

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

Justitiedepartementet
Straffrättsenheten
Ert dnr: Ju2022/00396

Remissvar avseende betänkandet En skärpt syn på brott mot journalister och utövare av vissa samhällsnyttiga funktioner (SOU 2022:2)

Arbetsgivarverket, som har anmodats att yttra sig över i rubriken nämnda betänkande, besvarar remisser med utgångspunkt i ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

Straffskalan för våld mot tjänsteman, m.m.

Arbetsgivarverket delar utredningens bedömning att det inte är behövligt med en ändring av 17 kap. 1 § BrB. Det har nyligen skett en straffskärpning och vi ser inte heller något behov av att dela upp brottet. De förslag som behandlats av utredningen skulle inte mer än på marginalen minska de statsanställdas utsatthet. Med detta sagt önskar Arbetsgivarverket dock framhålla att det föreligger ett stort behov av att stärka det straffrättsliga skyddet för statsanställda. Något som Arbetsgivarverket vid flera tillfällen och i olika sammanhang lyft fram. Det krävs en översyn av det straffrättsliga skyddet rörande trakasserier, förolämpningar och motsvarande brott. Straffskalorna bör höjas och det straffbara området bör utvidgas. Arbetsgivarverket välkomnar därför att regeringen tillsatt utredningen Åtgärder för att minska offentligt anställdes utsatthet (dir. 2022:31). För att minska de statsanställdas utsatthet bör dock även en översyn ske av den statliga arbetsgivarens möjlighet att stödja de arbetstagare som på olika sätt utsätts för otillbörlig påverkan och trakasserier.

Översyn av straffbestämmelserna om tjänstefel

Arbetsgivarverket delar utredningens bedömning att det inte är nödvändigt att utvidga det straffrättsliga ansvaret för tjänstefel. Arbetsgivarverket delar även de av utredningen angivna skälen till bedömningen. I detta sammanhang önskar Arbetsgivarverket även tydliggöra att en arbetstagare som gör sig skyldig till tjänstefel kan bli föremål för ett antal olika arbetsrättsliga åtgärder. Det kan till exempel ske så kallade korrigerande samtal, där det tydliggörs vilka arbetsrättsliga konsekvenser en fortsatt misskötsamhet kan föranleda. Ytterst kan även frågan om skiljande från anställningen aktualiseras. Som framgår av utredningen finns utöver det arbetsrättsliga ansvaret även andra former av ansvarsutkrävande. Sammantaget finns således ett fullgott system för att tillse att en arbetstagare ställs till ansvar för eventuella överträdelser.

Med hänsyn till den risk för otillbörlig påverkan som statsanställda utsätts för skulle det dessutom vara högst otillfredsställande att utvidga straffansvaret för tjänstefel samtidigt som åtgärder inte införs för att ge den statliga arbetsgivaren verktyg att skydda den statsanställda. En trygg arbetstagare torde vara den främsta garantin mot tjänstefel.

Brott mot tystnadsplikten

Arbetsgivarverket tillstyrker förslagen om ändringar avseende straffskärpningen för brott mot tystnadsplikt, införandet av brottet grovt brott mot tystnadsplikt samt följdändringen av 22 § LOA. Arbetsgivarverket delar utredningens bedömning av att konsekvenserna av brott mot tystnadsplikt kan vara mycket negativa för den enskilde individen och dennes anhöriga. Dessa brott innebär även att förtroendet för den enskilda myndigheten och hela statsförvaltningen försvagas.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Christina Gellerbrant Hagberg. I den slutliga handläggningen deltog chefsjurist Hedda Mann, kommunikationschef Lars Andrén samt arbetsrättsjurist Carl Durling, föredragande.

Christina Gellerbrant Hagberg

Carl Durling