

Kommunstyrelsens arbetsutskott

§ 118

Dnr 2026-000173

Svar på remiss över promemorian En skyldighet för kommuner och regioner att anmäla anställda som är misstänkta för brott

Beslut

Lycksele kommun lämnar nedan svar på remiss över promemorian En skyldighet för kommuner och regioner att anmäla anställda som är misstänkta för brott.

Ärendebeskrivning

Regeringskansliet har givit Lycksele kommun möjlighet att yttra sig över promemorian En skyldighet för kommuner och regioner att anmäla anställda som är misstänkta för brott, Fi2026/01426.

Lycksele kommuns övergripande ställningstagande och sammanfattning

Lycksele kommun är i huvudsak positiv till förslaget om att införa en lagstadgad skyldighet för kommuner och regioner att anmäla anställda som är misstänkta för brott i tjänsten.

Lycksele kommun delar bedömningen att en sådan skyldighet kan bidra till att stärka arbetet mot korruption och oegentligheter, öka rättssäkerheten för både arbetsgivare och arbetstagare samt stärka allmänhetens förtroende för den offentliga verksamheten.

Samtidigt bedömer Lycksele kommun att det finns behov av förtydliganden, särskilt avseende tillämpningen i praktiken och kopplingen till arbetsgivarens ansvar och befintliga processer. Lycksele kommun ser även att vissa delar av förslaget innebär risker för rättsosäker tillämpning, ökade administrativa krav samt behov av ytterligare stöd för att säkerställa en ändamålsenlig implementering.

Lycksele kommun tillstyrker förslaget om att införa en skyldighet för kommuner och regioner att anmäla anställda som är misstänkta för brott i tjänsten. Lycksele kommun instämmer i bedömningen att det saknas skäl att göra skillnad mellan statlig och kommunal sektor i detta avseende. En

Kommunstyrelsens arbetsutskott

enhetlig reglering bidrar till likvärdig hantering och tydliga förväntningar i hela den offentliga verksamheten.

Samtidigt vill Lycksele kommun framhålla att förslaget i sin nuvarande utformning lämnar ett relativt stort tolkningsutrymme, vilket kan leda till ojämlig tillämpning mellan kommuner och verksamheter.

Synpunkter och analyser

1. Betydelse för intern kontroll och styrning

Förslaget ligger i linje med Lycksele kommuns ansvar enligt kommunallagen att säkerställa en tillräcklig intern kontroll för att förebygga fel och oegentligheter i verksamheten. En lagstadgad anmälningsskyldighet:

- tydliggör ansvarsförhållanden vid misstanke om brott
- stärker den interna kontrollen
- bidrar till ett mer systematiskt och enhetligt arbetssätt

Lycksele kommun bedömer att förslaget kan fungera som ett viktigt komplement till befintliga styrsystem och kontrollmekanismer. Lycksele kommun vill även lyfta risken att den nya skyldigheten, om den inte integreras i befintliga system, kan leda till parallella processer som försvårar ett effektivt och sammanhållet internkontrollarbete.

2. Arbetsrättsliga konsekvenser och praktisk tillämpning

Lycksele kommun ser att förslaget får tydliga konsekvenser för arbetsgivarens hantering av ärenden där brott misstänks. Utifrån erfarenhet av arbetsrättsliga ärenden där misstankar om oegentligheter förekommit kan konstateras att dessa ärenden ofta är komplexa där flera regelverk behöver tillämpas parallellt och avvägningar krävs mellan arbetsrättsliga och externa åtgärder

Den föreslagna anmälningsskyldigheten innebär att Lycksele kommun i vissa situationer inte längre har handlingsutrymme att avstå från anmälan och att arbetsrättsliga processer måste bedrivas parallellt med rättsprocesser.

Detta ställer ökade krav på:

- kompetens och stöd till chefer
- tydliga interna rutiner
- rättssäker handläggning

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Lycksele kommun bedömer att förslaget i grunden stärker rättssäkerheten, samtidigt som det ökar kraven på professionell ärendehantering. Lycksele kommun efterlyser dock tydligare vägledning kring hur anmälningsskyldigheten ska samspela med arbetsrättsliga processer, då otydlighet i detta avseende kan leda till rättsosäkerhet och svårigheter i praktisk tillämpning.

3. Tillämpningen av "skälig misstanke"

Begreppet "skälig misstanke" är centralt i förslaget men kan vara svårt att tolka i praktiken.

Lycksele kommun ser risker i form av:

- olika tolkningar mellan kommuner och verksamheter
- osäkerhet hos chefer i bedömningar
- variation i tillämpning
- risk för överanmälningar (för att säkerställa efterlevnad)
- underanmälningar (på grund av osäkerhet)

Lycksele kommun vill särskilt framhålla att begreppet skälig misstanke, i en arbetsgivarkontext, inte är tillräckligt konkretiserat, vilket kan leda till bristande rättssäkerhet och ojämlik tillämpning.

Lycksele kommun anser därför att det finns behov av nationell vägledning eller stödmaterial och exempel och praxis bör tydliggöras.

4. Arbetsmiljö och organisationskultur

En obligatorisk anmälningsskyldighet kan påverka arbetsplatskulturen.

Lycksele kommun vill lyfta vikten av att säkerställa en rättssäker och proportionerlig hantering och undvika onödig misstro i organisationen samt upprätthålla ett gott arbetsklimat. Det finns en risk att en mer formaliserad anmälningsskyldighet kan leda till ökad försiktighet och minskad tillit inom organisationen, vilket behöver beaktas vid implementering.

5. Proportionalitet och självstyrelse

Lycksele kommun delar bedömningen att förslaget innebär en viss inskränkning i den kommunala självstyrelsen, men att denna är proportionerlig i förhållande till syftet. Samtidigt vill Lycksele kommun framhålla att ökade skyldigheter utan motsvarande förtydliganden och stöd riskerar att försvåra det praktiska genomförandet och därmed påverka effektiviteten i kommunens verksamhet.

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Avslutande synpunkter

Lycksele kommun tillstyrker förslaget, då det stärker arbetet mot oegentligheter och bidrar till ökad rättssäkerhet och tillit till offentlig verksamhet. För en väl fungerande tillämpning är det dock viktigt att tydlig vägledning tas fram och att kommunerna ges stöd i implementeringen. Men även att tillämpningen av centrala begrepp förtydligas.

Därutöver bedömer Lycksele kommun att det är avgörande att förslaget kompletteras med stöd kring arbetsrättsliga avvägningar, ansvarsfördelning och praktisk tillämpning för att säkerställa en rättssäker och enhetlig implementering i hela den kommunala sektorn.

Beslutet skickas till

Regeringskansliet
HR-chef