

2009-06-05

## **Personalstabens hantering vid avstängning respektive uppsägning**

Landstingets revisorer gav, vid sammanträdet den 6 maj, revisionskontoret i uppdrag att göra en förstudie avseende personalstabens hantering vid avstängning respektive uppsägning i samband med brottsmisstanke.

Det aktuella fallet gäller en händelse som inträffade under 2008 då en patient avled i samband med ett akut omhändertagande inom division psykiatri. Händelsen har anmälts som ett Lex Maria-ärende och en anställd inom psykiatri har åtalats för vållande till annans död. Åtal väcktes den 10 februari 2009 och den anställde, som fram till dess tjänstgjort, har därefter varit avstängd med lön. Avstängningen har skett efter förhandling – i enlighet med MBL § 11 – med den anställdes fackförbund.

Den anställde och den personalgrupp som han tillhör har efter händelsen fått stöd av personalstaben. Personalstaben och division psykiatri har i nuläget ambitionen att omplacera den anställde inom divisionen i en funktion utan patientkontakt. Vid en fällande dom kommer personalstaben att ta ett nytt ställningstagande baserat på de förutsättningar som då råder.

Revisionskontoret har vid kontakt med personalstaben erhållit följande information om vad som gäller vid avstängning med mera:

I kollektivavtalet ”Allmänna bestämmelser” § 10 mom 2 anges att: ”Är arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svåra fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstänga arbetstagaren från arbete.”

Vidare anges i avtalet att en avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder därefter måste beslut om förlängning fattas. Avstängning kan gälla längst till dess att beslut meddelats i åtalsfrågan eller att domen vunnit laga kraft.

Lagen om anställningsskydd innehåller även den, delar som reglerar avstängning och uppsägning. För att lagen ska vara tillämplig i ett fall som ovan relaterats är dock en förutsättning att uppsåt konstaterats. I det aktuella fallet har inget uppsåt konstaterats.

Enligt personalstaben är de regler som finns i ”Allmänna bestämmelser” och arbetsrättslagsstiftning det som styr landstingets agerande i fall där avstängning och uppsägning kan bli aktuella. Landstinget har därför inga egna riktlinjer för den här typen av händelser.

Landstinget har däremot utarbetat dokumentet ”Interna oegentligheter” som vägledning vid hantering av olika typer av överträdelser i förhållande till gällande regelverk och som begås av medarbetare, ledning eller förtroendevalda för eget vinstintresse.

Johan Magnusson  
CKR

Anders Marmon  
CKR