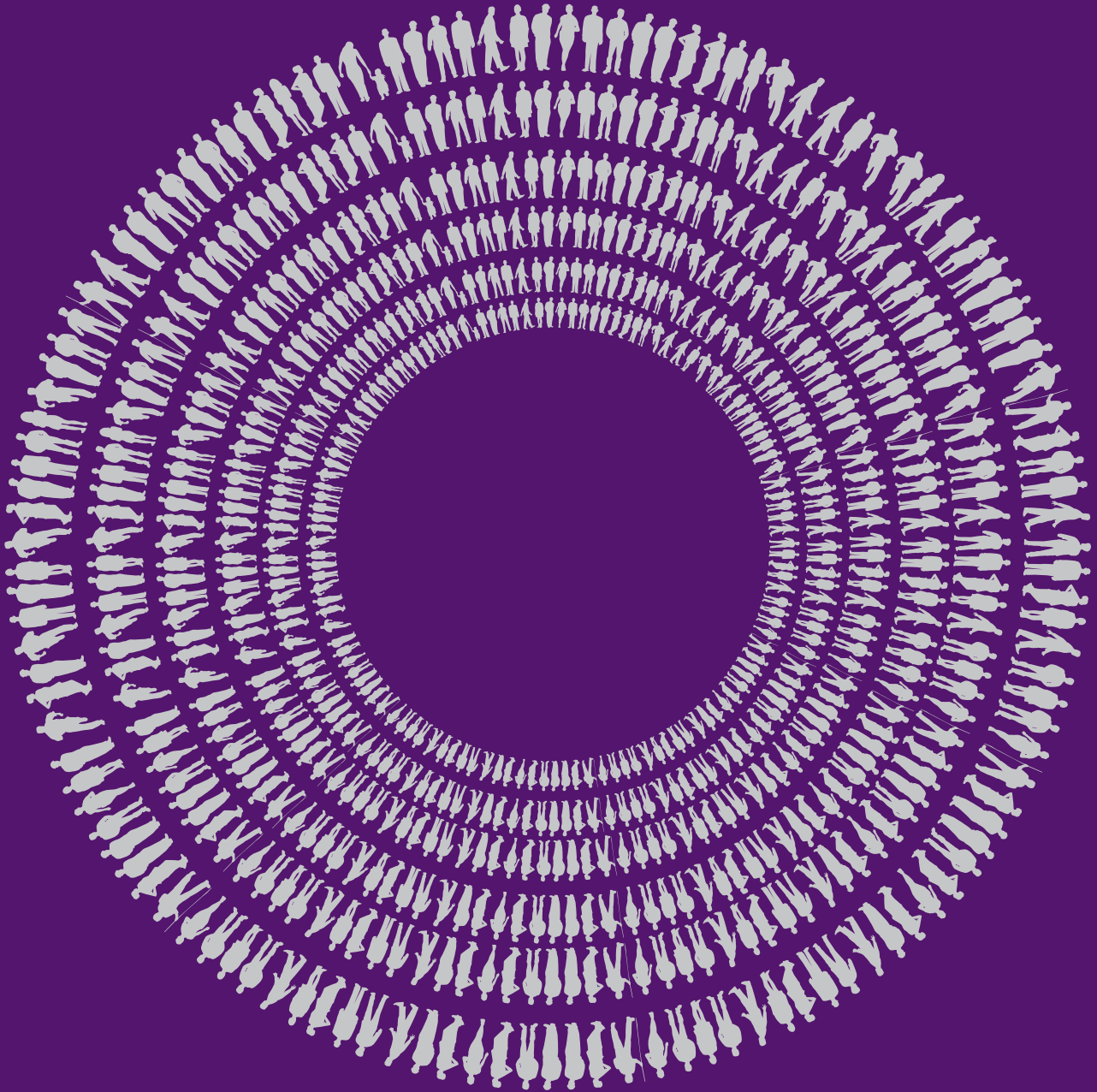


# Statsanställdas tjänsteansvar



Arbetsgivarverket

ARBETSGIVARORGANISATIONEN FÖR STATLIGA ARBETSGIVARE

Statsanställdas tjänsteansvar

Utgiven av Arbetsgivarverket 2019-06-19, reviderad 2023-01-02

[www.arbetsgivarverket.se](http://www.arbetsgivarverket.se)

# Innehåll

Förkortningar	5
Förord	6
1 Inledning	7
Tillämpningsområde	7
Förvaltningslagen (FL)	7
Medbestämmandelagen (MBL)	7
Vem prövar?	7
Samråd	8
Sekreteress	8
2 Åtalsanmälan	9
Regler om åtalsanmälan	9
Exempel på beslut om åtalsanmälan	10
Brottmålsdom och anställningen	12
Exempel på yttrande till domstol om brottmålsdoms betydelse för anställningen	13
Bevaka åtalsanmälan och pågående brottmål	14
3 Disciplinansvaret	17
Det disciplinrättsliga ansvaret och verkningar på anställningen av tjänsteförseelser	17
Disciplinpåföljder	17
Villkor för disciplinpåföljd	18
Vissa tillämpningsfrågor	18
Exempel på underrättelse i ärende om disciplinpåföljd	19
Exempel på beslut om disciplinpåföljd	20
4 Vem beslutar?	22
Personalansvarsnämnd, PAN	22
Vid enrådighetsmyndigheter	23
Statens ansvarsnämnd	24
Omröstning	25
Skadeståndsskyldighet för handläggningsfel	25
5 JK:s och JO:s tillsyn och roll	26
6 Myndighetens personalansvarsnämnd	28
Vilka myndigheter har PAN?	28
Regleringar kring PAN	29
Reglering i arbetsordning	29
Ledamöter i PAN	29
Omröstningsreglerna i PAN	30
Föredragandens roll	30
Anmälan till PAN	31
Handläggning av ett ärende	31

Rätt till ombud/biträde	31
Vem bär kostnaderna för ombud i PAN?	31
Beslutets utformning och protokoll (30–32 §§ FL)	32
Muntlig handläggning (9 och 24 §§ FL)	32
Underrättelse/delgivning av beslutet (33 § FL)	33
Överklagande av disciplinärende	33
Ändring av myndighetens beslut (omprövning av disciplinärende)	34
Klargörande samtal	34
<hr/> 7 Tvister om disciplinpåföljd	36
<hr/> 8 Översikt över förfarandet	37
<hr/> 9 Schematisk översikt över reglerna	38
<hr/> 10 Praxis	39
<hr/> 11 Litteraturlista	42
<hr/> 12 Bilaga med exempel	43

# Förkortningar

<b>AD</b>	Arbetsdomstolen eller Arbetsdomstolens domar
<b>AF</b>	Anställningsförordningen (1994:373)
<b>BrB</b>	Brottsbalken
<b>Ds</b>	Departementsserien
<b>FL</b>	Förvaltningslagen (2017:900)
<b>HA</b>	Huvudavtalet, se författningsboken
<b>InskrL</b>	Lagen (1987:439) om inskränkning i rätten att överklaga
<b>JK</b>	Justitiekanslern eller årsboken JK-beslut
<b>KU</b>	Konstitutionsutskottets betänkande
<b>LAS</b>	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
<b>LFA</b>	Lagen (1994:261) om fullmaktsanställning
<b>LJK</b>	Lagen (1975:1339) om justitiekanslerns tillsyn
<b>LJO</b>	Lagen (1986:765) med instruktion för Riksdagens ombudsmän
<b>LOA</b>	Lagen (1994:260) om offentlig anställning
<b>LRA</b>	Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister
<b>MBL</b>	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
<b>MF</b>	Myndighetsförordningen (2007:515)
<b>NJA</b>	Nytt juridiskt arkiv I (Högsta domstolens domar)
<b>PAN</b>	Myndighets personalansvarsnämnd
<b>PF</b>	Personalföreträdarförordningen (1987:1101)
<b>RB</b>	Rättegångsbalken
<b>SAN</b>	Statens ansvarsnämnd
<b>SFS</b>	Svensk Författningssamling
<b>SOU</b>	Statens offentliga utredningar

# Förord

I den här skriften redogörs för bestämmelserna om tjänsteansvaret på det statliga arbetstagarområdet. Skriften innehåller också förslag till formulär för underrättelse, yttrande och beslut.

Reglerna om avskedande och uppsägning på grund av personliga förhållanden behandlas inte närmare i den här skriften eftersom avskedande och uppsägning inte är en bestraffning. Läs istället mer om avskedande och uppsägning i skriften **Anställning i staten** som finns att ladda ner på Arbetsgivarverkets webbplats.

# 1 Inledning

## Tillämpningsområde

Skriften gäller arbetstagare hos myndigheterna under regeringen, dock inte:

- arbetstagare som är lokalanställda av svenska staten utomlands och som inte är svenska medborgare (jämför 3 § LOA),
- arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd eller i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställningen (jämför 3 § LOA).

## Förvaltningslagen (FL)

Förvaltningslagen (FL) ska tillämpas vid handläggningen av förvaltningsärenden. Vissa beslut i personalansvarsärenden ska handläggas enligt reglerna i FL även om talan mot beslut i huvudsak ska föras enligt lagen om rättegången i arbetstvister, LRA.

Om en annan lag eller en förordning innehåller någon bestämmelse som avviker från FL gäller den bestämmelsen (4 § FL).

## Medbestämmandelagen (MBL)

Arbetsgivaren har ingen skyldighet att samverkansförhandla enligt 1–14 §§ MBL före beslut om disciplinansvar eller åtalsanmälan. Det framgår av 42 § 2 st. LOA.

## Vem prövar?

Tvister om disciplinansvar prövas enligt regler i LRA av Arbetsdomstolen (AD) eller av tingsrätt och därefter av AD.

En arbetstagare får inte överklaga en myndighets beslut hos regeringen, en förvaltningsdomstol eller en förvaltningsmyndighet när en tvist som rör beslutet ska handläggas enligt LRA. Det framgår av 1 § lagen (1987:439) om inskränkning i rätten att överklaga (InskrL).

AD:s domar finns på domstolens webbplats, [www.arbetsdomstolen.se](http://www.arbetsdomstolen.se).  
Se även Domstolsverkets webbplats, [www.dom.se](http://www.dom.se), som länkar till domstolsväsendets rättsinformation.

## Samråd

Skriften är ett komplement till den rådgivning som Arbetsgivarverket ger sina medlemmar i dessa frågor. Om en myndighet är tveksam om hur myndigheten bör göra i en fråga som behandlas i skriften, till exempel om en tjänsteförseelse kan medföra disciplinpåföljd, bör myndigheten samråda med Arbetsgivarverket.

## Sekretess

I ärenden som avses i skriften kan frågor om sekretess aktualiseras.



# 2 Åtalsanmälan

## Regler om åtalsanmälan

En arbetstagare som är skäligen misstänkt för att i sin anställning ha begått brott ska anmälas till åtal, om misstanken avser brott enligt 20 kap. 1 och 2 §§ samt 3 § 1 st. BrB eller annat brott, om det kan antas föranleda någon annan påföljd än böter (22 § LOA, prop. 1993/94:65 s. 88 ff.). Detta innebär att myndigheten är skyldig att göra åtalsanmälan om dessa förutsättningar är uppfyllda. Observera att myndigheten är skyldig att göra en åtalsanmälan även om det har skett en polisanmälan beträffande den aktuella händelsen. Det är inte vilken påföljd som finns i straffskalan som är avgörande, det är påföljden som kan tänkas bli utdömd i det aktuella fallet som har betydelse. Det finns alltså inget utrymme att förhandla om en åtalsanmälan med den anställde.

20 kap. 1–2 §§ och 3 § 1 st. BrB avser:

1. tjänstefel och grovt tjänstefel (1 §),
2. mutbrott (2 §),
3. brott mot tystnadsplikt (3 § 1 st.).

Som framgår av 22 § LOA krävs för anmälningsskyldighet inte att myndigheten anser det styrkt att arbetstagaren har begått brottet utan bara att arbetstagaren är skäligen misstänkt för brottet. Uttrycket ”skäligen misstänkt” innebär att åtalsanmälan måste göras även om misstanken inte är så stark att sannolika skäl kan finnas (jämför uttryckssätten i 24 kap. 1 § och 25 kap. 1 § RB).

Med brott avses en gärning för vilken det i BrB eller i någon annan lag eller författning är stadgat ett sådant straff som anges i BrB (1 kap. 1 § BrB).

Frågan om ”annat brott” möjligtvis kan medföra någon annan påföljd än böter har behandlats i SOU 1992:60 s. 271. Där står det så här:

”Det kan självfallet ibland vara svårt för den som har att överväga om åtalsanmälan ska göras att bedöma sannolikheten för att strängare påföljd än böter kommer att dömas ut. Svårigheten ska emellertid inte överdrivas. Praxis när det gäller ofta förekommande bötesbrott är relativt fast och lättillgänglig. Om det är oklart vilken påföljd som kan komma i fråga ska brottet anmälas till åtal.”

Bedömningen är ändå inte alltid så enkel att göra. För en myndighet som normalt inte arbetar med straffrättslig materia kan frågan om en gärning kan leda till annan påföljd än böter vara svår att avgöra. Det kan vara lämpligt att kontakta Åklagarmyndigheten vid osäkerhet. Vid kvarstående osäkerhet bör åtalsanmälan göras.

En myndighet, som har gjort åtalsanmälan, måste följa upp ärendet så att myndigheten kan hålla gällande tidsfrister. Detsamma gäller om myndigheten av någon annan anledning känner till att ett brottmålsförfarande pågår.

JO har i beslut 2000/2001 s. 237 uttalat att det inte finns en kommuniceringsskyldighet i ett ärende om åtalsanmälan. Skälet till det är att åtalsanmälan inte är myndighetsutövning. Kommunikationsskyldigheten är i och för sig inte längre begränsad till ärenden som avser myndighetsutövning, men JO skriver i samma beslut att det är mindre lämpligt att kommunicera om det finns risk att en framtida brottsutredning försvåras, varför slutsatsen i beslutet fortfarande kan anses gälla. JO uttalar dock att det i vissa fall ändå kan vara motiverat att kontrollera eller komplettera sitt underlag med den anställde.

## Exempel på beslut om åtalsanmälan

Nedan följer ett exempel på hur ett beslut om åtalsanmälan enligt 22 § LOA kan utformas. Arbetstagaren ska få en kopia av anmälan.

Om arbetstagaren själv eller någon annan är på plats när beslutet meddelas bör det antecknas i protokollet. Det bör också antecknas vad den personen sagt.

---

(X-myndigheten)

Utdrag ur PROTOKOLL fört vid sammanträde med (X-myndighetens) personalansvarsnämnd den ...

*Närvarande*

Myndighetens chef NN, ordförande

-

-

-

-, personalföreträdare

-, personalföreträdare

AA, sekreterare

### **Beslut om åtalsanmälan enligt 22 § Lagen (1994:260) om offentlig anställning**

1 §

XX föredrar fråga om att anmäla YY till åtal enligt 22 § LOA.

2 §

Personalansvarsnämnden fattar följande beslut:

1. (X-myndigheten) beslutar att till åtal anmäla YY som skäligen misstänkt för att i sin anställning har begått (brottsrubricering).

Beslutet fattas med stöd av 22 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

2. (Redogörelse för omständigheterna i ärendet och skälen för beslutet)

3. (ZZ har avvikande mening och yttrar ...)

Vid protokollet

AA

Justerat (datum)

NN (ZZ)

---

Om åtalsanmälan har gjorts, prövar den allmänna åklagaren om åtal ska väckas. Väcker åklagaren åtal, prövar tingsrätten om arbetstagaren är skyldig till brottet och i så fall vilken påföljd som ska dömas ut.

Tingsrättens dom kan överklagas till hovrätt. Hovrättens dom kan i sin tur i vissa fall komma under prövning av Högsta domstolen.

Prövningen hos åklagare och allmän domstol sker enligt reglerna i rättegångsbalken (RB) och brottsbalken (BrB).

Påföljderna för brott är de som anges i 25–28 och 31 kap. BrB, till exempel böter, fängelse och villkorlig dom. Avgörande för valet mellan påföljderna är bland annat brottets straffvärde (se 29 och 30 kap. BrB).

Domstolen ska både vid straffmätningen och när det gäller att välja mellan fängelse samt villkorlig dom och skyddstillsyn ta hänsyn till om den tilltalade till följd av brottet sägs upp eller avskedas eller om det finns grundad anledning att anta att han eller hon kommer att avskedas eller sägas upp från anställning. Om så är fallet får domstolen, om det finns särskilda skäl, döma till lindrigare straff än som är föreskrivet för brottet. Domstolen inhämtar därför ofta yttrande från den myndighet som prövar denna fråga för att få veta om myndigheten avser att säga upp eller avskeda arbetstagaren om han eller hon fälls till ansvar (29 kap. 5 § 1 st. och 2 st. samt 30 kap. 4 § 1 st. BrB).

När en åtgärd vidtagits för att åtal ska väckas är detta hinder mot att inleda eller fortsätta ett redan påbörjat disciplinärt förfarande (18 § 1 st. LOA). Sedan gärningen prövats i straffrättslig ordning, kan disciplinpåföljd för förseelsen meddelas endast om man gjort bedömningen att den inte utgör ett brott och orsaken till denna bedömning är någon annan än bristande bevisning (18 § 2 st. LOA). Hinder mot disciplinpåföljd finns alltså inte om åtalet ogillas på grund av att de subjektiva brottsrekvisiten inte varit styrkta (prop. 1993/94:65 s. 86).

Om åklagaren beslutar att inte väcka åtal eller en domstol ogillar ett åtal, bör ett ärende om disciplinpåföljd inte inledas utan att myndigheten har samrått med Arbetsgivarverket (jämför 18 § 2 st. LOA, prop. 1993/94:65 s. 86, prop. 1975:78 s. 195, JO 1985/86 s. 54).

Om en arbetstagare döms av en allmän domstol för brott inom eller utom anställningen som visar att arbetstagaren uppenbarligen är olämplig att inneha sin anställning, kan det bli aktuellt att avskeda arbetstagaren eller att säga upp denne.

## Brottmålsdom och anställningen

Tidigare nämndes att en domstol både vid påföljdsvalet och vid straffmätningen ska ta hänsyn till om den tilltalade till följd av brottet kommer att sägas upp eller avskedas.

I anslutning till reglerna om att domstolen ska ta hänsyn till bland annat uppsägningar och avskedanden finns även en regel om möjlighet till omprövning av ådömd påföljd i vissa fall, se 38 kap. 2 a § BrB (prop. 1987/88:120 s. 111 ff.). Där föreskrivs att domstolen, efter ansökan av åklagaren eller den dömda, får undanröja den ådömda påföljden och döma till ny påföljd för brottet, om ett antagande om avskedande eller

uppsägning som beaktas vid påföljdsvalet eller straffmätningen visat sig felaktigt. Enligt motiven till bestämmelsen ska en omprövning göras om den arbetsrättsliga påföljden kan förutsättas ha haft stor betydelse för påföljdsbestämningen eller straffmätningen. Bestämmelsen avses bli tillämpad endast i sådana undantagsfall då det skulle framstå som närmast stötande för den allmänna rättskänslan, om den gamla påföljden fick bestå (prop. 1987/88:120 s. 112).

Yttrandet till domstolen bör avges av myndighetens personalansvarsnämnd som i regel prövar frågor om anställningens upphörande.

Beslut om anställningens upphörande kan ibland beröra flera olika myndigheter (se 3 § AF, 34 § LOA och 15 § LFA). Det kan därför finnas skäl att yttrande till domstolen om konsekvensen av en dom avges av mer än en myndighet. Om myndigheten som fått en fråga från domstolen vet att arbetstagaren utöver anställningen vid myndigheten även har en annan anställning, bör myndigheten nämna detta för domstolen.

Med hänvisning till vad JO uttalat i JO 2000/2001 s. 237, att det inte finns en kommuniceringsskyldighet i ett ärende om åtalsanmälan, borde det inte heller finnas någon skyldighet att kommunicera yttrandet med arbetstagaren om en brottmålsdoms konsekvenser för anställningen. Det finns dock inget som hindrar att göra det eftersom JO i ärendet uttalade att det i vissa fall ändå kan vara motiverat att kontrollera eller komplettera sitt underlag med den anställde.

Frågor om tillämpningen av 29 kap. 5 § 1 st. BrB (tidigare 33 kap. 9 § BrB) har behandlats av Högsta domstolen i rättsfallen NJA 1985 s. 477 samt 2005 s. 661 (se även betänkandet Ds Ju 1983:7 Tjänsteansvar i offentlig verksamhet, s. 406 ff.).

## Exempel på yttrande till domstol om brottmålsdoms betydelse för anställningen

Nedan följer ett exempel på yttrande till domstol enligt 29 kap. 5 § 1 st. BrB. Arbetsgivaren ska yttra sig över frågan om den tilltalade till följd av brottet kan komma att drabbas av avskedande eller uppsägning eller om det finns någon annan omständighet som arbetsgivaren känner till som motiverar ett lägre straff än brottets straffvärde motiverar.

---

(X-myndighetens) personalansvarsnämnd

Datum

Till (domstolens namn)

**Yttrande enligt 29 kap. 5 § 1 st. BrB**

I en skrivelse till (X-myndigheten) vid vilken har fogats en kopia av ansökan om stämning på (tjänstebestämmelse) YY med yrkande om ansvar för (brottet anges) har (domstolens namn) begärt att få X-myndighetens yttrande i anledning av åtalet.

(X-myndigheten) får meddela att (X-myndigheten) finner det sannolikt att YY kommer att avskedas (eller sägas upp) från sin anställning som (omplaceras till en annan anställning som ...), om YY fälls till ansvar i huvudsak enligt åtalet.

NN

X-myndigheten

Kopia till (arbetstagaren)

(arbetstagarens organisation)

---

## Bevaka åtalsanmälan och pågående brottmål

Om en myndighet har gjort åtalsanmälan enligt 22 § LOA eller om förundersökning av annan anledning har inletts på grund av ett brott som avses i 22 § LOA, bör myndigheten bevaka ärendets fortsatta handläggning hos åklagarmyndigheten och – om åtal väcks – även hos domstolarna. Detsamma gäller om myndigheten får kännedom om att en arbetstagare misstänks för ett sådant brott utom anställningen som kan antas inverka på anställningen.

Att myndigheten får denna information snabbt är viktigt för myndighetens prövning av olika frågor, till exempel om avskedande eller om uppsägning.

I förordningen (1990:893) om underrättelse om dom i vissa brottmål m.m. finns bestämmelser om skyldighet för allmän domstol att underrätta en myndighet om domar i vissa brottmål som gäller arbetstagare hos myndigheten (23 §). Bestämmelserna innebär att domstolen inom en vecka ska skicka en kopia av domen till den myndighet som den tilltalade tillhör samt, i fråga om en arbetstagare som avses i 34 § LOA och 15 § LFA, även till Statens ansvarsnämnd (SAN). I fall som avses i 23 § ska domstolen, sedan tiden för överklagande har löpt ut, inom en vecka meddela

myndigheten huruvida den dömde har överklagat domen i den del det är fråga om (28 §). Denna information borde i regel vara tillräcklig för att myndigheten ska kunna iaktta de frister som gäller enligt LAS.

Underrättelseskyldigheten gäller brott som avses i 20 kap. 1 och 2 §§ och 3 § 1 st. BrB och annat brott som arbetstagaren har begått i sin anställning och som föranlett någon annan påföljd än böter. Brott utom anställningen som kan antas inverka på en anställning omfattas inte av bestämmelserna.

Enligt Arbetsgivarverket bör myndigheten bevaka ärendets handläggning på följande sätt:

### **1. Hos åklagarmyndigheten**

När åtalsanmälan har skett för ett brott som avses i 22 § LOA eller en förundersökning av någon annan anledning har inletts på grund av ett där avsett brott, bör myndigheten samtidigt begära att myndigheten snarast underrättas om åklagarens beslut i åtalsfrågan. Om åtal väcks (20 kap. och 23 kap. 20 § RB) bör myndigheten bevaka den fortsatta handläggningen hos domstolen. Myndigheten bör ha en löpande kontakt med åklagaren i ett aktuellt ärende. Detta gäller också i de fall då en arbetstagare misstänks för ett sådant brott utom anställningen som kan antas inverka på hans anställning.

### **2. Hos domstolarna**

Myndighet bör hos den tingsrätt där åtal har väckts begära att få en kopia av domen så snart den har meddelats. Myndigheten kan då preliminärt överväga vilka åtgärder den bör företa om domen vinner laga kraft i ansvarsfrågan och förbereda dessa åtgärder.

Det är mycket viktigt att myndigheten tar reda på om domen har vunnit laga kraft i ansvarsfrågan och när detta skedde. Tvåmånadersfristerna i 18 § 2 st. och 7 § 3 st. LAS för ett beslut om avskedande eller uppsägning på grund av brottet torde räknas senast från tidpunkten för laga kraft. Myndigheten bör därför samtidigt med begäran om domen begära att få bevis om att domen har vunnit laga kraft i ansvarsfrågan.

I en del fall vinner tingsrättens dom inte laga kraft. Så blir fallet om någon part i målet (åklagaren, den dömde eller båda) är missnöjd med domen i ansvarsfrågan och överklagar den inom överklagandetiden. Handläggningen fortsätter då i hovrätten. För att få veta om domen har överklagats i ansvarsfrågan kan myndigheten ta kontakt med tingsrättens målkansli efter överklagandetidens utgång (se fullföljdshänvisningen i domen).

Om tingsrättens dom har överklagats i ansvarsfrågan, bör myndigheten även hos hovrätten begära att få kopia av hovrättens dom i målet så snart den har meddelats samt bevis om att domen har vunnit laga kraft i ansvarsfrågan och när detta skedde. Även hovrättens dom kan överklagas av parterna.

Överklagandet sker hos Högsta domstolen. Den tid inom vilken hovrättens dom måste överklagas (fyra veckor från det att den meddelades, 55 kap. 1 § RB) framgår av fullföljdshänvisningen i domen.

Högsta domstolen tar dock upp överklagandet till saklig prövning endast om prövningstillstånd meddelas. Prövningstillstånd behövs dock inte om talan förs av Riksåklagaren, JK eller JO (se 54 kap. 9–10 §§ RB). Om Högsta domstolen vägrar prövningstillstånd vinner hovrättens dom omedelbart laga kraft. Så är fallet i flertalet mål. Högsta domstolens dom, då prövningstillstånd har meddelats i ansvarsfrågan och sakprövning har skett, vinner omedelbart laga kraft.

I de fall då hovrättens dom överklagats till Högsta domstolen bör myndigheten hos den domstolen begära att få kopia av beslutet rörande prövningstillstånd och i förekommande fall av domstolens dom.

I bilaga till denna skrift ges några exempel på hur myndigheten kan kommunicera med åklagare och domstolar i frågor som gäller bevakning av pågående utredningar och meddelade domar.



# 3 Disciplinansvaret

## Det disciplinrättsliga ansvaret och verkningar på anställningen av tjänsteförseelser

Disciplinansvaret regleras i 14–19 §§ LOA och 13 § AF.

Det disciplinrättsliga ansvaret avser fall då en arbetstagare uppsåtligt eller av oaktsamhet åsidosatt sina skyldigheter i anställningen och felet med hänsyn till samtliga omständigheter inte är ringa. Det huvudsakliga skälet till reglerna om disciplinansvar är de speciella krav som ställs på den offentliga verksamheten och allmänhetens intresse av att den handhas på ett korrekt sätt (se AU 1993/94: AU 16 s. 15).

Ansvaret avser dock inte förseelser där en åtgärd vidtagits för att åtal ska väckas. I vilka fall åtalsanmälan måste ske behandlas i avsnittet 2.

*Åtalsanmälan.*

Det fel som kan föranleda disciplinpåföljd kallas tjänsteförseelse. Påföljden för en tjänsteförseelse är varning eller löneavdrag.

Frågor om disciplinpåföljd prövas av arbetsgivaren, i regel den myndighet hos vilken arbetstagaren är anställd, 3 § AF. Vanligtvis ska beslutet fattas av PAN vid den myndigheten.

Om en arbetstagare har begått en grov eller upprepad tjänsteförseelse, som visar att han eller hon uppenbarligen är olämplig att inneha sin anställning, kan en åtgärd bli att arbetstagaren sägs upp eller avskedas i stället för att meddelas en disciplinpåföljd. Talan mot beslut om disciplinansvar kan enligt reglerna i LRA väckas vid AD eller vid tingsrätt och därefter fullföljas till AD.

## Disciplinpåföljder

Disciplinpåföljderna är varning och löneavdrag under högst 30 dagar. En arbetstagare får inte samtidigt meddelas både varning och löneavdrag (15 § LOA). Storleken av löneavdraget framgår av 13 § AF, avdraget per dag bestäms till 25 procent av daglönen, en daglön utgör en trettiondel av månadslönen.

# Villkor för disciplinpåföljd

För att disciplinpåföljd ska få meddelas krävs att samtliga nedan angivna villkor är uppfyllda.

Villkor	Bestämmelser med mera
1) Arbetstagaren har uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosatt sina skyldigheter i anställningen.	14 § 1 st. LOA, prop. 1993/94:65 s. 84 ff.
2) Felet är inte ringa.	14 § 1 st. LOA, prop. 1993/94:65 s. 124 f.
3) Felet består inte i att arbetstagaren har deltagit i en strejk eller i en därmed jämförlig stridsåtgärd.	14 § 2 st. LOA, prop. 1975:78 s. 254,
4) Felet utgör inte sådant brott som myndigheten ska anmäla till åtal.	22 § LOA, prop. 1993/94:65 s. 87 ff.
5) Ingen åtgärd har vidtagits för att väcka åtal (det vill säga gärningen har inte anmälts till åtal och brottmålsförfarande, till exempel förundersökning enligt 23 kap. RB.	18 § 1 st. LOA, prop. 1993/94:65 s. 86
6) Att gärningen vid prövning i straffrättslig ordning av någon annan orsak än bristande bevisning inte ansetts vara något brott.	18 § 2 st. LOA, prop. 1993/94:65 s. 86 och 126
7) Anställningen hos myndigheten består eller anställningen har upphört genom att arbetstagaren har övergått från en myndighet till en annan inom domstols-, åklagar- respektive polisväsendet.	19 § LOA, prop. 1993/94:65 s. 87, 126, prop. 1975:78 s. 195, 249, 255 f.

## Vissa tillämpningsfrågor

Förseelsen disciplinpåföljd kan åläggas en arbetstagare inte bara om den skyldighet arbetstagaren åsidosätter är angiven i en författning utan även i det fallet att den är reglerad i ett avtal. Om en arbetstagare till exempel har en bisyssla i strid med en bestämmelse i ett kollektivavtal, kan denne åläggas disciplinansvar om felet inte är ringa. Det krävs inte att skyldigheten över huvud taget är reglerad i skriftlig form.

Om en förseelse ska leda till en disciplinpåföljd eller inte bör enligt föredragande departementschef bedömas på samma sätt som i fråga om det straffrättsliga ansvaret, det vill säga på grundval av samtliga omständigheter (prop. 1993/94:65 s. 85 och 124 f.).

Löneavdrag som disciplinpåföljd ska tillämpas restriktivt (prop. 1975:78 s. 161).

AD har gjort allmänna uttalanden om användningen av löneavdrag som disciplinpåföljd för arbetstagare med grava alkoholproblem, AD 1979 nr 87. Sammanfattningsvis uttrycks att vårdinsatser är mer lämpliga än disciplinära åtgärder vid alkoholmissbruk av mer varaktig karaktär.

Angående möjligheten att vid bestämmande av disciplinpåföljd beakta att arbetstagaren tidigare har ålagts sådan påföljd för någon annan förseelse, se prop. 1975:78 s. 195.

Om en myndighet tvekar mellan att säga upp eller avskeda en arbetstagare från anställningen och att meddela honom eller henne disciplinpåföljd men väljer det senare alternativet, kan myndigheten låta sin tvekan komma till uttryck i beslutet. Det finns alltså inget hinder att myndigheten i beslutet uttalar att arbetstagaren vid ytterligare tjänsteförseelse kan komma att sägas upp eller avskedas.

Angående myndighetens sammansättning vid beslutet, se avsnittet 4.  
*Vem beslutar.*

Ett beslut om löneavdrag som disciplinpåföljd får inte verkställas förrän beslutet har prövats slutligt eller rätten till talan har förlorats (35 § LOA).

Föreskrifterna om skadestånd i 38, 41 och 42 §§ LAS ska tillämpas i ärende om disciplinansvar vid brott mot 17–19 §§ LOA eller mot föreskrifter om beslutande organ.

Högsta domstolen har funnit att varning avser ett ämne som inte är föremål för nåd (NJA 1980 s. 676). Skälet till detta borde vara att disciplinansvar har ansetts vara en fråga av privaträttslig art.

Arbetstagare, som kan meddelas disciplinpåföljd enligt specialförfattningar, är undantagna från LOA:s regler om disciplinpåföljd (21 § p. 1 LOA). Det gäller den som meddelas disciplinpåföljd enligt lagen (1994:1811) om disciplinpåföljd inom totalförsvaret m.m. för förseelser som omfattas av den lagen (prop. 1994/95:6). Detsamma gäller arbetstagare inom hälso- och sjukvård och djurhälsopersonal (21 § p. 2 och 3 LOA, prop. 1975:78 s. 160, 194, 248 f.). I fråga om uppsägning, avskedande och åtalsanmälan gäller däremot samma regler för dessa arbetstagare som för övriga arbetstagare.

## Exempel på underrättelse i ärende om disciplinpåföljd

Enligt 25 § FL ska part ges tillfälle att yttra sig över uppgift som tillförts ett ärende av annan än parten. Det är arbetsgivaren som måste styrka att arbetstagaren fått den möjligheten. Nedan ges ett exempel på hur en underrättelse kan se ut i ett ärende om disciplinpåföljd enligt 14 § LOA.

Om underrättelsen skickas med post anses den ha kommit arbetstagaren tillhanda när den blivit tillgänglig för denne även om han/hon tagit del av den först senare eller inte alls (jämför prop. 1981/82:71 s. 132 och NJA 1976 s. 87). Om det finns anledning att anta att arbetstagaren håller sig undan eller vistas på okänd ort kan det av bevisskäl vara lämpligt att underrättelsen sänds i rekommenderat brev till den senast kända adressen (prop. 1981/82:71 s. 128 och AD 1988:77). Det finns också möjlighet att använda sig av delgivning enligt 33 § 3 st. FL.

---

*(Arbetstagarens namn)*

Ort, datum

#### **Underrättelse i ärende om disciplinpåföljd**

*(X-myndigheten)* kommer att pröva frågan om att meddela dig disciplinpåföljd enligt 14 § lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA).

Med disciplinpåföljd menas varning eller löneavdrag.

Anledningen till detta är följande: *(uppgift om vad som anförs mot arbetstagaren, jämför prop. 1975:78 s. 197)*.

Du får härmed enligt 25 § förvaltningslagen (2017:900) tillfälle att inom ... dagar från det att du fick del av denna underrättelse skriftligen eller muntligen yttra dig om vad som sägs i denna skrivelse.

Denna underrättelse lämnas enligt 17 § LOA.

NN

*(X-myndigheten)*

---

## **Exempel på beslut om disciplinpåföljd**

Nedan ges ett exempel på hur ett beslut om disciplinpåföljd kan utformas. Tidpunkten då arbetstagaren fick del av beslutet måste kunna styrkas. Angående sättet att meddela beslutet se 33 § 3 st. FL, observera också reglerna i 35 och 39 §§ LOA om att beslutet om löneavdrag inte får verkställas innan det vunnit laga kraft samt den tre veckor långa överklagandefristen.

Om arbetstagaren själv eller någon annan är närvarade när beslutet meddelas bör det antecknas i protokollet. Det bör också antecknas vad den personen sagt.

---

*(X-myndigheten)*

Utdrag ur PROTOKOLL fört vid sammanträde med *(X-myndighetens)* personalansvarsnämnd den ....

*Närvarande*

Myndighetens chef NN, ordförande

-

-

-, personalföreträdare AA

-, personalföreträdare BB, sekreterare

**Beslut om disciplinpåföljd enligt 14 § Lagen (1994:260) om offentlig anställning**

1 §

XX föredrar fråga om att meddela YY disciplinpåföljd.

2 §

Personalansvarsnämnden fattar följande beslut:

1. (Varning)

*(X-myndigheten)* meddelar YY varning.

Beslutet fattas med stöd av 14 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

*Alternativt*

1 (Löneavdrag)

*(X-myndigheten)* meddelar YY löneavdrag under ... dagar.

Beslutet fattas med stöd av 14 § lagen (1994:260) om offentlig anställning och 13 § anställningsförordningen (1994:373).

2. (Redogörelse för omständigheterna i ärendet och skälen för beslutet)

3. Om YY vill söka ändring i beslutet, ska YY väcka talan inom tre veckor från den dag då han fick del av beslutet. Om YY inte gör detta, är rätten till talan förlorad.

Talan ska väckas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

(4. ZZ har avvikande mening och yttrar ...)

(5. Beslutet avkunnas i YYs närvaro.)

Vid protokollet

BB

Justerat (datum)

NN (ZZ)

---

## 4 Vem beslutar?

Det är i allmänhet den myndighet hos vilken arbetstagaren är anställd som prövar frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan eller anställningens upphörande, 3 § AF. En särskild föreskrift om vilken myndighet som beslutar kan dock ha meddelats i myndighetens instruktion. Av 25 § myndighetsförordningen, MF, följer att det organ hos myndigheten som ska besluta oftast är myndighetens personalansvarsnämnd, PAN, nämligen i de fall regeringen (oftast i myndighetens instruktion) beslutat att det ska finnas en PAN vid myndigheten.

För arbetstagare som anställs av regeringen, arbetstagare med verksledande ställning och vissa andra arbetstagare, prövas dock dessa frågor i stället av Statens ansvarsnämnd, 3 § AF.

Sådana frågor som avses i den här skriften tas i regel upp av myndigheten på eget initiativ. Myndigheten avgör om en anmälan från en enskild ska tas upp till prövning eller inte.

### Personalansvarsnämnd, PAN

I MF finns bestämmelser om hur en myndighet ska vara sammansatt när den beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan eller skiljande från anställning på grund av personliga förhållanden (till exempel avskedande eller uppsägning). MF tillämpas i den omfattning som regeringen föreskriver i instruktionen för myndigheten. Som regel är det personalansvarsnämnden, med myndighetens chef som ordförande, som beslutar i dessa frågor (25 § MF). Nämndens närmare sammansättning regleras i myndighetens instruktion.

Sådana föreskrifter i myndighetens instruktion och MF innebär inte att myndigheten i personalansvarsnämnden måste pröva frågor som uppkommer under den förberedande handläggningen. Ordföranden i nämnden får sålunda besluta om sådan skriftlig underrättelse i disciplinärende som avses i 17 § LOA (jämför 33 § FL) eller om någon annan åtgärd under den förberedande handläggningen.

I frågan om i vad mån ordföranden får delegera denna befogenhet till en annan ledamot av organet eller till en utomstående befattningshavare är det Arbetsgivarverkets uppfattning att åtminstone de viktigare avgörandena inte

bör delegeras. Det gäller i första hand beslut om att utfärda underrättelse i disciplinärende eller att avskriva ett ärende utan att inleda ett disciplinförfarande (jämför JO 1985/86 s. 183 ff.). Däremot är det regelmässigt mest ändamålsenligt att ordföranden ger en tjänsteman vid myndigheten i uppdrag att svara för utredningen och övriga förberedande åtgärder.

Om förfarandet har inletts måste det slutliga beslutet meddelas av personalansvarsnämnden även om det innebär att disciplinpåföljd inte ska åläggas eller att avskedande eller uppsägning inte ska ske (jämför JO 1975/76 s. 475 och 1979/80 s. 454).

Personalföreträdare, som finns hos myndigheten, ska i likhet med andra ledamöter delta vid avgörandet av frågor om disciplinansvar, uppsägning, avskedande, eller åtalsanmälan, när personalansvarsnämnden behandlar sådana frågor. Detta följer av 7 § personalföreträdarförordningen (1987:1101), PF.

Vad avser beslut om avstängning kan ett sådant beslut endast fattas med stöd av lag. Den enda generella reglering i lag återfinns 10 § LFA. Frågan om avstängning har behandlats i AD 2022 nr 49.

## Vid enrådighetsmyndigheter

Vid enrådighetsmyndigheter och andra myndigheter, där det inte finns personalansvarsnämnd, fattas beslut i disciplinansvarsärenden på det sätt som framgår av MF, myndighetens instruktion och arbetsordningen för myndigheten, till exempel av myndighetschefen efter föredragning. I sådant fall har personalföreträdarna rätt att närvara och yttra sig när myndighetschefen slutligt handlägger sådana frågor som chefen har beslutat om enligt 4 § MF eller myndighetens instruktion, se 6 § PF.

Personalföreträdarna ska i dessa fall ha en verklig möjlighet att påverka myndighetschefens beslut i ärendet (jämför 11 § MBL). Mot denna bakgrund är det lämpligt att myndighetschefen kallar personalföreträdarna till ett möte i så pass god tid före det att beslutet fattas att myndighetschefen hinner ta in och beakta deras synpunkter.

## Statens ansvarsnämnd

I vissa fall ska en fråga om disciplinansvar, åtalsanmälan, avstängning enligt LFA eller avskedande (däremot inte uppsägning) avgöras av Statens ansvarsnämnd i stället för den myndighet (PAN) hos vilken arbetstagaren är anställd. Detta gäller, beträffande fråga om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande, dels arbetstagare som anställs av regeringen och arbetstagare som utan att vara anställda genom beslut av regeringen har en verksledande eller därmed jämförlig ställning (34 § 1 st. LOA), dels andra arbetstagare för vilka regeringen föreskrivit att nämnden ska besluta i sådana frågor (34 § 2 st. LOA). När det gäller ordinarie domare samt andra arbetstagare med fullmakt enligt det som regeringen bestämmer beslutar Statens ansvarsnämnd i frågor om avskedande, avstängning och läkarundersökning (15 § LFA). Den största kategorin som faller under SAN:s beslutskompetens vad gäller bland annat disciplinansvar och åtalsanmälan, men även avskedande är professorer, se högskoleförordningen, 4 kap. 16 §. Beträffande avgränsning av gruppen arbetstagare som har en verksledande ställning utan att vara anställda av regeringen, se prop. 2002/03:47. Regeringen har med stöd av bemyndigandena i 34 § 2 st. LOA och 15 § LFA meddelat sådana föreskrifter, bland annat i myndighetsinstruktioner.

Uppkommer en fråga om disciplinansvar, åtalsanmälan, avstängning eller avskedande som ska prövas av Statens ansvarsnämnd, ska detta genast anmälas till nämnden (15 § 1 st. AF). En sådan anmälan ska göras av den myndighet som ska pröva frågor om anställningens upphörande, 5 § 2 st. och 3 § AF. Reglerna i 15 § 1 och 2 st. AF om skyldighet för myndighet att göra anmälan till Statens ansvarsnämnd gäller inte beträffande chefen för en domstol, en arrendenämnd eller en hyresnämnd, 15 § 3 st. AF.

Anmälningssplikten måste anses innefatta att myndigheten (i sin anmälan) närmare ska ange vilka påstådda gärningar från arbetstagarens sida som föranlett anmälan. Ifrågasätts till exempel åtalsanmälan, bör det anges vilken gärning som arbetstagaren skäligen är misstänkt för att ha begått i sin anställning och som kan anses utgöra brott. Motsvarande gäller i fråga om disciplinansvar. Det är därför, med hänsyn till förfarandet vid Statens ansvarsnämnd, viktigt att det handlande från arbetstagarens sida som anmälan avser är så noga preciserat som möjligt. Statens ansvarsnämnd gör nämligen ingen egen utredning av omständigheterna.

Om en arbetstagare samtidigt har en annan anställning, som inte är av det slag som anges i första stycket ovan, ankommer det enligt 34 § LOA på Statens ansvarsnämnd att pröva här avsedda frågor för båda anställningarna



(se prop. 1975/76:105, bilaga 2 s. 265 f.). Det är angeläget att den myndighet, som gör en anmälan till nämnden, i förekommande fall uppger i anmälan, att arbetstagaren, utöver den anställning som avses i första stycket ovan, också har en annan statlig anställning. I uppgiften bör anges vid vilken myndighet arbetstagaren har denna anställning samt benämningen för den.

SAN tar även upp ärenden på anmälan av JK eller JO (jämför SOU 1992:60 s. 278 och avsnitt 4).

Frågan om en arbetstagare har handlat brottsligt eller annars felaktigt kan inte komma under Statens ansvarsnämnds prövning på anmälan av någon enskild person, se 15 § 2 st. AF.

Avvikande mening ska anmälas innan beslutet expedieras eller ges till känna på något annat sätt. Om beslutet inte ska ges till känna, ska anmälan göras senast när det får sin slutliga form genom protokolljustering eller på liknande sätt, 30 § 3 st. FL.

## Omröstning

Deltar flera i ett beslut om disciplinansvar, åtalsanmälan eller anställnings upphörande ska föreskrifterna i 29 § kap. RB om omröstning tillämpas (20 § AF). Av föreskrifterna följer bland annat att vid lika röstetal ska den mening gälla som är lindrigast för arbetstagaren.

När beslut fattas av flera gemensamt kan den som deltar i avgörandet reservera sig mot detta genom att låta anteckna avvikande mening. Den som inte gör det ska anses ha biträtt beslutet, 30 § 1 st. FL. Föredraganden och andra tjänstemän som är med om den slutliga handläggningen utan att delta i avgörandet har rätt att få avvikande mening antecknad, se 30 § 2 st. FL.

## Skadeståndsskyldighet för handläggningsfel

Om en myndighet i ärende om disciplinansvar bryter mot 17–19 §§ LOA eller mot föreskrifter om beslutande organ (3 § AF, 34 § LOA och 15 § LFA) eller om omröstning (20 § AF), kan myndigheten åläggas skadeståndsskyldighet med motsvarande tillämpning av reglerna om skadestånd i LAS, se 20 § 1 st. LOA, AU 1993/94: AU 16 s. 14 f.

## 5 JK:s och JO:s tillsyn och roll

JK och JO har tillsyn över arbetstagare hos offentliga myndigheter. Deras befogenheter framgår av 5–7 §§ lagen (1975:1339) om justitiekanslerns tillsyn, LJK, och 6–7 §§ lagen (1986:765) med instruktion för Riksdagens ombudsmän, LJO, (jämför KU 1986/87:2, prop. 1986/87:160, prop. 1993/94:65 och AU 1993/94: AU 16 s. 24).

JK och JO har bland annat följande befogenheter:

- a. JK eller JO får som särskild åklagare väcka talan mot en arbetstagare som har begått ett brott genom att åsidosätta vad som åligger honom i tjänsten (5 § LJK och 6 § LJO).
- b. Har en arbetstagare åsidosatt vad som åligger arbetstagaren i dennes tjänst och kan felet beivras genom disciplinärt förfarande, får JK och JO göra anmälan till den som har befogenhet att besluta om disciplinpåföljd (jämför SOU 1992:60 s. 278).
- c. Anser JK eller JO det vara påkallat att en arbetstagare avskedas från sin anställning får han göra anmälan om detta inom sex månader efter det att den åberopade omständigheten har inträffat till den som har befogenhet att besluta om avskedande (13 § LOA).
- d. Har en myndighet meddelat ett beslut mot en arbetstagare i ett ärende om tillämpningen av bestämmelser om disciplinansvar enligt 14 § LOA, får JK eller JO föra talan om ändring av beslutet vid domstol inom tre veckor från det att beslutet meddelades (jämför 40 § LOA).
- e. Har en arbetstagare sökt ändring vid domstol i ett beslut som avses under d) och har beslutet tillkommit efter anmälan av JK eller JO eller har även JO/JK sökt ändring i beslutet, är JK eller JO ensam arbetstagarens motpart i tvisten (7 § 2 st. LJK och 7 § 2 st. LJO).

I arbetstvister där JK eller JO för talan tillämpas inte bestämmelserna i 4 kap. 7 § och 5 kap. 1 § st. LRA om skyldighet att påkalla tvisteförhandling med arbetstagarens organisation före rättegången (7 § 3 st. LJK och 7 § 3 st. LJO).

Bestämmelser om handläggning av sådana ärenden om disciplinansvar eller avskedande som prövas efter anmälan av JO eller JK finns i 6 § LJO och i 6 § LJK.

# 6 Myndighetens personalansvarsnämnd

Myndighetens personalansvarsnämnd är en central funktion i disciplinansvaret.

## Vilka myndigheter har PAN?

Det är regeringen som beslutar om det ska finnas en personalansvarsnämnd vid myndigheten genom att ta in bestämmelser om det i myndighetens instruktion, 25 § MF.

Om en myndighet saknar personalansvarsnämnd är det myndighetschefen som prövar frågor av det slag som annars ankommer på personalansvarsnämnden, 4 § p. 5 MF om inget annat är särskilt reglerat.

Personalansvarsnämndens uppgift är att för arbetsgivaren avgöra personalansvarsärenden som för den berörda arbetstagaren kan medföra påföljder såsom skiljande från anställningen, disciplinansvar och åtalsanmälan.

Personalansvarsnämnden är ett arbetsgivarorgan och dess avgörande är arbetsgivarens beslut i ärendet. Nämndens handläggning är inte att jämställa med en domstolsprövning. En prövning av det slaget kan i stället åstadkommas genom att talan om ändring i ansvarsnämndens beslut väcks enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Den främsta anledningen till att det ska finnas en särskild nämnd som utför dessa uppgifter är att ärendena ställer höga krav på en rättssäker behandling. Ett annat skäl för denna ordning är att den tillgodoser allmänhetens intresse av att offentlig verksamhet sköts på ett korrekt sätt.

Personalansvarsnämnden anses uppträda självständigt i förhållande till myndigheten i övrigt i den mening som avses i 2 kap. 8 § tryckfrihetsförordningen, TF (se HFD 2015 ref 12).

## Regleringar kring PAN

Det finns inte mycket reglerat kring hur Personalansvarsnämnden ska arbeta. Om det ska finnas en personalansvarsnämnd vid myndigheten, så är det beslutat av regeringen och inskrivet i myndighetens instruktion.

## Reglering i arbetsordning

Av 4 § MF följer att myndighetens ledning ska besluta om en arbetsordning. I den arbetsordningen bör även Personalansvarsnämndens arbete regleras. Det kan vara integrerat i myndighetens arbetsordning eller reglerat i en egen arbetsordning för Personalansvarsnämnden.

Vid en större myndighet kan det vara lämpligt att ha ett särskilt kansli och vid myndigheter med färre antal ärenden kan det räcka med en utpekad föredragande och regler om vem som anmäler ärenden och vem som bereder ärenden, uppgifterna kan utföras av en och samma person eller av olika personer allt utifrån vad myndigheten bedömer vara lämpligt.

I arbetsordningen kan det även vara lämpligt att reglera vilka beslut som kan fattas av ordföranden om handläggning av ett ärende.

Arbetsgivarverkets uppfattning är att beslut om underrättelse, varsel samt kallelse till PAN kan fattas av ordföranden om det behövs. Annars bör besluten fattas av PAN.

Om ett ärende har inletts måste det slutliga beslutet meddelas av PAN även om det innebär att ärendet ska avskrivas, det vill säga att disciplinpåföljd inte ska åläggas eller att avskedande eller uppsägning inte ska ske (jämför JO 1975/76 s. 475 och 1979/80 s. 454).

## Ledamöter i PAN

Enligt 25 § MF ska myndighetschefen vara ordförande i PAN, i övrigt ska nämnden bestå av personalföreträdarna och de ledamöter som myndigheten utser.

Enligt Arbetsgivarverkets mening kan ställföreträdande myndighetschef som utsetts enligt 24 § MF ersätta ordinarie ordförande vid dennes förhinder.

Av PF, följer att det ska utses två eller om det finns särskilda skäl, tre personalföreträdare samt ersättare för varje personalföreträdare.

Myndigheten bör överväga antalet andra ledamöter i PAN, det kan till exempel ha betydelse om det är personalföreträdarna som är i majoritet, eller om det är lika många personalföreträdare som övriga ledamöter, med hänsyn till reglerna i 20 § i AF om omröstning i PAN, se nedan.

En ledamot i PAN bör inte vara föredragande av ärendet eftersom ledamotens objektivitet då kan ifrågasättas.

Sammanställningen i PAN bör alltid vara färdig så att PAN kan sammanträda när ett ärende uppstår.

## Omröstningsreglerna i PAN

Omröstningsreglerna i PAN är reglerade i 20 § i AF. Den bestämmelsen hänvisar till föreskrifterna i 29 kap RB. Förenklat uttryckt innebär reglerna i RB att majoriteten avgör PAN:s beslut. Men, det bygger på att det är ett ojämnt antal ledamöter i PAN inklusive ordförande. Om det är en jämn sammansättning i PAN och det blir lika röster för olika meningar, så ska den mening gälla som är lindrigast för arbetstagaren.

Myndigheten bör överväga sammansättningen i PAN utifrån PF:s regler om hur många personalföreträdare det ska finnas vid myndigheten.

Arbetsgivarverket anser att det är att föredra att det finns fler övriga ledamöter än det finns personalföreträdare för att undvika att det blir lägen med lika röstetal vid omröstning.

## Föredragandens roll

Föredragandens roll är viktig. Föredraganden deltar inte i avgörandet men har rätt att få avvikande mening antecknad, 30 § 2 st. FL. Denne bör därför ha mycket god kännedom om ärendet och ha deltagit i hanteringen av ärendet inför föredragningen i nämnden.

Föredragandens ansvar i disciplinärenden är kopplad till myndighetsutövning och därmed till brottsbalkens bestämmelser om tjänstefel. Av denna anledning är det viktigt att föredraganden varit involverad i ärendet från det att ordföranden beslutar att inleda ett förfarande i PAN.

## Anmälan till PAN

Det är inte reglerat vem som får lämna in en anmälan till PAN. Det kan vara lämpligt att reglera att någon chefsnivå gör anmälan. Då bör även regleras hur anmälningar mot den chefsnivån ska hanteras. Den som gör en anmälan bör inte själv sitta med i personalansvarsnämnden med hänsyn till jävsreglerna i FL.

## Handläggning av ett ärende

Frågor om disciplinärende är myndighetsutövning och hantering av ärendet ska ske i enlighet med förvaltningslagen. Av det följer att arbetstagaren har rätt att få del av det som tillförts ärendet och ska få skälig tid att yttra sig över dessa uppgifter.

Frågor om avsked och uppsägning är däremot inte myndighetsutövning (prop. 1993/94:65 s. 93) och då är det LAS regler om överläggning m.m. som gäller och inte förvaltningslagens regler.

## Rätt till ombud/biträde

En arbetstagarare har rätt att företrädas av ett ombud under handläggningen av ett personalansvarsärende och under nämndens sammanträde. Vanligen företräds arbetstagaren av sin arbetstagarorganisation men även juridiska ombud eller annan person som arbetstagaren valt kan begära att få kommunicera med arbetsgivaren. För det fall annan än arbetstagarorganisationen företräder kan det vara lämpligt att begära fullmakt från ombudet.

## Vem bär kostnaderna för ombud i PAN?

Det vanligaste är att den anställde under förfarandet i personalansvarsnämnden biträds av en ombudsman för den fackliga organisation som personen är medlem i. Det händer dock att den anställde biträds av ett juridiskt ombud eller annan person. I dessa fall kan fråga uppkomma om arbetsgivaren kan bli ersättningsskyldig för ombudskostnader som uppstår under förfarandet i personalansvarsnämnden.

AD uttalade sig i AD 1999 nr 94 om ersättning för rättegångskostnader som uppkommit under ärendet i personalansvarsnämnden. I domen uttalas att vinnande part har normalt rätt till ersättning av motparten för sina rättegångskostnader, det vill säga kostnader som uppkommit under rättegångsförfarandet eller i samband med talans väckande, men inte för kostnader som uppkommit dessförinnan. AD slår därefter fast att arbetstagarens kostnader för förfarandet inför personalansvarsnämnden inte ersätts som kostnad i den rättegång som inletts med anledning av nämndens beslut.

## Beslutets utformning och protokoll (30–32 §§ FL)

PAN:s avgörande ska ske i form av ett beslut. Beslutet ska innehålla en klargörande motivering. Denna ska innehålla uppgifter om vilka föreskrifter som har tillämpats och vilka omständigheter som har varit avgörande för myndighetens ställningstagande.

Protokoll ska föras över nämndens möte. Av 31 § FL framgår att:

”För varje skriftligt beslut ska det finnas en handling som visar

1. dagen för beslutet
2. vad beslutet innehåller.
3. vem eller vilka som har fattat beslutet,
4. vem eller vilka som har varit föredragande, och
5. vem eller vilka som har medverkat vid den slutliga handläggningen utan att delta i avgörandet.”

När ett beslut fattats av flera gemensamt har den som deltar i avgörandet rätt att reservera sig mot beslutet genom att få en avvikande mening antecknad. Även den föredragande i ärendet har rätt att få en avvikande mening antecknad. Avvikande mening noteras i protokollet, inte i beslutet.

## Muntlig handläggning (9 och 24 §§ FL)

Enligt FL ska sökanden få tillfälle att lämna uppgifter muntligt om det kan ske med hänsyn till arbetets behöriga gång. I andra fall bestämmer myndigheten om handläggning ska vara muntlig.



Om det bedöms att det inte är lämpligt att arbetstagaren får träffa hela PAN så kan PAN till exempel bestämma att arbetstagaren får framföra sitt yttrande muntligen till föredraganden som antecknar och återger till PAN vad arbetstagaren har sagt. En tjänsteanteckning på det som sagts ska då upprättas.

Arbetstagaren har ingen rätt att vara med under överläggningen i nämnden. Det är inte heller lämpligt att så sker.

## Underrättelse/delgivning av beslutet (33 § FL)

Arbetstagaren ska underrättas om innehållet i beslutet. Om beslutet gått arbetstagaren emot, till exempel ett beslut om disciplinpåföljd i form av löneavdrag eller varning ska arbetstagaren även underrättas om hur arbetstagaren ska klaga på beslutet.

## Överklagande av disciplinärende

Enligt 39 § LOA kan en arbetstagare överklaga ett beslut om disciplinansvar enligt 14 § LOA inom tre veckor från den dag arbetstagaren fick del av beslutet.

Twister om disciplinansvar prövas enligt LRA av AD, eller av tingsrätt och därefter av AD.

Det finns dock i LRA 4 kap. 7 § en regel om att talan inte får tas upp till prövning av AD förrän förhandling, som kan påkallas enligt MBL eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum. Förhandling ska föras enligt 4 kapitlet i Huvudavtalet, HA. Det betyder att om facklig organisation vill föra talan, så måste den väcka talan i AD inom tre veckor men även påkalla tvisteförhandling i den tid som anges i HA, nämligen inom fyra månader från det att arbetstagsidan fått kännedom om det beslut som man vill angripa.

Talan som väcks i AD ska vilandeförklaras i avvaktan på att tvisteförhandling avslutas. Om den fackliga organisationen enbart påkallar förhandling och väcker talan därefter, så ska talan ogillas på grund av preskription om den kommer in senare än tre veckor efter att beslutet meddelades. 39 § i LOA är nämligen inte dispositiv.

Även en enskild arbetstagare som väcker talan mot beslutet har att rätta sig efter treveckorsfristen i 39 § LOA.

## Ändring av myndighetens beslut (omprövning av disciplinärende)

Om en arbetstagare begär att ett meddelat beslut om disciplinpåföljd ska omprövas av arbetsgivaren ska det göras i den ordning och enligt de förutsättningar som följer av 37 och 38 §§ FL. Möjligheten att begära omprövning är inte begränsad i tid och gäller därför även beslut som vunnit laga kraft. En myndighet kan ändra sitt beslut antingen på initiativ av den enskilde eller ex officio (på myndighetens egna initiativ).

Enligt 37 § FL får en myndighet ändra ett beslut som den har meddelat som första instans om den anser att beslutet är felaktigt på grund av att det har tillkommit nya omständigheter eller av någon annan anledning (vilket kan vara att myndigheten har uppmärksammat ursprungliga felaktigheter av till exempel saklig natur).

Enligt 38 § FL ska en myndighet ändra ett beslut som den har meddelat som första instans om beslutet är uppenbart felaktigt i något väsentligt hänseende på grund av att det har tillkommit nya omständigheter eller av någon annan anledning. Vidare krävs för skyldighet att ändra ett beslut att det kan ske snabbt och enkelt och utan att det blir till nackdel för någon enskild part.

## Klargörande samtal

Istället för att vidta disciplinära åtgärder enligt LOA kan arbetsgivaren välja att kalla arbetstagaren till ett klargörande/korrigerande samtal. Syftet med ett sådant samtal är att arbetsgivaren förklarar vad denne anser vara fel med arbetstagarens sätt att agera i anställningen och klargör vilket önskvärt beteende arbetsgivaren vill se fortsättningsvis. Samtalet bör dokumenteras i form av tjänsteanteckningar som arbetsgivaren sparar.

Efter det att arbetsgivaren haft ett sådant samtal kan arbetsgivaren, under förutsättning att det inte framkommit nya omständigheter i ärendet, inte anmäla ärendet till personalansvarsnämnden eller vidta åtgärder för att skilja arbetstagaren från anställningen. Detta under förutsättningen att arbetstagaren genom det klargörande samtalet fått uppfattningen att saken därmed är utagerad om inget nytt inträffar. Av denna anledning är det viktigt att arbetsgivaren är tydlig med vilket syfte ett samtal med arbetstagaren har. Om ett samtal är en del av arbetsgivarens utredning inför ett eventuellt disciplinärende så ska detta framgå av samtalet. Detta följer av AD 1996 nr 82.

I AD 1996 nr 82 hade arbetsgivaren kallat arbetstagaren till ett möte med anledning av dennes misskötsamhet i anställningen. Arbetstagaren fick under mötet motta mycket allvarlig kritik. Arbetsgivaren övervägde vid detta tillfälle inte att vidta ytterligare, mer långtgående åtgärder mot arbetstagaren. AD ansåg att mötet inte kunde ha uppfattats som något annat än som en åtgärd i syfte att försöka påverka arbetstagaren till att i fortsättningen noggrant ta sig i akt och försöka bättra sitt beteende. Arbetstagaren hade dessutom själv uppfattat arbetsgivarens tillsägelse på så sätt att han hade att följa den med risk för att han annars skulle kunna förlora sin anställning (personen var anställd inom kommunal verksamhet).

## 7 Tvister om disciplinpåföljd

Talan mot beslut om disciplinpåföljd förs enligt LRA. Arbetstagaren får alltså inte överklaga beslutet i förvaltningsdomstol eller liknande, se InskrL och prop. 1985/86:80 s. 55.

Talan enligt LRA mot ett beslut om disciplinpåföljd ska väckas inom tre veckor från den dag då arbetstagaren fick del av beslutet (39 § LOA). Denna tidsfrist gäller såväl den fackliga organisationen som den enskilde arbetstagaren.

Om arbetstagarens organisation avser att föra talan mot beslutet eller talan om skadestånd, ska organisationen dessförinnan påkalla tvisteförhandling med motparten i frågan (4 kap. 7 § och 5 kap. 1 § LRA). Förhandlingen förs på endast en nivå. Talefristen i 39 § LOA är absolut, den måste följas även om tvisteförhandling inte är avslutad.

Arbetsgivarverket, eller den myndighet som verket bestämmer, företräder i regel staten såväl vid som utom domstol i arbetstvister i frågor som avses i denna skrift, se 9 § KAF. I den mån Arbetsgivarverket överlämnar sin befogenhet till en annan myndighet sker detta genom särskilda föreskrifter eller beslut enligt 3 § KAF, se Arbetsgivarverkets skrift Delegering av processbehörighet i arbetstvister, som finns på Arbetsgivarverkets webbplats, [www.arbetsgivarverket.se](http://www.arbetsgivarverket.se).

Invändning om att rätten till talan enligt LRA är förlorad (preskription) beaktas av en domstol endast efter invändning av motparten (prop. 1974:77 s. 178, AD 1984:62). När tvisteförhandling äger rum före talan väcks, ska preskriptionsinvändningen göras vid den första förhandlingen i ärendet och annars när parten första gången för talan i målet, det vill säga i regel när svaromål avges. Görs invändningen senare beaktas den inte, om motparten framhåller att invändningen har gjorts för sent (AD 1980:85 med särskilt yttrande av ordföranden, 1982:161 och 1987:32). Om arbetstagsidan inte godtar preskriptionsinvändningen ska sakfrågan ändå behandlas på vanligt sätt i den fortsatta tvisteförhandlingen och kan således komma att prövas av domstol om tvisten går dit.

Som tidigare nämnts får ett beslut om löneavdrag som disciplinpåföljd inte verkställas förrän beslutet har prövats slutligt eller rätten till talan har förlorats (35 § LOA).

# 8 Översikt över förfarandet

Åtgärder	Bestämmelser	Förarbeten m.m.
<b>A 1</b> Skriftlig underrättelse till arbetstagaren om tillfälle att yttra sig	17 § LOA, 25 § FL	prop. 1993/94:65 s. 125 f., jämför prop. 1975:78 s. 167, 169, 197
<b>2</b> Ev. muntlig handläggning, m.m.	9 och 24 §§ FL	
<b>B</b> Beslut om att meddela disciplinpåföljd		
<b>1</b> Beslutande myndighet	3 § AF, 34 § LOA	
Beslutet fattas i allmänhet av personalansvarsnämnden hos myndigheten	I för my, 25 § MF	
Personalföreträdare deltar	I för my, 7 § PF	
Omröstningsregler	20 § AF	
Avvikande mening	30 § FL	
<b>2</b> Beslutet ska ha skriftlig form	21 § MF	
Dokumentation av beslut	31 § FL	
Uppgift i beslutet om grunden för detta	32 och 33 §§ FL (jämför 39 § LOA)	
Uppgift i beslutet om hur talan förs mot beslutet (fullföljdshänvisning)	32 och 33 §§ FL (jämför 39 § LOA)	
<b>3</b> Sättet för att meddela beslutet och tidpunkten då arbetstagaren får del av beslutet <sup>1)</sup>		
<b>C</b> Tvist om beslutet att meddela disciplinpåföljd		
<b>1</b> Förhandling på begäran av arbetstagarorganisation	4 kap. 7 § LRA, 4 och 5 kap. HA	
Talan väcks av arbetstagarorganisationen eller arbetstagaren om ändring i beslutet	37 och 39 §§ LOA, 4 kap. 5 §	
Förlust av talan	LRA jämför 35 och 39 §§ LOA	
<b>2</b> Beslutet får inte verkställas förrän det har prövats slutligt eller rätten till talan har förlorats	35 § LOA	
<b>D</b> Talan om skadestånd för brott mot vissa handläggningsregler	20 § LOA, 4 kap. 7 § LRA, 4 kap. HA	prop. 1993/94:65 s. 127, prop. 1975:78 s. 84

# 9 Schematisk översikt över reglerna

<b>Gärning</b>	<b>a</b> <b>Straffrättsligt</b>	<b>b</b> <b>Disciplinansvar</b>
1. Brott i anställningen	Åtalsanmälan ska göras i vissa fall  Kan föranleda påföljd enligt BrB	Får inte meddelas om åtalsanmälan skett eller om brottmålsförfarande annars har inletts
2. Brott utom anställningen	Kan föranleda påföljd enligt BrB	Får inte meddelas
3. Grov eller upprepad tjänsteförseelse	Kan inte komma i fråga	Får meddelas
4. Annan tjänsteförseelse	Kan inte komma i fråga	Får meddelas
5. Ringa fel (alltså inte tjänsteförseelse)	Kan inte komma i fråga	Får inte meddelas

# 10 Praxis

Arbetsdomstolen har prövat frågor om åläggande av disciplinpåföljd i följande fall enligt tidigare gällande 10 kap. 1 § LOA, som skiljer sig från 14 § LOA i fråga om vad som avses med ringa fel. Om en förseelse ska leda till disciplinpåföljd eller inte bör bedömas på samma sätt som i fråga om det straffrättsliga ansvaret, det vill säga på grundval av samtliga omständigheter (prop. 1993/94:65 s. 85 och 124 f.).

## Disciplinpåföljd har ålagts i följande fall:

<b>AD 1977 nr 44</b>	En posttjänsteman har brutit mot föreskrifter om utdelning av gruppkorsband, sänkt antal löneavdrag.
<b>AD 1977 nr 162</b>	En polisassistent har i egenskap av förman under tjänstgöring tillåtit och deltagit i spritförsäljning, varning.
<b>AD 1977 nr 170</b>	En vårdare vid kriminalvårdsanstalt har brutit i sin tillsynsplikt, varning i stället för löneavdrag.
<b>AD 1978 nr 48</b>	En åklagare har beslutat om åtal på grundval av en ofullständig förundersökning, varning.
<b>AD 1980 nr 161</b>	En polisinspektör har under tjänstgöring nattetid lagt sig att vila under tre timmars tid, varning.
<b>AD 1982 nr 80</b>	En byrådirektör vid ett yrkesinspektionsdistrikt har dröjt i över ett års tid med att expediera beslut om åtalsanmälan i två fall, varning.
<b>AD 1985 nr 120</b>	En polisinspektör lämnade under tjänstgöring som vakthavande befäl polisstationen en timme före tjänstgöringens slut under påståendet att han skulle utöva fysisk träning. I stället begav han sig i ett privat ärende till en plats ca 10 mil från polisstationen där han inte var möjlig att nå. Länsstyrelsen ålade honom 15 löneavdrag för detta. AD ändrade inte påföljden.
<b>AD 1989 nr 17</b>	En avdelningschef vid Kriminalvårdsstyrelsen har beslutat om permission för intagen utan att tillse eller försäkra sig om att den intagne skulle bli föremål för tillräcklig tillsyn, 20 löneavdrag. AD ändrade inte påföljden.
<b>AD 1989 nr 70</b>	En lokförare har vägrat att utföra beordrat övertidsarbete, varning.
<b>AD 1992 nr 74</b>	En vikarierande övertillsynsman vid häkte har av oaktsamhet inte verkställt hovrättsbeslut om frisläppande av häktad, varning.
<b>AD 1999 nr 69</b>	En polisman som underlåtit att verkställa beslut om att en förvarstagen utlänning skulle försättas på fri fot, varning.
<b>AD 1999 nr 106</b>	Officer som ej efterkommit ett beslut att avveckla en förtroendeskadlig bisyssla, varning.
<b>AD 2000 nr 5</b>	En anställd vid SJ uppträdde olämpligt mot kollegor i tjänst, under en privat resa med ett SJ-tåg, varning.
<b>AD 2000 nr 20</b>	En polisman som bland annat uteblev från ett arbetspass, varning.
<b>AD 2000 nr 96</b>	Anställd inom kriminalvården som sovit under nattlig tjänstgöring, varning.
<b>AD 2016 nr 20</b>	Polismyndigheten hade ålagt en anställd disciplinansvar i form av en varning då denne glömt ett tjänstevapen med ammunition i ett omklädningsrum. AD ansåg att det trots de omständigheter som förelåg i ärendet inte fanns skäl att beakta förseelsen som ringa. Varningen kvarstod.

## Disciplinpåföljd har undanröjts i följande fall:

<b>AD 1977 nr 43</b>	En posttjänsteman har brutit mot föreskrifter om utdelning av gruppkorsband, ringa fel.
<b>AD 1978 nr 154</b>	En sjuksköterska vid kriminalvårdsanstalt har överträtt förbudet mot handel med intagen, ringa fel.
<b>AD 1982 nr 18</b>	En professor vid universitet har bland annat vägrat att efterkomma universitetsstyrelsens anmodan att komma in med förslag till ny studieplan och litteraturlista, ringa fel.
<b>AD 1984 nr 44</b>	Fråga om en överkontrollör vid postverket har brutit i sin informationskyldighet beträffande kassabrist och misstanke om brott, tjänsteförseelse inte styrkt.
<b>AD 1985 nr 10</b>	Fråga om två polismän i samband med omhändertagande enligt lagen om omhändertagande av berusade personer m.m. gjort sig skyldiga till tjänsteförseelse genom att brista i tillsynen över den omhändertagne, tjänsteförseelse inte styrkt.
<b>AD 1985 nr 99</b>	Fråga om tillsynsman vid kriminalvårdsanstalt gjort sig skyldig till tjänsteförseelse genom att lämna felaktiga uppgifter under telefonsamtal i ärende om placering av intagen i avskildhet, tjänsteförseelse inte styrkt.
<b>AD 1986 nr 15</b>	En polisman avlossade ett varningsskott med sitt tjänstevapen genom den låsta dörren till ett badrum där en person som skulle gripas befann sig. Fråga om polismannen därigenom gjorde sig skyldig till tjänsteförseelse. Beslut om varning undanröjdes därför att felet ansågs ringa. Även frågor om det förhållandet att åklagare inlett förundersökning men beslutat att inte väcka åtal utgjort hinder mot att ålägga disciplinpåföljd samt om arbetsgivaren i AD fick åberopa nya omständigheter till stöd för sin talan.
<b>AD 1989 nr 123</b>	Fråga om en polisassistent utövade en otillåten bisyssla enligt 6 kap. 1 § (numera 7 §) LOA. Beslut om varning undanröjdes därför att bisysslan innebar ringa risk för förtroendeskada.
<b>AD 1991 nr 99</b>	Ett departementsråd med bisyssla i form av terminsaffärer i hälftenägt bolag. Bisysslan ansågs inte omfattas av bisyssleförbudet i 6 kap. 1 § (numera 7 §) LOA.
<b>AD 1997 nr 8</b>	Polisman som uttryckt sig olämpligt i samband med ett ingripande, men som bett om ursäkt kort efteråt.
<b>AD 1999 nr 94</b>	Försvarsmakten: Varning undanröjdes på grund av bristande bevisning.
<b>AD 2002 nr 78</b>	Överste som gav löneförhöjning till en arbetstagare vars pensionsavgång var nära förestående, gärningen var med hänsyn till tidigare praxis ringa.
<b>AD 2005 nr 82</b>	Fråga om disciplinansvar för en handläggare på Försäkringskassan med anledning av att denne gjort obehöriga slagningar i Försäkringskassans datasystem. Varning undanröjdes.
<b>AD 2006 nr 5</b>	En officer hade erhållit lön under tjänstledighet för att pröva annat arbete. AD undanröjde arbetsgivarens beslut om löneavdrag eftersom de inte fann honom vara återbetalningsansvarig. Omständigheterna var särpräglade.
<b>AD 2014 nr 5</b>	JK yrkade att AD, med ändring av SAN:s beslut, skulle meddela en rådmann varning. Rådman hade inte motiverat varför han inte tillämpat föräldrabalkens regler samt brutit i materiell processledning. AD fann att så i och för sig var fallet. Beslutet hade inte gått parterna emot och då domstolarna har viss handlingsfrihet att bedöma om det är lämpligt att upplysa parterna om rättsläget fann AD att felet bara var ringa. Rådman tilldelades därför inte någon disciplinpåföljd.
<b>AD 2019 nr 29</b>	Ett universitet hade ålagt en examenshandläggare ett löneavdrag då hon, genom en kollega, hanterat sin egen ansökan om examen i strid med rutinerna. Arbetsgivaren gjorde gällande att hon i



förhållande till kollegan påstått att hon gjort vad som krävdes för att få ett examensbevis, trots att så inte var fallet. AD fann inte att handläggaren brutit mot jävsbestämmelserna eller att hon vilselett kollegan, då det inte var styrkt att hon medvetet lämnat oriktiga uppgifter. Att hon inte följt gällande rutiner ansågs ringa. Disciplinpåföljden undanröjdes.

---

# 11 Litteraturförteckning

Thorsten Cars, **Den nya lagstiftningen om ansvar för funktionärer i offentlig verksamhet** (Förvaltningsrättslig Tidskrift 1976 s. 155 ff.)

Bo Westerhult, **Straff- och disciplinansvaret vid fel och försummelser i offentlig verksamhet** (Förvaltningsrättslig Tidskrift 1980 s. 177 ff.)

Prop. 1975:78                      Ansvar för funktionärer i offentlig verksamhet m.m.

Prop. 1978/79:84                Myndigheters skadeståndsansvar i vissa personalärenden, m.m.

Prop. 1984/85:117                Vissa frågor rörande tjänsteansvaret i offentlig verksamhet m.m.

Prop. 1987/88:120                Ändring i brottsbalken (straffmätning och påföljdsval m.m.)

Prop. 1988/89:113                Ändring i brottsbalken (tjänstefel)

Prop. 1993/94:65                En ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl.

Prop. 2002/03:47                Statens ansvarsnämnds funktion och kompetensområde m.m.

Prop. 2016/17:180                En modern och rättssäker förvaltning – ny förvaltningslag

Ds Ju 1983:7                      Tjänsteansvar i offentlig verksamhet

SOU 1992:60                      Enklare regler för statsanställda

# 12 Bilaga med exempel

Här följer några förslag till hur man kan skriva vid begäran om beslut och domar:

- Exempel 1: Begäran om kopia av beslut om åtal
- Exempel 2: Begäran om dom respektive lagakraftbevis (tingsrätt)
- Exempel 3: Begäran om dom respektive lagakraftbevis (hovrätt)
- Exempel 4: Begäran om beslut om prövningstillstånd

Innehållet bör anpassas till omständigheterna i det enskilda fallet.  
Respektive begäran kan också skickas som mejl.

## *Exempel 1: Begäran om kopia av beslut om åtal*

---

(X-myndigheten)

Datum

Till

Åklagarmyndigheten i ...

### **Begäran om kopia av beslut om åtal**

(X-myndigheten) har i en särskild skrivelse den - - - till åklagarmyndigheten anmält YY till åtal som skäligen misstänkt för (brottet).

(X-myndigheten) Begär att få kopia av Åklagarmyndighetens beslut i åtalsfrågan så snart detta har meddelats.

Med vänlig hälsning

NN

X-myndigheten

*Exempel 2: Begäran om dom respektive lagakraftbevis (tingsrätt)*

---

(X-myndigheten)

Datum

Till

(tingsrättens namn)

**Begäran om dom respektive lagakraftbevis**

Åklagarmyndigheten i ... har, efter åtalsanmälan av (X-myndigheten), hos tingsrätten väckt åtal mot YY för (brottet, målets nr om detta är känt).

(X-myndigheten) begär att få tingsrättens dom i målet så snart den har meddelats. Om domen vinner laga kraft begärs att (X-myndigheten) snarast får bevis för detta.

Med vänlig hälsning

NN

X-myndigheten

*Exempel 3: Begäran om dom respektive lagakraftbevis (hovrätt)*

---

(X-myndigheten)

Datum

Till

(hovrättens namn)

**Begäran om dom respektive lagakraftbevis**

(Tingsrättens namn) har i målet nr ... mellan allmän åklagare och YY angående ... den - - - meddelat dom nr DB ....

Dom har överklagats till hovrätten i ansvarsfrågan.

(X-myndigheten) begär att få hovrättens dom i målet så snart den har meddelats. Om domen vinner laga kraft i ansvarsfrågan begärs att (X-myndigheten) snarast får bevisa om detta.

Med vänlig hälsning

NN

X-myndigheten

*Exempel 4: Begäran om beslut om prövningstillstånd*

---

X-myndigheten)

Datum

Till

Högsta domstolen

Box 2066

103 12 STOCKHOLM

**Begäran om beslut om prövningstillstånd**

(Hovrättens namn) har i mål nr ... mellan YY och allmän åklagare angående ...  
den - - - meddelat dom nr DB ....

Dom har överklagats till Högsta domstolen i ansvarsfrågan.

(X-myndigheten) begär att få ta del av Högsta domstolens beslut i fråga om  
prövningstillstånd i ansvarsfrågan så snart det har meddelats. Om  
prövningstillstånd meddelats begärs att (X-myndigheten) får domen i målet så  
snart den har meddelats.

Med vänlig hälsning

NN

X-myndigheten



ARBETSGIVARORGANISATIONEN FÖR STATLIGA ARBETSGIVARE



Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm



Växel: 08-700 13 00



[www.arbetsgivarverket.se](http://www.arbetsgivarverket.se)



[registrator@arbetsgivarverket.se](mailto:registrator@arbetsgivarverket.se)