

Postadress: Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm  
Telefon: 08-700 13 00  
E-post: [registrator@arbetsgivarverket.se](mailto:registrator@arbetsgivarverket.se)

**Justitiedepartementet**  
Enheten för lagstiftning om allmän ordning och  
säkerhet  
[ju.remissvar@regeringskansliet.se](mailto:ju.remissvar@regeringskansliet.se)  
[ju.L4@regeringskansliet.se](mailto:ju.L4@regeringskansliet.se)

Ert dnr: Ju2024/02620

## **Säkerhetsprövningar – nya regler (SOU 2024:88)**

Arbetsgivarverket besvarar remissen med utgångspunkt i ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

### **Allmänna synpunkter**

Arbetsgivarverket är positiva till översynen av regelverket avseende säkerhetsprövningar. De behov som ligger till grund för översynen, bland annat vikten av ett fullgott säkerhetsskydd av säkerhetskänslig verksamhet med anledning av tilltagande säkerhetshot mot Sverige är något som Arbetsgivarverket instämmer i. Att säkerhetsprövning av personer som ska delta i säkerhetskänslig verksamhet fungerar och genomförs på ett tillförlitligt sätt är, inte minst mot bakgrund av rådande omvärldsläge, av stor vikt för att skydda Sveriges säkerhet.

Arbetsgivarverket kan konstatera att det system med säkerhetsprövningar som lagstiftaren har valt är något som ger arbetsrättsliga konsekvenser. Enligt nuvarande regelverk innebär konsekvenserna av det förvaltningsrättsliga beslutet som en säkerhetsprövning innebär att arbetsgivare i vissa fall behöver vidta arbetsrättsliga åtgärder. När de arbetsrättsliga åtgärderna prövas, ytterst av Arbetsdomstolen, kan följden bli att det sker en indirekt överprövning av det förvaltningsrättsliga beslutet. Ett beslut som arbetsgivaren har varit tvungen att vidta åtgärder med anledning utav. Det bör i sammanhanget påpekas att även vid en sådan indirekt prövning kvarstår det förvaltningsrättsliga beslutet. Detta är ett problem som innebär att arbetsgivaren inte på ett tydligt sätt kan agera utifrån bedömda säkerhetsrisker. Det finns mot den bakgrunden ett behov av en ordning där en arbetsgivare som är skyldig att följa det förvaltningsrättsliga beslutet även kan vila i åtgärder vidtagna med anledning av det beslutet och den

bedömningen. Med andra ord behöver arbetsgivare vara förvissade om att det förvaltningsrättsliga beslutet gäller och att det inte indirekt överprövas genom ett arbetsrättsligt förfarande. Detta är förutom ett problem för arbetsgivaren även ett problem för arbetstagare och arbetstagarorganisationer då systemet inte är förutsägbart eller transparent.

Arbetsgivarverket beklagar att utredningen inte har haft möjligheter att lämna förslag i alla delar som uppdraget omfattat, se mer om detta nedan. Det kan konstateras att det pågår många rättsliga processer avseende frågor med koppling till säkerhetsskydd och arbetsrätt och det finns inget som talar för att dessa tvister skulle minska i antal. Det är därför av största vikt att både de lämnade förslagen samt de utestående frågorna hanteras skyndsamt i den fortsatta lagstiftningsprocessen. Det är något som Arbetsgivarverket även tidigare har påtalat vikten utav kopplat till betänkandet Rätt och rimligt (SOU 2022:8) och promemorian Regler om avstängning av statligt anställda (Fi2024/00814).

### **Regler om underlaget och bedömningarna vid en säkerhetsprövning (kap. 7 och 8)**

Arbetsgivarverket har inga synpunkter på förslagen i sig som lämnas i kapitel 7 och 8 och som handlar om underlaget och bedömningarna vid en säkerhetsprövning. Utredningens förslag bör enligt Arbetsgivarverket innebära att processen vid en säkerhetsprövning blir mer klar och tydlig utifrån ett förvaltningsrättsligt perspektiv. Processen blir även mer transparent för den enskilde som omfattas av en säkerhetsprövning. Detta ger systemet med säkerhetsprövningar legitimitet och bidrar till att allmänhetens förtroende upprätthålls.

Arbetsgivarverket anser att det är positivt att utredningens förslag om vilka personliga förhållanden som normalt bör omfattas av en grundutredning innebär en kodifiering av det rättsläge och den praxis som finns idag. Förslaget innebär att säkerhetsprövningen blir transparent samtidigt som det medger en flexibilitet i det enskilda fallet.

Det är även positivt enligt Arbetsgivarverket att de behov som Säkerhetspolisen i juni 2022 lyfte i sin hemställan till regeringen med förslag på ändringar i 5 kap. 2 § säkerhetsskyddsförordningen (2021:955) omhändertas i och med utredningens förslag.

Vad avser de förslagna handläggningsreglerna har Arbetsgivarverket ingen invändning mot dessa men anser att det är av största vikt att lagstiftaren i den fortsatta lagstiftningsprocessen beaktar eventuella synpunkter från de

säkerhetsprövande myndigheterna. Det skulle exempelvis kunna handla om synpunkter avseende vilka handlingar som kan lämnas ut.

### **Avstängning av statligt anställda (kap. 9)**

Arbetsgivarverket är positiva till de av utredningen föreslagna möjligheterna till avstängning av statligt anställda med anledning av eller inför ett säkerhetsprövningsbeslut.

Utredningens bedömningar om att ett beslut om avstängning ska gälla tills vidare samt att beslutet inte ska omfattas av arbetsgivares förhandlingsskyldighet är väl avvägda enligt Arbetsgivarverket. Vad avser utredningens förslag om att arbetsgivaren ska underrätta den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör om beslutet samt att organisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om avstängning vill Arbetsgivarverket framföra följande. Det kan till att börja med konstateras att utredningen inte utvecklar skälen för förslagen med mer än att de gör en jämförelse med lagen om fullmaktsanställning samt anför att arbetstagarorganisationen ges en möjlighet till samtal med arbetsgivaren om den uppkomna situationen och om eventuella lösningar i det enskilda fallet. Arbetsgivarverket har svårt att förstå dessa resonemang mot bakgrund av att de föreslagna avstängningsmöjligheterna grundar sig på förvaltningsrättsliga beslut och bedömningar som syftar till att skydda Sveriges säkerhet. Frågorna bör därmed enbart kunna prövas utifrån det förvaltningsrättsliga regelverket och då ser inte Arbetsgivarverket att det finns något behov av den föreslagna ordningen arbetsrättsligt. Arbetsgivarverket kan fortsatt konstatera att de förslag som lämnas i Finansdepartementets promemoria Regler om avstängning av statligt anställda (Fi2024/00814) om avstängningsmöjligheter i andra fall även de innehåller delförslag om informationsskyldighet och rätt till överläggning. Arbetsgivarverket anser att det är viktigt att inte ha olika regelverk för avstängningar vilket lagstiftaren bör beakta i det fortsatta arbetet.

Arbetsgivarverket vill även lyfta fram vikten av att förslagen i denna del hanteras skyndsamt då myndigheternas behov av att kunna agera i frågor som rör säkerhet är av yttersta vikt. Som Arbetsgivarverket ser det är förslagen i denna del inte avhängiga övriga förslag i betänkandet utan bör kunna genomföras i en fortsatt separat lagstiftningsprocess. Det kan exempelvis vara lämpligt att hantera dessa förslag inom ramen för den fortsatta lagstiftningsprocessen avseende Finansdepartementets promemoria Regler om avstängning av statligt anställda (Fi2024/00814).

Arbetsgivarverket vill, på samma sätt som i vårt tidigare remissvar, även i detta sammanhang framföra att det är viktigt att förslagen i

Finansdepartementets promemoria omhändertas så snart som möjligt då myndigheternas behov av att kunna agera skyndsamt i frågor som rör säkerhet är av yttersta vikt.

### **Överklagande och överprövning av säkerhetsprövningsbeslut (kap. 10 och 11)**

Arbetsgivarverket kan till att börja med konstatera att det är beklagligt att utredningen inte hade möjlighet att lämna fullständiga förslag i denna del. För att kunna lösa de behov och utmaningar som ligger till grund för översynen av regelverket avseende säkerhetsprövningar är denna del grundläggande. Mot denna bakgrund uppmanar Arbetsgivarverket lagstiftaren att brådska hantera den fortsatta lagstiftningsprocessen i denna del. I de kontakter som Arbetsgivarverket har med sina medlemmar är det tydligt att det finns ett akut behov av att få en reglering på plats.

Vad avser de bedömningar och utgångspunkter som utredningen redogör för kan följande nämnas. Arbetsgivarverket är positiva till att det inrättas en särskild nämndmyndighet för att hantera överklagande och överprövning av säkerhetsprövningsbeslut. Arbetsgivarverket ställer sig bakom utredningens bedömning att det är av stor vikt att säkerhetsprövningsbeslut och en överprövning av sådana beslut hanteras på ett sätt som både främjar rättssäkerheten och värnar nationell säkerhet. En specialanpassad nämnd kan uppfylla kravet på snabbhet samt rättssäkerhet avseende de aktuella frågorna. Det kommer dessutom krävas särskild kompetens och särreglering för att hantera de aktuella frågorna. Allt detta talar för att det är ändamålsenligt att inrätta en särskild nämndmyndighet. Det kan även nämnas att det är viktigt att det bildas en enhetlig och gemensam praxis avseende dessa frågor, vilket även talar för den föreslagna lösningen av en nämnd, jämför till exempel med nämnden för prövning av oredlighet i forskning.

Vad avser utredningens resonemang och bedömningar avseende begränsningen av partsinsyn (avsnitt 11.6.2) anser Arbetsgivarverket att dessa är rimliga och väl avvägda. En mycket långtgående partsinsyn i ärenden av dessa slag kan, precis som utredningen anför, ifrågasättas. Inte minst med hänsyn till den exponering av särskilda skyddsvärden som kan förekomma vid överprövningsförfarandet.

Arbetsgivarverket instämmer i utredningens bedömning i avsnitt 10.6 om att säkerhetsprövningsbeslutet innebär ett rättsligt hinder för arbetsgivaren att låta arbetstagaren utföra det aktuella arbetet. Vid en eventuell tvist om en uppsägnings giltighet finns det då inget behov av någon indirekt prövning

av säkerhetsprövningsbeslutet. Det är av största vikt enligt Arbetsgivarverket att detta resonemang tas i beaktande och respekteras i den fortsatta lagstiftningsprocessen.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Ann Follin. I den slutliga handläggningen deltog förhandlingschef Andreas Nyström, chef arbetsgivarutveckling Åsa Krook, kommunikationschef Lars Andréén, chefsjurist Hanna Schmidt, stabschef Anna-Karin Jansson samt arbetsrättsjurist Susanna Ståhl, föredragande.

Ann Follin

Susanna Ståhl

Detta beslut har fattats elektroniskt och saknar därför namnunderskrifter.