

# Yttrande över promemorian En skyldighet för kommuner och regioner att anmäla anställda som är misstänkta för brott

Stockholm den 6 november 2026

## Sammanfattning

Sveriges Skolledare delar promemorians syfte att motverka korruption och andra allvarliga oegentligheter samt att stärka förtroendet för offentlig verksamhet. Förbundet anser också att det finns skäl för en mer enhetlig ordning inom offentlig sektor. Samtidigt är den föreslagna regleringen förenad med betydande frågor om rättssäkerhet, beslutsordning, kompetens och arbetsmiljö som inte är tillräckligt belysta i promemorian.

**Sveriges Skolledare tillstyrker därför inriktningen, men kan inte tillstyrka förslaget i dess nuvarande utformning.** Om regeringen går vidare bör regleringen kompletteras med nationella minimikrav för beredning och beslut, tillgång till straffrättslig kompetens samt tydliga krav på organisatoriskt och arbetsmiljömässigt stöd. Ansvar för kvalificerade straffrättsliga bedömningar och beslut om åtalsanmälan ska inte läggas på enskilda rektorer eller andra första linjens chefer.

## Förbundets huvudsakliga medskick

- Beslut om åtalsanmälan bör fattas på central arbetsgivarnivå eller av ett särskilt kollegialt organ, inte av den anställdes närmaste chef.
- Bedömningen av skäligen misstanke och den förväntade påföljden kräver juridisk kompetens, dokumenterade rutiner och möjlighet till extern vägledning.
- Innan beslut fattas bör arbetstagaren som huvudregel få kännedom om uppgifterna och möjlighet att bemöta dem, om det inte finns särskilda skäl mot detta.
- Arbetsgivaren ska före införandet riskbedöma arbetsmiljön och vidta åtgärder för både anmälade chef och berörd arbetstagare.

Reformen bör följas upp särskilt avseende rättssäkerhet, arbetsbelastning, arbetsmiljö och konsekvenser för skolans ledning och verksamhet.

## 1. Utgångspunkter

Sveriges Skolledare delar bedömningen att brottslighet, korruption och otillåten påverkan i offentlig verksamhet måste förebyggas och hanteras konsekvent. Kommuner och regioner ansvarar för centrala välfärdsverksamheter och för omfattande myndighetsutövning. Det är därför legitimt att överväga en skyldighet som tydliggör att misstankar om allvarliga brott i anställningen inte ska hanteras enbart som interna personalfrågor.

En enhetlig reglering kan samtidigt endast motiveras om tillämpningen blir rättssäker och praktiskt genomförbar. Kommuner och regioner skiljer sig från statliga myndigheter i organisation och tillgång till stödfunktioner. I skolväsendet kan den närmaste chef som först får kännedom om en händelse dessutom ha en nära och långvarig arbetsrelation till den berörda arbetstagaren och samtidigt ansvara för

verksamhet, elever, personal och arbetsmiljö. Dessa omständigheter behöver få tydligare genomslag i regleringens utformning och konsekvensanalys. Sveriges Skolledare vill även framföra att förslaget innebär en ökning av skillnaden i regelbörda mellan offentligt och fristående skolor och förskolor, samtidigt som det samhällskritiska uppdraget är detsamma.

## 2. Svåra rättsliga bedömningar

Skyldigheten förutsätter att arbetsgivaren bedömer om en viss arbetstagare är skäligen misstänkt för ett brott som har begåtts i anställningen. För andra brott än de särskilt uppräknade måste arbetsgivaren dessutom bedöma om brottet kan antas leda till någon annan påföljd än böter. Det är kvalificerade bedömningar som kan kräva kunskap om brottsrekvisit, bevisvärdering, ansvarsfrihetsgrunder och påföljdspraxis.

I skolans vardag kan underlaget vara motsägelsefullt och ofullständigt. Uppgifter kan exempelvis lämnas av elever, vårdnadshavare, medarbetare eller andra chefer och avse händelser där de inblandade ger olika beskrivningar. Rektor kan behöva skilja mellan ett ifrågasatt yrkesmässigt handlande, ett arbetsrättsligt missförhållande och konkreta omständigheter som når upp till skäligen misstanke om brott. Samtidigt ska arbetsgivaren inte bedriva en brottsutredning. Gränsen för vilket underlag som är tillräckligt riskerar därför att bli svår att dra.

Svårigheten är särskilt tydlig vid påföljdsbedömningen. Att fängelse finns i straffskalan säger inte i sig vilken påföljd som kan antas följa i det enskilda fallet. En osäker tillämpning kan leda till både överanmälningar och underanmälningar. Båda utfallen är problematiska: den enskilde kan utsättas för ett ingripande beslut utan tillräcklig grund, samtidigt som allvarliga misstankar riskerar att hanteras olika beroende på arbetsgivarens juridiska resurser.

## 3. Beslutsordning och ansvar

Promemorian lämnar ansvarsfördelning och rutiner till varje kommun och region. Sveriges Skolledare anser att lokal anpassning är nödvändig men inte tillräcklig. När beslutet förutsätter en brottsmisstanke mot en identifierad arbetstagare behövs nationella minimikrav som motverkar skillnader mellan arbetsgivare och skyddar både chef och arbetstagare.

Rektors ansvar för skolenhetens inre organisation innebär inte att rektor bör bära ansvaret för åtalsanmälan. Närmaste chef kan behöva säkra och vidarebefordra sakuppgifter, men den rättsliga bedömningen och det slutliga beslutet bör ligga på central arbetsgivarnivå eller ett särskilt kollegialt organ med tillgång till HR-kompetens och kvalificerat juridiskt stöd. Den chef som har personalansvar för den berörda arbetstagaren bör inte ensam vara föredragande och beslutsfattare.

## 4. Arbetsmiljökonsekvenser när chefer ska anmäla anställda

Förslaget kan skapa en svår dubbelroll för rektorer och andra chefer. Chefen ska upprätthålla förtroendefulla relationer, leda arbetsmiljöarbetet och ge stöd till medarbetare, men kan samtidigt förväntas samla in uppgifter och medverka till att samma medarbetare anmäls till åtal. Kombinationen kan påverka tilliten i arbetsgruppen och göra det svårare att fullgöra det löpande ledarskapet.

För den anmälade chefen kan processen innebära psykisk belastning, oro för konflikt eller repressalier, utsatthet inför kollegor och vårdnadshavare samt osäkerhet om det personliga ansvaret. I mindre verksamheter och kommuner kan parterna arbeta nära varandra under lång tid, vilket förstärker belastningen. Om den anställda blir kvar i verksamheten under en utredning kan chefen samtidigt behöva hantera arbetsledning, säkerhet, omplacering, kommunikation och stöd till arbetsgruppen.

Även den berörda arbetstagarens arbetsmiljö kan påverkas kraftigt. En åtalsanmälan från arbetsgivaren kan uppfattas som ett ställningstagande i skuldfrågan, även om den rättsligt endast avser en misstanke. Ryktesspridning, social isolering, konflikter, sjukfrånvaro och förtroendeförlust kan uppstå innan rättsväsendet har tagit ställning. En senare nedläggning återställer inte med automatik relationer eller yrkesmässigt anseende.

**Arbetsgivaren bör därför vara skyldig att före införandet och i varje konkret ärende undersöka riskerna i arbetsmiljön, dokumentera riskbedömningen och besluta om skyddsåtgärder.** Åtgärderna kan avse separat chefsstöd, extern handledning, kontaktvägar vid hot eller otillåten påverkan, säker kommunikation, stöd till arbetsgruppen och en plan för hur den anställdes och chefens arbetsmiljö ska hanteras under och efter processen.

## 5. Rättssäker beredning och integritet

En åtalsanmälan kan få långtgående konsekvenser även om någon förundersökning inte inleds eller om den senare läggs ned. Det behöver därför finnas gemensamma krav på hur uppgifter tas emot, kontrolleras, dokumenteras, åtkomstbegränsas och gallras. Kretsen av personer som hanterar uppgifterna bör hållas så liten som möjligt och kommunikationen ska tydligt skilja mellan misstanke, utredning och fastställda förhållanden.

Som huvudregel bör arbetstagaren före beslut få veta vilka konkreta omständigheter som läggs till grund för bedömningen och få en reell möjlighet att lämna sin version. Undantag kan behövas om ett bemötande riskerar att skada en kommande brottsutredning, utsätta någon för fara eller leda till att bevis undanröjs. Ett sådant undantag bör motiveras och dokumenteras.

## 6. Resurs- och verksamhetskonsekvenser

Promemorians konsekvensbedömning ger inte en tillräcklig bild av arbetsinsatsen. Arbetet omfattar inte bara själva anmälan utan även mottagande av uppgifter, inledande faktainsamling, juridisk analys, dokumentation, samordning med HR och säkerhetsfunktioner, kommunikation samt arbetsmiljöåtgärder. Även ärenden som inte leder till en anmälan kräver tid och kompetens.

För skolledare finns en risk att dessa uppgifter tränger undan det pedagogiska ledarskapet och andra centrala chefsuppgifter. Kostnader för utbildning, juridiskt stöd, handledning, säkerhet och rehabiliterande insatser behöver därför ingå i bedömningen. Mindre kommuner och kommunalförbund kan ha särskilt svårt att upprätthålla den kompetens och oberoende beslutsordning som krävs.

## 7. Förutsättningar för ett genomförande

Om regeringen går vidare anser Sveriges Skolledare att följande ska säkerställas före ikraftträdandet:

- Nationella föreskrifter eller bindande minimikrav för beredning, dokumentation, beslut och ansvarsfördelning.
- Beslut på central arbetsgivarnivå eller i ett särskilt kollegialt organ med tillgång till kvalificerad straffrättslig och arbetsrättslig kompetens.
- En tydlig ordning där närmaste chef rapporterar sakuppgifter men inte ensam bedömer skäligen misstanke, förväntad påföljd eller fattar beslut om anmälan.
- Rätt för arbetstagaren att som huvudregel bemöta uppgifterna före beslut samt tydliga undantagsgrunder när detta inte är möjligt.
- Gemensam nationell vägledning med konkreta exempel från skolväsendet, inklusive situationer som rör tillsynsansvar, fysiska ingripanden, sekretess och myndighetsutövning.

- Krav på arbetsmiljöriskbedömning, chefsstöd och åtgärder mot hot, repressalier, ryktesspridning och långvariga konflikter.
- Tydliga regler och rutiner för informationssäkerhet, behörighetsstyrning, lagring, gallring och extern kommunikation.
- En oberoende uppföljning efter ikraftträdandet av rättssäkerhet, antal och utfall av anmälningar, tidsåtgång, arbetsmiljö och påverkan på verksamheten.

## 8. Avslutande ställningstagande

Sveriges Skolledare delar syftet att misstankar om allvarlig brottslighet i offentlig anställning ska hanteras konsekvent och inte lämnas utan åtgärd. Förbundet ser därför positivt på en mer enhetlig och transparent ordning.

**Förslaget bör dock inte genomföras i den form som presenteras i promemorian.** De svåra bedömningarna av skäligen misstanke och förväntad påföljd, avsaknaden av reglerad beslutsordning samt riskerna för chefers och arbetstagares arbetsmiljö kräver kompletterande beredning. Sveriges Skolledare tillstyrker inriktningen under förutsättning att de rättssäkerhets-, organisations- och arbetsmiljökrav som anges ovan tillgodoses. I annat fall avstyrker förbundet den föreslagna utvidgningen av 22 § LOA.

### Sveriges Skolledare



Förbundsordförande



Förbundsjurist