

Cirkulärnr: 1994:141
Diariernr: 1994:1714
Handläggare: Christina Madfors
Avdsek: KEP Förh
Datum: 1994-07-08
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Ny lag (1994:260) om offentlig anställning
Bilagor: Den nya lagen om offentlig anställning (SFS 1994:260)

Personalpolitik 1994-2:47

Nyckelord: LOA

Handläggare
Christina Madfors

1994-07-08

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Ny lag (1994:260) om offentlig anställning

Regeringen har lagt fram ett förslag till en ny lag om offentlig anställning (LOA) vilken trädde i kraft den 1 juli 1994 och som ersätter den tidigare lagen (1976:600) med samma namn. Bakgrunden till nya LOA framgår av proposition 1993/94:65 En ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl. samt betänkande 1993/94:AU16 Ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl.

I lagförslaget till nya LOA föreslås bl.a. en förenkling och förbättring av hanteringen av personalfrågor inom statsförvaltningen utan att detta skall ha några negativa effekter för medborgarnas rättssäkerhet.

Nedan nämns några av de ändringar som föreslås i förslaget.

- * Lagen ska i huvudsak omfatta de statsanställda och de försäkringskasseanställda. Se vidare nedan.
- * Uttrycket "tjänst" slopas och ersätts i princip med ordet "anställning"
- * De särskilda reglerna som rör rekrytering av personal till lediga platser slopas.
- * De särskilda reglerna om påtvingad läkarundersökning eller avstängning på grund av sjukdom slopas.
- * En skyldighet för en del arbetstagargrupper hos staten, kommunerna och landstingen att genomgå periodiska hälsoundersökningar läggs fast i lag. Se vidare nedan.

Vissa regler behålls dock oförändrade. Dit hör bl.a. de nuvarande reglerna i 3 kap. LOA om arbetskonflikt och skadestånd. Dessa har dock fått en redaktionell ändring genom att 6 § har delats upp på två paragrafer, 28 och 29 §§.

Nedan beskrivs de förändringar som har betydelse för kommunalt anställda.

* **Lagen ska i huvudsak omfatta de statsanställda och de försäkringskassanställda**

Den nya lagen omfattar också kommunalt anställda i den omfattning som gäller för närvarande. Det är endast de bestämmelser som avser arbetskonflikt som berör dessa arbetstagare i dag. Genom en utvidgning i nya LOA kommer även arbetstagare hos bl.a. kommuner att omfattas av reglerna om periodiska hälsoundersökningar.

Den nuvarande lagen omfattar inte arbetstagare hos kommunägda bolag och i förevarande avseende sker ingen ändring.

* **Särskilt om periodiska hälsoundersökningar i vissa offentliga anställningar**

I lagförslaget föreslås att det införs en ny regel, 30 §, som innebär en skyldighet för en del arbetstagargrupper hos staten, kommunerna och landstingen att genomgå periodiska hälsoundersökningar.

Det ska uteslutande gälla sådana arbetstagare som har arbetsuppgifter där hälsokraven av säkerhetsskäl måste ställas särskilt högt. Med hälsokrav avses god syn och hörsel samt god psykisk och kroppslig hälsa i övrigt. Främst är bestämmelsen tillämplig på vad som brukar kallas personal i säkerhetstjänst.

Med hälsoundersökningar avses sådana undersökningar som är avsedda att genomföras regelbundet av läkare eller andra, t.ex. optiker eller sjuksköterskor. Utanför faller s.k. extraordinära hälsoundersökningar, dvs. kontroller i speciella fall på förekommen anledning. Bestämmelsen avser inte heller s.k. basundersökningar som anordnas av företagshälsovården.

Bakgrunden till förslaget är regeln i 2 kap. 6 § regeringsformen om skydd gentemot det allmänna mot påtvingade kroppsliga ingrepp. Sådana ingrepp kräver stöd i lag, vilket saknas i dag. Arbetsdomstolen har i ett rättsfall - AD 1984 nr 94 - funnit att åläggande om läkarundersökningar, såväl periodiska som andra, utgjorde påtvingande kroppsliga ingrepp vilket saknat stöd i lag för att genomföra.

På den kommunala sidan finns idag kollektivavtal om periodiska hälsoundersökningar - § 5 AB 94 om tjänstbarhetsintyg - vilken är avsedd att ge arbetsgivaren befogenhet att efter skälighet avgöra också frågor om hälsoundersökningar under anställningen. Denna avtalsregel är dock inte ensam tillräcklig för att uppfylla de krav som uppställs i 30 § nya LOA. Se vidare nedan.

Av den nya bestämmelsen framgår att skyldigheten att genomgå periodiska hälsoundersökningar på den statliga och kommunala sektorn av arbetsmarknaden förutsätter att det av ett kollektivavtal närmare anges i vilka anställningar eller i vilka arbetsuppgifter som sådan skyldighet ska finnas.

I propositionen föreskrivs att "Den föreslagna regleringen avses omfatta både kommunala och statliga anställningar där bristande tjänstduglighet som beror av sjukdom eller liknande innebär en allvarlig säkerhetsrisk med avseende på de angivna skyddsintressena." Med nämnda skyddsintressen avses t.ex. god syn och hörsel hos exempelvis bussförare och kranförare.

Vidare föreskrivs det att "Med regeringens förslag legaliseras kollektivavtal och andra föreskrifter om återkommande hälsoundersökningar i de farliga verksamheterna. På så sätt görs det åter - som före 1984 års dom - möjligt att också inom den offentliga sektorn säkra samma slags hälsoundersökningar som ofta torde betraktas som en självklarhet i motsvarande verksamheter i privaträttslig regi, t.ex. i ett kommunägt bussbolag."

Som redan nämnts gäller regeln om tjänstbarhetsintyg i AB 94 § 5 för kommunalt anställda, vilken föreskriver en skyldighet för arbetstagare att i samband med anställandet eller eljest avlämna av läkare utfärdat intyg om tjänstbarhet. Paragrafen föreskriver däremot inte i vilka anställningar som arbetsgivaren kan avkräva ett dylikt intyg. Detta medför att det erfordras en komplettering i gällande kollektivavtalsbestämmelse för att kommunalt anställda ska omfattas av skyldigheten att genomgå periodiska hälsoundersökningar.

Vid tillämpning av kollektivavtal som uppfyller ovan angivna förutsättning, blir konsekvensen för en arbetstagare som vägrar att genomgå en hälsoundersökning att vederbörande därmed i princip är skyldig att låta sig omplaceras till arbetsuppgifter som inte omfattas av kravet på hälsoundersökning. Arbetstagaren kan också bli meddelad disciplinpåföljd. Arbetstagaren kan även bli uppsagd om det saknas möjlighet till omplacering.

Den nya lagen om offentlig anställning (SFS 1994:260) bilägges.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Kommunalekonomi och Personalpolitik
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Christina Madfors