansetts uppfyllt. Den misstänkte hade inte förfarit grovt oaktsamt. Åklagarens beslut ansågs inte i och för sig hindra åläggande av en disciplinpåföljd.

I fall där åtal underlåts för att bevisningen är för svag för en fällande dom, eller i fall där den tilltalade av samma anledning blivit frikänd av en domstol, föreligger hinder för en disciplinär prövning. Om ett disciplinärt förfarande skulle vara möjligt, skulle det innebära en överprövning i administrativ ordning av en allmän domstols bevisvärdering.

Justitieombudsmannen har påpekat att ordalydelsen i 14 kap. 3 § LOA i och för sig inbjuder till tolkningen att varje form av disciplinärt förfarande i anledning av en förseelse skulle vara utesluten så snart som en åtgärd vidtagits för att anställa åtal mot arbetstagaren i anledning av förseelsen, oavsett vilket resultat denna åtgärd lett till. Jag anser att det finns skäl att förtydliga nuvarande 14 kap. 3 § så att bestämmelserna närmare ansluter till Arbetsdomstolens tolkning i 1986 års rättsfall. Den nya lagregeln bör innebära att ett disciplinärt förfarande får inledas eller, om det redan inletts, fortsättas bara om åklagare eller domstol vid den straffrättsliga prövningen kommit fram till att handlingen inte var något brott.

Mitt förslag: Disciplinpåföljd skall inte få meddelas en arbetstagare efter det att en anställning har upphört eller uppsägning har ägt rum.

Detta skall dock inte gälla, om en arbetstagare övergår från en myndighet till en annan inom domstols-, åklagar- resp. polisväsendet.

LOA-utredningens förslag: Överensstämmer med mitt utom på det sättet att något undantag inte föreslås för de angivna myndigheterna inom rättsväsendet (huvudbetänkandet s. 268).

Remissinstanserna har inget att erinra mot utredningens förslag.

Skälen för mitt förslag: Jag anser att det saknas skäl för att utsträcka disciplinansvaret till att gälla också i en senare anställning. I och med att ett anställningsförfarande är upplöst eller uppsägning har ägt rum, finns det i allmänhet inte längre några skäl för arbetsgivaren att ingripa.

Men jag anser däremot att om en arbetstagare lämnar en anställning där en tjänsteförseelse begåtts men får en anställning vid en annan myndighet inom samma verksamhetsområde så bör gärningen i vissa fall kunna prövas disciplinärt. Detta bör gälla för en arbetstagare inom domstols-, åklagar- resp. polisväsendet, om arbetstagaren övergår från en myndighet till en annan inom samma "organisation". Om t.ex. en polis gått över från en myndighet till en annan myndighet inom Polisen, bör frågan om disciplinpåföljd kunna prövas, eftersom frågan prövas av samma nämnd — Rikspolisstyrelsens personalansvarsnämnd — oavsett vilken polismyndighet som han tillhör. Polismannens övergång bör således inte jämföras med anställningens upphörande i detta hänseende (jfr AD 1993 nr 64).

10.3 Skyldigheten att anmäla brott till åtal

Mitt förslag: Skyldigheten att anmäla brott till åtal skall begränsas. Anmälan skall göras bara om misstanken avser brott enligt 20 kap. 1 och 2 §§ samt 3 § första stycket brottbalken eller andra brott som kan föranleda någon annan påföljd än böter.

LOA-utredningens förslag: Överensstämmer med mitt (huvudbetänkandet s. 269-272).

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser har inget att erinra mot utredningens förslag.

Kammarrätten och *TCO-OF* ifrågasätter om inte anmälningskyldigheten bör begränsas till de egentliga ämbetsbrotten i 20 kap. 1-3 §§ brottbalken. *Riksåklagaren* tillstyrker att skyldigheten att anmäla lindrigare förseelser begränsas. Riksåklagaren anser dock att anmälnings-

skyldigheten i stället bör knytas till straffskalan och att anmälan skall kunna underlåtas om straffskalan för brottet inte överstiger fängelse i högst sex månader.

Riksrevisionsverket avstyrker utredningens förslag och anför att utvecklingen hos de statliga myndigheterna på det ekonomiadministrativa området inte är sådant att verket kan ställa sig bakom utredningens förslag. Bakgrunden till verkets reaktion är att statliga myndigheter reagerar trögt på brister i efterlevnaden av bestämmelser av ekonomisk betydelse. Verket anser att utredningens förslag ger en felaktig signal till myndigheterna. Om förslaget genomförs kan detta enligt verkets mening komma att på sikt leda till negativa konsekvenser för statsverket inte bara i ekonomiskt hänseende.

Försvarets materielverk, *Skogsstyrelsen* och *SAV* avstyrker förslaget och föreslår att nuvarande regel i LOA förs över till den nya lagen. *SAV* anser att på den statliga sektorn saknas anledning att mjuka upp reglerna om åtalsanmälan på det sätt som utredningen föreslagit.

Statistiska centralbyrån avstyrker förslaget. Centralbyrån anser att det för en icke juridiskt sakkunnig person måste vara närmast omöjligt att bedöma om en handling är brottslig och helt omöjligt att bedöma om straffpåföljden kan bli fängelse.

Skälen för mitt förslag: Någon allmän skyldighet att anmäla brott till åtal finns inte. Skyldighet att anmäla brott föreligger således bara när det är särskilt föreskrivet.

Om en arbetstagare är skäligen misstänkt för att i tjänsten ha begått ett brott som avses i 20 kap. 1-3 §§ brottsbalken eller något annat brott varigenom han har åsidosatt något åliggande i tjänsten, skall arbetsgivaren anmäla honom till åtal, om det för brottet är föreskrivet fängelse eller det finns anledning anta att talan om enskilt anspråk kommer att föras (12 kap. 1 § LOA). Bestämmelsen utgör således ett undantag från huvudprincipen. Något sådant undantag gäller inte för den övriga arbetsmarknaden.

Det var först genom den numera upphävda allmänna verksstadgan (1955:3) som myndigheterna formellt blev skyldiga att anmäla vissa brott till åtal.

Anmälningsskyldigheten fördes sedan över till statstjänstemannalagen. Av motiven framgår att det främsta syftet med bestämmelsen om anmälningsskyldighet var att vissa allvarigare eller svårutredda brott skulle prövas av allmän domstol i stället för i "den mindre säkra disciplinära straffprocessen" (prop. 1965:60 s. 301). Det sades vidare att myndigheternas anmälningsskyldighet var ett skydd för tjänstemän som var underkastade disciplinär bestraffning.

Stora förändringar har, som jag tidigare nämnt, ägt rum i Sverige sedan bestämmelsen togs in i statstjänstemannalagen. Under 1970-talet kom det sålunda till en mängd arbetsrättsliga författningar, t.ex. LOA som ersatte statstjänstemannalagen. Det disciplinära ansvarssystemet ändrades. Man strävade efter att närma det offentliga anställningsförhållandet till vad

som gällde på arbetsmarknaden i övrigt. Som framgått, behölls dock anmälningsskyldigheten i LOA.

Frågan är nu om det är motiverat att föra över bestämmelsen till den nya LOA. Brotts under allmänt åtal kan bli föremål för åtal oavsett om myndigheten gjort åtalsanmälan eller inte. Om skyldigheten att anmäla brott till åtal tas bort, innebär det en anpassning till vad som gäller på den övriga arbetsmarknaden.

Ett motiv för att ha kvar skyldigheten att anmäla vissa brott till åtal kan vara att en sådan skyldighet minskar sannolikheten för att en myndighet av ovidkommande hänsyn underlåter att anmäla ett brott. Det skälet har dock inte någon större tyngd. Men man kan inte helt bortse från en sådan risk. Jag förutsätter dock att de statliga myndigheterna, vare sig det finns regler om det eller inte, anmäler allvarligare brott till åtal. Till detta kan också läggas att man inom större delen av den offentliga sektorn, dvs. hos kommunerna, inte har någon motsvarande regel.

Det går emellertid inte att bortse från att den nuvarande bestämmelsen i 12 kap. 1 § LOA ger en klar och entydig signal om hur man hos myndigheterna skall se på misstankar om brottslig verksamhet i anställningar inom det statliga området, exempelvis tjänstefel eller andra brott mot 20 kap. brottsbalken. Misstankarna skall utredas och eventuella brott skall beivras. Det får inte förekomma misstanke om att man hos myndigheterna försöker sopa missförhållanden under mattan. Sådana misstankar skulle nämligen allvarligt kunna skada förtroendet för de statliga myndigheterna och därmed deras möjligheter att utföra de uppgifter de är till för.

Jag anser således att skyldigheten att anmäla brott till åtal bör vara kvar och föras över till den nya lagen. Detta bör i full utsträckning gälla för tjänstefel och andra brott som avses i 20 kap. 1 och 2 §§ samt 3 § första stycket brottsbalken. När det gäller andra slags brott anser jag emellertid att det bör finnas ett utrymme för att kunna ta hänsyn till brottets svårighetsgrad. Den ovillkorliga anmälningsskyldigheten bör begränsas till fall där det kan antas att brottet kan föranleda någon annan påföljd än böter. Härigenom blir det möjligt att underlåta åtalsanmälningar i fråga om obetydliga brott.

Jag anser vidare att någon anmälningsskyldighet inte längre bör gälla, när det finns anledning anta att en talan om enskilt anspråk kommer att föras. Med uttrycket "talan om enskilt anspråk" avses skadeståndstalan. Om någon enskild person har lidit skada genom gärningen och det finns anledning anta att målsäganden vill föra en skadeståndstalan, skall arbetsgivaren enligt nuvarande bestämmelse anmäla gärningen till åtal. Jag anser alltså att bestämmelsen är en onödig särregel och att den inte behövs längre. Den som vill föra en skadeståndstalan får göra det oavsett om det finns någon anmälningsskyldighet för arbetsgivaren eller inte.

Det bör nämnas att det förhållandet att en myndighet i en del fall är skyldig att göra en åtalsanmälan inte innebär att myndigheten skulle vara förbjuden att göra anmälan i andra fall.

Regeringen får enligt 12 kap. 2 § LOA medge undantag från anmälningskyldigheten enligt 1 § i samma kapitel i fråga om sådan allmänfarlig vårdslöshet som avses i 13 kap. 6 § första stycket brottsbalken.

Denna särskilda bestämmelse anser jag inte bör föras över till nya LOA. Av mitt förslag om skyldigheten att anmäla brott till åtal, som innebär en viss begränsning i förhållande till vad som gäller i dag, följer att det öppnas en möjlighet att underlåta åtalsanmälan även för brottet allmänfarlig vårdslöshet.

11 Avskedande m.m.

11.1 Bestämmelser om avskedande

Mitt förslag: De flesta regler i 11 kap. LOA om avskedande slopas. I stället skall bestämmelserna i LAS om avskedande gälla också på den statliga sektorn.

LOA-utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med mitt (huvudbetänkandet s. 218-226).

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser har inget att erinra mot förslaget.

Rikspolisstyrelsen, som i och för sig inte har något att erinra mot att bestämmelserna om avskedande flyttas över till LAS, anser att 18 § LAS bör ändras, så att bestämmelsen klart anknyter till lämplighetsbegreppet i LOA. Det är också angeläget ur rättssäkerhetssynpunkt att det av lagtexten framgår vilka omständigheter som skall beaktas vid lämplighetsbedömningen.

Vägverket befarar att minskade möjligheter att avskeda personal som begår brott kan påverka förhållandet mellan allmänheten och myndigheterna. De nuvarande reglerna tar bättre till vara den offentliga verksamhetens intressen.

Försäkringskassaförbundet tillstyrker förslaget under vissa förutsättningar, bl.a. att 18 § LAS i sin föreslagna lydelse innebär att hänsyn kan tas också till den offentliga sektorns särart.

LO tycker att det i klarhetens intresse vore bättre att behålla den nuvarande regeln i LAS och i motivuttalanden klargöra att uttrycket åligganden mot arbetsgivaren rymmer även sådana handlingar utom arbetet som gör arbetstagaren uppenbart olämplig i sin statliga anställning. Om man följer utredningens förslag, måste det göras ett klarare uttalande om att bestämmelsen inte har ändrat innehåll.

SACO är tveksam till att den föreslagna lydelsen av 18 § LAS också skall gälla på den offentliga sektorn. Under hänvisning till att avskedandeinstitutet också utreds av 1992 års arbetsrättskommitté är SACO inte beredd att nu ta ställning i frågan. SACO påpekar också att reglerna i

Bakgrunden till mitt förslag

På det statligt lönereglerade området finns det särskilda bestämmelser om avskedande, bl.a. i 11 kap. LOA. För den övriga delen av arbetsmarknaden gäller bestämmelserna i LAS om avskedande.

Enligt 11 kap. 1 § LOA får en arbetstagare avskedas, om han begått brott, som visar att han uppenbarligen är olämplig att inneha sin anställning. Av 18 § första stycket LAS framgår att avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Enligt 11 kap. 2 § LOA gäller följande.

Om en arbetstagare genom någon annan gärning än brott har begått en grov tjänsteförseelse, som visar att han uppenbarligen är olämplig att inneha sin anställning, så får han avskedas i stället för att åläggas disciplinpåföljd. Sak samma gäller om en arbetstagare, som av en myndighet har ålagts disciplinpåföljd, inom två år därefter i anställning hos samma myndighet på nytt har begått någon tjänsteförseelse och därigenom har visat sig uppenbarligen olämplig att inneha sin anställning.

Av 11 kap. 3 § framgår att den statliga arbetsgivaren har ålagts en särskild omplaceringsskyldighet i en del fall där arbetstagaren har begått ett brott eller en tjänsteförseelse under påverkan av en allvarlig psykisk störning.

Enligt 11 kap. 4 § skall 11 kap. 1 och 2 §§ inte tillämpas, om det i någon annan författning än LAS har meddelats en bestämmelse som inskränker rätten att avskeda en arbetstagare.

Enligt 11 kap. 5 § första stycket första meningen får ett avskedande inte grundas bara på någon omständighet som myndigheten har känt till mer än en månad före prövningen, den s.k. månadsregeln.

Som jag tidigare har nämnt har regeringen nyligen i prop. 1993/94:67 föreslagit ändringar i bl.a. 18 § andra stycket LAS. Ändringarna innebär dels att tidsfristen sträcks ut till två månader, dels att tidsfristen skall kunna brytas igenom i vissa situationer. Dessa lagändringar är avsedda att träda i kraft den 1 januari 1994.

Reglerna om avskedande på det statliga området har funnits sedan den 1 januari 1976 i samband med att den s.k. ämbetsansvarsreformen genomfördes (se avsnitt 10.1). I samband därmed avskaffades begreppet avsättning. Reformen innebar framför allt att ett i princip nytt utomstraffrättsligt sanktionssystem infördes.

Av förarbetena till reformen framgår att man i och för sig eftersträvar en enhetlig reglering av samtliga frågor om anställningens upphörande på såväl den offentliga som den privata arbetsmarknaden. Men när det gällde frågan om avskedande uttalades att det inom den statliga sektorn behövdes en motsvarighet till det avskedandeinstitut som regleras i LAS men att detta borde "utformas mera med beaktande av de särskilda krav som medborgarna har rätt att ställa på statstjänstemän" (prop. 1975:78 s. 161 f.).

I flera avseenden kom reglerna i LOA om avskedande att utformas i nära överensstämmelse med vad som tidigare gällde för avsättning enligt 20 kap. 8 § brottsbalken i dess lydelse före år 1976.

I nyssnämnda proposition anfördes (s. 164) också att det inte var avsett att förutsättningarna för avskedanden skulle sättas lägre än vad som gällt för avsättning. Det skulle bara komma i fråga att använda sig av avskedande "i sådana fall där det med hänsyn till såväl brottets eller tjänsteförseelsens beskaffenhet som anställningens art och övriga omständigheter skulle verka stötande om arbetstagaren fick behålla sin tjänst".

Enligt förarbetena till äldre LAS (prop. 1973:129 s.149), vilka i detta avseende fortfarande har aktualitet, gäller att avskedande enligt LAS skall kunna komma i fråga "endast i flagranta fall. Det bör vara fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt förfarande som inte rimligen skall behöva tålas i något rättsförhållande".

Skälen för mitt förslag

I både LAS och LOA finns ett avskedandeinstitut, som dock skiljer sig åt redaktionellt. Av förarbetena att döma synes instituten omfatta samma slags felaktiga beteenden.

För båda lagarna gäller att det skall ske en helhetsbedömning av omständigheterna. Detta är i själva verket grundläggande för tillämpningen av avskedanderegeln i 11 kap. 1 § LOA (se AD 1992 nr 35, jfr AD 1992 nr 38-42).

Enligt de nyss återgivna förarbetena till ändringar i LOA i samband med ämbetsansvarsreformen bör avskedande kunna komma i fråga om det skulle verka stötande om arbetstagaren fick behålla sin tjänst. I motiven till LAS sägs för att avskedande skall komma i fråga att förfarandet är sådant att det inte bör tålas i något rättsförhållande.

Jag delar utredningens uppfattning att det trots att reglerna om avskedande är utformade på olika sätt i LAS och LOA egentligen inte finns någon skillnad i bedömningsgrunderna. Jag anser därvid att ett avskedande enligt LAS förutsätter att arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Enligt LOA gäller, som nämnts, att avskedande kan ske om arbetstagaren har visat sig uppenbarligen olämplig att inneha sin anställning.

Denna skillnad skulle kunna tas som ett uttryck för att bedömningen inte är densamma vid prövningen enligt LOA eller LAS. När det gäller LAS skulle bedömningen mera grunda sig på om det felaktiga beteendet drabbat arbetsgivaren. Enligt LOA däremot skulle det finnas större utrymme för att ta hänsyn till verksamhetens allmänna integritet och standard, oavsett om handlingen direkt riktat sig mot arbetsgivaren.

Varken i LOA eller LAS nämns uttryckligen brott utom arbetet. Det är inte bara på LOA:s område som avskedande har skett på grund av sådant brott. Det finns ett antal domar, där Arbetsdomstolen har ansett att brottslighet utom arbetet utgjort grund för avskedande enligt LAS.

Att brott utom arbetet kan föranleda avskedande också enligt LAS framgår av uttalanden i förarbetena till den äldre LAS, som fortfarande har aktualitet (prop. 1973:129 s. 150). Enligt föredraganden bör brott utom arbetet i vissa fall kunna föranleda avskedande, "om brottet är ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren".

Av vad jag nu sagt följer enligt min mening att det i sak inte finns några skillnader mellan de förfaranden som omfattas av reglerna i LAS och LOA. Detta innebär att det inte behöver finnas några särregler i LOA. Således bör bestämmelsen i 18 § första stycket LAS tillämpas i stället för 11 kap. 1 och 2 §§ LOA. Att som LOA-utredningen förslår justera texten i 18 § första stycket genom att ta bort orden "mot arbetsgivaren" anser jag obefogat.

Utredningen berör i detta sammanhang vad det får för betydelse när det gäller myndighetsutövning att reglerna om avskedande förs över till LAS. Det anses t.ex. att uppsägning inte utgör myndighetsutövning, eftersom en sådan rättshandling grundar sig på en civilrättslig lag. I överensstämmelse härmed skall med mitt förslag inte heller avskedande i fortsättningen anses utgöra myndighetsutövning. Ett felaktigt beslut om avskedande kan t.ex. inte föranleda straffansvar och vissa bestämmelser i förvaltningslagen blir inte tillämpliga.

Tidigare fanns en särskild myndighet, Statens arbetsmarknadsnämnd, som hade till uppgift bl.a. att placera om arbetstagare inom den statliga sektorn. När det i några enstaka fall gällde tillämpning av 11 kap. 3 § LOA fann nämnden i regel att någon omplacering inte var möjlig. Någon motsvarighet till denna paragraf finns inte i LAS. För min egen del har jag svårt att finna att det finns något särskilt behov av den inom den statliga sektorn. Den bör därför upphävas.

En motsvarande bestämmelse till 11 kap. 4 § LOA finns i 2 § första stycket LAS. Skillnaden mellan dessa bestämmelser är att LOA:s regel också omfattar författningar som har meddelats utan stöd i någon lag. LOA-utredningen har inte kunnat finna någon författning som inskränker rätten att avskeda arbetstagare i förhållande till vad som föreskrivs i 11 kap. 1 eller 2 § LOA. Enligt min mening bör därför 11 kap. 4 § slopas.

Bestämmelsen i 11 kap. 5 § första stycket första meningen LOA stämmer i huvudsak överens med vad som gäller enligt 18 § andra stycket LAS.

Reglerna skiljer sig dock åt i några avseenden. Enligt LAS räknas tiden från det att underrättelse lämnas enligt 30 § LAS, medan enligt LOA tiden räknas från prövningen av frågan.

En annan skillnad är att den enskilde enligt LOA saknar rätt till överläggning i frågan om hans avskedande. Är arbetstagaren medlem i någon facklig organisation, skall den dock varslas och organisationen har rätt till överläggning enligt 14 kap. 7 § första stycket. Bestämmelserna i 14 kap. 1 och 2 §§ LOA om att arbetstagaren genom skriftlig anmaning skall beredas tillfälle att yttra sig kan anses ha samma syfte som föreskrifterna i 30 § LAS. Härigenom får också arbetstagaren en reell möjlighet att påverka arbetsgivarens beslut.

Jag anser att bestämmelserna i 30 § LAS om underrättelse, varsel och överläggning bör gälla i stället för reglerna i 14 kap. 1 och 2 §§ samt 7 § första stycket LOA. Enligt min mening innebär detta inte någon ändring i sak i förhållande till vad som nu gäller. 30 § LAS har för övrigt sedan länge tillämpats på det statliga området vid uppsägning av arbetstagare.

De ändringar i LAS som har föreslagits i prop. 1993/94:67 såvitt avser den s.k. månadsregeln bör också gälla på statens område. Särreglerna i 11 kap. 5 § första stycket LOA behövs därför inte. Dock skall bestämmelsen i 11 kap. 5 § andra stycket om att beslut om avskedande som begärs av Riksdagens ombudsmän eller Justitiekanslern inom sex månader föras över till den nya lagen.

Anställda med fullmakt

Bestämmelserna i LAS om avskedande bör också vara tillämpliga på arbetstagare som är anställda med fullmakt. Detta bör framgå av den särskilda lag om fullmaktsanställning som jag kommer att föreslå. I fråga om ordinarie domare finns dock särskilda regler om skiljande från anställningen i 11 kap. 5 § regeringsformen. Där föreskrivs att en sådan domare får skiljas från tjänsten endast om han genom brott eller grovt eller upprepat åsidosättande av tjänsteåliggande har visat sig uppenbarligen olämplig att inneha tjänsten.

Enligt min mening bör nämnda grundlagsbestämmelse göras direkt tillämplig på ordinarie domare. Fullmaktsanställningslagen bör därför bara innehålla en hänvisning till denna bestämmelse.

För övriga fullmaktsanställningar kommer reglerna i LAS att bli tillämpliga.

En följd av mitt förslag bör bli att ett felaktigt avskedande av en arbetstagare med fullmakt medför rätt till skadestånd i samma utsträckning som för övriga arbetstagare som omfattas av LAS.

Grov eller upprepad tjänsteförseelse

Det är inte ovanligt att det i bland sker en sammankoppling av reglerna om avskedande och disciplinansvar. Som nämnts i avsnitt 10.1 utgörs disciplinpåföljderna bara av varning och löneavdrag (10 kap. 2 § LOA).

Anledningen till sammankopplingen torde vara att termerna grov tjänsteförseelse och tjänsteförseelse används i 11 kap. 2 § LOA, som tidigare nämnts. När det gäller upprepad tjänsteförseelse innebär nämnda lagrum att avskedande kan komma i fråga under förutsättning att det inträffade visar att arbetstagaren är uppenbart olämplig att ha sin anställning.

Enligt min mening är det därför bara vid upprepad tjänsteförseelse som reglerna om disciplinansvar i verkligheten har någon självständig betydelse för frågan om avskedande. Jag instämmer med LOA-utredningen att man kan ifrågasätta bestämmelsens praktiska värde. Genom 18 § LAS är det möjligt att ta hänsyn också till vad som har hänt tidigare, oavsett om det har föranlett någon disciplinpåföljd eller inte.

Mitt förslag: Statens ansvarsnämnds behörighet när det gäller byråchefer och eller därmed jämställda eller högre tjänstemän inskränks till att avse de arbetstagare som anställs av regeringen.

LOA-utredningens förslag: Utredningens förslag avviker från mitt så-tillvida att behörigheten att besluta om uppsägning på grund av personliga förhållanden flyttas från anställningsmyndigheten till ansvarsnämnden när det gäller berörda arbetstagare (huvudbetänkandet s. 226-229).

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser berör inte dessa frågor.

Med hänvisning till att det endast är generaldirektören som tillsätts av regeringen, anser SJ att det behövs en särskild regeringsföreskrift som utvisar vilka arbetstagare inom SJ som ligger inom ansvarsnämndens beslutsområde, t.ex. ledamöter och föredragande i personalansvarsnämnden.

Statens ansvarsnämnd avstyrker förslaget om att nämnden också skall handlägga uppsägningar under hänvisning till att den har mycket begränsade resurser och saknar eget kansli. I varje fall bör behörigheten att besluta om uppsägning begränsas till de ärenden om avskedanden som anmäls till nämnden.

Universitetet i Stockholm i frågasätter ansvarsnämndens fortsatta existensberättigande under hänvisning bl.a. till att nämnden saknar egna utredningsresurser och därför måste förlita sig på den utredning som görs av anställningsmyndigheten. Inte heller när fråga uppkommer om avskedande på grund av brott, finns det bärande skäl för att bevara ansvarsnämnden. Justitieombudsmannen och Justitiekanslern kommer ju också i framtiden — enligt LOA-utredningens förslag — att ha rätt att ingripa mot en felande arbetstagare, något som torde vara en tillräckligt verksam garanti mot vänskapskorruption.

Landstingsförbundet tycker att det är ett steg i fel riktning att vissa uppsägningar av personliga skäl skall flyttas från anställningsmyndigheten till ansvarsnämnden. Principen bör vara att personalfrågor handhas av den som ansvarar för verksamheten i övrigt.

SACO avstyrker den vidgade behörigheten för ansvarsnämnden. Flera "arbetsgivarfunktioner" leder till oklarhet och skapar problem i handläggningen samt medför osäkerhet för arbetstagaren.

Skälen för mitt förslag

Av 15 kap. 3 och 4 §§ LOA framgår bl.a. att Statens ansvarsnämnd i stället för anställningsmyndigheten skall besluta om avskedande av vissa arbetstagare.

Frågan om behörighet för nämnden att också besluta om uppsägning av personliga förhållanden har behandlats av Tjänsteansvarskommittén, som

dock inte ansåg att någon ändring borde göras i den då rådande ordningen (Ds Ju 1983:7 s. 335 f.).

Enligt nu gällande ordning får ansvarsnämnden lämna över prövningen av frågan om uppsägning på grund av personliga förhållanden till anställningsmyndigheten, i de fall ett avskedande enligt nämndens mening skulle vara för ingripande men det finns skäl som talar för att arbetstagaren i stället bör sägas upp. Jag anser att övervägande skäl talar för att behålla denna ordning.

Jag får därvid peka på att en arbetstagare enligt 7 § LAS inte får sägas upp, om det finns möjlighet att omplacera vederbörande. En sådan prövning bör av praktiska och andra skäl åligga anställningsmyndigheten. Om ansvarsnämnden får besluta också om uppsägning, måste nämnden ha nära kontakt med anställningsmyndigheten vid prövningen av möjligheterna till omplacering. En sådan ordning kan enligt min mening komplicera beslutsprocessen i stället för att förenkla den.

Med anledning av att någon instans sätter ansvarsnämndens fortsatta existens i fråga får jag framhålla att det fortfarande är viktigt när det gäller de högre cheferna att det finns en utomstående, domstolsliknande instans som prövar dessa grannliga frågor. Erfarenheten visar att det annars finns stor risk för att kritik från delar av allmänheten kan komma att riktas mot en ordning som innebär att dessa frågor avgörs av kollegor till cheferna.

Personkretsen

Enligt 15 kap. 4 § LOA är Statens ansvarsnämnd beslutande organ för följande personkrets: andra ordinarie domare än justitieråd eller regeringsråd, byråchefer och därmed jämställda eller högre tjänstemän vid statliga myndigheter samt andra arbetstagare som regeringen bestämmer.

I fråga om byråchefer och högre kan konstateras att förhållandena har ändrats betydligt sedan bestämmelsens tillkomst vid ämbetsansvarsreformen år 1976.

På den tiden tillsatte regeringen såväl myndighetschefer som avdelningschefer och byråchefer vid de statliga myndigheterna under regeringen. Myndigheternas byråer under en byråchefs ledning motsvarades i många fall av vad som nu kallas avdelningar och som leds av en avdelningschef. Numera är byråcheferna bara i en del fall direkt underställda myndighetens chef. I regel är det då fråga om mindre myndigheter. I andra fall är byråchefen underställd en avdelningschef. Genom att titeln byråchef kommit att användas på lägre nivåer än tidigare har antalet byråchefer fortlöpande ökat.

Rätten att anställa byråchefer och därmed jämställda arbetstagare, som inte lyder direkt under myndighetschefen, har också delegerats till myndigheterna under regeringen. Detta är en följd av riksdagens s.k. verksledningsbeslut (prop. 1986/87:99, bet. 1986/87:KU29, rskr. 1986/87:226, a. prop. s. 66 f.) och de allmänna strävandena att delegera regeringsärenden.

I likhet med LOA-utredningen anser jag att arbetstagare som anställs av en myndighet i princip också bör sägas upp eller avskedas av den myndigheten. En begränsning bör därför göras av den personkrets som omfattas av ansvarsnämndens behörighet. Genom att inskränka den grupp som anges i 15 kap. 4 § första stycket 2 LOA till att omfatta bara de arbetstagare som anställs av regeringen uppnås enligt min mening en lämplig avgränsning.

I fråga om möjligheten att utvidga personkretsen får jag hänvisa till att regeringen i dag i t.ex. myndigheternas instruktioner kan meddela föreskrifter med stöd av 15 kap. 4 § första stycket 3 LOA. Jag anser att denna möjlighet bör finnas också i fortsättningen.

11.3 Bestämmelser om avstängning vid uppsägning eller avskedande

Mitt förslag: Utöver reglerna i LAS behövs för den statliga delen av arbetsmarknaden inga särskilda regler om avstängning. Vissa särregler skall dock gälla för fullmaktshavarna.

LOA-utredningens förslag: Överensstämmer med mitt (huvudbetänkandet s. 229-231)

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser berör inte dessa frågor.

Några remissinstanser — *Rikspolisstyrelsen*, *Försvarets materielverk* och *Riksskatteverket* — anser att frågorna om avstängning blir mer svårbedömda i fortsättningen, om reglerna i LOA om avstängning tas bort och ersätts av reglerna i LAS. I LAS anges bara när avstängning inte får ske.

Rikspolisstyrelsen framhåller att avstängning skall tillämpas med stor återhållsamhet enligt förarbetena till ämbetsansvarsreformen (prop. 1975:78 s. 199). Därför bör det klargöras att frågan om tillfällig omplacering alltid bör övervägas innan en avstängning aktualiseras.

Överbefälhavaren påpekar att en avstängning enligt 34 § LAS måste inledas av en prövning om "särskilda skäl" föreligger. Arbetsdomstolen har en mycket restriktiv tolkning av "särskilda skäl". Detta kan leda till att en arbetsgivare avstår från att avstänga en arbetstagare trots att det vore motiverat med hänsyn till den offentliga verksamhetens särart.

Bakgrunden till mitt förslag: Skillnaden mellan reglerna i LOA och i LAS om avstängning är att det i LOA anges när avstängning får ske och i LAS när avstängning inte får ske.

Enligt 13 kap. 1 § LOA får en arbetstagare avstängas från sitt arbete, om det inleds ett förfarande som syftar till att avskeda arbetstagaren. Ett annat fall är om det vidtas någon åtgärd för att anställa åtal mot en arbetstagare, under förutsättning att gärningen i fråga kan antas medföra uppsägning eller avskedande.

Enligt LAS gäller som nämnts förbud mot avstängning i vissa fall. Om en arbetstagare sägs upp, består anställningsförhållandet till dess tvisten slutligt har avgjorts. Vid tvist om giltigheten av en uppsägning får således en arbetstagare inte stängas av från sitt arbete annat än om det finns särskilda skäl för det (34 § andra stycket). Detta är en undantagsregel som tar sikte på sådana fall, där arbetsgivaren på grund av arbetstagarens beteende eller anställningens särskilda beskaffenhet har ett legitimt behov av att omedelbart kunna stänga av arbetstagaren från arbetet eller det annars framgår som mer eller mindre uppenbart att uppsägningen är sakligt grundad (prop. 1973:129 s. 277).

Det kan nämnas att en arbetstagare som har sagts upp har rätt att behålla lönen och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden även om arbetstagaren då är avstängd från sitt arbete (12 § LAS).

I rättsfallet AD 1978 nr 92 klargjorde domstolen att avstängningsförbudet, dvs. regeln om särskilda skäl för avstängning, måste anses tillämpligt också på avstängningar som ingår som ett första led i ett uppsägningsförfarande.

Om arbetstagaren accepterar en uppsägning eller förklarar sig bara vilja föra skadeståndstalan, så synes en avstängning få ske utan att det finns särskilda skäl.

I 35 § LAS behandlas avstängning i avskedandefallen. Som huvudregel gäller att ett anställningsförhållande bryts även om arbetstagaren för talan om att avskedandet skall förklaras ogiltigt. Har en domstol på yrkande av en arbetstagare beslutat att en anställning trots avskedande skall bestå, får arbetsgivaren inte stänga av arbetstagaren från arbetet (35 § tredje stycket LAS). I det fallet finns inte något utrymme för avstängning, även om särskilda skäl föreligger.

En arbetsgivare får inte heller stänga av en arbetstagare från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedandet, om en domstol har ogiltigförklarat uppsägningen eller avskedandet (37 § LAS).

Av 30 § LAS framgår att också ett avskedande skall föregås av en underrättelse till arbetstagaren och varsel till den lokala arbetstagarorganisation som han tillhör. Med hänsyn till arbetstagarorganisationens rätt att begära överläggning kan det dröja minst en vecka innan avskedandet får verkställas. I ett sådant fall är dock arbetsgivaren oförhindrad att avstänga arbetstagaren från arbetet — t.ex. om det behövs av utrednings- eller säkerhetsskäl — under den tid som behövs för att överläggning skall ske.

Skälen för mitt förslag: Enligt min mening är det av vikt att samma regler i fråga om avstängning gäller över hela arbetsmarknaden. Jag anser inte att de synpunkter som framförts av remissinstanserna bör föranleda en ändring av denna princip.

Detta innebär att reglerna i 13 kap. 1, 3 och 4 §§ LOA inte förs över till den nya LOA när det gäller avstängning vid uppsägning eller avskedande. Som en följd härav bör också övriga bestämmelser som rör dessa ämnen upphävas.

Mot bakgrund av att bestämmelsen i 13 kap. 1 § LOA om avstängning inte heller förs över till nya LOA, bör inte heller bestämmelsen i 15 kap. 3 § LOA om åklagares möjlighet att påkalla beslut om avstängning föras över.

I avsnitt 9.9 har jag föreslagit att reglerna om avstängning på grund av sjukdom i 13 kap. 2 § LOA skall föras över till den nya lag om fullmaktsanställning som jag föreslår. Också reglerna i 13 kap. 1 § om avstängning på grund av att avskedande kan bli aktuellt bör föras över till nämnda lag som närmare framgår av författningskommentaren (avsnitt 15.2).

I likhet med vad som gäller i andra anställningsförhållanden behövs det inom det statliga området en möjlighet att snabbt ställa en arbetstagare åt sidan. Är det fråga om en akut nödsituation, anses det enligt praxis att arbetsgivaren kan försätta arbetstagaren ur tjänstgöring (jfr avsnitt 9.9). Denna rätt grundar sig på arbetsgivarens arbetsledningsrätt samt allmänna rättsgrundsatser om nöd. Är det i stället ett led i en uppsägnings- eller avskedandesituation, kan arbetsgivaren på grund av det system som jag i övrigt förordar använda sig av reglerna om avstängning i LAS.

Lika litet som LOA-utredningen kan jag finna att institutet försättande ur tjänstgöring behöver ändras eller författningsregleras (huvudbetänkandet s. 175, 180 och 181).

11.4 Uppskov med beslut när brott utgör grunden för uppsägning eller avskedande

Mitt förslag: Föreskrifterna i 14 kap. 6 § LOA slopas.

LOA-utredningens förslag: Överensstämmer med mitt (huvudbetänkandet s. 231 f.).

Remissinstanserna: Bara *Rikspolisstyrelsen* och *TCO-OF* behandlar dessa frågor.

Enligt *Rikspolisstyrelsen* har utredningen — t.ex. i fråga om avstängning enligt 13 kap. LOA och uppsägning eller avskedande enligt 14 kap. 6 § LOA — utan tillräckligt bärande skäl bytt ut klara och entydiga regler mot mer komplicerade bestämmelser som leder till tolkningsproblem. Motsvarande regler i LAS borde ha förenklats.

TCO-OF anser att bestämmelserna i 14 kap. 6 § LOA bör gälla också i fortsättningen och kan utformas enligt 16 § lagförslaget. Motivet att ta bort lagrummet grundas bara på att förfarandet är besvärligt för arbetsgivaren.

Skälen för mitt förslag: I 14 kap. 6 § LOA föreskrivs att om en åtgärd har vidtagits för att anställa åtal mot en arbetstagare, får ett ärende om uppsägning eller avskedande på grund av gärningen inte avgöras, förrän ansvarsfrågan har prövats slutligt.

Den paragrafen, som nära knyter an till reglerna om avstängning, har ingen motsvarighet i LAS. Enligt den lagen gäller månadsregeln, dvs. en uppsägning eller ett avskedande får inte grundas på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än en månad innan någon underrättelse lämnades enligt 30 § LAS (7 § tredje stycket och 18 § andra stycket LAS). Men om arbetsgivaren inte omedelbart kan överblicka situationen, börjar tiden av en månad inte löpa förrän de närmare omständigheterna har blivit utredda, t.ex. när polisutredningen är klar (AD 1981 nr 160) eller när dom har fallit i brottmålet (AD 1981 nr 51).

Som nämnts tidigare (avsnitt 2.3) föreslås i prop. 1993/94:67 ändringar i månadsregeln. Tidsfristen sträcks ut till två månader. I vissa situationer skall den tidsfristen kunna brytas igenom.

När 14 kap. 6 § LOA skall tillämpas, måste arbetsgivaren vänta på lagakraftvunnen dom innan uppsägning eller avskedande får tillgripas.

Enligt min mening är den kritik som har framförts mot den tidsutdräkt som är inbyggd i systemet på den statliga sektorn befogad. Ibland kan det dröja flera år tills frågan är avgjord. Brottmålet kan komma att behandlas i flera instanser, innan arbetsgivaren kan fatta sitt beslut, som också kan prövas i flera instanser. Avsevärd tid kan således förflyta, till dess att frågan är slutligt prövad. Detta måste givetvis vara pressande för arbetstagaren, som dessutom kan vara avstängd från sitt arbete under hela tiden. För arbetsgivaren måste det också upplevas som påfrestande att beslut inte kan fattas ens i klara fall.

Trots invändningarna från några remissinstanser kan jag inte finna annat än att systemet enligt 14 kap. 6 § LOA bör ersättas av föreskrifterna om tidsfrister i LAS.

11.5 Allmänt skadestånd för bedömningsfel, m.m.

Mitt förslag: Rätt till skadestånd vid avskedande enligt LAS skall införas.

LOA-utredningens förslag: Överensstämmer med mitt (huvudbetänkandet s. 232).

Remissinstanserna lämnar utredningsförslaget utan erinran.

Skälen för mitt förslag: Enligt 38 § LAS har en arbetstagare som felaktigt har avskedats rätt till skadestånd. Enligt 16 kap. 7 § LOA betalas inte sådant skadestånd för annat än brott mot vissa handläggningsregler; s.k. bedömningsfel omfattas således inte av rätten till skadestånd. Däremot kan en statlig arbetsgivare bli skyldig att utge allmänt skadestånd för bedömningsfel vid ett felaktigt uppsägningsbeslut.

I likhet med LOA-utredningen tycker jag att detta är inkonsekvent, eftersom en uppsägning givetvis är mindre ingripande för arbetstagaren än ett avskedande. Med det föreslagna avskedandeinstitutet bör därför

också följa rätt till skadestånd enligt reglerna i LAS. Därför bör avskedandefallen tas bort från 16 kap. 7 § LOA.

Uppsägningsfallen bör också utmönstras ur nyssnämnda paragraf som en följd av att jag har föreslagit att 14 kap. 6 och 8 §§ LOA skall sakna motsvarighet i den nya lagen.

11.6 Rätten till normerat skadestånd

Mitt förslag: 39 § LAS görs tillämplig på det statliga området vid uppsägningar och avskedanden av en del arbetstagare.

LOA-utredningens förslag: Överensstämmer med mitt (huvudbetänkandet s. 232, 233).

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser har inget att erinra mot utredningens förslag.

Försvarets civilförvaltning och *Arbetsdomstolen* är kritiska mot att 39 § LAS blir tillämplig på statliga anställningar. Domstolen menar att det förväntas av en statlig arbetsgivare att man rättar sig efter en domstols dom på ogiltighet av en vidtagen uppsägning eller ett avskedande.

Universitetet i Stockholm anser att det skulle vara värdefullt med en analys i propositionen av det lämpliga i att nämnda paragraf tillämpas på det statliga området. *Landstingsförbundet* förutsätter att bestämmelsen bara undantagsvis kommer till användning men att den kan ha stor betydelse i vissa speciella förhållanden hos staten.

Skälen för mitt förslag: Bestämmelserna i 39 § LAS handlar om verkningarna av att en arbetsgivare inte rättar sig efter en domstols ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att en tidsbegränsad anställning skall gälla tills vidare. Anställningsförhållandet skall därvid anses upplöst. Det går inte att på nytt föra talan mot arbetsgivaren. I stället får arbetsgivaren för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt vissa bestämmelser.

Skadeståndet är avsett att vara en kompensation för både ekonomisk och ideell skada. Det kan inte jämkas och det betalas ut även om arbetstagaren inte har lidit någon skada. Det är således fråga om allmänt skadestånd. Syftet är att skadeståndet genom sin storlek skall förmå arbetsgivaren att rätta sig efter domen.

I samband med tillkomsten av denna paragraf diskuterades olika alternativ för att förmå arbetsgivaren att respektera domstolens dom. I likhet med utredningen framhöll föredraganden att det inte var lämpligt med regler om rätt för arbetstagaren att med exekutiv tvång återuppta sina arbetsuppgifter (prop. 1973:129 s. 182).

I princip är skadeståndsreglerna i LAS tillämpliga också på det statligt reglerade området när det gäller uppsägning av tillsvidareanställda arbetstagare. Skadeståndsskyldigheten infördes redan i samband med att LAS trädde i kraft.

I rapporten Myndigheters ansvar i vissa personalärenden, m.m. (Ds B 1978:3 s. 20) diskuterades tillämpligheten av 39 § LAS. I rapporten drogs den slutsatsen att nämnda paragraf inte är tillämplig på det statligt reglerade området, under hänvisning till att en arbetstagare enligt 7 kap. 1 § LOA bara får skiljas från sin anställning med stöd av föreskrifter i LOA. Rapporten är bilagd propositionen 1978/79:84 om myndigheters skadeståndsansvar i vissa personalärenden, m.m.

I det föregående (avsnitt 9.1) har jag föreslagit att nyssnämnda 7 kap. 1 § LOA inte skall föras över till den nya lagen. Därav följer att 39 § LAS blir tillämplig även på statens område vid uppsägningar och avskedanden av tillsvidareanställda arbetstagare, om inte något annat föreskrivs. Av det nu sagda följer att lagrummet inte kan anses gälla för arbetstagare som är tillsatta med fullmakt.

Jag anser inte att det skall tillskapas särregler på statens område som undantar tillämpligheten av 39 § LAS. Däremot hyser jag den uppfattningen att denna bestämmelse bara kan komma till användning i undantagsfall. Jag avser dock att noggrant följa hur den kommer att tillämpas på statens område.

11.7 Handläggningen av frågor om avskedande av poliser och ordinarie domare

Min bedömning: Någon omplaceringsskyldighet bör inte föras in vid avskedande av poliser eller ordinarie domare.

Möjligheten att — exempelvis som ett mildare alternativ till avskedande — ta ifrån polismän behörigheten att utöva polistjänst enligt 1 kap. 2 § andra stycket polisförordningen (1984:730) behöver inte lagregleras.

Personalansvarsnämnden vid Rikspolisstyrelsen bör inte ges behörighet att besluta om omplacering av en polis utan frågan bör lösas inom ramen för det nuvarande systemet.

LOA-utredningens förslag: Överensstämmer med min bedömning (huvudbetänkandet s. 233-238).

Remissinstanserna: *Rikspolisstyrelsen* föreslår att en ansvarsnämnd — personalansvarsnämnden vid styrelsen eller Statens ansvarsnämnd — bör ha möjlighet att pröva omplacering som alternativ till uppsägning av personliga skäl och till avskedande. Rikspolisstyrelsen påpekar att nyssnämnda bestämmelse i polisförordningen avser bara de fall när en polisman, utan att han har begått brott för vilka han kan komma att avskedas, av hälsoskäl eller allmän olämplighet inte bör få utöva polisyrket. Styrelsen framhåller att bestämmelsen också kan tillämpas vid sådan tillfällig omplacering som styrelsen har föreslagit i det föregående.

Rikspolisstyrelsen anför vidare att det finns starka skäl för att överväga en generell ordning och komplettera de nuvarande sanktionerna mot felande arbetstagare med "omplacering på grund av brott".

Personalansvarsnämnden vid Rikspolisstyrelsen — eller Statens ansvarsnämnd — skulle med detta förslag få rätt att meddela beslut, som binder arbetsgivaren dvs. polismyndigheten eller länsstyrelsen, att under en viss tid omplacera en polisman till icke-polisiära arbetsuppgifter. Under den tiden kan han fråntas behörigheten som polisman med stöd av 1 kap. 2 § polisförordningen. Enligt Rikspolisstyrelsen mening har ett sådant beslut ingenting med arbetsledningsrätten att göra, eftersom det har en helt annan grund.

Sammanfattningsvis anför Rikspolisstyrelsen att det är mycket angeläget att berörd ansvarsnämnd inom polisväsendet får möjlighet att som ett alternativ till uppsägning eller avskedande besluta om en tidsbegränsad omplacering. På det sättet skulle det bli möjligt att underlåta att avskeda polismän främst i fall där en så ingripande åtgärd inte hade vidtagits mot en arbetstagare med ett annat yrke. Beslutet bör kunna överklagas i samma ordning som gäller för avskedande.

Om så anses behövas, säger sig Rikspolisstyrelsen vara beredd att införa det föreslagna systemet på prov.

Bakgrunden till min bedömning: Enligt gällande rätt finns det ingen skyldighet för arbetsgivaren att försöka omplacera en arbetstagare, som riskerar att avskedas. Som nämnts i det föregående finns en sådan omplaceringsskyldighet vid uppsägning t.ex. av personliga skäl.

LOA-utredningen har undersökt om det finns någon möjlighet att införa en omplaceringsskyldighet i samband med avskedande. Bakgrunden härtill är att det i praxis har förekommit att polismän har blivit avskedade i fall där en så ingripande åtgärd kanske inte skulle ha vidtagits om det hade gällt en arbetstagare med något annat yrke. Anledningen till avskedandet torde därför främst ha varit de särskilda krav som måste ställas på polismän (jfr AD 1981 nr 168, AD 1989 nr 69 och AD 1993 nr 64). Liknande fall har förekommit när det gäller domare (jfr AD 1989 nr 52 och AD 1992 nr 51).

LOA-utredningen har också undersökt om det är möjligt att komplettera sanktionssystemet med att ta ifrån polismän eller andra behörigheten att utöva polistjänst etc. Den felande polismannen skulle därvid ha kvar sin anställning men med ändrade villkor.

I 1 kap. 2 § polisförordningen finns föreskrifter om vilka som skall anses vara polismän. Av särskilt intresse är därvid paragrafens andra stycke, där det föreskrivs att bestämmelserna om polismän inte skall tillämpas på en tjänsteman som inte uppehåller en tjänst som polisman. Den främsta anledningen till att denna bestämmelse infördes, var just önskemålet att kunna omplacera polismän, som av olika skäl anses olämpliga för polisyrket, till andra befattningar inom polisväsendet med vilka polisiära befogenheter inte är förenade. Uppehåller inte en polisman sin tjänst, är han i princip skyldig att lämna ifrån sig sin polislegitimation.

Inom ramen för den arbetskyldighet som gäller i ett anställningsförhållande har en arbetsgivare rätt att varaktigt omplacera en arbetstagare till andra arbetsuppgifter. Denna rätt härleds ur anställningsavtalet och den arbetsledningsrätt som kommer därifrån.

Vid Rikspolisstyrelsen finns en personalansvarsnämnd. Frågor om skiljande från anställningen på grund av personliga förhållanden prövas av nämnden också vad avser anställda i den lokala polisorganisationen. Däremot finns inga bestämmelser om att nämnden har rätt att besluta om omplacering.

Skälen för min bedömning: I likhet med LOA-utredningen vill jag inte förorda att det införs någon rättslig skyldighet att försöka omplacera en arbetstagare vid avskedande. Det finns flera skäl för det.

Ett problem är att avgränsa vilka personalkategorier som skall omfattas av en sådan omplaceringsskyldighet. Den bör givetvis avse arbetstagare på vilka kraven på oförvitlighet är höga. Polismän omfattas naturligtvis av sådana krav men det finns även andra arbetstagare, främst inom rättssområdet, som man ställer sådana krav på. Därför är det inte lämpligt med särlösningar för vissa personalkategorier. Att införa en generell omplaceringsskyldighet är inte heller någon bra lösning. Det skulle medföra, som LOA-utredningen framhåller, att skillnaden mellan avskedande och uppsägning nära nog suddades ut.

Ett annat förhållande som talar emot att införa någon sådan omplaceringsskyldighet som här avses är de praktiska problemen. Det finns numera, sedan Statens arbetsmarknadsnämnd upphörde med sin verksamhet, inte någon myndighet som kan sköta en sådan uppgift som i regel innebär omplacering från en myndighet till en annan och som därför är mycket arbetskrävande. Därtill kommer att sådana omplaceringsförsök i regel har blivit resultatlösa. Det visar inte minst resultaten från arbetsmarknadsnämndens arbete.

När det gäller möjligheten att omplacera en polisman, som är olämplig för sitt yrke, till icke-polisiära uppgifter inom polisväsendet, kan hänvisas till bestämmelserna i 1 kap. 2 § polisförordningen. Med tillämpning av denna bestämmelse är det i en del fall möjligt att låta en felande polisman få behålla sin anställning inom polisväsendet men utan några polisiära befogenheter.

Som framgår av det föregående har personalansvarsnämnden vid Rikspolisstyrelsen ett ansvarsområde som omfattar arbetstagare hos flera anställningsmyndigheter. I varje fall en sådan personalansvarsnämnd kan enligt min mening inte anses ha rätt att besluta om omplacering av arbetstagare i ett ärende som är föremål för nämndens prövning. Det är bara anställningsmyndigheten som kan bedöma vilka faktiska möjligheter som finns till andra arbetsuppgifter eller annan anställning inom myndigheten.

Enligt min uppfattning ligger det dock närmast till hands att lösa detta problem inom ramen för det nuvarande systemet. Precis som i fråga om uppsägningar bör personalansvarsnämnden i ett avskedandefall handlägga ärendet i nära kontakt med den lokala polismyndigheten, om den

lämpligaste lösningen i fallet är en omplacering. Om det därvid skulle visa sig att det är möjligt att omplacera polismannen till icke-polisiära arbetsuppgifter, kan den lokala polismyndigheten besluta om en sådan omplacering. Ansvarsnämnden kan ta hänsyn till detta i ett eventuellt yttrande till domstolen eller om det finns förutsättningar för det. Enligt min mening kan denna lösning ske utan några författningsändringar.

Med anledning av vad Rikspolisstyrelsen anfört om personalansvarsnämndernas beslutskompetens får jag framhålla att det inte är min avsikt att göra några ändringar i detta avseende i fråga om t.ex. personalansvarsnämnden vid Rikspolisstyrelsen. Nämnden skall således också i fortsättningen pröva frågor om bl.a. avskedande och avstängning, när det gäller anställda inom polisväsendet.

När det gäller domare framgår av rättsfallet AD 1989 nr 52 att domartjänsten får anses vara odelbar. Detta innebär att bedömningen av domarens olämplighet skall göras mot bakgrunden av allt det som åligger honom i tjänsten (jfr AD 1988 nr 180 och 1992 nr 51). Det finns således inga möjligheter att omplacera en ordinarie domare till andra arbetsuppgifter inom anställningens ram.

Som jag nämnt i avsnitt 6 behandlas för närvarande frågor om domarnas rättsställning av en särskild utredare. Jag föreslår därför inga ändringar i dessa delar.

12 Periodiska hälsundersökningar i vissa offentliga anställningar

12.1 Behovet av att lagreglera frågan om periodiska hälsundersökningar i vissa offentliga anställningar

Mitt förslag: En skyldighet för en del arbetstagargrupper hos staten, kommunerna och landstingen att genomgå periodiska hälsundersökningar läggs fast i lag. Det skall uteslutande gälla sådana arbetstagare som har arbetsuppgifter där hälsokraven av säkerhetsskäl måste ställas särskilt högt.

LOA-utredningens förslag: Avviker från mitt förslag så till vida att den lag som utredningen föreslår bara skall gälla de fall där det saknas kollektivavtalsbestämmelser i frågan.

Enligt utredningen innebär detta att offentligrättsliga föreskrifter om periodiska hälsundersökningar skall ha lagform. Däremot är det enligt utredningen inte fråga om något påtvingat ingrepp enligt 2 kap. 6 § regeringsformen, när skyldigheten att genomgå sådana hälsundersökningar har sin grund i arbetsledningsbeslut eller kollektivavtal.

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser delar utredningens uppfattning att det bör finnas möjlighet att ålägga offentliganställda med arbetsuppgifter av stor betydelse för säkerheten skyldighet att genomgå

periodiska hälsoundersökningar. Hur detta skall lösas med hänsyn till regeringsformen finns det dock delade meningar om.

Både *Justitieombudsmannen* och *Kammarrätten i Göteborg* instämmer i och för sig med utredningen att föreskrifter i lag skall vara subsidiära i förhållande till kollektivavtal men från andra utgångspunkter. De sätter i fråga Arbetsdomstolens grundlagstolkning i rättsfallet AD 1984 nr 94. Justitieombudsmannen anser sålunda att det rör sig om åligganden som följer av anställningen. Sådana åligganden omfattas enligt Justitieombudsmannen inte — som Arbetsdomstolens majoritet hävdar — av 2 kap. 6 § regeringsformen. Om man däremot — som utredningen med hänsyn till domen har gjort — utgår från att 2 kap. 6 § numera skall anses tillämplig, blir enligt Justitieombudsmannen konsekvensen den att det inte finns något utrymme för att begränsa det skydd som ges i nämnda lagrum genom kollektivavtal.

Justitiekanslern anser att kravet på lagform utesluter reglering i kollektivavtal. *Statens ansvarsnämnd* är i princip av samma uppfattning.

Bakgrunden till mitt förslag

Saken i korthet

Det finns utan tvivel en del anställningar som från säkerhetssynpunkt kräver att arbetstagarens hälsa inte försämras på ett sådant sätt eller i sådan grad att man inte i tillräcklig utsträckning kan förebygga risker för arbetstagaren eller för omgivningen. Markant nedsatt syn eller hörsel hos en bussförare, för att ta ett exempel, ökar naturligtvis på ett icke godtagbart sätt risken för ett missöde i arbetet.

På den privata sektorn av arbetsmarknaden har det ansetts att det ligger inom ramen för anställningsavtalet att underkasta sig t.ex. periodiska hälsoundersökningar.

På det rent kommunala området finns det i ett kollektivavtal (5 § AB 89), som omfattar både tjänstemän och arbetare, regler om läkarintyg.

Som villkor för att anställa någon får enligt nuvarande regeringsbestämmelser också en statlig arbetsgivare föreskriva att en arbetstagare skall lämna läkarintyg, nämligen om arbetsuppgifterna ställer särskilda krav på hälsotillståndet hos den som skall anställas (6 § anställningsförordningen).

För det fall att det visar sig att en statsanställd inte kan sköta sitt arbete tillfredsställande och detta kan antas bero på sjukdom eller liknande omständigheter finns det regler i 13 kap. 2 § LOA om avstängning på grund av sjukdom och om läkarundersökning. Som framgått av det föregående (avsnitt 9.9) har jag föreslagit att dessa regler inte längre skall finnas kvar i LOA mot bakgrund av reglerna om uppsägning i LAS. Eftersom en arbetstagare med fullmakt inte kan sägas upp, måste det i den nya lag om fullmaktsanställning som jag samtidigt föreslår finnas regler som motsvarar 13 kap. 2 § för dessa arbetstagare.

Däremot finns det inga regler i LOA om periodiska läkarundersökningar eller andra hälsoundersökningar med syfte att med hänsyn till

uppgifterna i anställningen regelbundet kontrollera hälsotillståndet hos vissa arbetstagare utan att det har uppkommit någon fråga om bristande tjänstduglighet på grund av sjukdom.

Att sådana regler saknas får ses mot bakgrunden av att det också inom den statliga sektorn före 1984 års rättsfall, som jag strax återkommer till, har varit allmänt vedertaget att det ligger i anställningsavtalet att en del arbetstagare är skyldiga att genomgå periodiska hälsoundersökningar.

Det torde dock, när det gäller inte bara det statliga utan även det kommunala området, följa av rättsfallet att utan ett särskilt lagstöd sådana periodiska eller andra hälsoundersökningar som skulle behövas från säkerhetssynpunkt kan genomföras bara efter arbetstagarens medgivande.

Tidigare utredningar

Regeringen uppdrog — som tidigare nämnts — den 28 mars 1985 åt Statens arbetsmarknadsnämnd att göra en översyn av reglerna om läkarundersökning i statlig tjänst m.m. (se Ds C 1985:5).

I sin utredningsrapport Hälsoundersökningar i statlig tjänst m.m. (Ds C 1986:6) lade arbetsmarknadsnämnden fram förslag till ändringar i bl.a. 13 kap. 2 § LOA, som innebar att arbetstagare med statligt reglerade tjänster skulle vara skyldiga att genomgå periodiska hälsoundersökningar, om de var skyldiga att lämna läkarintyg när de anställdes.

Rapporten remissbehandlades. Remissyttrandena sammanställdes i en promemoria (Ds C 1987:1).

Frågan bereddes därefter vidare inom Civildepartementet. Resultatet av beredningen presenterades i promemorian Periodiska hälsoundersökningar i vissa offentliga anställningar (Ds 1989:45).

I departementspromemorian föreslogs i huvudsaklig överensstämmelse med arbetsmarknadsnämndens förslag att det skulle införas bestämmelser i 13 kap. 2 § LOA som gav arbetsgivaren möjlighet att ålägga arbetstagare i vissa statliga anställningar, där hälsokraven av säkerhetsskäl måste vara särskilt höga, att genomgå periodiska läkarundersökningar eller andra hälsoundersökningar.

Vidare föreslogs att ett tillägg skulle göras i 1 kap. 5 § LOA så att bestämmelserna om läkarundersökning i 13 kap. 2 § LOA och anslutande förfaranderegler skulle tillämpas också på motsvarande arbetstagare hos kommuner och landsting.

1989 års departementspromemoria har inte remissbehandlats.

Regeringen uppdrog, som jag tidigare nämnt, i oktober 1989 åt en särskild utredare (f.d. generaldirektören Börje Hårdefelt) att se över lagstiftningen om offentlig anställning. I uppdraget ingick bl.a. att med förtur särskilt överväga nämnda frågor som rör periodiska hälsoundersökningar. I utredningens material ingick givetvis 1986 års rapport jämte 1987 och 1989 års promemorier.

Hur ärendet därefter har handlagts har jag redogjort för i avsnitt 1.

Enligt 2 kap. 6 § regeringsformen är varje medborgare gentemot det allmänna skyddad mot bl.a. påtvingade kroppsliga ingrepp.

Med "det allmänna" avses dels det allmännas verkställande organ, dels de normgivande organen när de beslutar offentlighetsrättsliga föreskrifter som är betungande för enskilda (prop. 1975/76:209 s. 86). Det är i detta sammanhang väsentligt att notera att med uttrycket "det allmänna" i grundlagen givetvis avses inte bara statliga myndigheter utan också kommunerna och landstingen (se bl.a. SOU 1975:75 s. 185).

Det bör också noteras att vissa ingrepp från det allmännas sida inte anses utgöra rättighetsinskränkningar, nämligen sådana som grundar sig på en civilrättslig relation.

Med "kroppsligt ingrepp" avses enligt motiven bl.a. kroppsbesiktning, t.ex. en påtvingad läkarundersökning (prop. 1975/76:209 s.147). Det bör också framhållas att grundlagsskyddet uteslutande gäller påtvingade ingrepp.

Enligt 2 kap. 12 § regeringsformen får de fri- och rättigheter som avses i bl.a. 2 kap. 6 § begränsas, men bara genom lag och bara för att tillgodose något ändamål som är godtagbart i ett demokratiskt samhälle. Begränsningen får aldrig gå utöver vad som är nödvändigt med hänsyn till det ändamål som föranlett den och får heller inte sträcka sig så långt att den utgör ett hot mot den fria åsiktsbildningen som en av folkstyrelsens grundvalar. Begränsningen får inte göras enbart på grund av någon politisk, religiös eller kulturell åskådning eller liknande. Enligt 2 kap. 12 § gäller också andra speciella villkor för begränsande lagstiftning.

Yrkesregler m.m.

Enbart på vissa områden finns lagregler om hälsoundersökningar. Som exempel kan nämnas de regler som finns i luftfartslagen (1957:297), livsmedelslagen (1971:511), körkortslagen (1977:477), fartygssäkerhetslagen (1988:49), smittskyddslagen (1988:1472), strålskyddslagen (1988:220) och järnvägssäkerhetslagen (1990:1157). I arbetsmiljölagen (1977:1160) finns också bestämmelser om läkarundersökning.

Lag- och avtalsreglering i fråga om offentliganställda

Regeringsformen innehåller vidare en del särskilda bestämmelser om statstjänstemän. Av 11 kap. 10 § framgår att grundläggande bestämmelser om statstjänstemännens rättsställning i andra hänseenden än som berörs i regeringsformen skall meddelas i lag.

Föreskrifter av det slag som avses i 11 kap. 10 § regeringsformen finns främst i LOA. De rör bl.a. påtvingade läkarundersökningar (13 kap. 2 § LOA) men däremot inte, som tidigare nämnts, t.ex. periodiska hälsoundersökningar. Förutom de statsanställda omfattar bestämmelserna i LOA även andra arbetstagare med statligt reglerade anställningar, t.ex. de försäkringskassanställda.

För det rent kommunala anställningsområdet saknas lagregler i LOA om läkarundersökning o.d. I vissa andra hänseenden — främst vad gäller arbetskonflikter — är LOA dock tillämplig också på de kommunalt anställda.

I 8 kap. 5 § regeringsformen sägs att grunderna för kommunernas organisation och verksamhet skall bestämmas i lag.

Närmare föreskrifter — både vad gäller statstjänstemännens rättsställning och vad gäller kommunernas organisation och verksamhetsformer — tillhör området för regeringens s.k. restkompetens eller kan betraktas som verkställighetsföreskrifter enligt 8 kap. 13 § regeringsformen. Men det förutsätts i grundlagsmotiven att regeringen skall vara återhållsam med detaljreglering på det kommunala området (prop. 1973:90 s. 306).

Hälsundersökning av statsanställda m. fl.

Som villkor för en statligt reglerad anställning kan — som tidigare har berörts — en myndighet med stöd av 6 och 7 §§ anställningsförordningen kräva att läkarintyg skall lämnas vid nyanställning, nämligen om arbetsuppgifterna i tjänsten är sådana att särskilda krav måste ställas på innehavarens hälsotillstånd i något visst hänseende.

Fullgör en arbetstagare i en statligt reglerad anställning inte sina arbetsuppgifter tillfredsställande, får han avstängas från arbetet, om den bristande tjänstdugligheten beror på sjukdom eller därmed jämförligt förhållande (13 kap. 2 § LOA). För det fall att arbetstagaren inte kan sköta sitt arbete och det framstår som sannolikt att förhållandet beror på sjukdom eller liknande omständighet finns det i nämnda paragraf föreskrifter om att arbetstagaren får åläggas att genomgå läkarundersökning. Om arbetstagaren inte följer ett sådant åläggande, får han avstängas från arbetet.

Utanför området för 13 kap. 2 § ligger således — som framgår av det föregående — inte bara fall där arbetstagaren fullgör sina arbetsuppgifter tillfredsställande utan också fall där han visserligen missköter sitt arbete på ett eller annat sätt, men där det inte är utrett eller sannolikt att bristen i tjänstdugligheten beror på sjukdom eller liknande. I LOA finns det däremot inte regler om läkarundersökning med syfte att regelbundet kontrollera arbetstagarens hälsotillstånd under anställningen.

Som nämnts har jag föreslagit att det nuvarande regelsystemet i LOA om påtvingad hälsundersökning inte skall behållas bl.a. mot bakgrund av att det finns regler i LAS om uppsägning. Eftersom fullmaktshavare är ouppsägbara, bör dock reglerna finnas kvar för deras del.

Hälsundersökningar av kommunalt anställda

För den kommunala sektorns del föreskrivs det i 5 § i kollektivavtalet AB 89 under rubriken Tjänstbarhetsintyg:

Om arbetsgivaren så påfordrar, är arbetstagare i samband med anställandet eller eljest skyldig att avlämna av läkare utfärdat intyg om tjänstbarhet. Kostnaden för sådant intyg ersättes av arbetsgivaren.

Tjänstbarhetsintyg skall vara avfattat enligt fastställt formulär och, om så påfordras, utfärdat av anvisad läkare.

I 10 § 4-6 AB 89 sägs det vidare:

4. Arbetstagare kan efter läkares hörande meddelas förbud att tjänstgöra för att förhindra att smitta sprids.

5. Arbetstagare kan meddelas förbud att tjänstgöra i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning.

6. Arbetstagare, som vägrar genomgå läkarundersökning eller ställa sig till efterrättelse av läkare föreskriven vård, kan avstängas från tjänstgöring för högst 30 arbetsdagar i sänder.

Regeln i 5 § torde av parterna vara avsedd att ge arbetsgivaren befogenhet att efter skälighet avgöra också frågor om hälsoundersökningar under anställningen. Avtalsregeln torde med andra ord utgöra en s.k. arbetsgivarventil.

AD-domen 1984 nr 94

Av särskilt intresse i detta sammanhang är att Arbetsdomstolen i det förut nämnda rättsfallet (AD 1984 nr 94) har funnit att ett åläggande om läkarundersökning av en statsanställd strider mot 2 kap. 6 § regeringsformen och därför saknar verkan.

Fallet gällde en bussförare hos SJ. Denne hade — med stöd av interna myndighetsföreskrifter — ålagts att genomgå ett antal läkarundersökningar, såväl periodiska som andra, främst av säkerhetsskäl. Arbetsdomstolen fann att besluten om läkarundersökningarna stod i strid mot 2 kap. 6 § regeringsformen genom att dessa utgjort påtvingade kroppsliga ingrepp, som SJ saknat stöd i lag för att genomföra. Domstolen konstaterade i sin dom att läkarundersökningarna i fråga var att anse som ingrepp i den mening som avses i regeringsformen under förutsättning att de var att betrakta som påtvingade. Så var enligt domstolen fallet inte bara när det kunde bli fråga om fysiska tvångsåtgärder för att få undersökningen till stånd utan också när hot om andra sanktioner kunde bli aktuellt.

Arbetsdomstolen fann att det i målet var fråga om myndighetsutövning. Domstolen anförde emellertid att den inte hade tagit ställning till i vad mån 2 kap. 6 § kan ha tillämplighet också utanför området för myndighetsutövning.

En ledamot var skiljaktig och ansåg att läkarundersökningarna inte omfattades av reglerna i vare sig 2 kap. 6 § eller 11 kap. 10 § regeringsformen. I stället rörde det sig om åligganden som följde av arbetstagarens anställning. Det var enligt den skiljaktiga meningen fråga om ett exempel på en sådan detaljreglering av de SJ-anställdas villkor som faller inom ramen för regeringens restkompetens enligt 8 kap. 13 § regeringsformen.

Domen innebär emellertid att man inte längre med framgång kan hävda att arbets- och anställningsvillkor faller utanför 2 kap. 6 §. Om en offentlig — statlig eller kommunal — arbetsgivare beordrar en arbetstagare att genomgå en läkarundersökning och det finns ett sanktionshot, anses undersökningen vara påtvingad. Den omfattas således enligt Arbetsdomstolens majoritet av skyddsregeln i 2 kap. 6 §.

Skälen för mitt förslag

Räckvidden av föreskrifterna i 2 kap. 6 § regeringsformen bestäms, som framgått, av bl.a. uttrycket "påtvingad". Däri ligger att det inte anses vara frågan om något tvång, ifall medgivande till den åtgärd eller det beslut som saken gäller har lämnats frivilligt. Vidare skall det allmänna förfoga över något maktmedel för att kunna genomdriva åtgärden för att det skall anses vara fråga om tvång. Men det behöver inte röra sig om våldsanvändning — det räcker med hot om någon sanktion.

När en läkarundersökning utgör en förutsättning för en förmån, t.ex. en anställning, anses tvångsmässigt ingrepp inte föreligga.

Genom Arbetsdomstolens dom 1984 nr 94 har rättsläget förändrats på så sätt att regler som kan sägas begränsa den enskildes frihet genom att tvinga honom att genomgå hälsundersökningar inom ramen för det offentliga anställningsförhållandet i fortsättningen måste meddelas genom lag. Detta gäller såväl i statliga som i kommunala anställningar. Alla slag av påtvingade hälsundersökningar torde omfattas av AD-domen, även t.ex. periodiska hälsundersökningar och undersökningar med stöd av 13 kap. 2 § LOA.

Om mitt förslag till en ny LOA genomförs, innebär det i fråga om det statliga området att där kommer att finnas lagregler om obligatoriska hälsundersökningar men bara för arbetstagare som är anställda med fullmakt (jfr avsnitt 9.9).

Av vad jag nu har sagt framgår att det i fråga om de statsanställda saknas särskilt lagstöd för att tvinga någon att genomgå periodiska hälsundersökningar. När det gäller kommun- och landstingsanställda finns det i kollektivavtal regler om skyldighet att underkasta sig hälsundersökningar.

För att någon tvekan om grundlagsenligheten inte skall råda bör skyldigheten att i ett offentligt anställningsförhållande genomgå periodiska hälsundersökningar slås fast i lag. Av lagen bör följa att offentliga arbetsgivare regelbundet får kontrollera om en anställd uppfyller hälsokraven för tjänsten när detta är motiverat av säkerhetsskäl. Som förutsättning härför bör dock gälla att arbetstagaren omfattas av kollektivavtal eller — i fråga arbetstagare hos myndigheter under regeringen — av en förordning om skyldighet att genomgå sådana periodiska hälsundersökningar.

Det rör sig med andra ord om nya tjänstbarhetsintyg för en del av de tjänster där sådant intyg i dag krävs redan för att en anställning över huvud taget skall komma i fråga. Jag utgår dock från att antalet

undersökningar inte skall öka i förhållande till vad som hittills har ansetts tillräckligt.

Flertalet anställda torde se positivt på möjligheten att regelbundet få genomgå sådana undersökningar. Därtill kommer att det på många viktiga samhällsområden — som framgått — redan finns speciallagstiftning som medger hälsoundersökning av arbetstagarna. Det senaste exemplet på en sådan lagstiftning är som framgått järnvägssäkerhetslagen, som gäller över hela arbetsmarknaden i fråga om spårbunden trafik.

Syftet med de periodiska undersökningarna bör vara att söka förebygga risken för sådana allvarliga olyckor i allmän verksamhet som typiskt sett kan inträffa till följd av ohälsa hos dem som utövar sådan verksamhet som kan innebära fara, t.ex. för trafikanter eller andra som kan drabbas. De skyddsintressen som kan motivera undersökningskrav bör vara liv, personlig säkerhet och hälsa samt egendom och miljö.

För att minimera risken för felhandlingar eller olyckor som kan drabba de personer som kommer i kontakt med arbetstagaren i arbetet eller som på något annat sätt kan utsättas för effekterna i hans eller hennes tjänsteutövning eller som kan drabba omgivningen i övrigt måste det således anses rimligt att höga hälsokrav ställs på arbetstagare med särskilt ansvarsfyllda uppgifter. Det kan exempelvis vara fråga om att syn, hörsel eller andra sinnen bör kontrolleras återkommande. Detta kan ske genom att kräva regelbundna hälsokontroller av några speciella kategorier arbetstagare.

På så vis måste man försöka tillgodose rimliga anspråk på den anställdes funktionsduglighet och reaktionsförmåga vid riskfyllda arbetsuppgifter. Hälsokraven bör ställas så länge arbetstagaren fullgör samma arbetsuppgifter.

Med regeringens förslag legaliseras kollektivavtal och andra föreskrifter om återkommande hälsoundersökningar i de farliga verksamheterna. På så sätt görs det åter — som före 1984 års dom — möjligt att också inom den offentliga sektorn säkra samma slags hälsoundersökningar som ofta torde betraktas som en självklarhet i motsvarande verksamheter i privaträttslig regi, t.ex. i ett kommunägt bussbolag. Framför allt genom sin preventiva verkan bör föreskrifterna kunna bidra till att förebygga vanligt förekommande olycksrisker även i verksamheter som bedrivs i myndighetsform. Detta ligger naturligtvis i hög grad i både allmänhetens och de offentliganställdas intresse.

Som jag ser det, saknas det i praktiken däremot behov av att på förekommen anledning — alltså vid sidan av de periodiska hälsoundersökningarna — tvinga en arbetstagare till en hälsoundersökning. Sådana s.k. extraordinära undersökningar torde kunna anordnas i samförstånd med arbetstagaren. Detta förhållande torde inte förändras av att 13 kap. 2 § i nuvarande LOA slopas (avsnitt 9.9.)

Mitt förslag: Den som har sådana arbetsuppgifter att brister i hans eller hennes hälsotillstånd kan medföra risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom skall efter uppmaning vara skyldig att genomgå periodiska hälsoundersökningar. Skyldigheten gäller bara för arbetstagare med arbetsuppgifter som särskilt anges i föreskrifter i kollektivavtal eller förordning.

LOA-utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med mitt förslag.

Remissinstanserna: Flertalet är i princip positiva till utredningens förslag.

Två remissinstanser, nämligen *Försvarets sjukvårdsstyrelse* och *Statens ansvarsnämnd*, anser att reglerna också bör omfatta privatanställda.

Arbetsdomstolen påpekar vikten av att en arbetstagare inte skall vara tvungen att underkasta sig undersökningar i vidare mån eller för annat ändamål än som motiveras av de aktuella skyddsintressena.

Rikspolisstyrelsen anser inte att det förhållandet att läkarintyg krävs vid nyanställningen alltid bör motivera skyldighet att genomgå periodiska hälsoundersökningar. Rikspolisstyrelsen pekar därvid på att det finns ca 17 000 polismän och att det vid nyanställning är obligatoriskt med läkarundersökning.

Statsanställdas förbund anser att en lagstiftning som bara skall gälla för de offentliganställda skall ta sikte på sådana funktioner som är specifika för det offentliga området. Med hänsyn härtill bör det i lagen mer preciserat anges vilka särskilda personalkategorier, specifika på det offentliga området som omfattas av undersökningskyldigheten.

LO-Rättsskydd AB menar att förslaget i vissa delar innebär allvarliga försämringar för de offentliganställda när det gäller skyddet mot obligatoriska läkarundersökningar. Den föreslagna regleringen är för omfattande. Möjligen behöver exempelvis piloter, bussförare och lokförare regelbundet underkastas hälsoundersökningar i fråga om syn, hörsel och reaktionsförmåga. Men bestämmelserna skall inte kunna utnyttjas i ovidkommande syften. Det framlagda förslaget är en både summarisk och alltför förenklad produkt. I praktiken innebär förslaget att regeringen delegerar ända ner till myndighetsnivå att avgöra vilka personalkategorier som skall vara skyldiga att underkasta sig påtvingad läkarundersökning vilket inte kan vara någon rimlig lösning. När det gäller säkerhetstjänsten bör till denna kategori bara hänföras personer som har utpräglade sysslor som innebär fara för annans liv eller säkerhet t.ex. fordonsförare.

Skälen för mitt förslag: När det gäller att generellt avgränsa vilka som bör genomgå periodiska hälsoundersökningar är det enligt min mening —

som också Arbetsdomstolen påpekat — viktigt att någon inte behöver underkasta sig sådan undersökning i vidare mån eller för annat ändamål än som motiveras av skyddsintressena. I den delen kan jag bara instämma med LOA-utredningen att regler av detta slag måste tillämpas med urskillning och återhållsamhet och med respekt för den enskildes integritet.

Den föreslagna regleringen avses omfatta både kommunala och statliga anställningar där bristande tjänstduglighet som beror av sjukdom eller liknande innebär en allvarlig säkerhetsrisk med avseende på de angivna skyddsintressena. Jag syftar främst på sådana offentliganställda som utövar samhällets tvångsbefogenheter gentemot medborgarna eller som utövar hälso- och sjukvård eller utför transport av personer och av gods eller som hanterar särskilt farliga ämnen eller föremål eller har något annat riskfyllt arbete.

Några exempel på vilka kategorier av statligt anställda som det kan röra sig om ges i LOA-utredningens delbetänkande (SOU 1991:29 s. 28-30).

En del av den personal som nämns i delbetänkandet är redan nu skyldig att genomgå periodiska hälsoundersökningar på grund av bestämmelser i lag. Som exempel kan nämnas järnvägssäkerhetslagen (jfr avsnitt 12.1) med följdförfattningar som bl.a. omfattar anställda hos SJ och Banverket.

På det statliga området torde ofta den berörda personalen omfattas av föreskrifterna om läkarintyg vid nyanställning enligt 6 och 7 §§ anställningsförordningen. Beslut om sådana intyg meddelas av tillsättningsmyndigheten efter samråd med Socialstyrelsen eller, inom Försvarsmakten, med Försvarets sjukvårdsstyrelse.

Som nämnts bör de nya lagreglerna avse även kommun- och landstingsanställda.

Samtidigt får jag erinra om att förslaget till lagreglering av skyldigheten att genomgå periodiska hälsoundersökningar på den statliga och kommunala sektorn av arbetsmarknaden förutsätter att det av ett kollektivavtal eller — om det inte finns något sådant avtal — av en förordning när det gäller arbetstagare hos myndigheterna under regeringen närmare anges i vilka anställningar som sådan skyldighet skall finnas.

Mitt bedömning: Om det vid en hälsoundersökning visar sig att den anställda har sådana defekter i sitt hälsotillstånd att han eller hon utgör en risk för de skyddsvärda intressena, skall arbetstagaren i fråga rehabiliteras med stöd av bestämmelserna i lagen om allmän försäkring. I rena undantagsfall kan det bli aktuellt med andra åtgärder, t.ex. omplacering eller uppsägning.

LOA-utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med min bedömning.

Remissinstanserna: *Försvarets civilförvaltning* efterlyser ett klarläggande av begreppen avstängning, begränsad avstängning och tillfällig omplacering. *Civilförvaltningen* anser också att avstängning enligt 13 kap. 2 § LOA bör särskiljas från vad som avses med avstängning i LOA-utredningens förslag. *SJ* delar den uppfattningen.

Arbetsdomstolen efterlyser en mer fullständig analys av den situation som kan förväntas uppstå om en arbetstagare motsätter sig arbetsgivarens uppmaning att genomgå en läkarundersökning. Även frågan i vilken utsträckning det är på sin plats att använda sig av sådana procedurregler som finns vid avstängning enligt LOA bör belysas.

Enligt *Statsanställdas förbund* bör arbetsgivarens möjlighet att tillgripa avstängning vara förenad med en skyldighet för arbetsgivaren att så långt möjligt erbjuda arbetstagaren andra likvärdiga arbetsuppgifter.

TCO anser att som utgångspunkt bör gälla att den som inte klarar en hälsoprövning inte skall vidkännas någon ändring av gällande anställningsvillkor. *Svenska Polisförbundet* tar också upp trygghetsaspekter.

Skälen för min bedömning: Som jag tidigare framhållit torde det i normalfallet inte uppkomma några problem i samband med periodiska hälsoundersökningar. I regel har arbetstagarna en positiv inställning till sådana undersökningar som kostnadsfritt tillhandahålls dem. Att det skulle vara förenat med något slags tvång att genomgå sådana undersökningar torde vara främmande både för arbetsgivaren och de anställda.

Om det vid hälsoundersökningen skulle framkomma att arbetstagaren har någon defekt som medför att det finns risk för t.ex. andras personliga säkerhet, bör det åligga arbetsgivaren att se till att arbetstagaren blir föremål för lämpliga personalvårdande åtgärder. Beroende på skadans art kan det bli aktuellt med sjukvårdsbehandling eller någon annan rehabilitering med stöd av bestämmelserna i lagen om allmän försäkring i syfte att arbetstagaren skall kunna återuppta sitt tidigare arbete eller i varje fall en del av de tidigare arbetsuppgifterna. Det kan också finnas utrymme för flexibla lösningar som innebär att inom ramen för anställningen anpassa arbetsuppgifterna till hälsotillståndet.

Om inte detta är möjligt, kan resultatet av hälsoundersökningen bli att arbetstagaren erbjuds omplacering till andra arbetsuppgifter.

Vägrar en anställd att genomgå en periodisk hälsoundersökning får myndigheten i kraft av sin arbetsledningsrätt beordra honom att utföra andra arbetsuppgifter som inte omfattas av skyldigheten att genomgå periodiska hälsoundersökningar. De nya arbetsuppgifterna måste enligt allmänna principer ligga inom ramen för den arbetskyldighet som gäller för arbetstagaren.

Arbetstagaren bör också kunna meddelas disciplinpåföljd för sin vägran att följa anmaningen att låta sig hälsoundersökas.

Skulle det visa sig omöjligt att omplacera arbetstagaren återstår som en sista utväg att säga upp honom.

Som nämnts i det föregående utgörs merparten av de som skall genomgå periodiska hälsoundersökningar av sådan personal som då de anställdes var skyldiga att lämna läkarintyg. De torde därför vara införstådda med att det också i fortsättningen med jämna mellanrum skall bli aktuellt för dem att hälsoundersökas.

Som jag tidigare har berört är det inte obligatoriskt att den som i samband med att han anställdes skulle lämna läkarintyg i fortsättningen också kommer att genomgå hälsoundersökningar. Å andra sidan kan nya hälsokrav på grund av utvecklingen komma att ställas på nya grupper av anställda. Sådana anställda kan det då bli nödvändigt att regelbundet låta hälsoundersöka. Även för en sådan arbetstagarer gäller givetvis att han eller hon kan bli omplacerad eller uppsagd om han eller hon vägrar att bli hälsoundersökt.

12.4 Den lagtekniska lösningen

Mitt förslag: Allmänna föreskrifter om skyldigheten för vissa offentliganställda att genomgå periodiska hälsoundersökningar skall tas in i nya LOA.

LOA-utredningens förslag innebär att bestämmelserna tas in i en särskild lag.

Remissinstanserna: Bara ett fåtal remissinstanser yttrar sig särskilt om den lagtekniska lösningen. Bland dem som är positiva till utredningens förslag eller i varje fall inte har något att erinra mot det kan nämnas *Justitiekanslern*, *Försvarets sjukvårdsstyrelse* och *Tullverket*.

Justitieombudsmannen, *Rikspolisstyrelsen* och *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Uppsala universitet* förordar däremot att föreskrifterna tas in i LOA. När det gäller verkställighetsföreskrifter framhåller fakultetsstyrelsen att lagen måste vara så utförlig att något väsentligt nytt inte tillförs genom förordningsföreskrifter. *LO-Rättsskydd AB* är av samma uppfattning.

Skälen för mitt förslag: När det gäller den lagtekniska lösningen står valet närmast mellan att föra in föreskrifterna i en ny LOA eller i en särskild lag.

För min del finner jag det vara mest ändamålsenligt att frågan regleras i nya LOA.

LOA får anses vara en allmän lag på området, trots att den utgör speciallag i förhållande till den arbetsrättsliga lagstiftningen i MBL, LAS etc. Det innebär att specialregler tar över bestämmelser i den nya lagen. Att det förhåller sig på det sättet torde numera vara allmänt vedertaget. För tydlighetens skull bör dock detta framgå av den nya lagen.

Förutom de obligatoriska uppgifterna om vilka arbetstagare som är skyldiga att genomgå hälsoundersökningar, kan i ett kollektivavtal eller en förordning ges föreskrifter om t.ex. intervalltäteten för undersökningar.

Den som är missnöjd med ett beslut som meddelats med stöd av den nya lagregeln får på vanligt sätt väcka talan enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

13 Administrativa och ekonomiska konsekvenser av förslagen

Ett genomförande av mina förslag innebär att det skapas bättre förutsättningar att genom personalpolitiska åtgärder förnya den offentliga sektorn. Jag anser också att de nya reglerna blir ett stöd för och inte — som de nuvarande ibland synes vara — ett hinder för strukturförändringar.

De nya reglerna kommer att bättre svara mot skilda verksameters olika behov eller konkurrenssituation. Genom att reglerna blir smidigare i förhållande till olika slag av statlig verksamhet, kommer det att bli lättare att utforma flexibla personaladministrativa system för olika typer av myndigheter t.ex. anslagsmyndigheter, affärsverk, stora och små myndigheter.

Reglerna innebär också att personalrörligheten underlättas. De blir också enklare att förstå, överblicka och tillämpa för dem som i skilda egenskaper har att syssla med frågor om arbets- och anställningsvillkoren för statligt anställda.

Det är svårt att beräkna de ekonomiska konsekvenserna av förslagen. De nuvarande delvis oförenliga parallella systemen leder ofta till merarbete. Det gäller t.ex. ledigkungsreglerna och reglerna om påtvingade läkarundersökningar. Hur mycket merarbetet i dagens system kostar är inte känt. Eftersom förslagen innebär att merarbetet i bl.a. nämnda avseenden minskar betydligt, bör de också enligt min mening leda till kostnadsminskningar.

SlopanDET av ett stort antal särregler i 7 kap. LOA och införandet av en fullmaktsanställningslag innebär att reglerna blir överskådligare och lättare att tillämpa. Detta medför administrativa förenklingar och bör också leda till minskade kostnader på sikt.

När det gäller förslagen rörande avskedandeinstitutet m.m. finns en mindre risk för begränsade kostnadsökningar. Staten kan bli skyldig att betala skadestånd för bedömningsfel. Riskens är dock så liten att man kan bortse från den.

Förslagen om bl.a. turordning, företrädesrätt, bisysslor, disciplinansvar, åtalsanmälan och periodiska hälsoundersökningar har bedömts vara i stort sett kostnadsneutrala i förhållande till dagens regelsystem.

Prop. 1993/94:65

14 Upprättade lagförslag

I enlighet med vad jag nu anfört har inom Finansdepartementet upprättats förslag till

1. lag om offentlig anställning,
2. lag om fullmaktsanställning,
3. lag om ändring i högskolelagen (1992:1434),
4. lag om ändring i lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare,
5. lag om ändring i lagen (1988:1385) om Sveriges riksbank,
6. lag om ändring i arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262),
7. lag om ändring i lagen (1986:765) med instruktion för Riksdagens ombudsmän,
8. lag om ändring i polislagen (1984:387),
9. lag om ändring i lagen (1983:1061) med instruktion för Riksdagens förvaltningskontor,
10. lag om ändring i sekretesslagen (1980:100),
11. lag om ändring i lagen (RFS 1980:4) om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter,
12. lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister samt
13. lag om ändring i lagen (1965:61) om behörighet att utöva veterinäryrket m.m.

Förslag 7-10 har upprättats i samråd med chefen för Justitiedepartementet, förslag 4 i samråd med chefen för Socialdepartementet, förslag 3 i samråd med chefen för Utbildningsdepartementet, förslag 13 i samråd med chefen för Jordbruksdepartementet och förslag 6 och 12 i samråd med chefen för Arbetsmarknadsdepartementet.

15 Författningskommentarer

15.1 Lagen om offentlig anställning

Innehållet och dispositionen i stort

Lagen har disponerats på följande sätt. Efter de tre inledande paragraferna finns i 4 § regler om bedömningsgrunder vid anställning som knyter an till regeringsformens föreskrifter om förtjänst och skicklighet. Därefter följer regler i 5 och 6 §§ om svenskt medborgarskap som behörighetsvillkor, i 7 § om bisysslor, i 8-13 §§ vissa föreskrifter om upphörande av anställningar, i 14-21 §§ om disciplinansvar, i 22 § om åtalsanmälan, i 23-29 §§ om arbetskonflikter, i 30 § om periodiska hälsoundersökningar, i 31 § om skiljande från arbetsuppgifter (det som i nuvarande 7 kap. 7 §

LOA kallas försättande i disponibilitet), i 32 och 33 §§ om arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning, i 34 § om Statens ansvarsnämnd, i 35 och 36 §§ om verkställighet av beslut, i 37-41 §§ om rättegången samt i 42 § om tillämpningen av andra författningar.

Särskilt om den lagtekniska utformningen m.m.

Bestämmelser som bara allmänt hänvisar till annan lagstiftning eller som i övrigt saknar någon självständig betydelse finns i regel inte kvar i nya LOA. Några exempel på detta kan nämnas.

I 2 kap. 3 § första meningen LOA sägs att i fråga om arbetstagare hos riksdagen eller dess myndigheter utövar riksdagen sådan befogenhet att meddela föreskrifter som enligt denna lag tillkommer regeringen. Eftersom det sagda följer direkt av grundlagen (8 kap. 13 § andra stycket och 11 kap. 8 § regeringsformen), har denna regel inte tagits in i nya LOA.

Regeringen har med stöd av 8 kap. 13 § regeringsformen alltid möjlighet att meddela verkställighetsföreskrifter eller genom förordning delegera sin rätt till någon myndighet under regeringen. Några bestämmelser härom behövs inte. Därför har bl.a. 4 kap. 3 § fjärde stycket, 6 kap. 1 § andra meningen, 13 kap. 4 § samt 15 kap. 1 § andra stycket andra meningen och 4 § tredje stycket LOA slopats.

När det gäller 4 kap. 8 § LOA torde motivet för bestämmelsen främst vara att markera att ämnet inte är avtalsbart (prop. 1975/76:105 bil. 2 sid. 248). Som allmän regel gäller dock att avtal inte får strida mot tvingande lag. Bestämmelsen behövs därför inte.

Vissa specialregler som har utmönstrats från LOA bör föras över till andra författningar

Som nämnts i det föregående har ambitionen varit att nya LOA främst skall innehålla bestämmelser som är tillämpliga på statsanställda i allmänhet. Mot den bakgrunden har de särskilda reglerna om ordinarie domare och om anställningsformen fullmakt förts in i en särskild lag för fullmaktsanställda (avsnitt 6).

Som en följd av nya LOA:s tillämpningsområde blir bestämmelsen i 15 kap. 8 § LOA om att staten vid en tvist i vissa fall skall "anses som arbetsgivare även när tvisten avser en anställning hos någon annan än staten" bara tillämplig på försäkringskassorna. Med hänsyn härtill och då bestämmelsen inte behöver ges i lag avser jag att återkomma senare med förslag.

Bestämmelserna i 15 kap. 1-3 och 7 §§ LOA om beslutande myndighet m.m. torde lämpligen kunna föras över till någon förordning, eftersom de inte behöver ges i lagform.

1 § I denna lag finns särskilda föreskrifter om arbetstagare hos

1. riksdagen och dess myndigheter,
2. myndigheterna under regeringen,
3. kyrkomötet och dess myndigheter,
4. de allmänna försäkringskassorna.

Särskilda föreskrifter om arbetstagare som avses i första stycket 2 finns också i lagen (1994:000) om fullmaktsanställning.

2 § Följande föreskrifter i lagen gäller också arbetstagare hos kommuner, landsting, kommunalförbund, församlingar och kyrkliga samfälligheter, nämligen

23-29 §§ om arbetskonflikter,

42 § första stycket om vissa undantag från lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Föreskrifterna i 30 § om periodiska hälsoundersökningar gäller också arbetstagare hos kommuner och landsting.

1 § första stycket motsvarar närmast 1 kap. 1 § LOA när det gäller arbetstagare hos de angivna myndigheterna och de allmänna försäkringskassorna.

Den allmänna arbetsrättsliga lagstiftningen, t.ex. LAS och MBL, är liksom hittills tillämplig på arbetstagarna inom den offentliga sektorn. Genom att använda uttrycket "särskilda föreskrifter" markeras att nya LOA är en speciallag till bl.a. nyssnämnda lagar.

Tillämpningsområdet avgränsas inte längre genom uttrycket statlig reglerad anställning, som bl.a. återfinns i 1 kap. 1 § 3 och 2 kap. 1 § LOA, utan det begreppet har slopats. Härigenom har som närmare har utvecklats i avsnitt 3 vissa anställda hos icke-statliga arbetsgivare undantagits från lagens tillämpningsområde.

Uttrycket arbetstagare hos staten har inte använts, eftersom det kan ge intryck av att staten som sådan är den egentliga arbetsgivaren i stället för de olika myndigheterna. Det kan även lätt leda till den missuppfattningen att också de arbetstagare som är anställda hos statliga bolag, stiftelser och andra av staten ägda privaträttsliga rättssubjekt skulle omfattas av LOA. För dessa arbetstagare gäller enbart den allmänna arbetsrättsliga lagstiftningen.

Myndigheter under riksdagen är t.ex. Riksdagens ombudsmän och Sveriges riksbank.

Med myndigheter under regeringen avses dels de statliga förvaltningsmyndigheter som lyder under regeringen i enlighet med 11 kap. 6 § regeringsformen, dels domstolarna, som i sin administrativa verksamhet också lyder under regeringen.

Myndigheter under kyrkomötet är Svenska kyrkans centralstyrelse och Kyrkomötets besvärdsnämnd.

Med arbetstagare hos riksdagen och kyrkomötet avses i lagen arbetstagare inom utskottsorganisationen och inom andra hos riksdagen och kyrkomötet förekommande beredningsorgan, som inte är egna myndigheter.

Den nya lagen är i samma utsträckning som den gamla tillämplig på anställda hos de allmänna försäkringskassorna.

Den nya LOA gäller också arbetstagare som är anställda med fullmakt. Som framgår av 1 § *andra stycket* finns det särregler för dessa arbetstagare också i lagen om fullmaktsanställning.

1 § har i huvudsak utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

2 §, som reglerar tillämpningen av nya LOA på kommun- och landstingsanställda m.fl., motsvarar närmast 1 kap. 1 § 2 och 5 § LOA. Vad gäller dessa arbetstagare skall — liksom i dag — reglerna om arbetskonflikter och därmed sammanhängande skadestandsfrågor tillämpas. Detsamma gäller bestämmelserna om vissa undantag från MBL som närmare framgår av 42 § nya LOA.

Genom *andra stycket* blir bestämmelserna om periodiska hälsoundersökningar i 30 § tillämpliga också på anställda hos kommuner och landsting. Att bestämmelserna gäller för bl.a. statliga anställningar följer av 1 §. Däremot är bestämmelserna inte tillämpliga på t.ex. anställningar hos kommunalförbund eller kyrkliga kommuner. Inte heller arbetstagare hos t.ex. kommun- och landstingsägda bolag omfattas av 30 § (jfr avsnitt 3).

3 § Lagen gäller inte

1. statsråden,
2. riksdagens ombudsmän,
3. biskopar eller präster som avses i kyrkolagen (1992:300),
4. arbetstagare som är lokalanställda av svenska staten utomlands och som inte är svenska medborgare,
5. arbetstagare som har anvisats beredskapsarbete eller skyddat arbete.

För justitiekanslern, justitieråden och regeringsråden gäller bara 4 § om bedömningsgrunder vid anställning, 7 § om bisysslor och 23-29 §§ om arbetskonflikter.

Första stycket motsvarar närmast 1 kap. 2, 4 och 6 §§ LOA, medan *andra stycket* närmast motsvaras av 1 kap. 3 § LOA.

I övrigt hänvisas till allmänmotiveringen i avsnitt 3.

4 § Vid anställning skall avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

Skickligheten skall sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

Paragrafen motsvaras i sak av 4 kap. 3 § LOA.

I *första stycket* hänvisas till vad som enligt 11 kap. 9 § regeringsformen gäller i fråga om sakliga grunder vid anställning av personal hos statliga myndigheter.

Genom denna paragraf blir nämnda grundlagsregler tillämpliga också på arbetstagare hos de allmänna försäkringskassorna.

Av *andra stycket* framgår att det liksom i dag är skickligheten som i regel skall sättas främst bland de sakliga grunderna.

Svenskt medborgarskap som behörighetsvillkor

5 § Utöver de krav på svenskt medborgarskap som följer av regeringsformen eller någon annan lag gäller också att bara svenska medborgare får ha en anställning som åklagare eller polis eller ha en militär anställning.

6 § Regeringen får föreskriva eller för särskilda fall besluta att bara svenska medborgare får ha

1. anställning inom regeringskansliet eller utrikesförvaltningen,
2. statlig anställning som kan vara förenad med myndighetsutövning eller handläggning av frågor som rör förhållandet till andra stater eller till mellanfolkliga organisationer,
3. statlig anställning som kan medföra kännedom om förhållanden som är av betydelse för landets säkerhet eller för andra viktiga, allmänna eller enskilda ekonomiska intressen.

De befogenheter som regeringen har enligt första stycket 2 och 3 utövas i fråga om arbetstagare hos riksdagen eller dess myndigheter av riksdagen eller den myndighet som riksdagen bestämmer och i fråga om arbetstagare hos kyrkomötet eller dess myndigheter av kyrkomötet eller den myndighet som kyrkomötet bestämmer.

Paragraferna motsvaras i sak av 4 kap. 2 § LOA.

Hänvisningen till andra författningar i 4 kap. 2 § andra stycket saknar självständig betydelse och har därför inte förts över till den nya lagen.

6 § *andra stycket* motsvaras av 2 kap. 3 § andra meningen LOA. Där föreskrivs att regeringens befogenhet i särskilda fall enligt LOA utövas i fråga om riksdagsanställda av riksdagen eller den myndighet som riksdagen bestämmer. I den nya LOA får denna bestämmelse giltighet för

regeringens befogenheter enligt 6 § första stycket, dvs. i fråga om meddelande av föreskrifter och beslut i särskilda fall om krav på svenskt medborgarskap. Vidare framgår att regeringens befogenheter enligt paragrafen inte heller gäller arbetstagare hos kyrkomötet och dess myndigheter. I stället utövas dessa befogenheter av kyrkomötet eller den myndighet under kyrkomötet som mötet bestämmer.

Bisysslor

7 § En arbetstagare får inte ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende.

Paragrafen motsvarar i sak 6 kap. 1 § LOA.

Motiven i prop. 1970:72 s. 73-80 gäller därför i huvudsak fortfarande. I övrigt hänvisas till allmänmotiveringen i avsnitt 7.

Vissa föreskrifter om upphörande av anställningar

8 § Ett besked från arbetsgivarens sida om skiljande från en provanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd skall vara skriftligt för att vara giltigt.

9 § En uppsägning från arbetsgivarens sida av en arbetstagare som är anställd tills vidare skall vara skriftlig för att vara giltig.

10 § En arbetstagares begäran om att anställningen skall upphöra skall vara skriftlig för att vara giltig.

I sak motsvaras 8 § av 7 kap. 11 § LOA, 9 § av 7 kap. 2 § tredje stycket LOA och 10 § av 7 kap. 12 § LOA.

Skälen för bestämmelserna har redovisats i avsnitt 9.4.

11 § Får en arbetstagare en ny anställning hos arbetsgivare som avses i 1 §, upphör den första anställningen utan särskild åtgärd, om inte något annat följer av kollektivavtal eller, i fråga om fullmaktsanställda, av föreskrifter som regeringen meddelar.

Om det finns särskilda skäl, får beslutas att anställningen inte skall upphöra.

Paragrafen motsvaras närmast av 7 kap. 13 § första och andra styckena LOA.

Att en anställning enligt *första stycket* upphör utan särskild åtgärd innebär att arbetstagaren inte behöver iaktta annars gällande regler om skriftlig uppsägning (10 §) för att anställningsförhållandet skall upphöra. Det ligger dock i sakens natur att arbetstagaren i så god tid som möjligt bör underrätta myndigheten om att han skall sluta sin anställning.

Av *andra stycket* följer att det är möjligt att i undantagsfall medge att en arbetstagare får behålla sin gamla anställning trots vad som föreskrivs i första stycket.

I övrigt hänvisas till den allmänna motiveringen i avsnitt 4.5.

12 § Vid bestämmandet av en arbetstagares plats i turordning för uppsägning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd skall hänsyn tas också till kravet att myndigheten på ett riktigt sätt fullgör sina rättsskipnings- eller förvaltningsuppgifter.

Paragrafen motsvarar 8 kap. 2 § LOA.

Beträffande förslaget i prop. 1993/94:67 om viss förändring i turordningsreglerna hänvisas till allmänmotiveringen i avsnitt 9.2.

13 § Föreskrifterna i 18 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd skall inte tillämpas, om Riksdagens ombudsmän eller Justitiekanslern begär ett beslut om avskedande inom sex månader efter det att den åberopade omständigheten har inträffat.

Paragrafen motsvarar närmast 11 kap. 5 § andra stycket LOA.

Disciplinansvar

Tjänsteförseelse

14 § En arbetstagare, som uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter i anställningen, får meddelas disciplinpåföljd för *tjänsteförseelse*. Är felet med hänsyn till samtliga omständigheter ringa, får någon påföljd inte meddelas.

Disciplinpåföljd får inte meddelas en arbetstagare för att han har deltagit i en strejk eller i en därmed jämförlig stridsåtgärd.

Paragrafen motsvarar 10 kap. 1 § LOA.

Första stycket innebär ett förtydligande. Vid avgörandet av om en förseelse skall anses som ringa skall hänsyn tas till samtliga omständigheter i ärendet, inte endast till felet. Omständigheter som därvid kan få betydelse är förutom felet bl.a. graden av oaktsamhet. Ett fel

begånget av ringa oaktsamhet bör således normalt inte föranleda någon disciplinpåföljd.

Prop. 1993/94:65

Disciplinpåföljder

15 § Disciplinpåföljder är varning och löneavdrag. En arbetstagare får inte samtidigt meddelas flera disciplinpåföljder.

Löneavdrag får göras för högst trettio dagar. Löneavdraget per dag får uppgå till högst 25 procent av daglönen.

Paragrafen motsvaras i sak av 10 kap. 2 § LOA.

Enligt *första stycket* får löneavdrag göras för högst trettio dagar. Därav får anses följa att löneavdrag får göras för lägst en dag. Någon uttrycklig bestämmelse i lagtexten behövs dock inte i detta avseende.

Andra stycket andra meningen har införts på förslag av *Lagrådet*.

16 § Genom kollektivavtal får avvikelser göras från 15 §.

Sådana kollektivavtal får tillämpas också på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om de sysselsätts i ett sådant arbete som avses med avtalet.

Paragrafen motsvarar i princip 10 kap. 3 § LOA.

Enligt paragrafen blir det även fortsättningsvis möjligt att i kollektivavtal bestämma om andra disciplinpåföljder och om löneavdragets storlek.

Hinder mot disciplinärt förfarande

17 § Disciplinpåföljd får meddelas bara om arbetstagaren inom två år från förseelsen skriftligen har underrättats om vad som anförs mot honom.

Paragrafen motsvaras i sak av 14 kap. 1 § första stycket och 5 § LOA. Paragrafen har redigerats om. Någon ändring i sak är inte avsedd.

Med anledning av *Lagrådets* synpunkter kan framhållas att avsikten inte är att underrättelsen måste delges arbetstagaren enligt delgivningslagen (1970:428).

Av paragrafen framgår att myndigheternas kommunikationsplikt i ärenden om disciplinansvar också i fortsättningen skall fullgöras skriftligen. Disciplinförfarandet skall alltså även i fortsättningen inledas med att myndigheten skriftligen anmanar eller bereder arbetstagaren tillfälle att yttra sig över vad som anförs mot honom.

Närmare regler om myndigheternas kommunikationsplikt finns i 17 § förvaltningslagen. Prop. 1993/94:65

Bestämmelsen i 14 kap. 5 § LOA att även Riksdagens ombudsmän och Justitiekanslern med preskriptionsavbrytande verkan kan anmana en arbetstagare att yttra sig har slopats.

18 § När en åtgärd har vidtagits för att åtal skall väckas mot en arbetstagare, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta ett disciplinärt förfarande med anledning av vad som har föranlett åtgärden.

Om en gärning har prövats i straffrättslig ordning, får ett disciplinärt förfarande inledas eller fortsättas bara om gärningen, av någon annan orsak än bristande bevisning, inte har ansetts vara något brott.

Första stycket motsvarar i sak 14 kap. 3 § LOA.

Bestämmelsen i *andra stycket* är ny och har tillkommit i förtydligande syfte. Disciplinärt förfarande får alltså inledas eller, om det redan tidigare inletts, fortsättas bara om åklagare eller domstol vid den straffrättsliga prövningen kommit fram till att det som har hänt inte har utgjort något brott.

19 § Disciplinpåföljd får inte meddelas efter det att arbetstagarens anställning har upphört eller uppsägning har ägt rum.

Vad som sägs i första stycket gäller inte, om arbetstagaren övergår från en myndighet till en annan inom domstols-, åklagar- respektive polisväsendet.

Första stycket motsvarar 14 kap. 4 § LOA. Någon ändring i sak avses inte.

Andra stycket är nytt och innebär att en disciplinpåföljd kan meddelas också i de fall att en arbetstagare övergått till en annan myndighet inom domstols-, åklagar- respektive polisväsendet. Om en arbetstagare däremot övergått från en myndighet inom domstolsväsendet till en myndighet inom åklagarväsendet, så har arbetstagarens anställning upphört och en disciplinpåföljd kan då inte meddelas. Skälen för bestämmelserna har redovisats i avsnitt 10.2.

Arbetsdomstolen har nyligen i en dom (AD 1993 nr 64) prövat när en disciplinpåföljd skall anses vara beslutad. Frågan gällde om påföljden skall anses vara beslutad redan genom arbetsgivarens beslut om påföljd eller om den skall anses ålagd först sedan beslutet prövats slutligt av domstol, t.ex. Arbetsdomstolen, eller när rätten till talan vid domstol förlorats. Enligt Arbetsdomstolen bör man vid avgörandet av denna fråga se till ändamålet med bestämmelserna i fråga och till deras funktion i

olika situationer. Domstolen ansåg att ett beslut om disciplinpåföljd skall anses vara beslutad genom arbetsgivarens beslut.

Prop. 1993/94:65

Skadestånd

20 § Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd skall tillämpas, om en myndighet i ett ärende om disciplinansvar bryter mot 17-19 §§ eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 § tredje stycket samma lag.

Paragrafen motsvarar 16 kap. 7 § LOA men avser bara ärenden om disciplinansvar.

Undantag för vissa arbetstagare

21 § Bestämmelserna i 14-19 §§ gäller inte

1. dem som kan meddelas disciplinpåföljd enligt lagen (1986:644) om disciplinförseelser av krigsmän, m.m., för förseelser som omfattas av den lagen,

2. hälso- och sjukvårdspersonal, som i sin yrkesutövning står under Socialstyrelsens tillsyn, för sådana förseelser i denna yrkesutövning som skall prövas av Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd,

3. veterinärer, som står under Statens jordbruksverks tillsyn, om förseelsen har skett i utövningen av veterinäryrket.

Paragrafen motsvaras i sak av 10 kap. 4 § LOA.

Åtalsanmälan

22 § Den som är skäligen misstänkt för att i sin anställning ha begått brott skall anmälas till åtal, om misstanken avser

1. brott enligt 20 kap. 1 och 2 §§ samt 3 § första stycket brottsbalken,

2. annat brott, om det kan antas föranleda någon annan påföljd än böter.

I paragrafen anges när en arbetstagare skall anmälas till åtal. Den motsvaras delvis av 12 kap. 1 § LOA. Ändringarna innebär bl.a. att skyldigheten att anmäla en arbetstagare till åtal har begränsats. För anmälningsskyldighet enligt *punkt 2* krävs att brottet i det enskilda fallet kan antas föranleda annan påföljd än böter.

Att det finns anledning anta att talan om enskilt anspråk kommer att föras innebär inte längre någon skyldighet för en myndighet att anmäla det misstänkta brottet till åtal. Den omständigheten bör emellertid vägas in vid den bedömning som måste göras i varje enskilt fall. En annan faktor som kan vara av betydelse för denna bedömning är om brottet är riktat mot de samhällsuppgifter som myndigheten svarar för.

Av 20 kap. 1 § fjärde stycket brottsbalken följer att ansvar för tjänstefel inte inträder om gärningen också är belagd med straff enligt någon annan bestämmelse. Om ett allmänt brott samtidigt utgör tjänstefel, kan denna bestämmelse alltså leda till att någon anmälningsskyldighet enligt LOA inte föreligger, nämligen om det är fråga om ett bötesbrott.

Arbetskonflikter

Inskränkningar i rätten att genomföra stridsåtgärder

23 § I arbeten som består i myndighetsutövning eller som är oundgängligen nödvändiga för att genomföra myndighetsutövning får stridsåtgärder genomföras bara i form av lockout, strejk, övertidsvägran eller nyanställningsblockad.

I arbeten som avses i först stycket får stridsåtgärder inte genomföras på grund av något annat än förhållandet mellan arbetsgivare och de arbetstagare som omfattas av denna lag.

Även i andra arbeten än som avses i första stycket är stridsåtgärder i syfte att påverka inhemska politiska förhållanden otillåtna inom lagens tillämpningsområde.

24 § Om det uppkommer tvist huruvida en viss stridsåtgärd är tillåten enligt denna lag, får åtgärden inte genomföras förrän tvisten har avgjorts slutligt.

Deltagande i stridsåtgärder

25 § En arbetstagare får delta i en stridsåtgärd bara efter beslut av den arbetstagarorganisation som har anordnat stridsåtgärden.

26 § En arbetstagarorganisation får inte anordna eller på något annat sätt föranleda stridsåtgärder som är otillåtna enligt 23 eller 24 §. En sådan organisation får inte heller genom understöd eller på något annat sätt medverka vid otillåtna stridsåtgärder.

Om en arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation planerar att inleda eller har inlett en otillåten stridsåtgärd, är organisationen skyldig att söka hindra åtgärden eller verka för att den upphör.

27 § Om en arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation har inlett en stridsåtgärd i strid mot 25 §, skall arbetsgivaren och organisationen omedelbart ta upp överläggning med anledning av stridsåtgärden och gemensamt verka för att den upphör.

Har något annat inte föreskrivits i kollektivavtal, gäller första stycket den lokala arbetstagarorganisationen, om det finns en sådan organisation.

Skadestånd

28 § Om arbetsgivaren bryter mot 23, 24 eller 27 § eller om arbetstagarorganisationen bryter mot 26 eller 27 §, skall arbetsgivaren respektive organisationen ersätta uppkomna skador enligt de grunder som anges i 54, 55, 60 och 61 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, även om någon förpliktelse till följd av ett kollektivavtal inte har satts åt sidan.

Detsamma gäller en arbetstagare som bryter mot 23, 24 eller 25 §, om något annat inte följer av 29 §.

29 § Har arbetstagarorganisationen inlett eller orsakat en stridsåtgärd som är otillåten enligt 23 eller 24 §, får en arbetstagare åläggas att betala skadestånd för sitt deltagande i åtgärden bara om det finns synnerliga skäl för det.

Paragraferna 23-29 §§ motsvaras i sak av de nuvarande bestämmelserna i 3 kap. 1-6 §§ LOA. 6 § har dock delats upp på två paragrafer, 28 och 29 §§.

Motiven i prop. 1975/76:105 bil. 2 gäller därför i huvudsak fortfarande. I övrigt hänvisas till allmänmotiveringen i avsnitt 8.

30 § Om en arbetstagare har arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom, är arbetstagaren efter en särskild uppmaning av arbetsgivaren skyldig att regelbundet genomgå hälsoundersökningar som är nödvändiga för bedömning av huruvida arbetstagaren har sådana brister i sitt hälsotillstånd.

Första stycket gäller bara för arbetstagare som enligt kollektivavtal eller föreskrifter av regeringen är skyldiga att genomgå hälsoundersökningarna. Kollektivavtalet får tillämpas också på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalslutande arbetstagarorganisationen, om de sysselsätts i ett sådant arbete som avses med avtalet. Föreskrifterna får bara avse arbetstagare hos myndigheterna under regeringen.

Om det i en annan lag eller i en förordning, som har meddelats med stöd av en lag, finns föreskrifter som avviker från första eller andra stycket gäller de föreskrifterna.

Av första stycket följer att bestämmelserna främst är tillämpliga på vad som brukar kallas personal i säkerhetstjänst. Som exempel på sådana kan nämnas en mängd anställningar inom försvaret samt vissa anställningar som polis, flygtrafikledare, tulltjänsteman m.fl.

Det är således fråga om anställningar där det av olika skäl är nödvändigt att arbetet fullgörs av en person med god syn och hörsel samt god psykisk och kroppslig hälsa i övrigt. Säkerhetskraven motiveras främst av hänsyn till människors säkerhet till liv, hälsa och egendom.

Av bestämmelserna framgår också att de bara tar sikte på offentliganställda med typiskt sett riskfyllda arbetsuppgifter, där brister i hälsotillståndet kan äventyra de angivna skyddsintressena.

Med anledning av vad *Lagrådet* anfört om innebörden av arbetsgivarens "uppmaning" till arbetstagaren har i lagtexten lagts till att det skall vara fråga om en "särskild" uppmaning. Därmed avses att göra klart att varje arbetstagares skyldighet i det särskilda fallet inträder först när han eller hon har nåtts av uppmaningen att inställa sig till regelbundna undersökningar.

Enligt *andra stycket* är en arbetstagare skyldig att genomgå periodiska hälsoundersökningar bara under förutsättning att detta framgår av kollektivavtal eller regeringsföreskrifter. Sådana föreskrifter får bara avse arbetstagare hos myndigheterna under regeringen.

Med hälsoundersökningar avses i denna paragraf sådana undersökningar som är avsedda att genomföras regelbundet av läkare eller andra, t.ex. optiker eller sjuksköterskor (periodiska hälsoundersökningar). Däremot avses inte sådana påtvingade läkarundersökningar som för närvarande

anges i 13 kap. 2 § LOA men som enligt mitt förslag i avsnitt 9.9 bara kommer att lagregleras för fullmaktshavare. Inte heller avses s.k. extraordinära hälsundersökningar, dvs. kontroller i speciella fall på förekommen anledning.

Bestämmelserna avser inte heller sådana hälsundersökningar som erbjuds av arbetsgivaren utan att det föreligger något tvång att genomgå dem. Som exempel kan nämnas s.k. basundersökningar som anordnas av företagshälsovården.

Undersökningen skall givetvis inte vara mer omfattande än som är motiverat av den anställdes arbetsuppgifter.

Den som vägrar att genomgå en hälsundersökning är i princip skyldig att låta sig omplaceras till arbetsuppgifter som inte omfattas av kravet på hälsundersökningar. Också disciplinpåföljd kan meddelas arbetstagaren. Är någon omplacering inte möjlig, kan myndigheten bli nödsakad att säga upp arbetstagaren.

Som tidigare nämnts finns det särskilda bestämmelser om hälsundersökningar i andra lagar för områden med speciella förhållanden. I egenskap av specialbestämmelser har de i vanlig ordning företräde framför den föreslagna lagregeln enligt vad som framgår av *tredje stycket*.

Lagrådets förslag till lydelse av *andra och tredje styckena* har följts.

Skiljande från arbetsuppgifter

31 § En arbetstagare vid polisväsendet, utrikesförvaltningen, Försvarmakten, Fortifikationsverket, Försvarets materielverk, Värnpliktsverket, Militärhögskolan eller Försvarets radioanstalt får med omedelbar verkan skiljas från sina arbetsuppgifter, om det är nödvändigt med hänsyn till landets bästa.

Paragrafen motsvaras i sak av 7 kap. 7 § LOA. Institutet "försättande i disponibilitet" har ersatts av "skiljande från arbetsuppgifter". Därmed avses inte någon ändring i sak. Som framgått att avsnitt 9.6 torde redan nu gälla att ett beslut om skiljande från arbetsuppgifter träder i kraft omedelbart. Detta har tidigare inte framgått direkt av lagtexten.

32 § Föreskrifterna om grunden för uppsägning eller avskedande, turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning i lagen (1982:80) om anställningsskydd skall också tillämpas på en arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning som är anställd tills vidare, om något annat inte följer av denna lag eller, såvitt rör andra frågor än grunden för uppsägning eller avskedande, av föreskrifter som regeringen meddelar.

33 § Är chefen för ett statligt affärsverk eller för Statens arbetsgivarverk anställd för bestämd tid, får han skiljas från sin anställning före utgången av denna tid, om det är nödvändigt av hänsyn till verkets bästa.

Är chefen för någon annan förvaltningsmyndighet som lyder omedelbart under regeringen anställd för bestämd tid, får han förflyttas till en annan statlig anställning som tillsätts på samma sätt, om det är påkallat av organisatoriska skäl eller annars är nödvändigt av hänsyn till myndighetens bästa.

32 § motsvarar i sak 7 kap. 2 § andra stycket, 8 kap. 1 § andra stycket och 9 kap. 1 § andra stycket LOA.

33 § motsvarar närmast 7 kap. 9 och 10 §§ LOA.

I övrigt hänvisas till den allmänna motiveringen i avsnitten 5, 9.2 och 9.3.

Statens ansvarsnämnd

34 § Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande när det gäller arbetstagare som anställs av regeringen.

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

Paragrafen motsvarar närmast 15 kap. 4 § LOA. Skälen för de föreslagna ändringarna har redovisats i den allmänna motiveringen under avsnitt 11.2. Av vad som sägs inledningsvis i avsnitt 15.1 framgår varför bestämmelserna i 15 kap. 4 § tredje stycket om vissa bemyndiganden för regeringen inte har förts över till den nya lagen.

Enligt paragrafen prövar Statens ansvarsnämnd frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande i fråga om arbetstagare som anställs av regeringen.

I nya LOA finns inte några särskilda regler om avstängning, vilket innebär att reglerna i LAS skall tillämpas. Den som har att besluta om avskedande med stöd av LAS har därför också att pröva frågan om

avstängning. Om det är nämnden som har rätt att i sådana fall besluta om avskedande, är nämnden också behörig att besluta om avstängning.

Personkretsen har i förhållande till vad som gäller enligt den gamla lagen begränsats till att avse arbetstagare som anställs genom beslut av regeringen eller andra arbetstagare enligt vad regeringen föreskriver. Detta torde innebära att flertalet byråchefer och andra arbetstagare med motsvarande ställning inte kommer att omfattas av nämndens behörighet, eftersom de i regel inte tillsätts av regeringen.

För att nämnden skall vara behörig att pröva frågan om t.ex. avskedande av en arbetstagare krävs att arbetstagaren har en anställning som det vid provningstillfället ankommer på regeringen att besluta om. Detta framgår i regel av myndigheternas instruktioner. Det är således inte tillräckligt att arbetstagaren enligt en äldre ordning tillsatts av regeringen.

Enligt 15 § i den nya lagen om fullmaktsanställning beslutar ansvarsnämnden också i frågor om avskedande, avstängning och läkarundersökning när det gäller ordinarie domare och andra arbetstagare som regeringen bestämmer. Nämndens behörighet i fråga om fullmaktshavare regleras således i princip av nyssnämnda bestämmelse (jfr 3 § lagen om fullmaktsanställning). När det gäller provning av frågan om disciplinansvar och åtalsanmälan finns regler härom bara i denna paragraf i nya LOA, som också är tillämplig på den som är anställd med fullmakt.

35 § Ett beslut om löneavdrag enligt 15 § får inte verkställas, förrän beslutet har prövats slutligt eller rätten till talan har förlorats.

36 § Ett beslut om skiljande från anställningen enligt 33 § första stycket gäller omedelbart.

Ett beslut om förflyttning enligt 33 § andra stycket får inte verkställas, förrän beslutet har prövats slutligt eller rätten till talan har förlorats. Beslutet får dock ges omedelbar verkan, om det finns synnerliga skäl för det.

Rättegång

37 § Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

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

39 § Om en arbetstagare vill söka ändring i ett beslut enligt 14 eller 33 §, skall han väcka talan inom tre veckor från den dag då han fick del av beslutet.

40 § Talan av Riksdagens ombudsmän eller Justitiekanslern om ändring av ett beslut om disciplinansvar enligt 14 § eller avskedande enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd skall väckas inom tre veckor från det att beslutet meddelades.

41 § Talan om skadestånd enligt 28 eller 29 § skall väckas inom tre månader från det att stridsåtgärden avslutades.

35 § motsvarar närmast 17 kap. 1 § LOA.

36 § första stycket motsvarar närmast 17 kap. 3 § första stycket LOA.

Andra stycket motsvarar 17 kap. 3 § andra stycket LOA.

37 § motsvarar i sak 16 kap. 1 § LOA och har språkligt anpassats till 43 § första stycket första meningen LAS. Av bestämmelsen — och av lagen (1987:439) om inskränkning i rätten att överklaga — följer att en arbetstagare som är missnöjd med ett beslut eller en åtgärd inte får överklaga beslutet hos regeringen, en förvaltningsdomstol eller en förvaltningsmyndighet. I stället hänvisas arbetstagaren till att väcka talan enligt lagen om rättegången i arbetstvister, dvs. i regel vid Arbetsdomstolen företrädd av sin organisation eller vid tingsrätt, om organisationen inte vill företräda honom eller om han är oorganiserad.

38 § motsvaras närmast av 17 kap. 3 § LOA.

39 § motsvaras delvis av 16 kap. 2 § LOA. Talan skall dock väckas inom tre veckor från det beslutet meddelades i stället för inom fyra veckor som för närvarande gäller (jfr förvaltningsprocesslagen /1971:291/ och förvaltningslagen /1986:223/).

40 § motsvaras närmast av 16 kap. 3 § LOA och avser behörigheten för Riksdagens ombudsmän och Justitiekanslern att väcka talan om ändring av ett beslut om avskedande. Sådan talan skall också väckas inom tre veckor från det beslutet meddelades i stället för inom fyra veckor som för närvarande gäller.

41 § motsvaras av 16 kap. 5 § första stycket LOA. Enligt paragrafen skall talan om skadestånd enligt 28 eller 29 § väckas senast tre månader efter det att stridsåtgärden avslutats. I fråga om andra beslut eller åtgärder än disciplinansvar eller skadestånd gäller inte någon frist för arbetstagarens rätt att väcka talan. Detta stämmer överens med de regler som gäller i dag.

Någon motsvarighet till den nuvarande bestämmelsen i 16 kap. 6 § LOA om att rätten till talan är förlorad om talan inte väcks i tid, har inte ansetts behövlig.

Dispositionen av 35-41 §§ har i huvudsak gjorts i enlighet med *Lagrådets* förslag.

Tillämpningen av andra författningar

42 § 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 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.

Första stycket motsvarar 2 kap. 5 § första stycket LOA. Någon ändring i sak avses inte. Av bestämmelsen framgår att 2 § MBL inte skall tillämpas på anställningsförhållanden som avses i LOA. Enligt denna bestämmelse i MBL undantas verksamhet som är av ideell natur eller som har opinionsbildande ändamål från lagens tillämpningsområde, såvitt avser verksamhetens mål och inriktning (prop. 1975/76:105 bil. 2 s. 150). Inte heller bestämmelserna om tystnadsplikt och förhandling om tystnadsplikt m.m. i 21 och 22 §§ MBL skall gälla i fråga om arbetstagare som omfattas av LOA (prop. 1975/76:105 bil. 2 s. 185).

Andra stycket motsvaras i sak närmast av 2 kap. 5 § andra stycket LOA, som innebär att bestämmelserna om förhandlingsskyldighet i 11-14 §§ MBL inte skall tillämpas i fråga om vissa beslut enligt LOA. En

nyhet — närmast av formell natur — är att det av lagtexten uttryckligen framgår att begränsningen av förhandlingsskyldigheten också skall gälla inför beslut om skiljande från arbetsuppgifter (jfr avsnitt 9.6). I övrigt gäller bestämmelsen beslut om disciplinansvar och åtalsanmälan.

Tredje stycket motsvaras i sak närmast av 2 kap. 6 § LOA med anpassning till den ändring av tillämpningsområdet som gäller enligt 1 § i den nya lagen. Av bestämmelsen framgår att också föreskrifter i andra författningar än lagar skall tillämpas på LOA:s område även om de avviker från LAS. Som exempel på sådana författningar kan nämnas den nuvarande tidsbegränsningsförordningen (1991:1750).

Bestämmelsen om riksdagsanställda i 2 kap. 6 § andra meningen LOA har tagits in i 1 §.

Lagrådets förslag till lydelse av *första och andra styckena* har följts.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994, då lagen (1976:600) om offentlig anställning skall upphöra att gälla.

I denna punkt anges på vanligt sätt ikraftträdandedagen samt att den nuvarande regleringen i LOA upphör att gälla genom den nya lagen.

2. Om det i någon annan lag eller författning än kyrkolagen (1992:300) hänvisas till en föreskrift som har ersatts genom en föreskrift i denna lag, skall i stället den nya föreskriften tillämpas.

Den nya lagen skall tillämpas i stället för de föreskrifter som lagen ersätter. Därför föreskrivs i punkt 2 att om det i någon annan lag eller författning hänvisas till en föreskrift som har ersatts genom en föreskrift i den nya lagen, skall i stället den nya föreskriften tillämpas.

I punkten görs emellertid undantag för hänvisningar i kyrkolagen (1992:300), där hänvisningar till nuvarande LOA tills vidare skall gälla.

I kyrkolagen finns föreskrifter om biskops- och prästtjänster i Svenska kyrkan.

Enligt punkt 9 i övergångsbestämmelserna till regeringsformen kan grundläggande föreskrifter om sådana prästtjänster och om biskopar bara meddelas efter yttrande av kyrkomötet.

De föreskrifter i nya LOA som också bör föras in i kyrkolagen kan alltså beslutas först efter yttrande av kyrkomötet. Därför skall hänvisningar i 35 kap. kyrkolagen fortfarande avse nuvarande LOA och inte den nya LOA.

3. I fråga om konstitutorial som har meddelats före ikraftträdandet skall äldre föreskrifter tillämpas.

Punkten 3 motsvarar punkt 8 i övergångsbestämmelserna till nuvarande LOA. Eftersom det fortfarande finns arbetstagare som är anställda med konstitutorial, bör bestämmelsen finnas kvar övergångsvis.

4. I fråga om anställnings- eller arbetsvillkor för sådana arbetstagare som omfattas av denna lag får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer tills vidare i författning meddela föreskrifter även om villkoret kan regleras i avtal. Detta gäller dock bara föreskrifter som inte strider mot kollektivavtal.

Denna punkt motsvarar punkt 6 i övergångsbestämmelserna till LOA. Det finns fortfarande författningar som reglerar frågor som hör till det avtalsbara området. Som exempel kan nämnas tjänstledighetsförordningen (1984:111) och utlandsreseförordningen (1991:1754) samt en del av föreskrifterna i anställningsförordningen (1965:601). I avvaktan på regler i kollektivavtal bör bestämmelserna i punkt 4 finnas kvar.

5. Om det i en författning som inte har beslutats av eller med riksdagen har meddelats föreskrifter i fråga om anställnings- eller arbetsvillkor för sådana arbetstagare som omfattas av denna lag, skall föreskrifterna upphöra att gälla om villkoret regleras genom kollektivavtal.

Bestämmelserna i 5 motsvaras av punkt 7 i övergångsbestämmelserna till LOA och har nära samband med den föregående punkten.

6. I mål eller ärenden som har påbörjats eller avser omständigheter som inträffat före ikraftträdandet skall äldre föreskrifter tillämpas.

Bestämmelsen i punkt 6 ger uttryck för den vanliga principen att äldre bestämmelser, dvs. i detta fall nuvarande LOA och anställningsförordningen, skall tillämpas om handläggningen av ett ärende har påbörjats eller avser omständigheter som har inträffat före ikraftträdandet.

Lagens tillämpningsområde

1 § Denna lag innehåller föreskrifter om sådana arbetstagare hos myndigheter under regeringen som är anställda med fullmakt.

Om någon föreskrift i denna lag avviker från lagen (1994:000) om offentlig anställning, skall den föreskriften gälla.

I den nya LOA finns föreskrifter bl.a. om arbetstagare med fullmakt som är anställda hos myndigheterna under regeringen. I fullmaktsanställningslagen finns kompletterande föreskrifter om sådana arbetstagare hos dessa myndigheter som är anställda med fullmakt.

Förutom LOA gäller MBL och formellt även LAS för fullmaktsanställda. På grund av reglerna i 4 § är LAS giltighet mycket starkt begränsad. På grund av bestämmelserna i 12 § är även MBL:s giltighet begränsad.

Av *andra stycket* framgår att lagen är en speciallag i förhållande till nya LOA. Det innebär att reglerna i lagen skall tillämpas i stället för reglerna i nya LOA, om samma sak regleras i båda lagarna.

2 § Lagen gäller inte biskopar eller präster som avses i kyrkolagen (1992:300).

När det gäller innehållet i denna paragraf hänvisas till avsnitt 6.

Anställning med fullmakt

3 § En ordinarie domare skall anställas med fullmakt. Regeringen bestämmer vilka domaranställningar som skall vara ordinarie.

Regeringen bestämmer vilka arbetstagare i övrigt som skall anställas med fullmakt.

Paragrafen motsvarar 4 kap. 6 § första stycket LOA. Någon ändring i sak avses inte. En ordinarie domare skall enligt *första stycket* alltid anställas med fullmakt. Vilka domare som skall anställas som ordinarie skall liksom för närvarande bestämmas av regeringen.

Regeringen skall enligt *andra stycket* bestämma vilka anställningar som i övrigt skall anställas med fullmakt. Självfallet gäller det enbart i fråga om arbetstagare hos myndigheterna under regeringen.

4 § En arbetstagare får skiljas från anställningen bara med stöd av föreskrifterna i denna lag.

Paragrafen motsvarar 7 kap. 1 § LOA. Någon ändring i sak avses inte.

En arbetstagare som är anställd med fullmakt får således skiljas från anställningen endast med stöd av någon regel i denna lag.

Med skiljande från anställningen avses liksom enligt nuvarande bestämmelser enbart tvångsentlediganden. En fullmaktsanställd får således skiljas från sin anställning på grund av ålder (5 §), sjukdom (6 §) eller genom avskedande (7 §) eller förflyttning (8 §). Han eller hon kan också skiljas från sina arbetsuppgifter (9 §).

Avgångsskyldighet på grund av ålder

5 § En arbetstagare är skyldig att avgå från anställningen vid den ålder som anges i författningar eller kollektivavtal om statlig pension.

Paragrafen motsvaras i sak av 7 kap. 3 § LOA.

På grund av den lagstiftningsteknik som har valts med regleringen i 5 § måste lagen innehålla antingen en regel om avgångsskyldighet för fullmaktsanställda eller en regel som hänvisar till 33 § LAS.

I nya LOA finns inga bestämmelser om avgångsskyldighet vid uppnådd pensionsålder utan bestämmelserna i LAS om avgång med pension skall tillämpas i stället (avsnitt 9.7).

Bestämmelserna om ordinarie domare i 11 kap. 5 § regeringsformen talar för en regel som direkt stadgar avgångsskyldighet, särskilt mot bakgrund av att en ordinarie domare skall ha rätt att begära domstolsprövning av ett beslut om avgångsskyldighet. I förordningen (DVFS 1991:26 A 72) om möjlighet för ordinarie domare att kvarstå i anställning efter pensionsåldern föreskrivs vidare att en ordinarie domare har rätt att kvarstå i anställningen två år efter det att domaren har uppnått pensionsåldern enligt pensionsavtalet. Det är mot denna bakgrund som det har införts en särskild regel om avgångsskyldighet på grund av ålder för fullmaktshavarna.

Eftersom pensionsåldern för ordinarie domare anges dels i kollektivavtal, dels i författningar har lagtexten kompletterats med en hänvisning även till författningsreglering.

I 7 kap. 3 § LOA föreskrivs avgångsskyldighet vid "ålder som anges i avtal om statlig pension eller motsvarande avtal". Med "motsvarande avtal" avses kollektivavtal om pension för försäkringskassanställda (prop. 1975/76:105 bil. 2 s. 254). Enligt LOA-utredningen finns det inga

försäkringskassanställda som har fullmakt, varför det inte behövs någon hänvisning till "motsvarande avtal".

Prop. 1993/94:65

Med avtal avses kollektivavtal (jfr t.ex. prop. 1965:60 s. 202 ff.). Lagtexten har justerats med anledning härav.

Anställningens upphörande på grund av sjukdom

6 § En arbetstagare får entledigas innan han har uppnått den ålder som avses i 5 §.

1. om han på grund av förlust av eller nedsättning i arbetsförmågan är för framtiden oförmögen att fullgöra sina arbetsuppgifter tillfredsställande, eller

2. om han på grund av nedsatt arbetsförmåga under två år i följd inte har tjänstgjort annat än försöksvis under kortare tid och det är dels sannolikt att han inte kan återinträda i arbete inom ytterligare ett år, dels ovisst hur arbetsförmågan därefter kommer att utveckla sig.

Första stycket gäller inte om arbetstagaren kan förflyttas enligt 8 §.

Första stycket motsvarar 7 kap. 4 § LOA. Någon ändring i sak avses inte.

Andra stycket motsvarar i sak 7 kap. 6 § LOA. Om en arbetstagare kan utföra andra arbetsuppgifter inom ramen för sin anställning, föreligger ingen avgångsskyldighet. Någon omplacering till arbetsuppgifter utanför anställningen så att arbetstagaren får en ny anställning kan inte genomföras mot en fullmaktsanställds vilja. Det blir i så fall fråga om en förflyttning enligt 8 §. De nya bestämmelserna omfattar därför inte omplacering.

Lagrådets förslag till lydelse av paragrafen har följts.

Avskedande

7 § En arbetstagare får avskedas enligt föreskrifter i lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om ordinarie domare tillämpas dock regeringsformens föreskrifter om vilka omständigheter som får läggas till grund för åtgärden.

Paragrafen ersätter bestämmelserna om avskedande i 11 kap. LOA. Inga sakliga ändringar åsyftas.

Hänvisningen till LAS innebär att ett ärende om avskedande skall handläggas helt enligt de regler som finns i LAS, dvs. regler om överläggning, frister, skadestånd m.m. som närmare framgår av den allmänna motiveringen i avsnitt 11.

Med hänvisningen till regeringsformen avses bestämmelserna i 11 kap. 5 § 1 första stycket.

Prop. 1993/94:65

Förflyttning

8 § En arbetstagare får förflyttas till en annan statlig anställning med fullmakt. En förflyttning till en anställning hos en annan myndighet får bara ske om arbetsuppgifterna är likartade eller om arbetstagaren med hänsyn till sin utbildning är lämpad för anställningen.

I fråga om ordinarie domare skall dock tillämpas vad som sägs om förflyttning i regeringsformen.

Paragrafen motsvarar 7 kap. 8 § LOA. De förändringar som har gjorts motiveras i avsnitt 9.5.

Med hänvisningen i *andra stycket* till regeringsformen avses bestämmelserna i 11 kap. 5 § tredje stycket om att en ordinarie domare, om det påkallas av organisatoriska skäl, får förflyttas till en annan jämställd domartjänst.

Skiljande från arbetsuppgifter

9 § En arbetstagare vid polisväsendet, utrikesförvaltningen, Försvarmakten, Fortifikationsverket, Försvarets materielverk, Värnpliktsverket, Militärhögskolan eller Försvarets radioanstalt får skiljas från sina arbetsuppgifter enligt 31 § lagen (1994:000) om offentlig anställning.

Paragrafen motsvarar 7 kap. 7 § LOA. Någon ändring i sak avses inte.

En fullmaktsanställd får enligt 4 § skiljas från anställningen endast med stöd av föreskrifterna i denna lag. Därför måste det också i fullmaktsanställningslagen finnas bestämmelser om skiljande från arbetsuppgifter.

Avstängning

- 10 § En arbetstagare får avstängas från arbetet
1. om ett förfarande inleds som syftar till att han skall avskedas,
 2. om en åtgärd vidtas för att åtal skall väckas mot honom för en gärning som kan antas medföra avskedande,
 3. om han inte fullgör sina arbetsuppgifter tillfredsställande och detta beror på sjukdom eller något jämförligt förhållande, eller
 4. om han inte följer ett beslut om läkarundersökning enligt 11 §.

Paragrafen motsvarar 13 kap. 1 och 2 §§ LOA. En språklig omarbetning har gjorts. Någon ändring i sak avses inte.

Reglerna om avstängning på grund av att avskedande kan bli aktuellt förs över utan ändring i sak. Anledningen är främst att det i 11 kap. 5 § andra stycket regeringsformen föreskrivs att en ordinarie domare skall kunna påkalla domstols prövning av ett beslut om avstängning. Därför behövs en uttrycklig reglering av möjligheterna till avstängning när det gäller ordinarie domare och andra fullmaktanställda.

Läkarundersökning

- 11 § Om en arbetstagare inte fullgör sina arbetsuppgifter tillfredsställande och det är sannolikt att den bristande arbetsförmågan beror på sjukdom eller något jämförligt förhållande, får beslutas att arbetstagaren skall undersökas av en läkare som anvisas honom.

Paragrafen motsvarar 13 kap. 2 § andra stycket LOA. Den språkliga omarbetning som har gjorts är inte avsedd att innebära någon ändring i sak.

Förhandlingsskyldighet

- 12 § Föreskrifterna om förhandlingsskyldighet i 11-14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet skall inte tillämpas, när det gäller beslut om avstängning enligt 10 § eller läkarundersökning enligt 11 §.

Om det meddelas beslut om avstängning och arbetstagaren är fackligt organiserad, skall myndigheten genast underrätta den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör om beslutet.

Första stycket motsvarar i sak 2 kap. 5 § andra stycket LOA, såvitt avser avstängning och läkarundersökning.

Andra stycket motsvarar 14 kap. 7 § andra stycket LOA. Någon Prop. 1993/94:65
ändring i sak avses inte.

Skadestånd

13 § Om en myndighet i ett ärende om avstängning eller läkarundersökning bryter mot någon föreskrift i denna lag om handläggningen av ett sådant ärende eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning, skall föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 § tredje stycket samma lag.

Paragrafen motsvaras i sak av 16 kap. 7 § LOA.

Ordinarie domares tjänstgöringsskyldighet

14 § En ordinarie domare är skyldig att utföra arbetsuppgifterna i en motsvarande eller högre anställning som domare vid den domstol där han är anställd.

En ordinarie domare är skyldig att tjänstgöra tillfälligt i en annan domstol vid sådan handläggning där flera lagfarna domare deltar. Tjänstgöringsskyldigheten gäller

1. för en rådman i tingsrätt, som ledamot i en annan tingsrätt inom samma hovrättsområde,
2. för en rådman i länsrätt, som ledamot i en tingsrätt eller en hovrätt,
3. för ett kammarrättsråd, som ledamot i en hovrätt.

Paragrafen motsvarar 5 kap. 1 § LOA. De ändringar som har gjorts är enbart språkliga.

Statens ansvarsnämnd

15 § Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om avskedande, avstängning och läkarundersökning när det gäller ordinarie domare samt andra arbetstagare som regeringen bestämmer.

Första stycket gäller inte justitiekanslern, justitieråd eller regeringsråd.

Paragrafen motsvarar i sak närmast 15 kap. 4 § LOA.

Paragrafen reglerar Statens ansvarsnämnds behörighet att besluta i frågor om avstängning och läkarundersökning enligt denna lag samt om avskedande enligt LAS.

Verkställighet av beslut

16 § Ett beslut om skiljande från anställningen på grund av ålder eller sjukdom enligt 5 eller 6 § eller om förflyttning enligt 8 § får inte verkställas, förrän beslutet har prövats slutligt eller rätten till talan har förlorats.

Ett beslut om avstängning gäller omedelbart.

Ett beslut om läkarundersökning enligt 11 § får inte läggas till grund för en avstängning enligt 10 § 4, förrän beslutet har prövats slutligt eller rätten till talan har förlorats.

Paragrafen motsvarar 17 kap. 1 och 2 §§ LOA. Någon ändring i sak avses inte.

16-21 §§ har disponerats enligt *Lagrådets* förslag.

Rättegång

17 § Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Föreskrifter om handläggningen av mål om avskedande, avstängning eller läkarundersökning av justitieråd eller regeringsråd finns i regeringsformen.

Första stycket motsvarar 16 kap. 1 § LOA. Av denna bestämmelse och av lagen (1987:439) om inskränkning i rätten att överklaga följer att beslut som fattas med stöd av fullmaktsanställningslagen inte får överklagas.

Andra stycket innehåller en erinran om bestämmelserna i 12 kap. 8 § regeringsformen.

18 § I en tvist om tillämpningen av 5 § får domstolen för tiden fram till dess att det finns ett lagakraftgäande avgörande bestämma att anställningen skall upphöra, när arbetstagaren har uppnått den ålder då han enligt nämnda paragraf är skyldig att avgå.

I en tvist om ett avstängningsbeslut får domstolen för tiden fram till dess att det finns ett lagakraftgäande avgörande bestämma att beslutet tills vidare inte skall gälla.

Paragrafen motsvaras av 17 kap. 3 § LOA. Någon ändring i sak avses inte.

19 § När Högsta domstolen i enlighet med regeringsformen eller någon annan lag prövar frågor om skiljande från anställningen, avstängning eller läkarundersökning, skall handläggningen ske på det sätt som föreskrivs för tvistemål. Vid omröstning skall föreskrifterna i 29 kap. rättegångsbalken tillämpas.

Paragrafen motsvarar 15 kap. 5 och 7 §§ LOA i tillämpliga delar. Någon ändring i sak avses inte.

20 § Om en arbetstagare vill söka ändring i ett beslut om skiljande från anställningen på grund av ålder eller sjukdom enligt 5 eller 6 §, förflyttning enligt 8 § eller läkarundersökning enligt 11 §, skall han väcka talan inom tre veckor från den dag han fick del av beslutet.

Paragrafen motsvarar 16 kap. 2 § LOA. Talefristen har även här ändrats till tre veckor (jfr författningskommentaren till 39 § LOA).

Om talan inte väcks inom den föreskrivna tiden, är rätten till talan förlorad.

Liksom enligt LOA är rätten till talan inte inskränkt till viss tid när det gäller avstängning eller skiljande från arbetsuppgifter.

21 § Talan av Riksdagens ombudsmän eller Justitiekanslern om ändring av ett beslut om avskedande eller avstängning enligt 10 § 1 eller 2 skall väckas inom tre veckor från det att beslutet meddelades.

Paragrafen motsvarar 16 kap. 3 § LOA.

Enligt sina instruktioner är Riksdagens ombudsmän och Justitiekanslern behöriga att väcka talan om ändring av beslut om avstängning och avskedande i vissa fall. I denna paragraf anges att en sådan talan skall väckas inom tre veckor från det beslutet meddelades. Talefristen har således även här ändrats till tre veckor. Om talan inte väcks inom denna tid, är rätten till talan förlorad.

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994.
2. Om det i denna lag eller någon annan författning hänvisas till en föreskrift som har ersatts genom en föreskrift i denna lag, skall i stället den nya föreskriften tillämpas.
3. I mål eller ärenden som har påbörjats eller avser omständigheter som inträffat före ikraftträdandet skall lagen (1976:600) om offentlig anställning tillämpas.

15.3 Ändringar i andra lagar

Lagen om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

2 §

Paragrafens *andra stycke* har anpassats till förslagen om tillämpningsområdet för nya LOA och vad som skall avses med statlig anställning. Vidare har en anpassning gjorts till förslagen om att slopa tjänstebegreppet. I övrigt har hänvisningen till 5 kap. LOA ersatts med en hänvisning till fullmaktsanställningslagen.

Lagen om ändring i polislagen (1984:387)

7 a §

Regeln förs över utan ändring i sak från 7 kap. 8 § första stycket tredje och fjärde meningarna och andra stycket LOA. I avsnitt 9.5 anges skälen för att regeln bör finnas i polislagen och inte i LOA.

Övriga lagar

Övriga lagförslag avser endast konsekvensändringar. Några ändringar i sak avses inte. De kommenteras därför inte särskilt.

16 Hemställen

Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen föreslår riksdagen att anta förslagen till

1. lag om offentlig anställning,
2. lag om fullmaktsanställning,
3. lag om ändring i högskolelagen (1992:1434),
4. lag om ändring i lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare,
5. lag om ändring i lagen (1988:1385) om Sveriges riksbank,
6. lag om ändring i arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262),
7. lag om ändring i lagen (1986:765) med instruktion för Riksdagens ombudsmän,

8. lag om ändring i polislagen (1984:387),
9. lag om ändring i lagen (1983:1061) med instruktion för Riksdagens förvaltningskontor,
10. lag om ändring i sekretesslagen (1980:100),
11. lag om ändring i lagen (RFS 1980:4) om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter,
12. lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister samt
13. lag om ändring i lagen (1965:61) om behörighet att utöva veterinäryrket m.m.

17 Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition föreslå riksdagen att anta de förslag som föredraganden lagt fram.

Sammanfattning av delbetänkandet Periodiska
hälsundersökningar i vissa statliga, kommunala och
landstingskommunala anställningar (SOU 1991:29)

Prop. 1993/94:65
Bilaga 1

I betänkandet föreslår vi klargöranden och kompletteringar i reglerna om periodiska hälsundersökningar i statliga, kommunala och landstingskommunala anställningar.

Den som har sådana arbetsuppgifter att brister i hans eller hennes hälsotillstånd kan medföra risk för bl.a. allmänhetens säkerhet till liv och hälsa skall vara skyldig att regelbundet gå igenom de hälsundersökningar som behövs. Det kan gälla t.ex. syn- och hörselkontroller för den som varit skyldig att lämna läkarintyg om detta vid anställningen och vars syn och hörsel det därför är naturligt att följa upp även under anställningen.

För att man skall få garantier för att nödvändiga periodiska hälsundersökningar kommer till stånd föreslår vi att man bygger vidare på det system med kollektivavtal om sådana undersökningar som redan finns på den kommunala och landstingskommunala sidan. En ordning med kollektivavtal om periodiska hälsundersökningar bör prövas också inom den statliga sektorn.

I väntan på att kollektivavtal träffas i dessa frågor bör skyldigheten att gå igenom periodiska hälsundersökningar slås fast i en särskild lag.

Lagen skall gälla bara i den mån det saknas kollektivavtal i ämnet.

Bakgrunden till våra förslag är bl.a. en dom av arbetsdomstolen från år 1984. Enligt domen måste en myndighets föreskrifter om periodiska hälsundersökningar för den egna personalen ha stöd i lag, eftersom undersökningarna annars kan komma i konflikt med regeringsformens regler om skydd mot påtvingade kroppsliga ingrepp från det allmänna.

Förslagen syftar till att undanröja den oklarhet i hithörande frågor som visat sig efter domen och att säkerställa att myndigheter också i fortsättningen kan meddela de föreskrifter om periodiska hälsundersökningar som behövs när kollektivavtal saknas.

Den nya lagen föreslås träda i kraft den 1 februari 1992.

Förslag till

Lag om periodiska hälsoundersökningar i vissa statliga, kommunala och landstingskommunala anställningar

Härigenom föreskrivs följande.

Vem lagen gäller för

1 § Denna lag gäller sådana arbetstagare hos staten, kommunerna eller landstingen som

- har arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd kan medföra risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom, och
- inte omfattas av kollektivavtal om skyldighet att regelbundet genomgå läkarundersökningar eller andra hälsoundersökningar.

Skyldighet att genomgå periodiska hälsoundersökningar

2 § Efter uppmaning av arbetsgivaren är arbetstagaren skyldig att regelbundet genomgå läkarundersökningar eller andra hälsoundersökningar.

Den som inte följer uppmaningen får avstängas från de arbetsuppgifter som kräver hälsoundersökning.

Avvikande bestämmelser i andra lagar

3 § Om en annan lag innehåller någon bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen.

Denna lag träder i kraft den 1 februari 1992.

Förteckning över de remissinstanser som har yttrat sig över delbetänkandet Periodiska hälsoundersökningar i vissa statliga, kommunala och landstingskommunala anställningar (SOU 1991:29)

Efter remiss har yttranden över delbetänkandet avgetts av

Riksdagens ombudsmän (Justitieombudsmannen), Justitiekanslern (JK), Kammarrätten i Göteborg, Riksåklagaren, Styrelsen för internationell utveckling (SIDA), Överbefälhavaren (ÖB), Chefen för flygvapnet, Försvarets civilförvaltning (FCF), Försvarets sjukvårdsstyrelse, Socialstyrelsen, Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd, Postverket, Televerket, Statens järnvägar (SJ), Banverket, Vägverket, Trafiksäkerhetsverket, Sjöfartsverket, Luftfartsverket, Tullverket, Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet, Statens livsmedelsverk, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetskyddsstyrelsen, Arbetsdomstolen (AD), Statens Vattenfallsverk, Länsstyrelsen i Blekinge län, Rikspolisstyrelsen (Rikspolisstyrelsen), Statens arbetsgivarverk (SAV), Statskontoret, Statens ansvarsnämnd, Statshälsan, Statens löne- och pensionsverk, Svenska Kommunförbundet, Staffanstorps kommun, Landstingsförbundet, Tjänstemännens Centralorganisation (TCO).

Både Riksförsäkringsverket och Riksrevisionsverket har som svar på remissen meddelat att de inte har några synpunkter att anföra i ärendet. Eskilstuna kommun har också uppgett att kommunen avstår från att yttra sig.

Socialstyrelsen har bifogat ett yttrande från Statens rättspsykiatriska klinik i Stockholm.

Banverket har bifogat ett yttrande från Järnvägsinspektionen.

Statens jordbruksverk, som fr.o.m. den 1 juli 1991 är ny chefsmyndighet för bl.a. distriktsveterinärorganisationen, har yttrat sig i stället för Lantbruksstyrelsen.

Landsorganisationen i Sverige (LO) har inte avgett något eget yttrande utan har instämt i yttranden som LO har lämnat över från Statsanställdas förbund (SF) och LO-Rättsskydd AB.

Sveriges akademikers centralorganisation (SACO) har som sitt eget yttrande lämnat över ett yttrande från Sveriges universitetslärarförbund (SULF).

På eget initiativ har yttrande avgetts av Svenska Polisförbundet.

Sammanfattning av LOA-utredningens huvudbetänkande Enklare regler för statsanställda (SOU 1992:60)

Vi befinner oss i ett omdaningsskede inom den statliga sektorn. Samtidigt som vi har en vana sedan länge att reglera frågor som rör statliga anställningar genom lagar och förordningar, finns det nu en stark ambition att så långt det är möjligt och lämpligt anpassa statliga anställningsförhållanden till de allmänna reglerna på arbetsmarknaden.

I lagen (1976:600) om offentlig anställning (LOA) finns särskilda bestämmelser för arbetstagare inom den offentliga sektorn. Flertalet av bestämmelserna gäller dock bara för arbetstagare inom den statliga delen av arbetsmarknaden. LOA:s regler har sina rötter långt tillbaka i tiden och bygger på tanken att det är staten som reglerar anställningsförhållandena för de anställda.

Författningstekniskt kan LOA ses som en påbyggnad och i vissa avseenden som en undantagsreglering till den arbetsrättsliga lagstiftning som gäller för hela arbetsmarknaden. Den allmänna arbetsrättsliga lagstiftningen, bl. a. lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS), bygger i motsats till LOA på ett rent civilrättsligt synsätt.

Strävandena att undvika onödiga skillnader mellan privat och offentlig anställning aktualiserar frågan om det överhuvudtaget måste finnas en särskild offentligrättslig reglering av de statsanställdas anställningsförhållanden. Vi anser att vissa sådana offentligrättsliga regler behövs för att skydda medborgarnas krav på demokratisk styrning, insyn och rättssäkerhet och på att offentliga uppgifter fullgörs på ett riktigt sätt. Till det kommer att regeringsformen (RF) förutsätter en reglering av vissa frågor rörande de statsanställda. Det gäller bl. a. frågor som kan hänföras till 11 kap. 10 § RF om grundläggande bestämmelser om statstjänstemännens rättsställning.

Man kan emellertid med fördel avsevärt begränsa den statliga särreglering som finns idag. Onödiga avvikelser i förhållande till reglerna på arbetsmarknaden i övrigt kan slopas och ett stort antal detaljregler kan utmönstras. Vi har ansett det lämpligast att samla de regler som bör vara kvar i några helt nya författningar. Vi föreslår bl. a. en ny LOA som blir den centrala författningen i sammanhanget. I nuvarande LOA finns ett hundratal paragrafer. Vårt förslag till en ny LOA innehåller 37 paragrafer. Till nya LOA anknyter en ny anställningsförordning (AF) i vilken antalet paragrafer har halverats i förhållande till nuvarande AF. Vi föreslår vidare en särskild lag och en särskild förordning om fullmaktsanställning.

Våra förslag innebär sammantaget att det skapas bättre möjligheter att genom personalpolitiska åtgärder effektivisera och förändra den offentliga sektorn. Personalörligheten underlättas, såväl inom och mellan myndigheterna som mellan den statliga delen av arbetsmarknaden och de övriga arbetsmarknadssektorerna. Den offentligrättsliga regleringen blir ett stöd för, och inte som hittills ibland, ett hinder mot strukturförändringar. Det personaladministrativa arbetet kan smidigare anpassas till de olika förut-

sättningar som finns på varje arbetsplats, beroende bl.a. på myndighetens storlek, konkurrenssituation eller verksamhetens inriktning. De nya reglerna blir också lättare att överblicka och tillämpa.

Våra förslag berör många skilda delfrågor av olika betydelse för arbetsmarknadens parter. En del förslag kan sägas vara till fördel för arbetstagarna och andra för arbetsgivarna. Det är dock olämpligt att bedöma våra förslag i varje delfråga självständigt utifrån de särskilda arbetstagar- eller arbetsgivarintressen som kan finnas. Våra förslag måste i stället ses som en helhet, ett system om man så vill, och de olika delförslagen bör därför bedömas utifrån deras funktion i helheten.

I det följande redogör vi kortfattat för de viktigaste nyheterna i förslagen.

Tillämpningsområdet för den nya lagstiftningen

Begreppet statligt reglerad anställning bör inte längre användas för att bestämma tillämpningsområdets yttre gränser. I stället bör de delar av den offentliga verksamheten som reglerna gäller för uttryckligen anges i nya LOA. Den lagen föreslås gälla enbart för arbetstagare hos riksdagen, kyrkomötet och deras myndigheter samt hos myndigheter under regeringen. Arbetstagare hos de affärsverk som kommer att förbli statliga myndigheter bör liksom hittills omfattas av de aktuella bestämmelserna. De arbetstagare som uppräknats i det föregående motsvarar vad som enligt de nuvarande bestämmelserna avses med uttrycket arbetstagare hos staten. Därutöver bör den nya lagen — liksom nuvarande LOA — även gälla anställda hos de allmänna försäkringskassorna samt för kommunalt anställda när det gäller främst reglerna om arbetskonflikter.

Tjänster

Tjänstebegreppet som grund för lagstiftningen slopas. Arbetstagarnas arbetskyldighet får bestämmas med ledning av den allmänna arbetsrättens regler och med beaktande av vad som sedan gammalt har gällt för stats- och kommunaltjänstemän. Ordet "tjänst" utmönstras ur lagstiftningen. Systemet med inrättande av tjänster kan därför slopas.

Vikariat

Reglerna om vikariat i LOA och AF slopas. I övrigt föreslås inga författningsändringar.

Information om lediga anställningar

Reglerna om ledigkungörande av eller information om lediga anställningar förenklas. Det bör i princip vara en uppgift för anställningsmyndigheten att bestämma hur information skall lämnas om lediga anställningar.

En mängd specialbestämmelser om hur statliga anställningar upphör slopas till förmån för vad som gäller enligt den allmänna arbetsrätten. Vissa bestämmelser bör dock gälla också i fortsättningen för dem som är anställda med fullmakt. Dessa bestämmelser förs över till den nya lagen om fullmaktsanställning.

Försättande i disponibilitet, försättande ur tjänstgöring, partiell tjänstebefrielse samt utövande av annan tjänst

Regeln om försättande i disponibilitet förs över till den nya lagen, och regler om förfarandet tas in i den nya lagen. Någon uttrycklig lagregel om försättande ur tjänstgöring föreslås inte. Inte heller i övrigt föreslår vi någon särskild regel som ger arbetsgivaren rätt att avstänga arbetstagare, utan reglerna om avstängning i LAS får anses tillräckliga. Reglerna om partiell tjänstebefrielse och utövande av annan tjänst förs inte över till den nya lagstiftningen.

Avgångsskyldighet, avstängning och läkarundersökning på grund av sjukdom

Inga särskilda regler om avgångsskyldighet, tvångvis läkarundersökning eller avstängning på grund av sjukdom förs in i nya LOA. För dem som är anställda med fullmakt behövs dock sådana regler även i fortsättningen. Det nuvarande regelkomplexet för denna grupp förs därför oförändrat över till den föreslagna fullmaktsanställningslagen.

Arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning

Anställningsskyddet för arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning bör i fortsättningen regleras på samma sätt som på den övriga arbetsmarknaden. Bestämmelserna om verksledare i LOA och AF förs därför inte över till den nya lagstiftningen.

Turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Bestämmelserna i 8 kap. LOA om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist förs inte över till nya LOA. Det innebär bl.a. att hithörande frågor kommer att vara författningsreglerade enbart i LAS. Därmed kommer samma lagregler att gälla för hela arbetsmarknaden.

Företrädesrätten till återanställning

Bestämmelserna i 9 kap. LOA om företrädesrätt till återanställning förs inte över till nya LOA. Förslaget ändrar inte de materiella förutsättningarna för återanställningsrätten på den statliga delen av arbetsmarknaden. Dessa förutsättningar anges liksom hittills i regeringsformen och LAS.

Avskedande

Prop. 1993/94:65
Bilaga 4

Avskedandeinstitutet i LOA förs inte över till nya LOA. Bestämmelsen i 18 § första stycket LAS om avskedande bör i stället gälla även på det statliga området. Utformningen av den regeln bör dock ändras.

Övriga bestämmelser i LAS om avskedande bör gälla också för den statliga sektorn. Det innebär bl.a. att det införs en rätt till allmänt skadestånd för bedömningsfel och en rätt till skadestånd enligt 39 § LAS. Statens ansvarsnämnd får i fortsättningen också besluta om uppsägning i vissa fall.

Arbetskonflikter

De nuvarande reglerna i 3 kap. LOA förs i sak oförändrade över till nya LOA.

Anställningsmyndighet, behörighetsvillkor och befordringsgrunder

De nuvarande bestämmelserna i 4 kap. 2 och 3 §§ LOA om behörighetsvillkor och befordringsgrunder förs i princip oförändrade över till nya LOA. Bestämmelsen i 4 kap. 1 § om beslutande organ vid tjänstetillsättning har däremot ansetts sakna självständig betydelse och bör därför slopas.

Bisysslor, förmåner som förenats med tjänsten och skyldighet att anmäla fondpappersinnehav

Den nuvarande bestämmelsen i 6 kap. 1 § LOA om förtroendeskadliga bisysslor förs i sak oförändrad över till nya LOA. Bestämmelsen i 2 § om tillstånd att ta emot vissa förmåner som förenats med tjänsten och upplysningen i 3 § om skyldighet att enligt insiderlagen anmäla fondpappersinnehav har däremot ansetts obehövlige och slopas därför.

Anställningsformen fullmakt

Anställningsformen fullmakt behålls, men bör i framtiden användas uteslutande för ordinarie domare, högre åklagare och justitiekanslern. De särskilda reglerna om fullmaktsanställning sammanförs till en särskild lag om fullmaktsanställning. I denna regleras anställningens upphörande, avstängning, läkarundersökning och tjänstgöringsskyldighet m.m.

Disciplinansvar

Bestämmelserna om disciplinansvar förs över till nya LOA. Vissa mindre ändringar föreslås, bl.a. när det gäller grunderna för bedömningen av frågan om en försummelse är att anse som ringa eller inte. Dessutom föreslås vissa ändringar i reglerna om förfarandet.

Skyldigheten att anmäla brott till åtal

Prop. 1993/94:65

Bilaga 4

Skyldigheten enligt 12 kap. 1 § LOA att anmäla brott till åtal begränsas. Bestämmelsen i 12 kap. 2 § LOA om undantag från anmälningsskyldigheten förs inte över till den nya lagen.

Ikraftträdande

De nya reglerna föreslås träda i kraft den 1 juli 1993.

En del av lagförslagen i LOA-utredningens huvudbetänkande Enklare regler för statsanställda (SOU 1992:60)

Prop. 1993/94:65
Bilaga 5

1 Förslag till

Lag om offentlig anställning

Härigenom föreskrivs följande.

Lagens tillämpningsområde och ändamål

1 § Utöver vad som gäller enligt den allmänna arbetsrättsliga lagstiftningen, finns i denna lag bestämmelser för arbetstagare hos de statliga myndigheterna, de allmänna försäkringskassorna, riksdagen och kyrkomötet.

Lagen syftar till att främja att det allmännas verksamhet kan bedrivas författningsenligt, effektivt och i övrigt ändamålsenligt med hänsyn till de särskilda krav som ställs på den.

2 § Följande bestämmelser i lagen gäller också arbetstagare hos kommuner, landsting, kommunalförbund, församlingar och kyrkliga samfälligheter:

19-25 §§ om arbetskonflikter,

37 § första stycket om vissa undantag från lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Förfarandet inför anställning

3 § En myndighet som avser att anställa någon skall på lämpligt sätt informera om att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten.

Regeringen får föreskriva eller för särskilda fall besluta om undantag från denna paragraf.

Bedömningsgrunder vid anställning

4 § Vid anställning skall avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Skickligheten skall beaktas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

Svenskt medborgarskap som behörighetsvillkor

5 § Utöver de krav på svenskt medborgarskap som följer av regeringsformen eller någon annan lag får endast svenska medborgare ha anställning som militär, åklagare eller polis.

6 § Regeringen får i övrigt föreskriva eller för särskilda fall besluta att endast svenska medborgare får ha

1. anställning inom regeringskansliet eller utrikesförvaltningen,

2. statlig anställning som kan vara förenad med myndighetsutövning eller handläggning av frågor vilka rör förhållandet till andra stater eller till mellanfolkliga organisationer,

3. statlig anställning som kan medföra kännedom om förhållanden som är av betydelse för landets säkerhet eller för andra viktiga, allmänna eller enskilda ekonomiska intressen.

De befogenheter som regeringen har enligt denna paragraf gäller inte arbetstagare hos riksdagen och kyrkomötet samt deras myndigheter.

Bisysslor

7 § En arbetstagare får inte ha anställning eller uppdrag eller utöva verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller skada myndighetens anseende.

Disciplinansvar

Tjänsteförseelse

8 § En arbetstagare, som uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter i anställningen, får åläggas disciplinpåföljd för tjänsteförseelse, om inte förseelsen med hänsyn till samtliga omständigheter är att anse som ringa.

Disciplinpåföljd får inte åläggas någon för deltagande i en strejk eller i en därmed jämförlig stridsåtgärd.

Disciplinpåföljder

9 § Disciplinpåföljder är varning och löneavdrag. En arbetstagare får inte samtidigt åläggas flera disciplinpåföljder. Löneavdrag får göras för högst trettio dagar.

10 § Genom kollektivavtal får avvikelser göras från föreskrifterna i 9 §. En bestämmelse i ett sådant kollektivavtal får tillämpas också när det gäller arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalslutande arbetstagarorganisationen, om de syssets i arbete som avses med avtalet.

Skriftlig underrättelse till arbetstagaren

11 § Disciplinpåföljd får åläggas en arbetstagare endast om han inom två år från förseelsen genom en skriftlig underrättelse fått del av vad som anförs mot honom.

Arbetstagarens rätt att få utredningen kompletterad

12 § Utredningen i disciplinärendet skall kompletteras, om arbetstagaren begär det och det inte är uppenbart att kompletteringen saknar betydelse.

Hinder mot disciplinärt förfarande

13 § Har en åtgärd vidtagits för att åtal skall väckas mot en arbetstagare, får myndigheten inte inleda eller fortsätta ett disciplinärt förfarande i fråga om den förseelse som avses med åtgärden.

Om den ifrågasatta förseelsen har prövats i straffrättslig ordning, får ett disciplinärt förfarande inledas eller fortsättas endast om förseelsen vid prövningen inte ansetts utgöra något brott.

14 § Disciplinpåföljd får inte åläggas arbetstagaren sedan anställningen hos myndigheten har upphört eller uppsägning har ägt rum.

Skadestånd

15 § Bestämmelserna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd skall tillämpas, om en myndighet i ett ärende om disciplinansvar bryter mot 11-14 §§ eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning.

Beträffande avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 § andra stycket samma lag.

Verkställighet av beslut

16 § Ett beslut om löneavdrag som disciplinpåföljd enligt 8 § får inte verkställas förrän beslutet har prövats slutligt eller rätten till talan har förlorats.

Undantag för vissa arbetstagare

17 § Bestämmelserna i 8-14 §§ gäller inte

1. dem som kan åläggas disciplinpåföljd enligt lagen (1986:644) om disciplinförseelser av krigsmän, m.m., för förseelser som omfattas av den lagen,

2. hälso- och sjukvårdspersonal som i sin yrkesutövning står under Socialstyrelsens tillsyn, för sådana förseelser i denna yrkesutövning som skall prövas av Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd,

3. veterinärer, som står under Statens jordbruksverks tillsyn, om förseelsen har skett i utövningen av veterinäryrket.

Åtalsanmälan

18 § Den som är skäligen misstänkt för att i sin anställning ha begått brott för vilket fängelse är föreskrivet skall anmälas till åtal, om misstanken avser

1. brott enligt 20 kap. 1-3 §§ brottsbalken,

2. annat brott, om det kan antas föranleda någon annan påföljd än böter.

Arbetskonflikter

Inskränkningar i rätten att vidta stridsåtgärder

19 § I arbete som består i myndighetsutövning eller som är nödvändigt för att genomföra myndighetsutövning får stridsåtgärder vidtas endast i form av lockout, strejk, vägran att arbeta på övertid eller nyanställningsblockad.

I sådant arbete får stridsåtgärder inte vidtas på grund av något annat än förhållandet mellan arbetsgivare och de arbetstagare som omfattas av denna lag.

Även i annat arbete än som sägs i första stycket är stridsåtgärder i syfte att påverka inhemska politiska förhållanden otillåtna.

20 § Om det uppkommer tvist om en viss stridsåtgärd är tillåten enligt denna lag, får åtgärden inte vidtas förrän tvisten har avgjorts slutligt.

Deltagande i stridsåtgärder

21 § Arbetstagare får delta i en stridsåtgärd endast efter beslut av den arbetstagarorganisation som har anordnat stridsåtgärden.

22 § En arbetstagarorganisation får inte anordna eller på något annat sätt föranleda stridsåtgärder som är otillåtna enligt 19 eller 20 §. En sådan organisation får inte heller genom understöd eller på något annat sätt medverka vid otillåtna stridsåtgärder.

Om en arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation tänker inleda eller har inlett en otillåten stridsåtgärd, är arbetstagarorganisationen skyldig att söka hindra åtgärden eller verka för att den upphör.

Överläggningsskyldighet

23 § Om en arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation har inlett en stridsåtgärd i strid mot 21 §, skall arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen omedelbart ta upp överläggning med anledning av stridsåtgärden och gemensamt verka för att denna upphör.

Första stycket gäller den lokala arbetstagarorganisationen, om det finns en sådan organisation och om något annat inte har bestämts i kollektivavtal.

Skadestånd

24 § Om arbetsgivaren bryter mot 19, 20 eller 23 § eller om arbetstagarorganisationen bryter mot 22 eller 23 §, skall arbetsgivaren eller organisationen ersätta uppkommen skada enligt de grunder som anges i 54, 55, 60 och 61 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, även om någon förpliktelse till följd av kollektivavtal inte har åsidosatts.

Detsamma gäller arbetstagare som bryter mot 19, 20 eller 21 §, om något annat inte följer av 25 §.

25 § Har arbetstagarorganisationen inlett eller orsakat en stridsåtgärd som är otillåten enligt 19 eller 20 §, får en arbetstagarare åläggas skadestånd för sitt deltagande i åtgärden endast om det finns synnerliga skäl för det.

Försättande i disponibilitet

26 § En arbetstagarare vid försvarsmakten, polisväsendet eller utrikesförvaltningen får försättas i disponibilitet, om det är nödvändigt med hänsyn till landets bästa.

27 § Ett beslut om försättande i disponibilitet gäller omedelbart.

I en tvist om ett beslut om försättande i disponibilitet får domstolen för tiden intill dess lagakraftägande dom eller beslut föreligger bestämma att beslutet tills vidare inte skall gälla.

Statens ansvarsnämnd

28 § Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, om åtalsanmälan, om uppsägning på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagararen personligen och om avskedande när det gäller arbetstagarare som anställs genom beslut av regeringen. Regeringen får föreskriva att nämnden skall besluta i frågor av detta slag också när det gäller andra arbetstagarare.

I lagen (1993:000) om fullmaktsanställning finns särskilda bestämmelser om nämndens handläggning av ärenden om avskedande av arbetstagarare som omfattas av den lagen.

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

29 § Ansvarsnämndens beslut om uppsägning eller avskedande får inte grundas enbart på en omständighet som den myndighet, hos vilken arbetstagararen är anställd, har känt till mer än två månader innan under rättelse lämnades enligt 30 § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Detta gäller dock inte om Riksdagens ombudsmän eller Justitiekanslern begär beslut inom sex månader efter det att omständigheten har inträffat.

Rättegång m.m.

Handläggningen av mål

30 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt bestämmelserna i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Tid inom vilken talan skall väckas

31 § Om en arbetstagarare vill söka ändring i ett beslut om disciplinansvar, skall han väcka talan inom fyra veckor från den dag han fick del av beslutet.

32 § Talan av Riksdagens ombudsmän eller Justitiekanslern om ändring av ett beslut om disciplinansvar enligt 8-10 §§ eller ett beslut om uppsägning eller avskedande enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd skall väckas inom fyra veckor från det att beslutet meddelades.

33 § Talan om skadestånd enligt 24 eller 25 § skall väckas inom tre månader från det att stridsåtgärden avslutades.

Inskränkningar i lagens tillämpningsområde

Statsråden, JO, JK, justitieråden, regeringsråden samt biskopar och präster

34 § Lagen gäller inte statsråden, Riksdagens ombudsmän eller biskopar eller präster som avses i kyrkolagen (1992:300).

För justitiekanslern och för justitieråden, regeringsråden och deras ersättare gäller endast 4 § om bedömningsgrunder vid anställning, 7 § om bisysslor och 19-25 §§ om arbetskonflikter.

Lokalanställda vid utlandsmyndigheter

35 § I fråga om arbetstagare som är lokalanställda av svenska staten utomlands gäller lagen endast dem som är svenska medborgare.

Arbetstagare med anvisade arbeten

36 § Lagen gäller inte arbetstagare som har anvisats beredskapsarbete eller skyddat arbete.

Andra författnings tillämpning

37 § Bestämmelserna om undantag för verksamhet av ideell natur eller med opinionsbildande ändamål och om tystnadsplikt i vissa fall enligt 2, 21 och 22 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet skall inte tillämpas på anställningsförhållanden som avses i denna lag.

Bestämmelserna om förhandlingsskyldighet i 11-14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet skall inte tillämpas när det gäller beslut som meddelats med stöd av 8-18 §§ eller 26 § i fråga om disciplinansvar, åtalsanmälan eller försättande i disponibilitet.

För de arbetstagare som avses i 1 § första stycket skall även bestämmelser i andra författningar än lagar tillämpas även om dessa avviker från lagen (1982:80) om anställningsskydd.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 1993.
 2. Genom lagen upphävs lagen (1976:600) om offentlig anställning.
 3. Om det i en lag eller någon annan författning hänvisas till en föreskrift som har ersatts genom en föreskrift i denna lag, tillämpas i stället den nya föreskriften.
 4. I fråga om konstitutorial som har meddelats före ikraftträdandet

tillämpas äldre bestämmelser.

5. I fråga om arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning som har anställts före ikraftträdandet gäller äldre bestämmelser om anställningens upphörande.

6. I fråga om anställnings- eller arbetsvillkor för sådana arbetstagare som omfattas av denna lag får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer tills vidare i författning meddela föreskrifter trots att villkoret kan regleras i avtal. Detta gäller dock endast föreskrifter som inte strider mot kollektivavtal.

7. Har det i en författning, som inte har beslutats av eller med riksdagen, meddelats föreskrifter i fråga om anställnings- eller arbetsvillkor för sådana arbetstagare som omfattas av denna lag, skall föreskrifterna upphöra att gälla i den mån villkoret regleras genom kollektivavtal.

8. I ärenden som har påbörjats eller avser omständigheter som inträffat före ikraftträdandet skall äldre bestämmelser tillämpas.

9. En arbetstagare som har en militär anställning och som är anställd inom försvarsmakten med förordnande tills vidare får förflyttas till en annan militär anställning enligt de närmare föreskrifter som regeringen meddelar. En förflyttning till en anställning hos en myndighet inom ett annat verksamhetsområde får ske endast om arbetsuppgifterna är likartade eller arbetstagaren med hänsyn till sin utbildning är lämplig för anställningen.

2 Förslag till

Prop. 1993/94:65

Bilaga 5

Lag om fullmaktsanställning

Härigenom föreskrivs följande.

Lagens tillämpningsområde

1 § I lagen (1993:000) om offentlig anställning finns bestämmelser för arbetstagare hos statliga myndigheter. I denna lag finns därutöver kompletterande bestämmelser för de arbetstagare hos dessa myndigheter som är anställda med fullmakt.

Lagen gäller dock inte för arbetstagare som omfattas av kyrkolagen (1992:300).

2 § En ordinarie domare skall anställas med fullmakt. Regeringen bestämmer vilka domaranställningar som skall vara ordinarie.

Regeringen bestämmer vem som i övrigt skall anställas med fullmakt hos myndigheterna under regeringen.

Anställningens upphörande

3 § En arbetstagare får skiljas från anställningen endast med stöd av föreskrifterna i regeringsformen eller i denna lag.

Avgångsskyldighet på grund av ålder

4 § En arbetstagare är skyldig att avgå från anställningen vid den ålder som anges i författningar eller kollektivavtal om statlig pension.

Avgångsskyldighet på grund av sjukdom

5 § En arbetstagare är skyldig att avgå från anställningen före pensionsåldern

1. om han på grund av förlust av eller nedsättning i arbetsförmågan för framtiden är oförmögen att fullgöra sina arbetsuppgifter tillfredsställande eller

2. om han till följd av nedsatt arbetsförmåga under två år i följd inte har tjänstgjort annat än försöksvis under kortare tid och det är dels sannolikt att han inte kan återinträda i arbete inom ytterligare ett år, dels ovisst hur arbetsförmågan därefter kommer att utveckla sig.

Denna paragraf gäller inte, om arbetstagaren har rätt till statlig pension och lämpligen kan förflyttas enligt 7 §.

Avskedande

6 § En arbetstagare får avskedas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

I fråga om ordinarie domare tillämpas dock regeringsformens bestämmelser om vilka omständigheter som får läggas till grund för att skilja ordinarie domare från anställningen.

Förflyttning

7 § En arbetstagare får förflyttas till en annan statlig anställning med fullmakt. En förflyttning till en anställning hos en annan myndighet får endast ske om arbetsuppgifterna är likartade eller arbetstagaren med hänsyn till sin utbildning är lämplig för anställningen.

I fråga om ordinarie domare tillämpas dock bestämmelserna om förflyttning i regeringsformen.

Försättande i disponibilitet

8 § En arbetstagare vid polisväsendet, utrikesförvaltningen eller försvarsmakten får försättas i disponibilitet enligt lagen (1993:000) om offentlig anställning.

Avstängning och läkarundersökning

Avstängning

- 9 §** En arbetstagare får avstängas från arbetet,
1. om ett förfarande inleds, som syftar till att han skall avskedas,
 2. om en åtgärd vidtas för att åtal skall väckas mot honom för en gärning som kan antas medföra avskedande,
 3. om han inte fullgör sina arbetsuppgifter tillfredsställande och detta beror på sjukdom eller något jämförligt förhållande eller
 4. om han inte följer ett beslut om läkarundersökning enligt 10 §.

Läkarundersökning

10 § Om en arbetstagare inte fullgör sina arbetsuppgifter tillfredsställande och det är sannolikt att den bristande arbetsförmågan beror på sjukdom eller något jämförligt förhållande, får arbetstagaren åläggas att låta sig undersökas av den läkare som anvisas honom.

Handläggningen

11 § Om en fråga om avstängning eller läkarundersökning uppkommer, skall arbetstagaren skriftligen ges tillfälle att yttra sig över vad som anförs mot honom.

Utredningen i ärendet om läkarundersökning eller avstängning skall kompletteras, om arbetstagaren begär det och det inte är uppenbart att kompletteringen saknar betydelse.

12 § I ärenden om avstängning eller läkarundersökning skall bestämmelserna om motivering av beslut och underrättelse om beslut i förvaltningslagen (1986:223) tillämpas även i fråga om beslut under ärendets handläggning.

13 § Bestämmelserna om förhandlingsskyldighet i 11-14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet skall inte tillämpas när det gäller beslut om avstängning eller läkarundersökning.

Om beslut fattas om avstängning och arbetstagaren är fackligt organiserad, skall myndigheten genast underrätta den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör om beslutet.

Skadestånd

14 § Om en myndighet i ett ärende om avstängning eller läkarundersökning bryter mot någon föreskrift i denna lag om handläggningen av ett sådant ärende, skall bestämmelserna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

Ordinarie domares tjänstgöringsskyldighet

15 § En ordinarie domare är skyldig att utföra arbetsuppgifterna i en motsvarande eller högre anställning som domare vid den domstol där han är anställd.

En ordinarie domare är skyldig att tjänstgöra tillfälligt i en annan domstol vid sådan handläggning där flera lagfarna domare deltar. Tjänstgöringsskyldigheten gäller

1. för en rådman i tingsrätt som ledamot i en annan tingsrätt inom samma hovrättsområde,
2. för en rådman i länsrätt som ledamot i en tingsrätt eller en hovrätt,
3. för ett kammarrättsråd som ledamot i en hovrätt.

Statens ansvarsnämnd

16 § Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om avskedande, avstängning och läkarundersökning när det gäller

1. andra ordinarie domare än justitieråd och regeringsråd,
2. andra arbetstagare som anställs genom beslut av regeringen,
3. andra arbetstagare som regeringen bestämmer.

17 § Ansvarsnämndens beslut om avskedande får inte grundas enbart på en omständighet som den myndighet som arbetstagaren är anställd hos har känt till mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Detta gäller dock inte, om Riksdagens ombudsmän eller Justitiekanslern begär ansvarsnämndens beslut inom sex månader efter det att omständigheten har inträffat.

Rättegång m.m.

Handläggningen av mål

18 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Bestämmelser om handläggningen av mål om avskedande, avstängning

eller läkarundersökning av justitieråd och regeringsråd finns i regeringsformen.

Prop. 1993/94:65
Bilaga 5

19 § När Högsta domstolen i enlighet med bestämmelserna i regeringsformen eller någon annan lag prövar frågor om skiljande från anställningen, avstängning eller läkarundersökning, skall handläggningen ske på det sätt som föreskrivs för tvistemål. Vid omröstning skall bestämmelserna i 29 kap. rättegångsbalken om omröstning i domstol med enbart lagfarna domare tillämpas.

Verkställighet av beslut

20 § Ett beslut om skiljande från anställningen på grund av ålder eller sjukdom (4 eller 5 §) eller om förflyttning (7 §) får inte verkställas förrän beslutet har prövats slutligt eller rätten till talan har förlorats.

I en tvist om tillämpningen av 4 § får domstolen, för tiden intill dess lagakraftägande dom eller beslut föreligger, bestämma att anställningen skall upphöra när arbetstagaren har uppnått den ålder då han enligt 4 § är skyldig att avgå.

21 § Ett beslut om avstängning gäller omedelbart.

Ett beslut om läkarundersökning enligt 10 § får inte läggas till grund för en avstängning enligt 9 § 4, förrän beslutet har prövats slutligt eller rätten till talan har förlorats.

I en tvist om ett avstängningsbeslut får domstolen, för tiden intill dess lagakraftägande dom eller beslut föreligger, bestämma att avstängningsbeslutet tills vidare inte skall gälla.

Tid inom vilken talan skall väckas

22 § Om en arbetstagare vill söka ändring i ett beslut om skiljande från anställningen på grund av ålder eller sjukdom (4 eller 5 §), förflyttning (7 §) eller läkarundersökning (10 §), skall han väcka talan inom fyra veckor från den dag då han fick del av beslutet.

23 § Talan av Riksdagens ombudsmän eller Justitiekanslern om ändring av ett beslut om avskedande eller om avstängning enligt 9 § 1 eller 2 skall väckas inom fyra veckor från det att beslutet meddelades.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1993.

3 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Härigenom föreskrivs att 1 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

Denna lag tillämpas ej på

1. mål som enligt lag får upptas endast av viss tingsrätt eller som skall handläggas av tingsrätt i annan sammansättning än som anges i rättegångsbalken,

2. mål som skall handläggas av tingsrätt med tillämpning av konkurslagen (1987:672) eller ackordslagen (1970:847),

3. mål om skadestånd i anledning av brott, om talan föres i samband med åtal för brottet,

4. mål om ersättning för yrkesskada, när tvisten ej rör kollektivavtals rätta innebörd.

Lagen skall inte tillämpas på mål som rör arbetstagare *med statligt reglerad anställning eller anställning hos riksdagen*, när tvisten gäller

1. *fråga* som rör *tillsättning av tjänst* utan att enbart avse tvist om kollektivavtal,

2. tjänstgöringsskyldighet enligt 5 kap. lagen (1976:600) om offentlig anställning.

Lagen skall inte tillämpas på mål som rör arbetstagare *som är anställda hos statliga myndigheter, allmänna försäkringskassor, riksdagen eller kyrkomötet*, när tvisten gäller

1. *frågor* som rör *anställning av arbetstagare* utan att enbart avse tvist om kollektivavtal,

2. tjänstgöringsskyldighet för *ordinarie domare enligt lagen (1993:000) om fullmaktсанställning*,

3. *tjänstgöringsskyldighet enligt 10 § arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262)*.

Lagen skall inte heller tillämpas på andra mål som rör arbetstagare hos arbetsgivare med offentlig ställning, när tvisten gäller en fråga som är reglerad i lag eller annan författning och det i samma författning föreskrivs att beslut i frågan får överklagas hos regeringen, en förvaltningsdomstol eller en förvaltningsmyndighet.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1993.

4 Förslag till

Lag om ändring i polislagen (1984:387)

Prop. 1993/94:65

Bilaga 5

Härigenom föreskrivs att i lagen skall införas en ny paragraf, 7 a §, och närmast före 7 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Förflyttning av arbetstagare

7 a §

En arbetstagare som är anställd vid Rikspolisstyrelsen för arbete i polisverksamhet för att förebygga och avslöja brott mot rikets säkerhet får förflyttas till en annan statlig anställning enligt de närmare föreskrifter som regeringen meddelar. En arbetstagare som är polis får därvid endast förflyttas till en annan anställning som polis.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1993.

Förteckning över de remissinstanser som har yttrat sig över huvudbetänkandet Enklare regler för statsanställda (SOU 1992:60)

Prop. 1993/94:65
Bilaga 6

Remissinstanser m.m.

Efter remiss har yttranden över LOA-utredningens huvudbetänkande (SOU 1992:60) Enklare regler för statsanställda avgetts av: Riksdagens förvaltningskontor, Riksdagens ombudsmän (Justitieombudsmannen), Hovrätten för Nedre Norrland, Kammarrätten i Stockholm, Justitiekanslern (JK), Domstolsverket, Riksåklagaren (RÅ), Rikspolisstyrelsen (RPS), Kriminalvårdsstyrelsen, Styrelsen för internationell utveckling (SIDA), Överbefälhavaren (ÖB), Försvarets materielverk (FMV), Försvarets civilförvaltning (FCF), Överstyrelsen för civil beredskap (ÖCB), Försvarets personalnämnd, Riksförsäkringsverket (RFV), Socialstyrelsen, Postverket, Statens järnvägar (SJ), Banverket, Vägverket, Luftfartsverket, Statskontoret, Tullverket, Statistiska centralbyrån (SCB), Riksrevisionsverket (RRV), Riksskatteverket (RSV), Statens arbetsgivarverk (SAV), Statens ansvarsnämnd, Statens löne- och pensionsverk (SPV), Verket för högskoleservice, Universitetet i Stockholm, Centrala studiestödsnämnden, Statens jordbruksverk, Skogsstyrelsen, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetarskyddsstyrelsen, Arbetslivscentrum, Arbetsdomstolen (AD), Riksantikvarieämbetet och statens historiska museer, Stiftelsen Nordiska museet, Statens biografbyrå, Statens invandrarverk, Jämställdhetsombudsmannen, Konkurrensverket, Affärsverket svenska kraftnät, Länsstyrelsen i Jämtlands län, Statens lantmäteriverk, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Svenska kyrkans centralstyrelse, Svenska arbetsgivareföreningen, Försäkringskassförbundet, Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund, Landsorganisationen i Sverige, TCOs förhandlingsråd för offentliganställda (TCO-OF) och Sveriges akademikers centralorganisation (SACO).

Riksåklagaren har lämnat över yttranden från åklagarmyndigheterna i Stockholm, Karlstad, Linköping och Västerås.

Försäkringskassförbundet bifogar yttranden från försäkringskassorna i Gävleborgs, Kopparbergs, Skaraborgs, Stockholms och Västmanlands län samt från försäkringskassan i Göteborg.

LO bifogar yttranden från Statsanställdas förbund och Försäkringsanställdas förbund.

SACO bifogar yttranden från Svenska Officersförbundet.

1 Förslag till

Lag om offentlig anställning

Härigenom föreskrivs följande.

Lagens tillämpningsområde

1 § I denna lag finns föreskrifter för arbetstagare hos de statliga myndigheterna, de allmänna försäkringskassorna, riksdagen och kyrkomötet.

2 § Följande föreskrifter i lagen gäller också för arbetstagare hos kommuner, landsting, kommunalförbund, församlingar och kyrkliga samfälligheter, nämligen

23-29 §§ om arbetskonflikter,

42 § första stycket om vissa undantag från lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Föreskrifterna i 30 § om periodiska hälsoundersökningar gäller också för arbetstagare hos kommuner och landsting.

3 § Lagen gäller inte för

1. statsråden,
2. riksdagens ombudsmän,
3. biskopar eller präster som avses i kyrkolagen (1992:300),
4. arbetstagare som är lokalanställda av svenska staten utomlands och som inte är svenska medborgare,
5. arbetstagare som har anvisats beredskapsarbete eller skyddat arbete.

För justitiekanslern eller för justitieråden, regeringsråden eller deras ersättare gäller bara 4 § om bedömningsgrunder vid anställning, 7 § om bisysslor och 23-29 §§ om arbetskonflikter.

Bedömningsgrunder vid anställning

4 § Vid anställning skall — som föreskrivs i regeringsformen — avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

Skickligheten skall sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

Svenskt medborgarskap som behörighetsvillkor

5 § Utöver de krav på svenskt medborgarskap som följer av regeringsformen eller någon annan lag gäller också att bara svenska medborgare får ha anställning som åklagare, polis eller militär.

6 § Regeringen får föreskriva eller för särskilda fall besluta att bara svenska medborgare får ha

1. anställning inom regeringskansliet eller utrikesförvaltningen,
2. statlig anställning som kan vara förenad med myndighetsutövning

eller handläggning av frågor som rör förhållandet till andra stater eller till mellanfolkliga organisationer,

3. statlig anställning som kan medföra kännedom om förhållanden som är av betydelse för landets säkerhet eller för andra viktiga, allmänna eller enskilda ekonomiska intressen.

De befogenheter som regeringen har enligt denna paragraf gäller inte arbetstagare hos riksdagen och kyrkomötet eller deras myndigheter.

Bisysslor

7 § En arbetstagare får inte ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende.

Upphörande av anställningar

8 § Ett besked från arbetsgivarens sida om skiljande från en provanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd skall vara skriftligt för att vara giltigt.

9 § En uppsägning från arbetsgivarens sida av en arbetstagare som är anställd tills vidare skall vara skriftlig för att vara giltig.

10 § En arbetstagares begäran om att anställningen skall upphöra skall vara skriftlig för att vara giltig.

11 § Får en arbetstagare någon annan anställning som avses i 1 §, upphör den första anställningen utan särskild åtgärd, om inte något annat följer av kollektivavtal eller, i fråga om fullmaktsanställda, av föreskrifter som regeringen meddelar.

12 § Vid bestämmandet av en arbetstagares plats i turordning för uppsägning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd skall hänsyn tas också till kravet att myndigheten på ett riktigt sätt fullgör sina rättskipnings- eller förvaltningsuppgifter.

Disciplinansvar

Tjänsteförseelse

13 § En arbetstagare, som uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter i anställningen, får meddelas disciplinpåföljd för *tjänsteförseelse*. Är felet med hänsyn till samtliga omständigheter ringa, får någon påföljd inte meddelas.

Disciplinpåföljd får inte meddelas en arbetstagare för att han har deltagit i en strejk eller i en därmed jämförlig stridsåtgärd.

14 § Disciplinpåföljder är varning och löneavdrag. En arbetstagare får inte samtidigt meddelas flera disciplinpåföljder. Löneavdrag får göras för högst trettio dagar.

15 § Genom kollektivavtal får avvikelser göras från 14 §.

En bestämmelse i ett sådant kollektivavtal får tillämpas också på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalslutande arbetstagarorganisationen, om de sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

Hinder mot disciplinärt förfarande

16 § Disciplinpåföljd får meddelas en arbetstagare bara om han inom två år från förseelsen skriftligen fått ta del av vad som anförs mot honom.

17 § När en åtgärd har genomförts för att väcka åtal mot en arbetstagare, får myndigheten inte inleda eller fortsätta ett disciplinärt förfarande i fråga om den förseelse som avses med åtgärden.

Om en förseelse har prövats i straffrättslig ordning, får ett disciplinärt förfarande inledas eller fortsättas bara om förseelsen vid prövningen inte ansetts vara något brott.

18 § Disciplinpåföljd får inte meddelas en arbetstagare eller fastställas av en domstol efter det att anställningen har upphört eller uppsägning har ägt rum.

Vad som sägs i första stycket gäller inte om arbetstagaren övergår från en myndighet till en annan inom domstols-, åklagar- eller polisväsendet.

Skadestånd

19 § Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd skall tillämpas, om en myndighet i ett ärende om disciplinansvar bryter mot 16-18 §§ eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om omröstning.

Beträffande avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 § andra och tredje styckena samma lag.

Undantag för vissa arbetstagare

20 § Föreskrifterna i 13-18 §§ gäller inte

1. dem som kan meddelas disciplinpåföljd enligt lagen (1986:644) om disciplinförseelser av krigsmän, m.m., för förseelser som omfattas av den lagen,

2. hälso- och sjukvårdspersonal, som i sin yrkesutövning står under Socialstyrelsens tillsyn, för sådana förseelser i denna yrkesutövning som skall prövas av Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd,

3. veterinärer, som står under Statens jordbruksverks tillsyn, om förseelsen har skett i utövningen av veterinäryrket.

Åtalsanmälan m.m.

21 § Den som är misstänkt för att i sin anställning ha begått brott skall anmälas till åtal, om misstanken avser

1. brott enligt 20 kap. 1 och 2 §§ samt 3 § första stycket brottsbalken,
2. annat brott, om det kan antas föranleda någon annan påföljd än böter.

22 § Föreskrifterna om tidsfrister vid avskedande i 18 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd skall inte tillämpas, om Riksdagens ombudsmän eller Justitiekanslern begär ett beslut om avskedande inom sex månader efter det att omständigheten har inträffat.

Arbetskonflikter

Inskränkningar i rätten att genomföra stridsåtgärder

23 § I arbeten som består i myndighetsutövning eller som är oundgängligen nödvändiga för att genomföra myndighetsutövning får stridsåtgärder genomföras bara i form av lockout, strejk, övertidsvägran eller nyanställningsblockad.

I sådana arbeten får stridsåtgärder inte genomföras på grund av något annat än förhållandet mellan arbetsgivare och de arbetstagare som omfattas av denna lag.

Även i andra arbeten än som avses i första stycket är stridsåtgärder i syfte att påverka inhemska politiska förhållanden otillåtna.

24 § Om det uppkommer tvist huruvida en viss stridsåtgärd är tillåten enligt denna lag, får åtgärden inte genomföras förrän tvisten har avgjorts slutligt.

Deltagande i stridsåtgärder

25 § En arbetstagare får delta i en stridsåtgärd bara efter beslut av den arbetstagarorganisation som har anordnat stridsåtgärden.

26 § En arbetstagarorganisation får inte anordna eller på något annat sätt föranleda stridsåtgärder som är otillåtna enligt 23 eller 24 §. En sådan organisation får inte heller genom understöd eller på något annat sätt medverka vid otillåtna stridsåtgärder.

Om en arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation tänker inleda eller har inlett en otillåten stridsåtgärd, är organisationen skyldig att söka hindra åtgärden eller verka för att den upphör.

Överlägningsskyldighet

27 § Om en arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation har inlett en stridsåtgärd i strid mot 25 §, skall arbetsgivaren och organisationen omedelbart ta upp överläggning med anledning av stridsåtgärden och

gemensamt verka för att den upphör.

Har något annat inte föreskrivits i kollektivavtal gäller första stycket den lokala arbetstagarorganisationen, om det finns en sådan organisation.

Skadestånd

28 § Om arbetsgivaren bryter mot 23, 24 eller 27 § eller om arbetstagarorganisationen bryter mot 26 eller 27 §, skall arbetsgivaren eller organisationen ersätta uppkommen skada enligt de grunder som anges i 54, 55, 60 och 61 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, även om någon förpliktelse till följd av kollektivavtal inte har satts åt sidan.

Detsamma gäller en arbetstagarare som bryter mot 23, 24 eller 25 §, om något annat inte följer av 29 §.

29 § Har arbetstagarorganisationen inlett eller orsakat en stridsåtgärd som är otillåten enligt 23 eller 24 §, får en arbetstagarare åläggas att betala skadestånd för sitt deltagande i åtgärden bara om det finns synnerliga skäl för det.

Periodiska hälsoundersökningar

30 § Om en arbetstagarare har arbetsuppgifter där brister i arbetstagararens hälsotillstånd medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom, är arbetstagararen efter uppmaning av arbetsgivaren skyldig att regelbundet genomgå hälsoundersökningar som är nödvändiga för bedömning av huruvida arbetstagararen har sådana brister i sitt hälsotillstånd.

Första stycket gäller bara för arbetstagarare som enligt kollektivavtal eller, för arbetstagarare hos myndigheterna under regeringen, enligt föreskrifter av regeringen, är skyldiga att genomgå hälsoundersökningarna. Kollektivavtalet får tillämpas också på arbetstagarare som inte är medlemmar i den avtalslutande arbetstagarorganisationen, om de sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

Fråntagande av arbetsuppgifter

31 § En arbetstagarare vid polisväsendet, utrikesförvaltningen eller försvarsmakten får med omedelbar verkan fråntas sina arbetsuppgifter, om det är nödvändigt med hänsyn till landets säkerhet.

Arbetstagarare i verksledande eller därmed jämförlig ställning

32 § Föreskrifterna om grunden för uppsägning eller avskedande, turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning i lagen (1982:80) om anställningsskydd skall också tillämpas på en arbetstagarare i verksledande eller därmed jämförlig ställning som är anställd tills vidare, om något annat inte följer av denna lag eller, såvitt rör andra frågor än grunden för uppsägning eller avskedande, av föreskrifter som regeringen meddelar.

33 § Är chefen för ett statligt affärsverk anställd för bestämd tid, får han skiljas från sin anställning före utgången av denna tid, om det är nödvändigt av hänsyn till verkets bästa.

Är chefen för någon annan förvaltningsmyndighet och som lyder omedelbart under regeringen anställd för bestämd tid, får han förflyttas till en annan statlig anställning som tillsätts på samma sätt, om det är påkallat av organisatoriska skäl eller annars nödvändigt av hänsyn till myndighetens bästa.

Statens ansvarsnämnd

34 § Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande när det gäller arbetstagare som anställs av regeringen. Regeringen får föreskriva att nämnden skall besluta i sådana frågor också när det gäller andra arbetstagare.

Rättegång

Handläggningen av mål

35 § Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Verkställighet av beslut

36 § Ett beslut om löneavdrag enligt 14 § eller om förflyttning enligt 33 § andra stycket får inte verkställas, förrän beslutet har prövats slutligt eller rätten till talan har förlorats.

Ett beslut om förflyttning enligt 33 § andra stycket gäller omedelbart, om det finns synnerliga skäl för det.

37 § Ett beslut om skiljande från anställningen enligt 33 § första stycket gäller omedelbart.

38 § I en tvist om ett beslut enligt 31 §, 36 § andra stycket eller 37 § får domstolen för tiden fram till dess att det finns ett lagakraftvägande avgörande bestämma att beslutet tills vidare inte skall gälla.

Tidsfrister för att väcka talan

39 § Om en arbetstagare vill söka ändring i ett beslut om disciplinansvar, skall han väcka talan inom tre veckor från den dag då han fick del av beslutet.

40 § Talan av Riksdagens ombudsmän eller Justitiekanslern om ändring av ett beslut om avskedande enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd skall väckas inom tre veckor från det att beslutet meddelades.

41 § Talan om skadestånd enligt 28 eller 29 § skall väckas inom tre månader från det att stridsåtgärden avslutades.

42 § Föreskrifterna om undantag för verksamhet av ideell natur eller med opinionsbildande ändamål och om tystnadsplikt i vissa fall enligt 2, 21 och 22 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet skall inte tillämpas på anställningsförhållanden som avses i denna lag.

Föreskrifterna om förhandlingsskyldighet i 11-14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet skall inte tillämpas, när det gäller beslut om åtalsanmälan enligt 21 § eller om frångående av arbetsuppgifter enligt 31 §.

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

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994, då lagen (1976:600) om offentlig anställning skall upphöra att gälla.

2. Om det i en lag eller någon annan författning hänvisas till en föreskrift som har ersatts genom en föreskrift i denna lag, skall i stället den nya föreskriften tillämpas.

3. I fråga om de konstitutorial som har meddelats före ikraftträdandet tillämpas äldre föreskrifter.

4. I fråga om anställnings- eller arbetsvillkor för sådana arbetstagare som omfattas av denna lag får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer tills vidare i författning meddela föreskrifter även om villkoret kan regleras i avtal. Detta gäller dock bara föreskrifter som inte strider mot kollektivavtal.

5. Om det i en författning som inte har beslutats av eller med riksdagen har meddelats föreskrifter i fråga om anställnings- eller arbetsvillkor för sådana arbetstagare som omfattas av denna lag, skall föreskrifterna upphöra att gälla när villkoret regleras genom kollektivavtal.

6. I ärenden som har påbörjats eller avser omständigheter som inträffat före ikraftträdandet skall äldre föreskrifter tillämpas.

7. En arbetstagare som har en militär anställning och som är anställd inom försvarsmakten med förordnande tills vidare får förflyttas till en annan militär anställning enligt de närmare föreskrifter som regeringen meddelar. En förflyttning till en anställning hos en myndighet inom ett annat verksamhetsområde får bara ske om arbetsuppgifterna är likartade eller arbetstagaren med hänsyn till sin utbildning är lämpad för anställningen.

2 Förslag till Lag om fullmaktsanställning

Härigenom föreskrivs följande.

Lagens tillämpningsområde

1 § Denna lag innehåller föreskrifter för sådana arbetstagare hos statliga myndigheter under regeringen som är anställda med fullmakt.

Om någon föreskrift i denna lag avviker från lagen (1993:000) om offentlig anställning, skall den föreskriften gälla.

2 § Lagen gäller inte för biskopar eller präster som avses i kyrkolagen (1992:300).

Anställning med fullmakt

3 § En ordinarie domare skall anställas med fullmakt. Regeringen bestämmer vilka domaranställningar som skall vara ordinarie.

Regeringen bestämmer vilka arbetstagare som i övrigt skall anställas med fullmakt.

Anställningens upphörande

4 § En arbetstagare får skiljas från anställningen bara med stöd av föreskrifterna i regeringsformen eller i denna lag.

Avgångsskyldighet på grund av ålder

5 § En arbetstagare är skyldig att avgå från anställningen vid den ålder som anges i författningar eller kollektivavtal om statlig pension.

Avgångsskyldighet på grund av sjukdom

6 § En arbetstagare är skyldig att avgå från anställningen före pensionsåldern

1. om han på grund av förlust av eller nedsättning i arbetsförmågan för framtiden är oförmögen att fullgöra sina arbetsuppgifter tillfredsställande, eller

2. om han på grund av nedsatt arbetsförmåga under två år i följd inte har tjänstgjort annat än försöksvis under kortare tid och det är dels sannolikt att han inte kan återinträda i arbete inom ytterligare ett år, dels ovisst hur arbetsförmågan därefter kommer att utveckla sig.

Första stycket gäller inte om arbetstagaren kan förflyttas enligt 8 §.

Avskedande

7 § En arbetstagare får avskedas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

I fråga om ordinarie domare tillämpas dock regeringsformens be-

stämmelser om vilka omständigheter som får läggas till grund för att skilja domaren från anställningen.

Prop. 1993/94:65
Bilaga 7

Förflyttning

8 § En arbetstagare får förflyttas till en annan statlig anställning med fullmakt. En förflyttning till en anställning hos en annan myndighet får bara ske om arbetsuppgifterna är likartade eller om arbetstagaren med hänsyn till sin utbildning är lämpad för anställningen.

I fråga om ordinarie domare tillämpas dock vad som sägs om förflyttning i regeringsformen.

Fråntagande av arbetsuppgifter

9 § En arbetstagare vid polisväsendet, utrikesförvaltningen eller försvarsmakten får fråntas sina arbetsuppgifter enligt 31 § lagen (1993:000) om offentlig anställning.

Avstängning och läkarundersökning

Avstängning

10 § En arbetstagare får avstängas från arbetet

1. om ett förfarande inleds som syftar till att han skall avskedas,
2. om en åtgärd vidtas för att åtal skall väckas mot honom för en gärning som kan antas medföra avskedande,
3. om han inte fullgör sina arbetsuppgifter tillfredsställande och detta beror på sjukdom eller något jämförligt förhållande, eller
4. om han inte följer ett beslut om läkarundersökning enligt 11 §.

Läkarundersökning

11 § Om en arbetstagare inte fullgör sina arbetsuppgifter tillfredsställande, och det är sannolikt att den bristande arbetsförmågan beror på sjukdom eller något jämförligt förhållande, får beslutas att arbetstagaren skall undersökas av den läkare som anvisas honom.

Förhandlingsskyldighet

12 § Föreskrifterna om förhandlingsskyldighet i 11-14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet skall inte tillämpas när det gäller beslut om avstängning eller läkarundersökning.

Om det meddelas beslut om avstängning och arbetstagaren är fackligt organiserad, skall myndigheten genast underrätta den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör om beslutet.

Skadestånd

13 § Om en myndighet i ett ärende om avstängning eller läkarundersökning bryter mot någon föreskrift i denna lag om handläggningen av ett sådant ärende eller mot föreskrifter om beslutande organ eller om

omröstning, tillämpas föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Prop. 1993/94:65
Bilaga 7

I fråga om avvikelser i kollektivavtal från vad som sägs i 41 § lagen om anställningsskydd tillämpas 2 § andra och tredje styckena samma lag.

Ordinarie domares tjänstgöringsskyldighet

14 § En ordinarie domare är skyldig att utföra arbetsuppgifterna i en motsvarande eller högre anställning som domare vid den domstol där han är anställd.

En ordinarie domare är skyldig att tjänstgöra tillfälligt i en annan domstol vid sådan handläggning där flera lagfarna domare deltar. Tjänstgöringsskyldigheten gäller

1. för en rådman i tingsrätt som ledamot i en annan tingsrätt inom samma hovrättsområde,
2. för en rådman i länsrätt som ledamot i en tingsrätt eller en hovrätt,
3. för ett kammarrättsråd som ledamot i en hovrätt.

Statens ansvarsnämnd

15 § Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om avskedande, avstängning och läkarundersökning när det gäller ordinarie domare och andra arbetstagare som regeringen bestämmer.

Första stycket gäller inte justitiekanslern, justitieråden, regeringsråden eller deras ersättare.

Rättegång m.m.

Handläggningen av mål

16 § Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Föreskrifter om handläggningen av mål om avskedande, avstängning eller läkarundersökning av justitieråd, regeringsråd eller deras ersättare finns i regeringsformen.

17 § När Högsta domstolen i enlighet med regeringsformen eller någon annan lag prövar frågor om skiljande från anställningen, avstängning eller läkarundersökning, skall handläggningen ske på det sätt som föreskrivs för tvistemål. Vid omröstning skall föreskrifterna i 29 kap. rättegångsbalken om omröstning i domstol med bara lagfarna domare tillämpas.

Verkställighet av beslut

18 § Ett beslut om skiljande från anställningen på grund av ålder eller sjukdom enligt 5 eller 6 § eller om förflyttning enligt 8 § får inte verkställas, förrän beslutet har prövats slutligt eller rätten till talan har förklarats.

I en tvist om tillämpningen av 5 § får domstolen för tiden fram till dess att det finns ett lagakraftgående avgörande bestämma att anställningen

skall upphöra när arbetstagaren har uppnått den ålder då han enligt nämnda paragraf är skyldig att avgå.

Prop. 1993/94:65
Bilaga 7

19 § Ett beslut om avstängning gäller omedelbart.

Ett beslut om läkarundersökning enligt 11 § får inte läggas till grund för en avstängning enligt 10 § 4, förrän beslutet har prövats slutligt eller rätten till talan har förlorats.

I en tvist om ett avstängningsbeslut får domstolen för tiden fram till dess att det finns ett lagkraftätagande avgörande bestämma att beslutet tills vidare inte skall gälla.

Tidsfrister för att väcka talan

20 § Om en arbetstagare vill söka ändring i ett beslut om skiljande från anställningen på grund av ålder eller sjukdom enligt 5 eller 6 §, förflyttning enligt 8 § eller läkarundersökning enligt 11 §, skall han väcka talan inom tre veckor från den dag han fick del av beslutet.

21 § Talan av Riksdagens ombudsmän eller Justitiekanslern om ändring av ett beslut om avskedande eller om avstängning enligt 10 § 1 eller 2 skall väckas inom tre veckor från det att beslutet meddelades.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994.

3 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i
arbetstvister

Prop. 1993/94:65
Bilaga 7

Härigenom föreskrivs att 1 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap.

2 §²

Denna lag tillämpas ej på

1. mål som enligt lag får upptas endast av viss tingsrätt eller som skall handläggas av tingsrätt i annan sammansättning än som anges i rättegångsbalken,

2. mål som skall handläggas av tingsrätt med tillämpning av konkurslagen (1987:672) eller ackordslagen (1970:847),

3. mål om skadestånd i anledning av brott, om talan föres i samband med åtal för brottet,

4. mål om ersättning för yrkesskada, när tvisten ej rör kollektivavtals rätta innebörd.

Lagen skall inte tillämpas på mål som rör arbetstagare med statligt reglerad anställning eller anställning hos riksdagen, när tvisten gäller

Lagen skall inte tillämpas på mål som rör arbetstagare som är anställda hos statliga myndigheter, allmänna försäkringskassor, riksdagen eller kyrkomöter, när tvisten gäller

1. fråga som rör tillsättning av tjänst utan att enbart avse tvist om kollektivavtal,

2. tjänstgöringsskyldighet enligt 5 kap. lagen (1976:600) om offentlig anställning.

1. frågor som rör anställning av arbetstagare utan att enbart avse tvist om kollektivavtal,

2. tjänstgöringsskyldighet för ordinarie domare enligt lagen (1993:000) om fullmaktansställning.

Lagen skall inte heller tillämpas på andra mål som rör arbetstagare hos arbetsgivare med offentlig ställning, när tvisten gäller en fråga som är reglerad i lag eller annan författning och det i samma författning föreskrivs att beslut i frågan får överklagas hos regeringen, en förvaltningsdomstol eller en förvaltningsmyndighet.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994.

¹Lagen omtryckt 1977:530.

²Senaste lydelse 1987:683.

Härigenom föreskrivs att det i polislagen (1984:387) skall införas en ny paragraf, 7 a §, och närmast före 7 a § en ny rubrik av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse***Förflyttning**

7 a §

En arbetstagare som är anställd vid Rikspolisstyrelsen för arbete i polisverksamhet för att förebygga och avslöja brott mot rikets säkerhet får förflyttas till en annan statlig anställning enligt de närmare föreskrifter som regeringen meddelar. En arbetstagare som är polisman får därvid endast förflyttas till en annan anställning som polisman.

Förflyttning enligt första stycket till en anställning hos en myndighet inom något annat verksamhetsområde från endast ske om arbetsuppgifterna är likartade eller arbetstagaren med hänsyn till sin utbildning är lämpad för anställningen.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994.

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 1993-12-02

Närvarande: justitierådet Per Jermsten, justitierådet
Lars Å. Beckman, regeringsrådet Sigvard Holstad.

Enligt protokoll vid regeringsammansammanträde den 30 september 1993, varvid statsrådet Wibble varit föredragande, har regeringen för Lagrådets yttrande överlämnat förslag till

1. lag om offentlig anställning,
2. lag om fullmaktsanställning,
3. lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister samt
4. lag om ändring i polislagen (1984:387).

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av departementssekreteraren Sten Spångberg och kammarrättsassessorn Charlotte Hedberg.

Förslagen föranleder följande yttrande av *Lagrådet*:

Förslag till lag om offentlig anställning

1 §

I paragrafen anges att det i lagen finns föreskrifter för arbetstagare hos de statliga myndigheterna, de allmänna försäkringskassorna, riksdagen och kyrkomötet. Av remissen framgår att det är avsett att den allmänna arbetsrättsliga lagstiftningen - främst lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet och lagen (1982:80) om anställningsskydd - liksom hittills skall gälla även beträffande arbetstagarna inom den offentliga sektorn. Den föreslagna lagen om offentlig anställning (i fortsättningen benämnd nya LOA) skall innehålla särskilda föreskrifter som i huvudsak avser arbetstagare hos de statliga myndigheterna och försäkringskassorna. Den skall gälla även arbetstagare som är anställda med fullmakt. För sådana arbetstagare skall dessutom kompletterande särbestämmelser gälla enligt den samtidigt föreslagna lagen om fullmaktsanställning.

För den som inte är väl insatt på detta rättsområde kan den sålunda föreslagna ordningen framstå som både något överraskande och förvirrande. Motsvarande teknik har emellertid redan tillämpats sedan länge. Lagrådet vill mot den bakgrunden inte motsätta sig den avsedda uppdelningen av författningsstoffet på olika lagar. För att tillämpningen av den nya lagstiftningen skall underlättas bör emellertid 1 § nya LOA utformas så att lagens karaktär av speciallag framgår tydligt. Vidare bör i samma syfte en hänvisning göras till de ytterligare särregler som finns i lagen om fullmaktsanställning.

I övrigt förordar Lagrådet i klargörande syfte att begreppet "de statliga myndigheterna" byts ut mot en uppräknning av de myndigheter som avses.

Med hänvisning till det sagda kan 1 § ges förslagsvis följande lydelse:

Prop. 1993/94:65
Bilaga 8

"I denna lag finns särskilda föreskrifter om arbetstagare hos

1. riksdagen och dess myndigheter,
2. myndigheterna under regeringen,
3. kyrkomötet och dess myndigheter,
4. de allmänna försäkringskassorna.

Ytterligare särskilda föreskrifter om arbetstagare som avses i första stycket 2 finns i lagen (1993:000) om fullmaktsanställning."

14 §

I denna paragraf finns vissa bestämmelser om disciplinpåföljder.

Av specialmotiveringen framgår att det inte ansetts nödvändigt att i paragrafen ta in en motsvarighet till vad som nu anges i 10 kap. 2 §, nämligen: "Om storleken av löneavdrag föreskriver regeringen." Vid föredragningen inför Lagrådet har upplysts att närmare föreskrifter i detta hänseende avses komma att utfärdas av regeringen med stöd av bemyndigandet i 8 kap. 13 § första stycket 1 regeringsformen (RF) samt att avdragets storlek enligt nuvarande föreskrifter uppgår till högst 22 procent av daglönen.

För att en verkställighetsföreskrift av detta slag skall kunna utfärdas med stöd av nämnda bemyndigande i RF krävs, att det redan av den aktuella lagbestämmelsen kan utläsas efter vilka huvudsakliga grunder ifrågasvarande avdrag avses bli bestämda. Med hänsyn härtill förordar Lagrådet att paragrafen kompletteras med ett andra stycke av förslagsvis följande lydelse.

"Löneavdraget per dag får uppgå till högst 25 procent av daglönen."

15 §

Om Lagrådets förslag under föregående paragraf följs bör i första stycket den ändringen vidtas, att vad där sägs om 14 § skall gälla samma paragrafs första stycke.

16 §

I paragrafen föreskrivs att disciplinpåföljd får meddelas en arbetstagare bara om han inom två år från förseelsen skriftligen fått ta del av vad som anförs mot honom.

I specialmotiveringen anges att av paragrafen framgår att myndigheten skall delge arbetstagaren underrättelsen enligt delgivningslagens bestämmelser. Den föreslagna lagtexten kan dock inte anses innehålla ett sådant krav. Om avsikten är att delgivning skall ske bör det tydligt framgå av lagtexten, t.ex. genom att "fått ta del av" utbyts mot "erhållit del av".

17 §

I första stycket anges att hinder föreligger mot disciplinära förfaranden när "en åtgärd har genomförts för att väcka åtal" mot arbetstagaren.

Enligt specialmotiveringen motsvarar detta stycke i sak 14 kap. 3 § gällande lag. I denna paragraf sägs att samma hinder inträder när "åtgärd vidtagits för att anställa åtal" mot arbetstagare. Av sistnämnda formulering liksom av vad som anförts i den allmänna motiveringen kan den slutsatsen dras, att vad som åsyftas ha skett för att hindret skall föreligga är att en anmälan angående misstanke om brott har gjorts av arbetsgivaren eller att denne i vart fall fått vetskap om att en förundersökning mot arbetstagaren för ifrågavarande förfarande har inletts av annan orsak. Den föreslagna formuleringen kan eventuellt leda till den felaktiga slutsatsen att hindret inträder i ett tidigare skede, t.ex. så snart en intern utredning påbörjats i anledning av en misstanke om en lagöverträdelse.

Av den allmänna motiveringen framgår att den i andra stycket angivna möjligheten, att inleda eller fortsätta ett disciplinärt förfarande sedan "förseelsen" prövats i straffrättslig ordning, inte avses omfatta fall då bevisningen varit för svag för en fällande dom. Denna avsikt framgår inte av den föreslagna lagtexten.

På grund av det anförda föreslår Lagrådet att förevarande paragraf ges följande lydelse:

"När en åtgärd har vidtagits för att åtal skall väckas mot en arbetstagare, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta ett disciplinärt förfarande i anledning av vad som föranlett åtgärden.

Om en gärning har prövats i straffrättslig ordning, får ett disciplinärt förfarande inledas eller fortsättas bara om gärningen, av annan orsak än bristande bevisning, inte ansetts utgöra något brott."

18 §

I paragrafens första stycke anges att disciplinpåföljd inte får meddelas en arbetstagare eller fastställas av en domstol efter det att anställningen upphört eller uppsägning har ägt rum. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar 14 kap. 4 § i den nu gällande lagen. I specialmotiveringen anförts att någon ändring i sak inte är avsedd. Lydelsen har emellertid såtillvida ändrats att orden "fastställas av en domstol" tillagts. Enligt vad som upplysts vid föredragningen av remissen har syftet med tillägget varit att klargöra vad som sker om en ålagd disciplinpåföljd överklagas och målet inte hinner avgöras innan arbetstagaren slutar sin anställning. I en dom av Arbetsdomstolen den 7 april 1993 har emellertid slagits fast att frågan om disciplinpåföljd är förfallen om en anställning upphör innan ett mål om disciplinpåföljd avgörs, och att myndighetens beslut om sådan påföljd då skall undanröjas. Hänvisningen i paragrafens första stycke till fastställande av domstol bör följaktligen utgå. I andra stycket bör en formell justering göras.

Lagrrådet föreslår att 18 § får följande lydelse:

"Disciplinpåföljd får inte meddelas efter det att arbetstagarens anställning har upphört eller uppsägning har ägt rum.

Prop. 1993/94:65
Bilaga 8

Vad som sägs i första stycket gäller inte om arbetstagaren övergår från en myndighet till en annan inom domstols-, åklagar- respektive polisväsendet."

22 §

Denna paragraf innehåller en särskild tidsfrist för det fall att någon av Riksdagens ombudsmän eller Justitiekanslern yrkar att en arbetstagare skall avskedas.

Paragrafen har därmed ett sådant samband med de föreslagna bestämmelserna i 8-12 §§ att den lämpligen bör placeras efter dessa och under den gemensamma rubriken "Vissa föreskrifter om upphörande av anställningar".

30 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om periodiska hälsoundersökningar.

Enligt första stycket är det grundläggande kravet att det är fråga om en arbetstagare som har arbetsuppgifter där brister i hans hälsotillstånd medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom. - Vilka arbetstagare eller grupper därav det därvid kan vara fråga om skall enligt andra stycket första meningen anges i kollektivavtal eller i föreskrifter som regeringen meddelar. - Skyldigheten för arbetstagaren att regelbundet genomgå hälsoundersökningar inträder enligt vad som i första stycket vidare sägs "efter uppmaning av arbetsgivaren".

I remissen ges inte någon upplysning om hur sistnämnda uttryck skall tolkas. Skall arbetsgivarens "uppmaning" bara gälla den närmare tidpunkt då var och en som omfattas av en sådan avtalsbestämmelse eller föreskrift som avses i andra stycket första meningen första gången skall genomgå en hälsoundersökning eller avses arbetsgivaren fritt kunna välja när en "uppmaning" skall ske med den följd att vederbörande arbetstagare först därefter blir skyldig att genomgå regelbundna hälsoundersökningar? Enligt Lagrådets mening ger den föreslagna avfattningen av paragrafen närmast stöd för den senare tolkningen. Eftersom det här är fråga om ett undantag från en grundlagsskyddad rättighet måste regleringen på denna punkt göras helt otvetydig. Lagrådet förutsätter därför att frågan om vad som avses med arbetsgivarens uppmaning klargörs under det fortsatta lagstiftningsarbetet.

Andra stycket är i sin föreslagna avfattning tämligen svårläst. Stycket kan lämpligen i stället ges följande lydelse:

"Första stycket gäller bara för arbetstagare som enligt kollektivavtal eller föreskrifter av regeringen är skyldiga att genomgå hälsoundersökningarna. Kollektivavtalet får tillämpas också på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om de sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet. Föreskrifterna får bara avse arbetstagare hos myndigheter under regeringen."

Av remissen framgår att det finns särskilda bestämmelser om hälsoundersökningar i andra lagar t.ex. i luftfartslagen (1957:297), körkortslagen (1977:477) och fartygssäkerhetslagen (1988:49). Enligt specialmotiveringen har dessa specialbestämmelser i vanlig ordning företräde framför den här föreslagna lagregeln men har det inte ansetts nödvändigt att ge uttryck för den principen i lagtexten.

Lagrådet delar inte sistnämnda uppfattning utan förordar att i paragrafen införs ett tredje stycke med följande lydelse:

"Om det i en annan lag eller i en förordning, som har meddelats med stöd av lag, finns föreskrifter som avviker från första eller andra stycket gäller de föreskrifterna."

35-41 §§

Dessa bestämmelser har i förslaget samlats under rubriken "Rättegång" skriven med fetstil. Därutöver finns i anslutning till bestämmelserna tre underrubriker som skrivits med kursiverad stil. Dessa rubriker är "Handläggningen av mål" (före 35 §) "Verkställighet av beslut" (före 36 §) och "Tidsfrister för att väcka talan" (före 39 §).

Lagrådet noterar att föreskrifterna i 36 och 37 §§ är tillämpliga inte bara i rättegång utan även när någon rättegång inte har inletts. De bör därför inte tas med under rubriken "Rättegång" utan placeras före förslagets 35 § som 35 och 36 §§ och föregås av rubriken "Verkställighet av beslut" skriven med fetstil. Därefter bör under rubriken "Rättegång" som 37-41 §§ tas upp förslagets 35 och 38-41 §§. Några underrubriker i anslutning till nu berörda bestämmelser torde inte behövas. Lagrådet förordar att lagförslaget ändras i enlighet med det sagda.

Enligt 39 § förslaget skall en arbetstagare, om han vill söka ändring i ett beslut om disciplinansvar, väcka talan inom tre veckor från den dag då han fick del av beslutet. Paragrafen, som enligt motiven delvis motsvaras av 16 kap. 2 § gällande lag, bör kompletteras så att den avser även talan om ändring i sådana beslut som anges i 33 § nya LOA. Lagrådet förordar - under förutsättning att 13 § i förslaget på grund av vad som förordats under 22 § blir 14 § - att 39 § ges följande lydelse:

"Om en arbetstagare vill söka ändring i ett beslut enligt

14 eller 33 §, skall han väcka talan inom tre veckor från den dag han fick del av beslutet."

Prop. 1993/94:65
Bilaga 8

I 40 § i det remitterade förslaget föreskrivs att talan av Riksdagens ombudsmän eller Justitiekanslern om ändring av ett beslut om avskedande enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd skall väckas inom tre veckor från det att beslutet meddelades. Denna paragraf, som enligt motiven närmast motsvaras av 16 kap. 3 § gällande lag, bör kompletteras så att den omfattar även talan om ändring av beslut om disciplinansvar enligt 13 § i remissen, enligt Lagrådets förslag 14 §. Lagrådet förordar att 40 § ges följande lydelse:

"Talan av Riksdagens ombudsmän eller Justitiekanslern om ändring av ett beslut om disciplinansvar enligt 14 § eller om avskedande enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd skall väckas inom tre veckor från det att beslutet meddelades."

42 §

I paragrafens andra stycke anges att föreskrifterna om förhandlingsskyldighet i 11-14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet inte skall tillämpas, när det gäller beslut om åtalsanmälan enligt 21 § eller om fråntagande av arbetsuppgifter enligt 31 §. Föreskriften i detta stycke motsvaras enligt remissen i sak närmast av 2 kap. 5 § andra stycket gällande lag. Den bör kompletteras så att den avser även beslut om disciplinansvar enligt 14 § (Lagrådets numrering).

I övrigt bör 42 § jämkas redaktionellt på några punkter.

Lagrrådet förordar att paragrafen ges följande lydelse:

"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 disciplinansvar enligt 14 §, åtalsanmälan enligt 22 § eller skiljande från arbetsuppgifter enligt 31 §."

Förslag till lag om fullmaktsanställning

1 §

I paragrafens första stycke anges att lagen innehåller föreskrifter för sådana arbetstagare hos myndigheter under regeringen som är anställda med fullmakt. I andra stycket finns en bestämmelse om förhållandet mellan förevarande lag och nya LOA. Bestämmelsen har följande lydelse. "Om någon föreskrift i denna lag avviker från lagen (1993:000) om offentlig anställning, skall den föreskriften gälla."

I remissen anförs i anslutning till 1 § bl.a. att föreskrifterna i nya LOA självfallet gäller även för dem som är anställda med fullmakt och att det i förevarande lag finns kompletterande föreskrifter för sådana arbetstagare hos regeringen som är anställda med fullmakt. Vidare framgår enligt remissen av 1 § andra stycket att förevarande lag är en speciallag i förhållande till nya LOA. Detta innebär, sägs det att reglerna i lagen skall tillämpas i stället för reglerna i nya LOA, om samma sak regleras i båda lagarna.

Enligt Lagrådets mening framgår den avsedda innebörden av 1 § tydligare om ordet "om" i andra stycket byts ut mot "i den mån" och om orden "avviker från" byts ut mot "strider mot." Därigenom klargörs bl.a. att 15 § förevarande lag inte gäller framför 34 § nya LOA utan endast kompletterar den bestämmelsen.

I enlighet med det anförda förordar Lagrådet att 1 § andra stycket ges följande lydelse:

"I den mån någon föreskrift i denna lag avviker från lagen (1993:000) om offentlig anställning, skall den föreskriften gälla."

4 §

Paragrafen anges motsvara 7 kap. 1 § gällande lag. I förslaget har emellertid, utan att detta kommenterats i remissen, tagits in en hänvisning även till föreskrifterna i regeringsformen.

Det har vid föredragningen inför Lagrådet upplysts att tillägget gjorts med tanke främst på bestämmelserna i 11 kap. 5 § RF.

Eftersom lagförslaget omfattar även andra än ordinarie domare samt då en hänvisning görs till nämnda grundlagsbestämmelse i 7 § andra stycket bör det i förhållande till 7 kap. 1 § gällande lag här gjorda tillägget utgå.

6 §

Paragrafens första stycke anges motsvara 7 kap. 4 § gällande lag men har getts en något annan lydelse. I sistnämnda paragraf föreskrivs att en arbetstagare får under vissa närmare angivna omständigheter entledigas innan han har uppnått den ålder som avses i 3 § (pensionsåldern). Förevarande paragraf har formulerats så att en arbetstagare under angivna omständigheter är skyldig att avgå från anställningen före pensionsåldern. Den nya lydelsen har som förebild den i 5 § som behandlar avgångsskyldighet på grund av ålder. Utformningen av 5 § bygger på att det i där omnämnda fall är arbetstagaren som begär att få avgå från anställningen. I de fall som avses i 6 § ankommer det däremot på arbetsgivaren att ta initiativ till anställningens upphörande. Enligt Lagrådets mening avspeglar den i 7 kap. 4 § gällande lag använda lydelsen bättre bestämmelsens innebörd än den i 6 § föreslagna lydelsen och bör därför bibehållas. En viss formell ändring bör vidare göras i första stycket punkt 1. Lagrådet förordar att 6 § ges följande lydelse:

"En arbetstagare får entledigas innan han har uppnått den ålder som avses i 5 §

1. om han på grund av förlust av eller nedsättning i arbetsförmågan är för framtiden oförmögen att fullgöra sina arbetsuppgifter tillfredsställande, eller

2. om han på grund av nedsatt arbetsförmåga under två år i följd inte har tjänstgjort annat än försöksvis under kortare tid och det är dels sannolikt att han inte kan återinträda i arbetet inom ytterligare ett år, dels ovisst hur arbetsförmågan därefter kommer att utveckla sig. Första stycket gäller inte om arbetstagaren kan förflyttas enligt 8 §".

Om Lagrådets förslag till lydelse av paragrafen godtas bör även rubriken före den ändras. Förslagsvis kan den få följande lydelse: "Anställningens upphörande på grund av sjukdom".

16-21 §§

Dessa bestämmelser har i förslaget samlats under rubriken "Rättegång m.m." skriven med fetstil. Före vissa av bestämmelserna finns dessutom underrubriker som skrivits med kursiverad text. Sålunda föregås 16 § av rubriken "Handläggningen av mål", 18 § av rubriken "Verkställighet av beslut" och 20 § av rubriken "Tidsfrister för att väcka talan".

Lagrådet konstaterar här att föreskrifterna i 18 § första stycket och 19 § första och andra styckena är tillämpliga inte bara i rättegång utan även när någon rättegång inte har inletts. Föreskrifterna bör därför inte föras in under rubriken Rättegång m.m. utan placeras i en särskild paragraf före förslagets 16 §. Den nya paragrafen bör ges beteckningen 16 § och föregås av rubriken "Verkställighet av beslut" skriven med fetstil. Därefter bör förslagets återstående bestämmelser i det nu berörda avsnittet redovisas under rubriken "Rättegång" även den skriven med fetstil.

Som 17 § bör därvid tas upp förslagets 16 §, som 18 § förslagets 18 § andra stycket och 19 § tredje stycket, som 19 § förslagets 17 § och som 20 och 21 §§ förslagets 20 resp. 21 §. Några underrubriker till de nu berörda bestämmelserna torde inte behövas. Lagrådet förordar att lagförslaget ändras i enlighet med det sagda.

Beträffande de föreslagna 16 och 17 §§ förordar Lagrådet också vissa redaktionella ändringar.

Mot bakgrund av det anförda förordar Lagrådet att 16-21 §§ ges följande lydelse:

"Verkställighet av beslut

16 §

Ett beslut om skiljande från anställningen på grund av ålder eller sjukdom enligt 5 eller 6 § eller om förflyttning enligt 8 § får inte

verkställas, förrän beslutet har prövats slutligt eller rätten till talan har förlorats.

Prop. 1993/94:65
Bilaga 8

Ett beslut om avstängning gäller omedelbart.

Ett beslut om läkarundersökning enligt 11 § får inte läggas till grund för en avstängning enligt 10 § 4, förrän beslutet har prövats slutligt eller rätten till talan har förlorats.

Rättegång

17 §

Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Föreskrifter om handläggningen av mål om avskedande, avstängning eller läkarundersökning av justitieråd eller regeringsråd finns i regeringsformen.

18 §

I en tvist om tillämpningen av 5 § får domstolen för tiden fram till dess att det finns ett lagakraftgäande avgörande bestämma att anställningen skall upphöra när arbetstagaren har uppnått den ålder då han enligt nämnda paragraf är skyldig att avgå.

I en tvist om ett avstängningsbeslut får domstolen för tiden fram till dess att det finns ett lagakraftgäande avgörande bestämma att beslutet tills vidare inte skall gälla.

19 §

När Högsta domstolen i enlighet med regeringsformen eller någon annan lag prövar frågor om skiljande från anställningen, avstängning eller läkarundersökning, skall handläggningen ske på det sätt som föreskrivs för tvistemål. Vid omröstning skall föreskrifterna i 29 kap. rättegångsbalken tillämpas.

20 §

Om en arbetstagare vill söka ändring i ett beslut om skiljande från anställningen på grund av ålder eller sjukdom enligt 5 eller 6 §, förflyttning enligt 8 § eller läkarundersökning enligt 11 §, skall han väcka talan inom tre veckor från den dag han fick del av beslutet.

21 §

Talan av Riksdagens ombudsmän eller Justitiekanslern om ändring av ett beslut om avskedande eller om avstängning enligt 10 § 1 eller 2 skall väckas inom tre veckor från det att beslutet meddelades."

Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Prop. 1993/94:65
Bilaga 8

Förslaget föranleder ingen erinran.

Förslag till lag om ändring i polislagen (1984:387)

Förslaget innebär att till en ny 7 a § förs över föreskrifterna i 7 kap. 8 § gällande lag om förflyttningsskyldighet för anställda hos säkerhetspolisen. Förslaget behöver emellertid kompletteras med vissa bestämmelser om verkställighet av beslut om förflyttning och om rättegången vid tvist om sådan skyldighet. Sålunda behöver införas en regel om att ett beslut om förflyttning inte får verkställas förrän beslutet har vunnit laga kraft. Vidare bör föreskrivas att mål om tillämpningen av bestämmelserna i 7 a § skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Slutligen bör tid för väckande av talan regleras. Den erforderliga regleringen kan enklast ske genom att till 7 a § fogas ett nytt tredje stycke av följande lydelse:

"I mål eller ärenden om förflyttning tillämpas 35 § första stycket, 37 och 39 §§ lagen (1993:000) om offentlig anställning."

I detta förslag har Lagrådet utgått från den numrering av paragraferna i nya LOA som Lagrådet förorddat.

Översikt över hur reglerna i nuvarande LOA föreslås bli behandlade

Prop. 1993/94:65
Bilaga 9

Nuvarande LOA	Ny reglering eller annan åtgärd
1 kap.	
1 §	1 och 2 §§ nya LOA
2 §	3 § första stycket nya LOA
3 §	3 § andra stycket nya LOA
4 §	3 § första stycket nya LOA
5 §	2 § "
6 §	3 § "
2 kap.	
1 §	slopas
2 §	"
3 §	1:a meningen slopas, 2:a meningen till 6 § nya LOA
4 §	slopas
5 §	42 § nya LOA och 12 § fullmaktsanställningslagen
6 §	42 § nya LOA
3 kap.	23-29 §§ nya LOA
4 kap.	
1 §	slopas
2 §	5-6 §§ nya LOA sista stycket slopas
3 §	4 § nya LOA sista stycket slopas
4 §	slopas
5 §	"
6 §	3 § fullmaktsanställningslagen sista stycket slopas

Nuvarande LOA**Ny reglering eller annan åtgärd**Prop. 1993/94:65
Bilaga 9

7 §	slopas
8 §	"
5 kap.	
1 §	14 § fullmaktsanställningslagen
2 §	10 § arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262)
6 kap.	
1 §	7 § nya LOA sista meningen slopas
2 §	slopas
3 §	"
7 kap.	
1 §	4 § fullmaktsanställningslagen
2 § första stycket	slopas
andra stycket	32 § nya LOA
tredje stycket	9 § "
3 §	5 § fullmaktsanställningslagen
4 §	6 § "
5 §	slopas
6 §	6 § fullmaktsanställningslagen
7 §	31 § nya LOA och 9 § fullmaktsanställnings-
lagen	
8 §	8 § fullmaktsanställningslagen, 7 a § polislagen (1984:387)
9 §	33 § nya LOA
10 §	"
11 §	8 § "
12 §	10 § "
13 § första stycket	11 § "
andra stycket	11 § "
tredje stycket	slopas

8 kap.

1 § första stycket	slopas
andra stycket	32 § nya LOA
2 §	12 § nya LOA
3 §	slopas

9 kap.

1 § första stycket	slopas
andra stycket	32 § nya LOA
tredje stycket	slopas
2 och 3 §§	slopas

10 kap.

1 §	14 § nya LOA
2 §	15 § "
3 §	16 § "
4 §	21 § "

11 kap.

1-4 §§	slopas
5 § första stycket	slopas
andra stycket	13 § nya LOA

12 kap.

1 §	22 § nya LOA
2 §	slopas

13 kap.

1 §	10 § fullmaktsanställningslagen
2 §	10 och 11 §§ "
3 §	slopas
4 §	"
5 §	"

14 kap.

1 §	17 § nya LOA
2 §	slopas
3 §	18 § nya LOA
4 §	19 § "
5 §	17 § "
6 §	slopas
7 §	12 § andra stycket fullmaktsanställningslagen
8 §	slopas
9 §	18 § andra stycket fullmaktsanställningslagen
10 §	slopas
11 §	slopas

Nuvarande LOA**Ny reglering eller annan åtgärd**Prop. 1993/94:65
Bilaga 9**15 kap.**

1 §	ev. i en förordning
2 §	"
3 §	ev. i en förordning
4 § första stycket	34 § nya LOA och 15 § fullmaktsanställningslagen
andra och tredje styckena	slopas
5 §	19 § fullmaktsanställningslagen
6 §	slopas
7 §	19 § fullmaktsanställningsförordningen
8 §	ev. i en förordning

16 kap.

1 §	37 § nya LOA och 17 § fullmaktsanställningslagen
2 §	39 § nya LOA och 20 § fullmaktsanställningslagen
3 §	40 § " och 21 § "
4 §	slopas
5 §	
första stycket	41 § nya LOA
andra stycket	slopas
6 §	slopas
7 §	20 § nya LOA och 13 § fullmaktsanställningslagen

17 kap.

1 §	35 § nya LOA och 16 § fullmaktsanställningslagen
2 §	18 § fullmaktsanställningslagen
3 §	36 och 38 §§ nya LOA och 18 § fullmaktsanställningslagen

Nuvarande LOA Ny reglering eller annan åtgärd

Prop. 1993/94:65

Bilaga 9

Övergångsbestämmelser

p.1	-
p.2	-
p.3	-
p.4	-
p.5	-
p.6	4
p.7	5
p.8	3

Närmaste motsvarighet i nuvarande LOA till bestämmelserna i nya LOA

Prop. 1993/94:65
Bilaga 10

Förslaget till ny LOA	Nuvarande LOA
1 §	1:1 LOA
2 §	1:2 och 1:5 LOA
3 §	1:2, 1:3, 1:4 och 1:6 LOA
4 §	4:3 LOA
5 §	4:2 LOA
6 §	2:3 och 4:2 LOA
7 §	6:1 LOA
8 §	7:11 LOA
9 §	7:2 LOA
10 §	7:12 LOA
11 §	7:13 LOA
12 §	8:2 LOA
13 §	11:5 LOA
14 §	10:1 LOA
15 §	10:2 LOA
16 §	10:3 LOA
17 §	14:1 och 14:5 LOA
18 § första stycket	14:3
18 § andra stycket är nytt	
19 § först stycket	14:4
19 § andra stycket är nytt	
20 §	16:7 LOA
21 §	10:4 LOA
22 §	12:1 LOA
23 §	3:1 LOA
24 §	3:2 LOA
25 §	3:3 LOA
26 §	3:4 LOA
27 §	3:5 LOA
28 §	3:6 LOA
29 §	3:6 LOA
30 §	ny
31 §	7:7 LOA
32 §	7:2, 8:1 och 9:1 LOA
33 §	7:9 och 7:10 LOA
34 §	15:4 LOA
35 §	17:1 LOA
36 §	17:3 LOA
37 §	16:1 LOA
38 §	17:3 LOA
39 §	16:2 LOA
40 §	16:3 LOA
41 §	16:5 LOA
42 §	2:5 och 2:6 LOA

Övergångsbestämmelser

Prop. 1993/94:65
Bilaga 10

1. -
2. -
3. punkt 8 "
4. punkt 6 "
5. punkt 7 "
6. -

Proposition om ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl	1
Propositionens huvudsakliga innehåll	1
Propositionens lagförslag	3
1. lag om offentlig anställning	3
2. lag om fullmaktsanställning	11
3. lag om ändring i högskolelagen (1992:1434)	15
4. lag om ändring i lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare	16
5. lag om ändring i lagen (1988:1385) om Sveriges riksbank	17
6. lag om ändring i arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262)	18
7. lag om ändring i lagen (1986:765) med instruktion för Riksdagens ombudsmän	19
8. lag om ändring i polislagen (1984:387)	20
9. lag om ändring i lagen (1983:1061) med instruktion för Riksdagens förvaltningskontor	21
10. lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)	23
11. lag om ändring i lagen (RFS 1980:4) om beslutande organ i frågor om disciplinansvar m.m. beträffande arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter	24
12. lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetsvister	25
13. lag om ändring i lagen (1965:61) om behörighet att utöva veterinäryrket m.m.	26
Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 9 december 1993	27
1 Inledning	27
2 Allmänna utgångspunkter	29
2.1 Förutsättningar för offentlig förvaltning	29
2.2 Utvecklingen inom statsförvaltningen	30
2.3 Den framtida regleringen	31
3 Tillämpningsområdet för den nya lagen om offentlig anställning	33
4 Anställningsfrågor	38
4.1 Institutet tjänst	38
4.2 Institutet vikariat	40
4.3 Information om lediga anställningar	41
4.4 Anställningsmyndighet, behörighetsvillkor och befordringsgrunder	43
4.5 Förening av anställningar m.m.	45
5 Arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning	47
6 Anställda med fullmakt	49
7 Bisysslor m.m.	55
8 Arbetskonflikter	57

9	Anställningens upphörande på annat sätt än genom avskedande, m.m.	60
9.1	Skiljande från anställningen	60
9.2	Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist	62
9.3	Företrädesrätt till återanställning	64
9.4	Skriftlighetskrav vid uppsägningar m.m.	67
9.5	Förflyttning	68
9.6	Skiljande från arbetsuppgifter (försättande i disponibilitet)	70
9.7	Avgångsskyldighet på grund av ålderspension	71
9.8	Avgångsskyldighet på grund av sjukdom	72
9.9	Avstängning och läkarundersökning på grund av sjukdom	76
10	Disciplinansvar m.m.	82
10.1	Disciplinansvar	82
10.2	Disciplinansvar utanför den aktuella anställningen	87
10.3	Skyldigheten att anmäla brott till åtal	87
11	Avskedande m.m.	90
11.1	Bestämmelser om avskedande	90
11.2	Behörigheten för Statens ansvarsnämnd	95
11.3	Bestämmelser om avstängning vid uppsägning eller avskedande	97
11.4	Uppskov med beslut när brott utgör grunden för uppsägning eller avskedande	99
11.5	Allmänt skadestånd för bedömningsfel, m.m.	100
11.6	Rätten till normerat skadestånd	101
11.7	Handläggningen av frågor om avskedande av poliser och ordinarie domare.	102
12	Periodiska hälsoundersökningar i vissa offentliga anställningar	105
12.1	Behovet av att lagreglera frågan om periodiska hälsoundersökningar i vissa offentliga anställningar .	105
12.2	Vilka arbetstagare skall omfattas av de nya lagreglerna?	113
12.3	Resultatet av en hälsoundersökning	115
12.4	Den lagtekniska lösningen	116
13	Administrativa och ekonomiska konsekvenser av förslagen	117
14	Upprättade lagförslag	118
15	Författningskommentarer	118
15.1	Lagen om offentlig anställning	118
15.2	Lagen om fullmaktsanställning	138
15.3	Ändringar i andra lagar	146
16	Hemställan	146
17	Beslut	147

<i>Bilaga 1</i> Sammanfattning av delbetänkandet Periodiska hälsundersökningar i vissa statliga, kommunala och landstingskommunala anställningar (SOU 1991:29)	148
<i>Bilaga 2</i> Lagförslaget i delbetänkandet Periodiska hälsundersökningar i vissa statliga, kommunala och landstingskommunala anställningar (SOU 1991:29)	149
<i>Bilaga 3</i> Förteckning över de remissinstanser som har yttrat sig över delbetänkandet Periodiska hälsundersökningar i vissa statliga, kommunala och landstingskommunala anställningar (SOU 1991:29)	150
<i>Bilaga 4</i> Sammanfattning av LOA-utredningens huvudbetänkande Enklare regler för statsanställda (SOU 1992:60)	151
<i>Bilaga 5</i> En del av lagförslagen i LOA-utredningens huvudbetänkande Enklare regler för statsanställda (SOU 1992:60)	156
<i>Bilaga 6</i> Förteckning över de remissinstanser som har yttrat sig över huvudbetänkandet Enklare regler för statsanställda (SOU 1992:60)	169
<i>Bilaga 7</i> Till Lagrådet remitterade lagförslag:	
1 Förslaget till lag om offentlig anställning	170
2 Förslaget till lag om fullmaktsanställning	177
3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister	181
4 Förslaget till lag om ändring i polislagen (1984:387)	182
<i>Bilaga 8</i> Lagrådets yttrande	183
<i>Bilaga 9</i> Översikt över hur reglerna i nuvarande LOA föreslås bli behandlade	193
<i>Bilaga 10</i> Närmaste motsvarighet i nuvarande LOA till bestämmelserna i nya LOA	198