

Trygg på jobbet och ansvar som tjänsteman - två sidor av samma mynt?

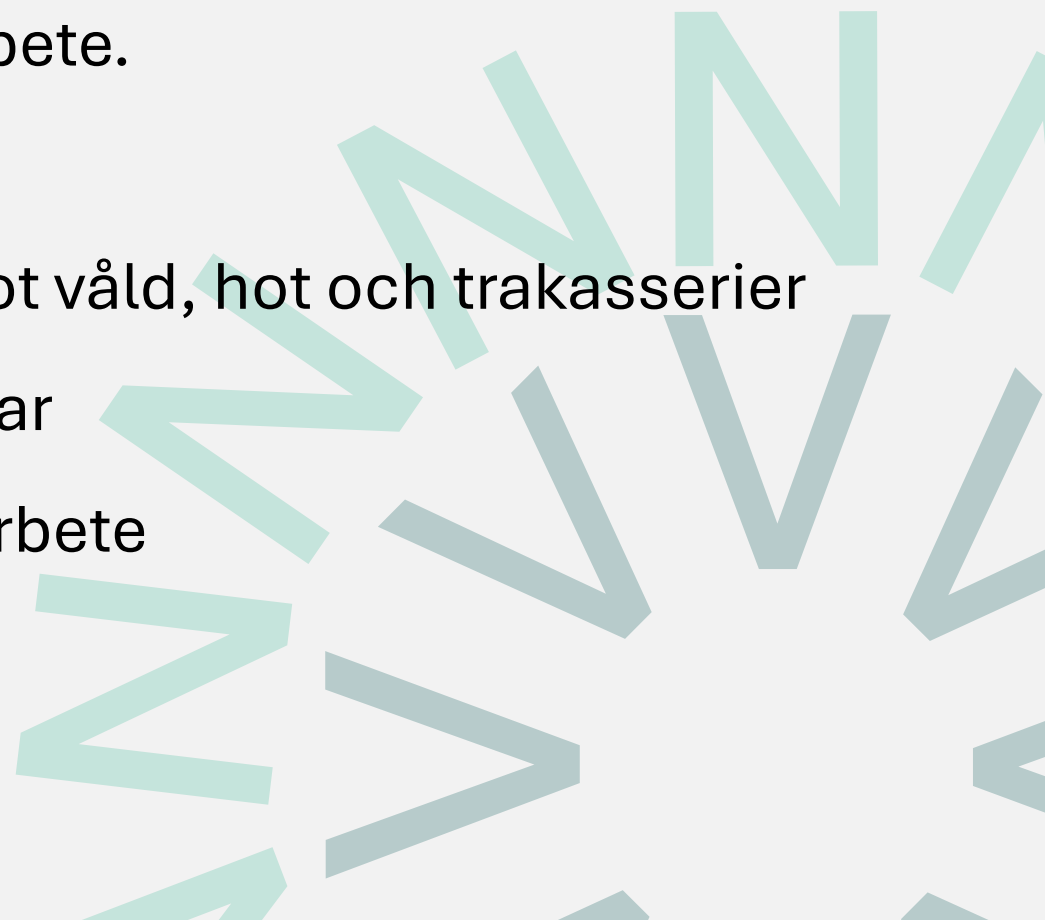
SLU den 11 mars 2026

Sofia Söderberg, chefsjurist Naturvetarna



Agenda

- Flera regelverk som samspelar för trygghet på jobbet
- Arbetsgivares förebyggande arbetsmiljöarbete.
- Åtgärder för att förebygga hot och våld.
- Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier
- Ett utökat straffrättsligt tjänstemannaansvar
- Fackförbundens ställningstaganden och arbete



Flera regelverk som samspelar för trygghet på jobbet

Arbetsmiljörätt –
förebyggande arbete

Arbetsrätt –
relationen mellan
arbetsgivare och
arbetstagare

Brottsbalken – straff
för enskilda som
begår brott

Ersättning vid
arbetsskada – statlig
och kollektivavtalad
försäkring

Flera regelverk som samspelar för trygghet på jobbet

**Brottsbalken – straff
för enskilda som
begår brott**

Flera regelverk som samspelar – straffrättslig reglering

Polisanmälan, förundersökning, rättsprocess och dom mot enskild gärningsperson.

Offentlig rätt, domstolar dömer ut straff som påföljd efter ansvar för brottslig gärning

Högt beviskrav ”bortom rimligt tvivel”.

Våld kan vara

- Misshandel, 3 kap. 5 § BrB – skyddsintresse enskilt.
- Våld, hot eller förgripelse mot tjänsteman, 17 kap. 1-2 §§ BrB – skyddsintresse det allmänna.

Hot kan vara

- Olaga hot, 4 kap. 5 § BrB – skyddsintresse enskilt.
- Våld, hot eller förgripelse mot tjänsteman, 17 kap. 1-2 §§ BrB, skyddsintresse det allmänna.

Hat kan vara

- Förolämpning, 5 kap. 3 § BrB – skyddsintresse enskild – men enskilt åtal huvudregel.
- Förolämpning mot tjänsteman, 17 kap. 3 § BrB – skyddsintresse det allmänna

Flera regelverk som samspelar för trygghet på jobbet

Ersättning vid
arbetsskada – statlig
och kollektivavtalad
försäkring

Flera regelverk som samspelar – arbetsskador omfattas av försäkring

Om våld, hot om våld eller hat leder till arbetsskada, kan du ha rätt till ersättning för din inkomstförlust som beror på arbetsskadan.

Vad är en arbetsskada?

- En skada eller en sjukdom som har uppkommit pga. **olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet.**
- Krävs **orsakssamband** mellan faktorer i arbetet och skadan.
- Minst 1/15-dels inkomstförlust, minst en fjärdedels prisbasbelopp, som kan antas **bestå i minst ett år.**
- **Arbetsgivaren är skyldig att utan dröjsmål anmäla** arbetsskador, olycksfall och allvarliga tillbud till Försäkringskassan och vid behov Arbetsmiljöverket via webbplatsen www.anmalarbetsskada.se.
- **Dokumentera skada hos läkare direkt**, men bedöms inte som arbetsskada förrän långt senare.

Statlig socialförsäkring, ersättning i form av livränta.

Kollektivavtalad försäkring, ersättning beror på avtal, olika sektorer: PSA, TFA, TFA-KL.

Mer information: www.arbetsskadeguiden.se

Flera regelverk som samspelar för trygghet på jobbet

Arbetsrätt –
relationen mellan
arbetsgivare och
arbetstagare

Arbetsrättsliga konsekvenser – några exempel

Du ska inte behöva ”stå ut med” brott mot dig på jobbet!

- Inte en del av arbetsskyldigheten, men däremot **att ta risken**.

Varifrån kommer våld, hot, eller hat?

- **Inifrån organisationen:** arbetsrättsliga regelverk kan aktualiseras (utöver arbetsmiljö, straffrätt och arbetsskadeförsäkring).
- **Utanför organisationen,** arbetsmiljö, straffrätt och arbetsskadeförsäkring.

Arbetsgivaren ska förebygga, utreda och åtgärda trakasserier enligt diskrimineringslagen

- Trakasserier när det kommer från kollegor eller chef.

Löser omplacering problemet?

- Arbetsgivare måste följa lag och avtal om de vill omplacera dig.

Om våld eller hot leder till sjukdom eller funktionsnedsättning, förstärkt anställningsskydd

- Har arbetsgivaren anpassat arbetet?

Arbetsgivares förebyggande arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljörätt –
arbetsgivarens
förebyggande
arbete

Arbetsgivares förebyggande arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljölagen syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt även i övrigt skapa en god arbetsmiljö.

- **Allmänna skyldigheter för arbetsgivaren** att vidta åtgärder för att säkerställa att arbetsmiljön är av tillfredställande beskaffenhet, bland annat.
 - Samverka.
 - Riskbedöma ensamarbete.
 - Systematiskt arbetsmiljöarbete.
 - Utan dröjsmål anmäla tillbud till Arbetsmiljöverket.

Planering och organisering av arbetsmiljöarbete, AFS 2023:2, grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar.

Våld och hot om våld, AFS 2023:2, 5 kap.

Åtgärder för att förebygga hot och våld

Föreskrifter om att förebygga våld och hot om våld, AFS 2023:2 kap. 5

Skyldigheter för arbetsgivare gäller allt våld och alla hot om våld som kan förekomma i arbetet.

- **Ordna arbetet riskförebyggande** så långt möjligt.
- **Särskilda säkerhetsrutiner** för arbete som kan innebära sådan risk.
- **Följa upp säkerhetsrutinerna** och uppdatera: alltid aktuella.
- **Arbetstagare ska känna till** säkerhetsrutinerna.
- **Särskilt stöd och handledning** till arbetstagare.
 - Vid arbete med risk för återkommande våld och hot om våld.
- **Arbetsplatsen** ska placeras, utformas och utrustas så att riskerna förebyggs.

Åtgärder för att förebygga hot och våld

Föreskrifter om att förebygga våld och hot om våld, AFS 2023:2 kap. 5

Arbetstagaren ska ha möjlighet att snabbt få hjälp i situation med våld eller hot om våld.

- **Larm** för att tillkalla hjälp om det behövs för säkerheten.
- **Fastställda rutiner** för vem som ska ta emot larm och vad som ska göras vid larm.
- **Regelbunden övning** av säkerhetsrutiner och åtgärder vid larm.
- **Sköta om och kontrollera** larmutrustning.
- **Andra tekniska hjälpmedel** om det behövs..

Inte tillåta ensamarbete om arbetsuppgiften innebär påtaglig risk för våld eller hot om våld.

- **Påtaglig risk?**
- **Ensamarbete regleras särskilt** och vilka skyldigheter arbetsgivaren har då.

Uppföljande åtgärder, arbetsgivaren ska utreda och dokumentera tillbud och händelser.

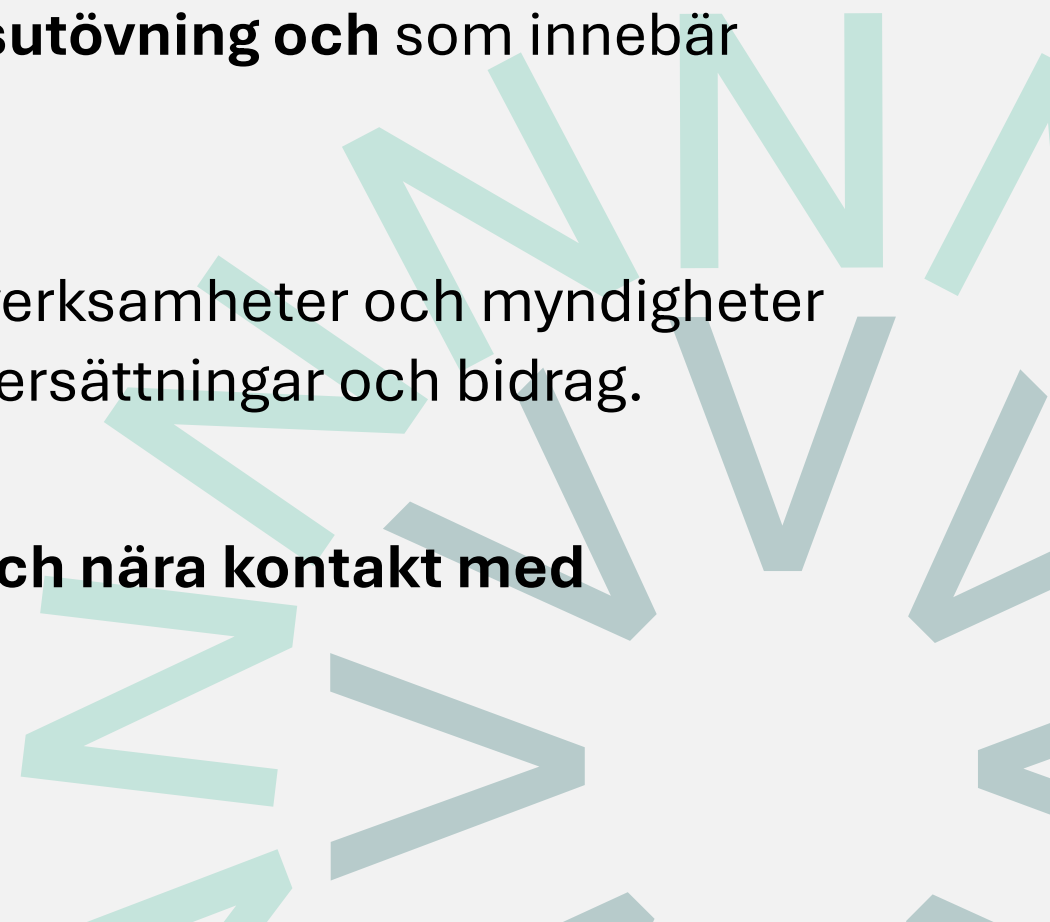
Utredning visar förekomst av hot, hat och våld mot offentliganställda

- Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier, januari 2024, SOU 2024:1.
- Straff- och förvaltningsrättsliga lagändringar trädde i kraft 2025



Utredning visar förekomst av hot, hat och våld mot offentliganställda

Situationer med större risk för hot och våld enligt utredningen.

- **Arbetsuppgifter som innefattar myndighetsutövning** och som innebär beslut med stor påverkan på enskilda.
 - **Brottstrutredande myndigheter**, dömande verksamheter och myndigheter som utövar tillsyn eller beslutar om tillstånd, ersättningar och bidrag.
 - **Arbetsuppgifter som innebär omfattande och nära kontakt med allmänheten** eller klienter.
- 



Utredning visar förekomst av hot, hat och våld mot offentliganställda

Utsattheten har ökat

- Hårdnande samhällsklimat.
- Teknisk utveckling har lett till utsatthet via sociala medier.
- Nationella satsningar för att motverka organiserad brottslighet försätter handläggare i "blickfånget".
- Utsatthet mot anhöriga som är lätta att hitta via digital tillgänglighet.

Ett allvarligt demokratiproblem och ett rekryteringsproblem för arbetsgivare.



Ny lagstiftning – bl.a. förolämpning mot tjänsteman

I kraft
sedan
sommaren
2025

Våld eller hot mot tjänsteman har ändrats

- Utvidgas till att omfatta hot om andra brottsliga gärningar än våld.
- Normalgrad: böter eller fängelse högst 3 år.
- Grovt brott: 1,5 år – 8 års fängelse.
- **”Vid myndighetsutövning”** istället för ”i myndighetsutövning”.
- Görs till ett av brotten som tillsammans kan utgöra olaga förföljelse.

Nytt brott förolämpning mot tjänsteman, böter eller upp till 6 månaders fängelse.

- Riktar beskyllning, nedsättande uttalande eller förödmjukande beteende
 - Därmed angriper tjänsteman **vid myndighetsutövning** eller
 - Gör det för att tvinga fram, hindra eller hämnas för en åtgärd vid myndighetsutövningen
- Döms om gärningen ägnad att kränka tjänstemannens självkänsla eller värdighet



Vad tycker Naturvetarna?

Det går att göra mer!

Bra idé med samlande stödfunktion som kan stötta offentliga arbetsgivare med kunskap, råd stöd i frågor rörande hanteringen av våld, hot och trakasserier.

Skärp kraven på arbetsgivaren och ge fackförbund bättre möjlighet att agera! Inför en skadeståndssanktionerad skyldighet för arbetsgivare att utreda och åtgärda när arbetstagare har utsatts för hot, hat och våld i tjänsten.

Säkerställ brottsskadestånd till den som utsätts för brott i tjänsten!



Vad tycker Saco-S?

Välkomnar skärpning men ser motsättningar

Positivt med skärpt och moderniserat regelverk. Tydliggör vad en statstjänsteman ska tåla.

Kan förbättra arbetsmiljön och öka polisanmälningar. Motverkar ökad tolerans för hot och påtryckningar.

Skyddet bör omfatta fler verksamheter än myndighetsutövning, t.ex. utbildning, forskning, kriminalvård och SIS.

Oro för att förverkligande av Tidöavtalet kan öka hot mot offentliganställda. Lagändringar måste dra åt samma håll...



Utredning och lagförslag om ett utökat straffrättsligt tjänstemannaansvar

- Straffrättsliga åtgärder mot korruption och tjänstefel, 30 juli 2025, SOU 2025:87.
- Lagrådsremiss den 2 februari 2026, regeringen föreslår lagändringar den 3 juli 2026



Vad är egentligen ”tjänstemannaansvar”?

Tjänstefel BrB 20 kap. 1 §

- uppsåtliga eller av oaktsamhet
- vid **myndighetsutövning**
- genom handling eller underlåtenhet
- **åsidosätter vad som gäller för uppgiften**
 - böter eller fängelse i högst två år.
- **Ringa:** ”med hänsyn till gärningsmannens befogenheter eller uppgiftens samband med myndighetsutövningen i övrigt eller till andra omständigheter”
 - döms inte till ansvar.
- **Grovt:** uppsåtliga, allvarligt missbrukat ställning, gärningen för enskild eller allmänna medfört allvarligt förfång eller betydande otillbörlig förmån.
 - Lägst sex månader och högst sex år.
- Beslutande i statlig eller kommunal församling omfattas inte. Tillämpas inte om straffbelagt i annan §

Fackliga synpunkter på utredning om Straffrättsliga åtgärder mot korruption och tjänstefel (SOU 2025:87)

Utredningen menar att...

- skyddet mot korruption måste stärkas,
- det saknas möjligheter att döma politiskt förtroendevalda för brott och
- möjligheten att utkräva individuellt ansvar av tjänstemän som hanterar offentlig upphandling är otillräcklig – inte ”vid myndighetsutövning”.

Men finns det verkligen luckor i lagen?

- Tjänstefel – vid myndighetsutövning
- Trolöshet mot huvudman - förtroendeställning
- Mutbrott – träffar inte lokalt gynnade av visst beslut

Kritik från samtliga fackförbund, LO-TCO-Saco fick till slut in gemensam expert

- Arbetsrättsligt, offentlighetsrättsligt och straffrättsligt individuellt ansvarsutkrävande som finns är tillräckligt.
- Utredning från 2022 visar att nuvarande skydd är funktionellt.
- Arbetsrättsliga perspektiv har inte tillräckligt beaktats – organisationens ansvar vs det individuella
- Kan avskräcka kompetent personal.

Ny lagstiftning föreslås i lagrådsremiss – bl.a. nytt brott

**Nytt brott,
föreslås
träda i
kraft 3 juli
2026**

Missbruk av offentlig ställning

- **Uppsåtliga** lag- eller författningsstridiga handlingar/underlåtenheter
- Vid utövande av offentlig tjänst eller uppdrag
- **I syfte** att få en otillbörlig förmån för sig själv eller annan **eller** otillbörligt missgynna någon annan.
- Böter eller fängelse max 2 år.
- Grovt: fängelse 1,5 år – 6 år.

Skärpt straff grovt tjänstefel

- Minimistraff höjs till fängelse 1,5 år.

Utvidgad åtalsanmälningsskyldighet LOA

- Åtalsanmälan ska även omfatta missbruk av offentlig ställning

Tack för att du lyssnat!

Följ @Naturvetarna på LinkedIn, Facebook & Instagram

Bli medlem!

