

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.L5@regeringskansliet.se
Er ref: Ju2025/01606

Straffrättsliga åtgärder mot korruption och tjänstefel (SOU 2025:87)

Arbetsgivarverket besvarar remisser med utgångspunkt i ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

Arbetsgivarverket anser att arbetet med att motverka korruption är viktigt och välkomnar således regeringens initiativ. Arbetsgivarverket anser dock att utredningens förslag att utvidga det straffrättsliga ansvaret för offentligt anställda kan skapa situationer där svåra gränsdragningsfrågor aktualiseras och arbetsgivarens arbetsledningsrätt inskränks på ett sätt som inte är ändamålsenligt.

Ett utvidgat straffrättsligt ansvar för statligt anställda

Systemet för ansvarsutkrävande av offentligt anställda vilar på flera olika delar och är inte begränsat till straffrättsliga sanktioner. En statlig arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter kan exempelvis åläggas disciplinpåföljd eller skiljas från sin anställning. Därtill finns ett särskilt skadeståndsrättsligt regelverk. Utöver detta står såväl de statliga tjänstemännen som den verksamhet de verkar inom under granskning av Justitieombudsmannen och Justitiekanslern. De olika delarna av ansvarssystemet fyller delvis skilda funktioner, men är samtidigt nära förbundna med varandra. Detta innebär att förändringar i en del av systemet kan förväntas få återverkningar även på andra delar.

Arbetsgivarverket har tidigare framfört att det inte är nödvändigt att utvidga det straffrättsliga ansvaret (*Remissvar avseende betänkandet En skärpt syn på brott mot journalister och utövare av vissa samhällsnyttiga funktioner, Dnr. 2022/0159*) och att det finns ett fullgott system för att tillse att arbetstagare ställs till ansvar för eventuella överträdelser. Arbetsgivarverket

vidhåller att den nuvarande ordningen fungerar väl. Genom denna ordning kan fel eller oegentligheter som inte begås ”vid myndighetsutövning”, och som därmed faller utanför det straffrättsliga ansvaret för tjänstefel, i stället hanteras inom ramen för disciplinansvaret enligt lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA). Till detta kommer att arbetsgivaren kan vidta andra arbetsrättsliga åtgärder för det fall arbetstagaren begår misskötsamhet i arbetet.

Staten konkurrerar bland annat med arbetsgivare i privat sektor om kvalificerad arbetskraft. Ett utökat straffrättsligt ansvar för statliga anställningar riskerar att minska statens attraktivitet som arbetsgivare. Ett utökat straffrättsligt ansvar riskerar även att påverka den kultur av tillit, effektivitet och ansvarstagande som staten som arbetsgivare strävar efter att främja och i stället leda till en försiktighetskultur. För det fall en arbetstagare blir föremål för en straffrättslig prövning med anledning av dennes tjänsteutövning bör arbetsgivare, i vissa fall, ges större möjlighet att stödja arbetstagaren i fråga. Detta för att säkerställa en god arbetsmiljö.

6 Den straffrättsliga lagstiftningen om tjänstefel

Utredningen har identifierat tre problemområden som inte omfattas av tjänstefelsbestämmelsen. Dessa områden är offentlig upphandling, förvaltning av allmänna medel och så kallat lag- och domstolstrots. Arbetsgivarverket instämmer i utredningens slutsats att det är av största vikt att allmänheten har stort förtroende för att den offentliga sektorns hantering av allmänna medel samt att man följer rättsväsendets laga kraftvunna domar och beslut. I dag finns redan ett tydligt regelverk för arbetstagare i statlig sektor, ett omfattande kontrollsystem inom statlig förvaltning, möjlighet att ålägga myndigheter upphandlingsskadeavgift samt möjlighet att genom arbetsledningsrätten bestämma hur olika missförhållanden som är direkt hänförliga till arbetstagare ska hanteras.

Arbetsledningsrätten innebär primärt att arbetsgivaren har en rätt att ensidigt bestämma om vilka arbetsuppgifter som ska utföras av en arbetstagare samt var och hur de ska utföras. Det är arbetsgivaren som har att bedöma och besluta vilka åtgärder som ska vidtas om en arbetstagare uppvisar någon form av misskötsamhet. Arbetsgivaren kan ha enskilda samtal, klargörande samtal med arbetstagare om vad som gäller, upprätta handlingsplaner, arbetsleda till andra slags arbetsuppgifter med mera. Om det rör sig om allvarliga åsidosättandet av skyldigheter i anställningen kan det bli tal om

uppsägning eller avskedande. Arbetsledningsrätten kan begränsas av lag eller avtal.

6.7.3 En utvidgad kriminalisering av missbruk av offentlig ställning, och, 6.7.5 Åtalsanmälan och förhållandet till arbetsrätten

Arbetsgivarverket delar utredningens bedömning att det inte finns tillräckliga skäl att ändra den nuvarande avgränsningen till ”vid myndighetsutövning” i bestämmelsen om tjänstefel.

Utredningen föreslår att brottet *missbruk av offentlig ställning* införs i lag. Det skulle innebära att vissa gärningar, som tidigare inte har varit straffbara utan kunnat hanteras arbetsrättsligt, i fortsättningen skulle omfattas av straffansvar. Dessutom skulle brottet i fråga omfattas av den lagreglerade skyldigheten att anmäla till åtal enligt 22 § LOA. Detta medför att utrymmet för det arbetsrättsliga ansvaret begränsas, vilket i sin tur inskränker arbetsgivarens arbetsledningsrätt och därmed arbetsgivarens möjlighet att själv avgöra vilken åtgärd som är mest ändamålsenlig i det enskilda fallet.

De statliga myndigheterna är väl förtrogna med och har en god förmåga att använda sig av de olika handlingskorrigerande alternativen som finns, vilket även fortsättningsvis torde kunna uppfylla de högt ställda krav som allmänheten har på statliga myndigheter. Som nämnts finns flera olika slags åtgärder som arbetsgivaren genom sin arbetsledningsrätt kan vidta för att adressera och komma till rätta med oegentligheter eller misskötsamhet i anställningen.

Arbetsgivarverket instämmer i utredningens bedömning att arbetsrättsliga sanktioner är ändamålsenliga när gäller handlingar som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare såsom interna förseelser, ageranden som bryter mot de arbetsrättsliga regelverken, kollektivavtal, interna föreskrifter eller mot anställningsavtalet.

Det huvudsakliga skälet till bestämmelserna om disciplinansvar i LOA är de särskilda krav som gäller för den offentliga verksamheten samt allmänhetens intresse av att denna bedrivs på ett korrekt sätt. Om en ny reglering införs för att hantera snarlika situationer kan det leda till regelkollisioner och innebära svåra juridiska bedömningar för arbetsgivare. Det kan i vissa situationer vara svårt att avgöra om det föreligger en skyldighet att anmäla en arbetstagare till åtal för missbruk av offentlig anställning eller om det i stället finns möjlighet att besluta om disciplinpåföljd för åsidosättande av skyldigheter i anställningen. I vissa

situationer kan beröringspunkter och eventuella överlappningar mellan reglerna om tjänsteförseelse och den föreslagna regeln om missbruk av offentlig ställning aktualiseras. Detta anser Arbetsgivarverket problematiskt. Med det sagt anser Arbetsgivarverket liksom utredningen att det finns ett behov av att beivra korruption i större utsträckning än vad som sker i dag. Om utredningens förslag skulle genomföras är det viktigt att understryka, såsom utredningen skriver, att det inte är fråga om att införa ett straffrättsligt ansvar för rena bedömningsfrågor eller felbedömningar utan för uppsåtligt åsidosättande av lag. Arbetsgivarverket anser vidare att eventuell lagstiftning bör begränsas till att omfatta de problemområden som särskilt definierats i utredningen och att detta förtydligas i ett fortsatt lagstiftningsarbete.

Sammantaget finns det enligt Arbetsgivarverket redan i dag ett ändamålsenligt system för att tillse att en arbetstagare ställs till ansvar för eventuella överträdelser som de begår i anställningen. Arbetsgivarverket delar således inte utredningens bedömning att det är nödvändigt att utvidga det straffrättsliga ansvaret på det sätt som föreslås.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Ann Follin efter föredragning av arbetsrättsjurist Carl-Axel Holmberg. I ärendets slutliga handläggning deltog också stabschef Anna-Karin Jansson, chef arbetsgivarutveckling Åsa Krook, förhandlingschef Andreas Nyström, kommunikationschef Elsa Saboonchi och chefsjurist Hanna Schmidt.

Ann Follin

Carl-Axel Holmberg

Detta beslut har fattats elektroniskt och saknar därför namnunderskrifter.