



Barn- och utbildningsförvaltningen

Alicia Ernsth
0346-885175
alicia.ernsth@falkenberg.se

Yttrande: Utökad registerkontroll inom utbildningsväsendet och en ny grund för avskiljande av studenter

Sammanfattning

Falkenbergs kommun tillstyrker i huvudsak promemorians förslag om utökad registerkontroll inom skolväsendet och annan pedagogisk verksamhet, under förutsättning att tillämpningen sker i enlighet med arbetsrättens principer, gällande kollektivavtal och med tydlig hänsyn till rättssäkerhet. Intentionen att stärka skyddet för barn, elever och studerande är angelägen. Samtidigt innebär förslagen att arbetsgivaren förväntas fatta kvalificerade bedömningar i varje enskilt fall, vilket kräver rättssäkra, dokumenterade och enhetliga interna tillämpningar.

Falkenbergs kommun ser även positivt på förslaget om en ny avskiljandegrund för studerande. Avskiljandegrunden kan dock komma med utmaningar gällande tolkningen och tillämpningen i ett inledande skede. Det ställer krav på kompetens och resurser för att tolka avskiljandegrunden på ett korrekt och rättssäkert sätt.

Falkenbergs kommuns synpunkter om promemorian utvecklas i remissvaret nedan.

Övergripande synpunkter

Kommunerna är redan idag skyldiga att begära utdrag ur belastningsregistret vid anställning inom pedagogisk verksamhet. Promemorian föreslår ett betydligt utökat innehåll i dessa utdrag samt möjlighet att använda misstankeregister, vilket innebär nya och komplexa bedömningssituationer för HR och rekryterande chefer. Tillämpningen måste bygga på rättssäkerhet, proportionalitet, likabehandling och vara förenlig med arbetsrättens grundprinciper.

Det krävs därför ett tydligt, rättssäkert och internt förankrat stöd för hur sådana uppgifter ska hanteras i förhållande till befattningens innehåll och verksamhetens skyddsintresse.

Nationellt stödmaterial

Det är angeläget att statliga myndigheter med tillsyns- eller normgivningsansvar tar fram vägledande principer eller nationellt stödmaterial. Detta behövs särskilt för att arbetsgivare ska kunna hantera

uppgifter ur misstankeregistret (där åtal väckts men dom ännu inte meddelats) på ett rättssäkert, enhetligt och arbetsrättsligt förankrat sätt.

Särskilt svåra överväganden kan uppstå i situationer där arbetsgivaren behöver bedöma om uppgifter i misstankeregistret utgör grund för att neka anställning eller vidta arbetsrättsliga åtgärder under anställning innan rättslig prövning skett. Här aktualiseras principerna om proportionalitet, saklighet och rättssäkerhet.

1. Utökade registerkontroller inom skolväsendet och annan pedagogisk verksamhet

1.1 Registerkontroll av misstankar om brott (åtal väckt)

Tillstyrks under förutsättning att användningen sker med stor försiktighet. Eftersom åtal utan dom saknar rättskraft, kräver det särskild eftertanke vid tillämpningen. Arbetsgivaren måste ha en tydlig, dokumenterad och rättssäker metod för hur dessa uppgifter vägs mot befattningens krav.

Särskilt behövs vägledning i hur arbetsgivare ska förhålla sig till uppgifter i misstankeregistret vid rekrytering.

1.2 Inkludering av kommunal vuxenutbildning (Komvux)

Tillstyrks. Det är en rimlig avvägning att endast särskilt allvarliga brott ska omfattas av registerkontroll inom Komvux. Förslaget kan dock komma att påverka verksamheten genom utökade administrativa anpassningar. Verksamheten behöver säkerställa att det finns tydliga rutiner och ansvarsfördelning vad gäller bedömningen utifrån fler brottskategorier. Då samtlig personal som anställs eller anlitas för att arbeta inom vuxenutbildningen ska omfattas av registerutdrag kräver detta även att uppföljningen av externa aktörer utvecklas.

1.3 Kontroll av redan anställda

Avstyrks. Det föreslagna kravet på årliga kontroller saknar rättsligt stöd och kan skapa rättsosäkerhet samt undergräva tillitsrelationen mellan arbetsgivare och anställd. Eventuella undantag bör endast tillåtas vid lagreglering, med tydligt syfte och individuell prövning.

2. Ny avskiljandegrund för studerande inom yrkeshögskolan

2.1 Avskiljandegrunden ”särskilt klandervärt uppträdande”

Tillstyrks. Generellt är det positivt att yrkeshögskolan ges verktyg för att hantera allvarliga beteendeproblem. Avskiljandegrunden kan dock vara utmanande att tolka och tillämpa i ett inledande skede, speciellt då vägledande praxis inte utvecklats. Det kommer därför behövas tillskjutas resurser och tillräcklig kompetens för att utreda och hantera potentiella avskiljandeärenden på ett korrekt och rättssäkert sätt.

3. Konsekvenser av förslaget

3.1 Praktiska implikationer av arbetsgivarens bedömning av uppgifter från belastnings- och misstankeregister

Förslaget förutsätter att arbetsgivare själva fattar bedömningar av uppgifter från belastnings- och misstankeregister. Detta innebär:

- Behov av interna riktlinjer och bedömningsgrunder i linje med arbetsrätt och dataskydd.
- Förhöjda krav på rättssäker och transparent hantering av personuppgifter.
- Krav på juridisk kompetens vid tolkning av brottsrubriceringar i relation till arbetsuppgifter.
- Säkerställande av en likvärdig och enhetlig tillämpning inom och mellan verksamheter.

Avsaknaden av nationella riktlinjer lägger ansvaret på arbetsgivaren, vilket är hanterbart endast om tillräcklig metodutveckling och kompetensstöd finns tillgängligt.

3.3 Arbetsgivarens utökade ansvar vid bedömning av personers lämplighet

Den föreslagna reformen förändrar arbetsgivarens ansvar vid bedömning av personers lämplighet. Exempelvis:

- **Rekrytering:** Beslutsunderlag utvidgas till att inkludera integritetskänsliga uppgifter, ibland utan rättslig prövning. Det kräver vägledning och policyutveckling.
- **Registerutdrag:** Nya format, kortare giltighetstider och potentiella kontroller av redan anställda ökar komplexiteten och behovet av styrning.
- **Arbetsgivaransvar:** Beslut utifrån registeruppgifter måste vila på laglig grund.
- **Rättssäkerhet:** Skydd för barn och elever får inte ske på bekostnad av rättssäkerheten i offentlig anställning.

3.2 Synpunkter gällande registerutdrag

Falkenbergs kommun bejakar syftet att skydda barn, elever och studerande. HR-funktionen vill understryka att:

- Uppgifter ur misstankeregister förutsätter starkt normativt stöd.
- Kontroll av redan anställda endast bör ske i lagreglerade undantagsfall.

- Arbetsrättsliga krav på saklighet, proportionalitet och förutsebarhet måste upprätthållas.
- Misstankeuppgifter får inte användas slentrianmässigt utan tydlig koppling till arbetsuppgifterna.
- Intern förankring och transparens i hantering av utdrag är nödvändigt.
- Kommunikation behövs för att säkerställa förståelse och förtroende för registerkontrollen.
- HR bör ges mandat att i samverkan utveckla gemensamma bedömningsprinciper.

Bedömning

Falkenbergs kommun delar promemorians syfte att förstärka skyddet för barn, elever och studerande. Samtidigt är det avgörande att arbetsgivare får normativ vägledning för att undvika:

- Oklara eller godtyckliga bedömningar av brott.
- Tillämpningar som strider mot arbetsrättens principer.
- Konflikter med dataskyddsförordningen eller kollektivavtal.

Det krävs tydliga stödmaterial och normstöd från ansvariga myndigheter för att HR ska kunna agera rättssäkert vid nyanställningar och kontroller av redan anställda.

Alicia Ernsth
Utredare