

Enskild motion

Motion till riksdagen 2017/18:2799

av **Ida Drougge (M)**

Tjänstemannaansvar – på riktigt!

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att vidga brottet tjänstefel så att även annan myndighetsverksamhet än myndighetsutövning innefattas och exempelvis hantering av offentliga medel är inkluderat, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa de straffrättsliga påföljderna suspension och avsättning vid myndighetsutövning och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att vidga brottet tjänstefel så att även ringa tjänstefel följs av straffansvar och påföljd och tillkännager detta för regeringen.

Motivering

Anställda inom stat och kommun kan idag dömas för tjänstefel, grovt tjänstefel och brott mot tystnadsplikten samt för mutbrott. För att tjänstefel ska kunna utdömas straffrättsligt behöver dock felet ha begåtts vid myndighetsutövning, samt inte anses som ringa. Till skillnad från tidigare (och i jämförelse med exempelvis Finland) är våra straffrättsliga bestämmelser endast reserverade för grova missbruk av ställning.

Av de totalt 8 520 tjänstefel som anmäldes 2012 lagfördes 23 stycken varav 16 fälldes. Ser vi över tid så har antalet anmälningar de senaste tio åren fördubblats, samtidigt som upplärningsprocenten ligger på ungefär samma låga nivå som vid cykelstöld. När justitierådet Thomas Bull förklarar statistiken menar han att domstolarna blivit allt mer förlåtande i sin rättstillämpning, så till den grad att tjänstefel närmast är avkriminaliserat.

Den vanligaste konsekvensen är istället att anställda vid fel anmäls till personalansvarsnämnd eller disciplinnämnd, för att det på så vis ska skötas inom arbetsplatsen. De disciplinpåföljder som normalt finns är varning och löneavdrag på upp till 25 procent av lönen i maximalt 30 dagar. Avsked finns inte som påföljd, men kan bli en

konsekvens vid upprepade förseelser i enlighet med lagen om anställningsskydd och lagen om offentlig anställning.

Ett disciplinärt förfarande har dock stora svagheter i jämförelse med ett straffrättsligt förfarande. Framför allt kan inte en disciplinnämnd inom arbetsplatsen anses agera lika självständigt och opartiskt som en domstol. Därför är också förtroendet för densamma lägre. Om exempelvis den anställde har agerat fel men i arbetsplatsens intresse, eller om det felaktiga agerandet beror på arbetsplatsens egen praxis, rekommendation eller kultur så kan det antas påverka utgången av ett disciplinärende.

För både arbetsgivare och anställd torde ett friande av domstol rentvå eventuella misstankar på ett långt mer effektivt sätt än om ärendet sköts internt på arbetsplatsen. En domstolsprocess är dessutom till skillnad från ett disciplinärende transparent. Berörda parter samt intresserad allmänhet kan tack vara offentlighetsprincipen ta del av parternas argument samt av domstolens resonemang. I ett disciplinärende kan inte en medborgare som anser att tjänstemannen exempelvis hanterat dennes skattepengar felaktigt försäkra sig om att ärendet bedöms objektivt eftersom att argument och resonemang från ett sådant ärende inte är offentliga.

Justitieombudsmannen (JO) nämnde i sitt remissvar till 1976 års tjänstemannareform att ”en straffpåföljd har en betydligt starkare normbildande effekt än vad en disciplinpåföljd har”. Dessutom är en domstolsprocess mer långtgående i den mån att det både för den anklagade samt för åklagaren finns möjlighet att överklaga beslutet.

För att kommuner och stat ska kunna upprätthålla förtroende är det viktigt att tveksamheter utreds och avgörs opartiskt, av utomstående och att detta sker så transparent som möjligt. Det gäller inte bara slöseri med skattepengar utan också korruption och osunda kulturer överlag.

Eftersom tjänstefel i straffrättsens mening idag enbart innefattar ageranden i myndighetsutövning så exkluderas all annan typ av myndighetsverksamhet som tjänstemän också är ansvariga för.

Hantering av offentliga medel regleras till viss del i annan lag, såsom budgetlagen, myndighetsförordningen och regelverk om revision, men samtliga är riktade till myndigheter och myndighetsledning och inte till enskilda tjänstemän. Detta samtidigt som enskilda tjänstemän bär ansvaret för ekonomiska rutiner.

Ida Drougge (M)