

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

Justitiedepartementet
ju.remissvar@regeringskansliet.se
kopia till ju.L4@regeringskansliet.se
Er ref: Ju2024/00057

Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier (SOU 2024:1)

Arbetsgivarverket besvarar remisser med utgångspunkt i ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

Utredningens uppdrag har varit att överväga olika författningsändringar i syfte att minska offentliganställdas utsatthet för våld, hot och trakasserier. Uppdraget har handlat om att se över det straffrättsliga skyddet för tjänstemän samt analysera behovet av en minskad exponering av offentliganställdas namn och ett starkare skydd för uppgifter om offentliganställda.

Arbetsgivarverket välkomnar utredningens samtliga förslag. Utöver detta lämnas nedanstående synpunkter på delar av innehållet i utredningen.

Allmänt om problembilden och dess konsekvenser

Arbetsgivarverket har tidigare framfört bilden av de ökade problemen med våld, hot och trakasserier mot offentliganställda (*Översyn av skyddet för statstjänstemän som utsätts för våld, hot och trakasserier, Dnr 2019/0458*). Utredningens kartläggning visar tydligt en omfattande utsatthet och ”slår fast” en problembild som understryker hur angeläget det är att stärka skyddet för offentliganställda.

Ur ett arbetsgivarpolitiskt perspektiv är det särskilt viktigt att framhålla att våld, hot och trakasserier utgör ett allvarligt hot mot myndigheternas effektivitet, eftersom det försvårar kompetensförsörjningen för myndigheterna. Arbetstagare riskerar att sluta sin anställning i förtid och eftertraktad kompetens väljer att inte söka statliga anställningar. Våld, hot

och trakasserier påverkar även arbetsmiljön, givetvis främst för den som direkt utsätts, men även för andra i organisationen, till exempel kollegor och chefer. Detta kan medföra ökad psykisk ohälsa, vilket riskerar att innebära höjda sjukskrivningstal samtidigt som förmågan för myndigheter att fullgöra sina uppgifter inom samhällsbärande verksamheter påverkas menligt.

Som framgår av utredningen påtalar såväl Arbetsgivarverket som arbetstagarorganisationerna att det även är vanligt med obefogade enskilda åtal i trakasserande syfte. Syftet kan vara att hämnas eller att sätta press på tjänstemannen eller dennes kollegor inför ett framtida beslut. Dessa enskilda åtal är ofta kombinerade med en skadeståndstalan. Det enskilda åtalet innebär ofta en psykisk stress för berörd arbetstagarare, även om det sällan leder till en fällande dom. Enligt Arbetsgivarverkets uppfattning behövs även en översyn av regelverket avseende enskilt åtal så att arbetsgivare ges större möjligheter att stödja en arbetstagarare som blir föremål för en rättslig prövning med anledning av dennes tjänsteutövning.

När det gäller det straffrättsliga skyddet för tjänstemän finns det ett starkt signalvärde i att lagstiftaren skärper straffen och utvidgar det straffbara området. Detta rimmar även väl med problembildens omfattning och allvarlighet. Utredningens förslag att gärningar som syftar till att tvinga fram, hindra eller hämnas för en åtgärd *vid* myndighetsutövning även ska omfatta tjänstemannens närstående och gälla efter att tjänstemannen har slutat sin anställning är viktiga utvidgningar av det straffrättsliga regelverket.

9 Ett nytt brott mot förolämpning mot tjänstemän

Genom utredningens förslag att införa brottet *förolämpning mot tjänsteman* fylls en lucka i det straffrättsliga regelverket igen och samtidigt tydliggörs det vad en offentliganställd rimligen ska behöva tåla.

13 Minskad exponering av namn i beslut och andra handlingar som dokumenterar åtgärder

Problemen med våld, hot och trakasserier mot statstjänstemän är inte isolerade till ett fåtal myndigheter. I princip alla myndigheter drabbas på något sätt, även om karaktären och omfattningen varierar mellan myndigheterna. Skyddet mot våld, hot och trakasserier bör därför avse samtliga statliga arbetstagarare och inte endast arbetstagarare som ägnar sig åt

viss myndighetsutövning. Som exempel kan nämnas att forskare vid lärosäten som ägnar sig åt miljö, genus, kriminologi och sociologi samt olika handläggare vid länsstyrelser får utstå hot och påtryckningar från allmänheten. Det är viktigt att det skydd som utformats åtnjutas av de som behöver det och att det inte begränsas till vissa typer av arbetsuppgifter.

Som utredningen skriver är det en balansgång mellan olika intressen som måste ske när reglering avseende frågor av detta slag diskuteras och utredningens förslag är steg i rätt riktning. Arbetsgivarverket instämmer i att det finns ett utrymme för att i en demokratisk stat införa ett än starkare skydd för statsanställdas identitet samtidigt som intresset av insyn och transparens i offentlig förvaltning omhändertas. Samtidigt måste rättssäkerhetsintressen värnas, jävssituationer undvikas och legitimiteten för maktutövningen upprätthållas. Behovet av ett starkare skydd är viktigt utifrån det hårdare samhällsklimatet, den enkelhet och omedelbarhet som uppgifter kan inhämtas på samt den problembild som utredningen redovisar för.

Av utredningen framgår att det typiskt sett måste finnas någon konkret omständighet som medför risk för våld, hot eller trakasserier och som därför motiverar att namn inte anges i ett enskilt fall. Kravet på konkreta omständigheter kan enligt Arbetsgivarverket göra regelverket svårt att tillämpa. Vid begäran om att ta del av beslutet i sin helhet kan beslutfattarens namn exponeras. Detta medför endast en tidsfördröjning innan beslutsfattaren är känd. I detta sammanhang kan möjligen tidsfördröjningen ha en avkylande effekt men det skulle även kunna uppfattas som provocerade om det bakomliggande skälet till att namn uteslutits är just att den enskilda mottagaren av beslutet bedömts som hotfull eller motsvarande. Istället för att en bedömning ska göras av den enskilda tjänstemannen i varje enskild fall skulle en indelning av typer av beslut där namn utelämnas kunna göras. Detta skulle resultera i en mer förutsägbar och enhetlig tillämpning av regelverket.

Med anledning av ovanstående bör det övervägas en mer långtgående reglering som ger myndigheterna möjlighet att själva bestämma om en underrättelse ska innehålla beslutfattarens och föredragarens namn.

14 Skydd för uppgifter om offentligtanställda

Som nämnts tidigare är det av synnerlig vikt att staten ger ett skydd till de som arbetar i allmänhetens tjänst. Med fler brottskategorier kan det även

komma att ske en ökning av polisanmälningar. Detta kan i sin tur leda till en ökad spridning av fler statliga anställdas personuppgifter.

Det kan diskuteras om utredningens slutsats gällande att sekretessmarkering tillsammans med andra skyddsåtgärder inom folkbokföringen är förenliga med det samhällsklimat som råder. Utifrån den problembild som konstateras kan det även i denna del vara nödvändigt att myndigheter bereds möjlighet att själva bestämma om ytterligare skyddsåtgärder. Arbetsgivarverket noterar att utredaren i denna del lämnar ett alternativt förslag som innebär att uppgifter om enskilda personliga förhållanden kan ges ett starkare skydd inom personaladministrativ verksamhet om regeringen meddelar föreskrifter därom. I detta sammanhang vill Arbetsgivarverket framhålla att den här typen av problem inte är isolerade till ett fåtal myndigheter.

Som framgår av utredningen är söktjänster som offentliggör stora mängder information om enskilda på internet ett sätt att snabbt och enkelt tillgodogöra sig personuppgifter. Omfattningen och mängden uppgifter som på detta sätt sprids kan riskera att öka de offentliganställdas utsatthet. I denna del ser Arbetsgivarverket fram mot Utredningen om ett förstärkt skydd för personuppgifter på tryck- och yttrandefrihetsområdet (Ju 2023:21), redovisningsdatum 15 november 2024.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Christina Gellerbrant Hagberg. I den slutliga handläggningen av ärendet deltog generaldirektör Christina Gellerbrant Hagberg, förhandlingschef Anna Falck, chefsjurist Hanna Schmidt, stabschef Anna-Karin Jansson, kommunikationschef Lars Andrén, utvecklingsstrateg Anna Sjöstrand samt arbetsrättsjurist Carl-Axel Holmberg, föredragande.

Christina Gellerbrant Hagberg

Carl-Axel Holmberg