

### ***Enkel fråga till Hans Lindberg – rörande avstängning av anställd***

Det är inte vanligt att anställda stängs av från sin arbetsplats. Detta är en väldigt kraftfull åtgärd. Ändå används åtgärden ibland. Även inom Umeå kommun. Då anställda stängs av från sin arbetsplats kan detta *drabba dem mycket hårt*. Både på ett personligt plan men även när det gäller deras goda namn och rykte. Men en felaktig användning av en avstängning kan också slå tillbaka mot arbetsgivaren, både ekonomiskt och vad gäller arbetsgivarens goda namn och rykte. Det är därför viktigt att regelverket i samband med en avstängning följs minutiöst noga.

Efter en kontakt med Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har vår uppmärksamhet riktats mot Arbetsgivarekollektivavtalets Allmänna Bestämmelser (AB) 17, Kap 3. §§ 10 och 11.

Möjligheten för arbetsgivaren att stänga av en anställd från arbetsplatsen framgår av i Kap. 3, § 10. I SKL:s kommentarer till denna paragraf framgår förutsättningarna för att en avstängning ska kunna ske. I kommentarerna understryks att en *dialog* måste äga rum samt vilka *inslag* som en sådan ska innehålla. Det handlar om följande inslag:

- undersökning av de faktiska omständigheterna kring en händelse så att beslutet kan grundas på en saklig bedömning,*
- skyldighet för arbetsgivaren att begära och genomföra överläggning med berörd arbetstagarorganisation,*
- vid överläggningen ska arbetsgivaren redogöra för grunderna och motivet till avstängningen,*
- beslut om avstängning bör meddelas arbetstagararen skriftligen och innehålla uppgift om hur lång tid avstängningen gäller.*

#### **Fråga**

Vilka åtgärder kommer du att vidta mot den eller de ansvariga (tjänstemän och eventuella politiker) om det visar sig att anställda inom Umeå kommun har stängts av från sin arbetsplats utan att den dialog som förutsätts i AB, Kap.3 § 10, har fullföljts?

*Jan Hägglund,  
Arbetarpartiet*