

## Svar på Tingsrydsförslag om granskning av anställda

Ett förslag har inkommit till Tingsryds kommun där det föreslås att de som är anställda inom kommunen ska kunna uppvisa utdrag ur belastningsregistret var tredje år, mot ansvarig eller mot brukare om det är inom vården.

### Lagstiftning

Med utgångspunkt i nuvarande lagstiftning är kommunen som arbetsgivare skyldig att begära att den som erbjuds anställning lämnar utdrag ur belastningsregistret. Detta gäller till exempel enligt skollagen (2010:800) inom förskoleverksamhet, skola och skolbarnsomsorg. Den som inte lämnat ett registerutdrag får inte anställas. Skollagen gäller även uppdragstagare med flera, lärarstudenter och vissa vuxenstuderande samt deltagande i arbetsmarknadspolitiska program. Motsvarande skyldigheter att kontrollera registerutdrag gäller enligt:

- lagen (2007:171) om registerkontroll av personal vid vissa boenden som tar emot barn, och
- lagen (2010:479) om registerkontroll av personal som utför vissa insatser åt barn med funktionshinder.

Arbetsgivaren kan i dag begära registerutdrag även för andra arbetstagare än de som finns angivna i lag. Det är då arbetstagaren som själv begär ut registerutdraget och överlämnar eller visar upp detta för arbetsgivaren. Utdraget innehåller integritetskänsliga uppgifter, och arbetsgivare bör därför överväga nyttan med åtgärden för andra verksamheter än de som regleras i lag, i förhållande till skyddet för den enskilde arbetssökandens personliga integritet.

Det finns ett par statliga utredningar som har berört frågan om registerkontroll i arbetslivet. Den senaste är Utredningen om belastningsregisterkontroll i arbetslivet (SOR 2019:19). I betänkandet lämnas förslag om ett utökat författningsstöd för registerkontroll i arbetslivet såvitt avser bl.a. enskilda aktörer som utför vård- och omsorgsinsatser i hemmet åt äldre personer eller personer med funktionsnedsättning. Utredningen föreslår en ny ”lag om registerkontroll av personal som utför vissa insatser i hemmet åt äldre personer eller personer med funktionsnedsättning”. Betänkandet har ännu inte lett till lagstiftning.

De statliga utredningarna visar bland annat på de etiska aspekterna gällande registerutdrag och det är då framförallt integritetsfrågan som har blivit föremål för diskussioner.

### Tingsryds kommuns hantering av registerkontroller

Tingsryds kommun följer självklart ovan nämnda lagstiftningar, men har också sedan i september 2022 en rutin för registerutdrag vid nyrekrytering inom vård- och omsorgsförvaltningen. Rutinen ska tillämpas innan en arbetssökande erbjuds anställning, både tidsbegränsad anställning samt tillsvidareanställning, innan någon erbjuds eller tilldelas uppgifter via uppdrag (etc. konsulter) samt innan praktiktjänstgöring (ej elever från

grundskola/gymnasium). På grund av integritetsskäl ska rutinen inte tillämpas på redan anställda inom vård- och omsorgsförvaltningen. Vidare ska rutinen endast tillämpas på sökande som kommer att komma i kontakt med vård- och omsorgstagare i deras hem, exempelvis: första linjens chefer, sjuksköterskor, undersköterskor, vårdbiträden, arbetsterapeuter, fysioterapeuter, vårdare, personliga assistenter, boendestödjare, omsorgsassistenten mm.

Det kan diskuteras om Tingsryds rutin för registerutdrag vid nyrekrytering inom vård- och omsorgsförvaltningen är tillräcklig för att kunna förhindra att omsorgstagare blir utsatta för brott av personal. Det skulle kunna vara så att en person vid anställningstillfället inte har någon dom som syns i registerutdraget, men att något brott begås under tiden för anställningen i Tingsryds kommun. Om personen själv inte informerar, så finns det en risk att arbetsgivaren inte får kännedom om det begångna brottet.

Som arbetsgivare ser vi dock vikten av tillit och öppen dialog med personalen. Kommunen eftersträvar kommunikation med de anställda och som arbetsgivare är ambitionen att den öppna dialogen också leder till att anställda informerar sin närmaste chef om sådant som kan vara av vikt för arbetet.

Att kontrollera varje arbetstagares registerutdrag var tredje år ska också ställas mot skyddet för den personliga integriteten som också har varit föremål för statliga utredningar. Så sent som 2018 övervägde regeringen ett förbud för arbetsgivare att kräva att jobbsökande ska visa utdrag ur polisens belastningsregister eftersom det kan anses vara ett ingrepp i den personliga integriteten och kan leda till att personer som har avtjänat straff har svårt att få jobb.

Att en arbetstagare dömts för ett brott behöver inte heller betyda att personen nödvändigtvis är olämplig för att arbeta inom vård- och omsorg. Därför erbjuder kommunens nuvarande rutin en möjlighet att vid vissa brott göra en individuell bedömning med hänsyn till den sökandes yrkesmässiga samt personliga meriter. Samtidigt som det värnar om den etiska aspekten kan dock undantaget som den individuella bedömningen innebär bli problematisk ur samma aspekt då anställd personal inte längre behandlas lika jämförelsevis om inga undantag skulle få göras.

Att förhindra att anställning sker av en person som är dömd för brott är möjligt då det är kommunen som fattar beslut om vem som anställs i organisationen. Om det skulle uppstå en situation där en redan anställd person visar sig ha begått ett brott så har kommunen i dagsläget inget lagstöd för att agera. Prejudicerande domar visar på att det finns vissa särskilda fall där ett brott begånget på fritiden kan få konsekvenser för anställningen, men det är långt ifrån alla brott. Det finns därför begränsade möjligheter för kommunen att agera ifall det skulle framkomma att en anställd har begått ett brott på fritiden. Kommunen har inte heller något lagstöd för att tvinga de anställda att uppvisa registerutdrag.

Utifrån ett samhällsperspektiv kan det också diskuteras om personer som är dömda för brott inte ska ges möjlighet att få eller behålla ett arbete, trots avtjänat straff.

Utifrån ovanstående resonemang är bedömningen att Tingsryds kommun redan idag gör mer än lagen kräver och att skälen för att införa registerkontroll av all personal var tredje år inte är tillräckliga. Kommunen inväntar dock utredningarna på nationell nivå som nämns ovan och kommer självklart att följa eventuella nya lagstiftningar ifall sådana införs.

Cecilia Bülow  
HR-chef

# UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN: Jörgen Wijk  
TID: 2023-10-26 12:27:58 +02:00  
IDENTIFIKATIONSTYP: SMS (+46722001513)  
IDENTIFIKATIONS-ID: 75e4539d304542d1bd007dad8f14b2a8



NAMN: Jörgen Kennedy  
TID: 2023-10-26 13:54:01 +02:00  
IDENTIFIKATIONSTYP: SMS (+46728892433)  
IDENTIFIKATIONS-ID: 806208801e124f34b5095ceab20added



NAMN: Håkan Karlsson  
TID: 2023-10-26 15:37:44 +02:00  
IDENTIFIKATIONSTYP: SMS (+46706472205)  
IDENTIFIKATIONS-ID: 6dbd3353500649b492c7f3faf5cee7f0



Certifierad av Comfact Signature  
Accepterad av alla undertecknare  
2023-10-26 15:37:50 +02:00  
Ref: 97519SE  
[www.comfact.se](http://www.comfact.se)



[Validera dokumentet](#) | [Användarvillkor](#)