

## Yttrande - Remiss - En skyldighet för kommuner och regioner att anmäla anställda som är misstänkta för brott

### Sammanfattning

Region Gävleborg har, beretts möjlighet att yttra sig kring remittering av Promemorian *En skyldighet för kommuner och regioner att anmäla anställda som är misstänkta för brott*.

Region Gävleborg välkomnar möjligheten att få inkomma med sitt yttrande och avge följande kommentarer till promemorian *En skyldighet för kommuner och regioner att anmäla anställda som är misstänkta för brott*.

### Kommentarer

#### Kap. 4 Personuppgiftsbehandling och sekretess

##### Avsnitt 4.1 Det finns stöd för personuppgiftsbehandlingen

Angående dataskydd kan det avseende punkt 4.1 nämnas att Region Gävleborg inte har några invändningar mot bedömningen att det finns rättsligt stöd för den personuppgiftsbehandling som förslaget medför. Att anmälningsskyldigheten endast gäller när en arbetstagare är skäligen misstänkt för brott innebär enligt Region Gävleborg en tydlig avgränsning. Region Gävleborg önskar dock påtala att förslaget innebär behandling av uppgifter om lagöverträdelse och ibland känsliga personuppgifter. Tydligare vägledning kring uppgiftsminimering och tillämpningen i sekretessreglerade verksamheter, exempelvis hälso- och sjukvården, är därför nödvändig.

#### Kap. 6 Konsekvenser

##### Avsnitt 6:2 Konsekvenser för kommuner och regioner

Region Gävleborg önskar belysa att regionerna redan nu omfattas av skyldigheten att lämna uppgifter till brottsbekämpande myndigheter samt av kommunallagens krav på en intern kontroll. Region Gävleborg har därav redan etablerade rutiner för att hantera misstankar om oegentligheter, brottsliga handlingar och andra missförhållanden inom verksamheten. Region Gävleborg har upprättade regelverk, kontrollfunktioner, visuellblåsarhantering, arbetsrättsliga processer och samverkan med brottsbekämpande myndigheter.

Region Gävleborg hade välkomnat att man i större utsträckning i promemorian analyserat hur den föreslagna anmälningsskyldigheten ska förhålla sig till arbetsrättslig lagstiftning, kollektivavtal och den arbetsgivarpolitiska rollen.

Region Gävleborg ser även värdet av att det tydliggörs hur anmälningsskyldigheten förhåller sig till arbetsgivarens skyldigheter enligt befintliga kollektivavtal. En aspekt som inte berörs i förslaget är att en lagstadgad skyldighet att anmäla brott kan få betydelse för kommuners och regioners tillämpning av den kollektivavtalade (Allmänna bestämmelser § 11 mom.2) disciplinpåföljden skriftlig varning. Bestämmelsen i kollektivavtalet innebär att sådan disciplinär åtgärd inte kan tillämpas i de fall arbetsgivaren har gjort en polisanmälan avseende den aktuella händelsen.

Region Gävleborg ser att det finns svårigheter att kunna avgöra vilka händelser som ska omfattas av anmälningsskyldigheten, med utgångspunkten i att bedömningen om huruvida det föreligger ”skälig misstanke” om brott i många fall kräver särskild juridisk kompetens. För en huvudman av Region Gävleborgs storlek, är det utmanande att i tillräcklig utsträckning kunna stötta alla verksamheter med juridisk rådgivning avseende anmälningsskyldighet. Detta mot bakgrund av att den typen av kompetens, av resursskäl idag inte finns tillgänglig i den operativa verksamheten.

Sammantaget bedömer Region Gävleborg att den föreslagna regleringen kan ge upphov till tolkningsfrågor av när en anmälan ska göras. Region Gävleborg efterfrågar därför vägledning kring hur bestämmelsen är avsedd att tillämpas i praktiken, i syfte att säkerställa en enhetlig och rättssäker hantering hos chefer och andra ansvariga beslutsfattare. Detta för så långt som möjligt undvika över- och underrapportering.

Bedömningen om en anmälan ska göras kräver en omfattande utredning och dokumentation inför ställningstagande om rekvisitet skälig misstanke är uppfyllt. Därtill kommer samordning mellan chefer, HR-funktioner, jurister, säkerhetsfunktionen och andra stödfunktioner samt hantering av arbetsrättsliga och arbetsmiljömässiga frågor. I promemorian uppskattas tidsåtgången för handläggningen av dessa ärenden till cirka två timmar. Region Gävleborg bedömer att tidsåtgången kan variera mellan olika ärenden och att vissa ärenden kan kräva en mer omfattande handläggning och ta längre tid än vad uppskattningen ger uttryck för.

Tommy Stokka  
Stabsdirektör

Ulrika Boström Gatti  
HR-direktör