

# Yttrande rörande Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier (SOU 2024:1)

## Inledning

Borlänge kommun tackar för möjligheten att vara remissinsats i den viktiga frågan om ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier. Att säkerställa ett adekvat och effektivt straffrättsligt skydd för offentliganställda är av största vikt för att motverka dessa typer av risker för utövandet av offentlig verksamhet. Våld, hot och trakasserier mot offentliganställda är särskilt problematiska då de också blir system- och demokratihotande med betydande risker för utövandet av offentlig verksamhet.

Borlänge kommun har valt att begränsa yttrandet till att framförallt kommentarerna och lämna medskick om de faktiska bedömningar och förslag som utredningen gör och lämnar.

### **3 Undersökningar av olika yrkesgruppers utsatthet för våld, hot och trakasserier**

#### **3.5.3 Socialt arbete**

Borlänge kommun delar bedömningen om att yrkesgrupper som fattar beslut med stor inverkan för enskilda är särskilt utsatta för våld, hot och trakasserier, samt att tjänstemän vars myndighetsutövning omfattar direkta möten med medborgare löper störst risk för att bli utsatt.

### **4 Problembilden**

#### **4.5 Nuvarande situation kräver åtgärder på flera plan**

Det förebyggande arbetet mot våld, hot och trakasserier är avgörande för att minska offentliganställdas utsatthet. Borlänge kommun instämmer i att förekomsten och utvecklingen av offentliganställdas utsatthet för våld, hot och trakasserier är allvarlig. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar är en viktig del i det förebyggande arbetet. Samtidigt är problembilden mångfacetterad och behöver belysas i olika sammanhang och ur skilda perspektiv, vilket kräver ett omfattande batteri av åtgärder på flera plan. Där kan straffskärpningar vara ett av flera verktyg för att motverka förekomsten av hot och våld mot offentliganställda.

För att ett förebyggande arbete ska vara fruktsamt krävs åtgärder och aktiviteter från flera instanser med förvaltnings- och myndighetsöverskridande samarbeten. Ett regelbundet systematiskt arbetsmiljöarbete för att förhindra våld, hot och trakasserier kräver god kunskap om dessa riskområden - inte bara inom kommunen men också i samhället i stort. Utöver det kan lagstiftning motverka eventuella oklarheter rörande vilket ansvar och vilka skyldigheter kommunen har i frågan.

### **6 Skyddet för tjänstemän och myndighetsutövningen**

#### **6.5.1 - 6.5.4 Om bestämmelser om brott mot tjänsteman**

Borlänge kommun välkomnar förtydligande rörande omfattningen av brott mot tjänsteman och att bestämmelser även ska omfatta angrepp för att tvinga fram, hindra eller hämnas för en åtgärd vid myndighetsutövning.

## **7 Våld eller hot mot tjänsteman – ett starkare skydd**

### **7.3.4 Reformbehovet av hotbegreppet i 17 kap. 1 §**

Borlänge kommun delar bedömningen att behov finns av att se över skydd för subtila hot och hot om annat än våld på person. Hot kan ta en mängd olika uttryck och är inte avgränsat till hot om våld gentemot den enskilda tjänstemannen, vilket en reform av hotbegreppet kan synliggöra.

### **7.3.5 Det straffbara området för hot mot tjänsteman bör utvidgas**

Borlänge kommuns uppfattning är att hot om annat än våld samt förtäckta hot är det som är vanligast förekommande. Om avsikten är att kriminalisera dessa typer av förtäckta hot som används för att förmå en tjänsteman att agera eller inte agera på ett visst sätt behöver nuvarande bestämmelse utvidgas. Borlänge kommun ser positivt på att detta föreslås. Genom att bestämmelsen avseende hot mot tjänsteman utvidgas till att avse hot om brottslig gärning överensstämmer denna bestämmelse väl med dagens bestämmelse gällande olaga hot, vilket också är rimligt.

### **7.3.6 Brottets anknytning till myndighetsutövning**

Borlänge kommun ser positivt på förslag om att bredda bestämmelsen genom att tala om hot och våld *vid* myndighetsutövning snarare än *i* myndighetsutövning. Det är av vikt att tillämpningsområdet och kopplingen till myndighetsutövning inte är, eller uppfattas som, för snävt avgränsad.

## **8 En modernisering av brottet förgripelse mot tjänsteman – ett starkare skydd mot trakasserier**

### **8.4 Allmänna överväganden om reformbehovet av 17 kap. 2 §**

Borlänge kommun instämmer i beskrivningen av att dagens utsatthet och problembild ser annorlunda ut nu än tidigare. Borlänge kommun delar bedömningen om att det krävs ett starkare straffrättsligt skydd för trakasserier.

### **8.5.1 – 8.5.5 Överväganden och förslag om förtydliganden i bestämmelsen i 17 kap. 2 §**

Borlänge kommun delar bedömningen av att 17 kap. 2§ brottsbalken behöver förtydligas och moderniseras, för att säkerställa att offentliganställda utsatta för vissa brottsliga gärningar (så som olika typer av kränkningar och trakasserier) omfattas av det straffrättsliga skyddet. Borlänge kommun ser positivt på föreslagna ändringar som tydliggör

att exempelvis gärningar som riktas mot närstående omfattas av bestämmelsen och att skyddet även föreslås omfatta den som tidigare utövat myndighet.

### **8.6 Ett starkare skydd mot upprepade trakasserier**

Borlänge kommun instämmer i bedömningen av att det straffrättsliga skyddet för tjänstemän mot brott som sker upprepat i trakasserande syfte behöver stärkas. Precis som utredningen lyfter är upprepade trakasserier mot tjänstemän särskilt problematiska då de också blir system- och demokratihotande med betydande risker för utövandet av offentlig verksamhet.

## **9 Ett nytt brott om förolämpning mot tjänsteman**

### **9.7.2 Behovet av ett förstärkt skydd mot förolämpningar**

Som utredningen fastslår är det av största vikt att det allmännas verksamhet ska kunna fortgå ostört och att vi har en myndighetsutövning som är effektiv och opartisk. Därför välkomnas straffrättsliga åtgärder för att motverka trakasserier i form av förolämpningar. Borlänge kommun delar den bild som ges av att många offentliganställda tvingas utstå förekomst av och risk för uthängningar och trakasserier, något som uppfattas ha ökat i och med förflyttningen av en betydande del av samhällsdebatten till sociala medier. Detta gör att risken ökar för att tjänstemän undviker att fatta vissa typer av beslut av rädsla för att bli utsatt för hot, våld och/eller trakasserier.

### **9.7.3 Ett nytt brott i 17 kap. brottsbalken**

Borlänge kommun delar slutsatsen om att det är av vikt att 17 kap. brottsbalken innehåller ett skydd mot förolämpningar som äger rum vid myndighetsutövning, eftersom en stor del av utsattheten finns just i samband med myndighetsutövning, och ser positivt på ett förstärkt straffrättsligt skydd i och med förslaget om ett nytt brott om förolämpning mot tjänsteman.

## **13 Minskad exponering av namn i beslut och andra handlingar som dokumenterar åtgärder**

### **13.9.2 En anonym beteckning istället för namn vid dokumentation av beslut och andra åtgärder**

Borlänge kommun ser, likt utredningen, svårigheter och risker med att använda anonyma beteckningar istället för namn vid dokumentation av beslut och andra åtgärder. Detta

riskerar att försvåra arbetsprocesser så som uppföljning av beslut, och ställer höga krav på kommuner och andra myndigheters omställningsförmåga.

### **13.9.3 En möjlighet att i vissa fall underrätta om beslut utan att ange beslutsfattarens namn**

En person som mottar ett beslut känner förmodligen redan till namnet på beslutsfattande handläggare utifrån tidigare kontakt, vilket utredningen också resonerar om. Borlänge kommun ställer sig frågande till om en möjlighet av detta slag verkligen ger avsedd effekt. Underrättelse om beslut utan att ange beslutsfattarens namn kan dock innebära ett förstärkt skydd för offentliganställda i vissa fall, så som vid publicering av beslut och andra handlingar i sociala medier. Med detta i åtanke bör förslaget om att möjliggöra underrättelse om beslut utan att ange beslutsfattarens namn därför ändå beaktas.

## **14 Skydd för uppgifter om offentliganställda**

### **14.14.1 – 14.14.2 Personaladministrativ sekretess samt starkare skydd för offentliganställdas kontaktuppgifter utanför personaladministrativ verksamhet**

Utredningens slutsats är att alla offentliganställdas uppgifter om personnummer och födelsedatum som behandlas inom personaladministrativa verksamhet inte föreslås få ett skydd motsvarande anställda inom socialtjänsten. Istället hänvisar utredningen till en annan utredning om söktjänster och tryckfrihet som har tillsatts. Borlänge kommun välkomnar att personaladministrativ sekretess utvidgas till att omfatta fler offentliganställda och ser fram emot att ta del av kommande utredning. Idag finns en problematik i att om vi som huvudregel ska lämna ut anställdas personnummer går det att med enkelhet att ta reda på exempelvis hemadress genom otaliga söktjänster. Skyddet som 39 kap. offentlighets- och sekretesslagen (OSL) medger blir i dessa fall enbart ett marginellt hinder på vägen för den som vill åt personuppgifter, då det genom tillgång till personnummer och söktjänster går att få fram exempelvis uppgift om bostadsadress – något som samtidigt ska skyddas enligt OSL.

## **15 Förslagets konsekvenser**

Det förefaller oklart huruvida föreslagna straffskärpningar faktiskt ger den brottspreventiva effekt som avses, samtidigt som ett utökat straffrättsligt skydd för offentliganställda potentiellt sett ger ett viktigt signalvärde. Borlänge kommun vill framhärda vikten av ett ökat förebyggande arbete med samverkan och samarbete mellan samhällsviktiga verksamheter som ett komplement till eventuella straffskärpningar.



## **§ 81 Svar på remiss av SOU 2024:1 Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier / 2024/83**

### **Beslut**

Yttrandet rörande Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier (SOU 2024:1) antas som Borlänge kommuns yttrande.

### **Ärendet**

Regeringen beslutade den 21 april 2022 att utse en särskild utredare för att överväga olika författningsändringar för att minska offentliganställdas utsatthet för våld, hot och trakasserier. Borlänge kommun har givits möjlighet att yttra sig rörande den framtagna utredningen.

Beslut är enligt förslag från arbetsutskottet.

### **Beslutsunderlag**

Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier (SOU 2024:1)  
Remissmissiv, Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier (SOU 2024:1)

### **Skickas till:**

Regeringskansliet, Justitiedepartementet [ju.remissvar@regeringskansliet.se](mailto:ju.remissvar@regeringskansliet.se)  
Handläggare  
Kommunjurist