

Lag (1994:260) om offentlig anställning

Om författningen

Prop. 1993/94:65, bet. 1993/94:AU16.

Utkom från trycket den 10 maj 1994

Utfärdad den 28 april 1994.

Karnov kommentarerna uppdaterade:

Kommentaren genomgången per 1 juli 2024

Kommentaren genomgången per 1 januari 2024

Kommentaren uppdaterad per 1 oktober 2023

SFS 2023:498 – Enligt riksdagens beslut föreskrivs att 22 § lagen (1994:260) om offentlig anställning ska ha följande lydelse.

Kommentaren genomgången per 1 juli 2023

Lagens tillämpningsområde

1 §

I denna lag finns särskilda föreskrifter om arbetstagare hos

1. riksdagen och dess myndigheter,
2. myndigheterna under regeringen.

Särskilda föreskrifter om arbetstagare som avses i första stycket 2 finns också i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning.

2 §

Följande föreskrifter i lagen gäller också arbetstagare hos kommuner, regioner och kommunalförbund, nämligen

7–7 c §§ om bisysslor,

23–29 §§ om arbetskonflikter,

38 § om interimistiskt beslut,

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

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

3 §

Lagen gäller inte

1. statsråden,
2. riksdagens ombudsmän,
3. riksrevisorn, riksrevisionsdirektören och tillförordnad riksrevisor,
4. arbetstagare som är lokalanställda av svenska staten utomlands och som inte är svenska medborgare,
5. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

För justitiekanslern och justitieråden gäller bara 4 § om bedömningsgrunder vid anställning, 7–7 d §§ om bisysslor, 23–29 §§ om arbetskonflikter, 38 § om interimistiskt beslut och 42 § andra stycket om vissa undantag från lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

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 polisman 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.

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.

7 a §

Arbetsgivaren skall på lämpligt sätt informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten enligt 7 §.

7 b §

En arbetstagare skall på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma arbetstagarens bisysslor.

7 c §

En arbetsgivare skall besluta att en arbetstagare som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med 7 § skall upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet skall vara skriftligt och innehålla en motivering.

7 d §

Ordinarie domare och chefer för myndigheter som lyder omedelbart under regeringen skall på eget initiativ till arbetsgivaren anmäla vilka typer av bisysslor de har.

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.

Även ett avskedande skall vara skriftligt för att vara giltigt.

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.

Det som sägs i första stycket gäller inte, om arbetstagaren övergår från en myndighet till en annan

1. inom domstolsväsendet,

2. inom åklagarväsendet, eller

3. mellan Polismyndigheten och Säkerhetspolisen.

Skadestånd

20 §

Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd ska 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 b § första stycket samma lag.

Undantag för vissa arbetstagare

21 §

Föreskrifterna i 14–19 §§ gäller inte

1. dem som kan meddelas disciplinpåföljd enligt lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m., för förseelser som omfattas av den lagen,
2. hälso- och sjukvårdspersonal, som i sin yrkesutövning står under Inspektionen för vård och omsorgs tillsyn, för förseelser i denna yrkesutövning som ska prövas av inspektionen eller Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd,
3. djurhälsopersonal för förseelser i yrkesutövningen som ska prövas av Ansvarsnämnden för djurens hälso- och sjukvård.

Åtalsanmälan

22 §

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

1. följande brott enligt brottsbalken:
 - a. tagande av muta enligt 10 kap. 5 a §,
 - b. grovt tagande av muta enligt 10 kap. 5 c §,
 - c. tjänstefel eller grovt tjänstefel enligt 20 kap. 1 §, eller
 - d. brott mot tystnadsplikt enligt 20 kap. 3 § första stycket eller grovt brott mot tystnadsplikt enligt 20 kap. 3 § tredje stycket, eller
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.

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.

Överläggningsskyldighet**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.

Periodiska hälsoundersökningar

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 avtalsslutande 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 Polismyndigheten, Säkerhetspolisen, utrikesförvaltningen, Försvarsmakten, Fortifikationsverket, Försvarets materielverk, Totalförsvarets plikt- och provningsverk, Försvarshögskolan 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.

Vad som sägs i första stycket om avskedande gäller även för en arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning som är anställd för begränsad tid.

33 §

Är chefen för Arbetsgivarverket eller chefen för Institutet för mänskliga rättigheter anställd för bestämd tid, får han eller hon skiljas från sin anställning före utgången av denna tid, om det är nödvändigt av hänsyn till myndighetens bästa.

Är chefen för någon annan förvaltningsmyndighet som lyder omedelbart under regeringen anställd för bestämd tid, får han eller hon 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

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

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

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 7 c, 31 eller 36 § får domstolen för tiden fram till dess att det finns ett lagakraftätagande 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 § 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 att en arbetstagare skall upphöra med eller inte åta sig bisyssla enligt 7 c §, disciplinansvar enligt 14 §, åtalsanmälan enligt 22 § eller skiljande från arbetsuppgifter enligt 31 §.

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

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

SFS 1994:260

1. Denna lag träder i kraft d. 1 juli 1994, då lagen (1976:600) om offentlig anställning skall upphöra att gälla.
2. Om det i någon annan lag eller 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 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.

SFS 1994:2071

Denna lag träder i kraft d. 1 juli 1995.

SFS 1997:178

Denna lag träder i kraft d. 1 juli 1997.

SFS 1999:311

Denna lag träder i kraft d. 1 jan. 2000.

SFS 2001:1016

Denna lag träder i kraft d. 1 jan. 2002.

SFS 2002:1032

Denna lag träder i kraft d. 1 juli 2003.

SFS 2003:296

(Utkom d. 11 juni 2003.)

SFS 2003:297

1. Denna lag träder i kraft d. 1 juli 2003.
2. I ärende som har påbörjats före ikraftträdandet gäller 34 § i sin äldre lydelse.

SFS 2004:833

Denna lag träder i kraft d. 1 jan. 2005.

SFS 2005:1192

Denna lag träder i kraft d. 1 jan. 2006.

SFS 2009:308

Denna lag träder i kraft d. 1 jan. 2010.

SFS 2010:463

Denna lag träder i kraft d. 1 jan. 2011.

SFS 2010:667

Denna lag träder i kraft d. 1 jan. 2011.

SFS 2010:1492

Denna lag träder i kraft d. 1 jan. 2011.

SFS 2012:302

Denna lag träder i kraft d. 1 juli 2012.

SFS 2012:941

Denna lag träder i kraft d. 1 juni 2013.

SFS 2014:758

Denna lag träder i kraft d. 1 jan. 2015.

SFS 2015:384

1. Denna lag träder i kraft d. 1 juli 2015.
2. Äldre föreskrifter ska fortfarande gälla för anställning som beslutats före lagens ikraftträdande.

SFS 2016:1270

1. Denna lag träder i kraft d. 1 juli 2017.

2. För arbetstagare som har anställts i utvecklingsanställning före ikraftträdandet gäller 3 § i den äldre lydelsen.

SFS 2019:28

Denna lag träder i kraft d. 1 april 2019.

SFS 2019:887

Denna lag träder i kraft d. 1 jan. 2020.

SFS 2020:107

Denna lag träder i kraft d. 1 april 2020.

SFS 2020:1273

Denna lag träder i kraft d. 1 febr. 2021.

SFS 2021:643

Denna lag träder i kraft d. 1 jan. 2022.

SFS 2022:842

1. Denna lag träder i kraft d. 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången d. 1 okt. 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till d. 1 okt. 2022.

SFS 2023:498

Denna lag träder i kraft d. 1 aug. 2023.