



Vård- och omsorgsförvaltningen  
Matilda Funkquist Cullinan  
Epost: matilda.funkquist.cullinan@vasteras.se

Kopia till

Nämnden för personer med funktionsnedsättning

## Tjänsteutlåtande - Utdrag ur belastningsregistret

### Förslag till beslut

1. Utredningen daterad den 17 november 2022 läggs till handlingarna och uppdraget avslutas.
2. Förvaltningen får i uppdrag att ta fram rutiner för kontroll av utdrag ur belastningsregistret vid nyanställning av vuxenkundnära personal inom egenregin samt att verkställa dessa.

### Ärendebeskrivning

Under nämnden för personer med funktionsnedsättnings sammanträden den 24 augusti och 21 september 2022 gavs förvaltningen i uppdrag att:

1. Utredda vid vilka anställningar utdrag ur polisens belastningsregister kan och ska begäras
2. Nya rutiner införs för att göra ovanstående möjligt
3. Utredda om det kan införas rutiner för kontroll av utdrag från brotts- eller misstankeregistret vid anställning av personal
4. Utredda om man kan kräva att personal som arbetar nära nämndens kunder regelbundet eller efter behov lämnar in registerutdrag från både brottsregister och misstankeregister

Uppdraget resulterade i en utredning om de legala krav och förutsättningar som finns för inhämtande av utdrag ur belastnings- och misstankeregistret.

Vid nyanställning för arbete med barn och på LSS-boenden finns krav på att verksamheten ska kontrollera utdrag ur belastningsregistret. Detta görs redan och erforderliga rutiner finns.

För arbete med vuxna finns inget krav på kontroll av utdrag vid nyanställning men det finns heller inga legala hinder för detta. Förvaltningens bedömning är därför att utdrag ur belastningsregistret borde införas. Rekommendationen är dock att inte kräva utdrag ur misstankeregistret.

För kontroll av utdrag ur belastnings- och misstankeregistret under anställningstiden bedömer förvaltningen att det inte borde införas då brotten i belastningsregistret sällan är ny information för nämnden samt att konsekvenserna av utdragen är arbetsrättsligt svåra.

Vård- och omsorgsförvaltningen har till nämnden för personer med funktionsnedsättning lämnat följande förslag till beslut:

1. Utredningen daterad den 17 november 2022 läggs till handlingarna och uppdraget avslutas.
2. Förvaltningen får i uppdrag att ta fram rutiner för kontroll av utdrag ur belastningsregistret vid nyanställning av vuxenkundnära personal inom egenregi samt att verkställa dessa.



Vård och omsorgsförvaltningen  
Matilda Funkquist Cullinan  
Epost: matilda.funkquist.cullinan@vasteras.se

Nämnden för personer med funktionsnedsättning

## Utdrag ur belastningsregistret

### Uppdraget

Under nämnden för personer med funktionsnedsättnings sammanträden den 24 augusti och 21 september 2022 gavs förvaltningen i uppdrag att:

1. Utredda vid vilka anställningar utdrag ur polisens belastningsregister kan och ska begäras (M och KD:s initiativ)
2. Nya rutiner införs för att göra ovanstående möjligt (M och KD:s initiativ)
3. Utredda om det kan införas rutiner för kontroll av utdrag från brotts- eller misstankeregistret vid anställning av personal (SD:s initiativ)
4. Utredda om man kan kräva att personal som arbetar nära nämndens kunder regelbundet eller efter behov lämnar in registerutdrag från både brottsregister och misstankeregister (SD:s initiativ)

### Relevant lagstiftning

Regler om utdrag ur misstanke- och belastningsregistret finns bland annat i:

- Lag (1998:621) om misstankeregister
- Förordning (1999:1135) om misstankeregister
- Lag (1998:620) om belastningsregister
- Förordning (1999:1134) om belastningsregister
- Lag (2010:479) om registerkontroll av personal som utför vissa insatser åt barn med funktionshinder
- Lag (2013:852) om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn
- Lag (2007:171) om registerkontroll av personal vid vissa boenden som tar emot barn

Möjligheten till utdrag ur *misstankeregistret* är väldigt begränsat. Generellt kan sägas att utdrag endast aktuellt när det rör uppgifter om misstanke om brott som lett till åtal, inte enbart misstanke. Rätten till utdrag gäller då vid anställning av personal inom psykiatrisk sjukvård, vård av utvecklingsstörda, vård av barn och ungdom, tvångsvård av missbrukare, kontaktperson,

kontaktfamilj och liknande<sup>1</sup>. Utdragen gäller personalen som arbetar nära barn eller kund. Enskild har också alltid rätt att begära utdrag om sig själv.

Gällande utdrag ur *belastningsregistret* finns en möjlighet, likt den som gäller för misstanke som lett till åtal, att begära uppgifter om brott som lett till en annan påföljd än böter vid anställning av personal inom psykiatrisk sjukvård, vård av utvecklingsstörda, vård av barn och ungdom, tvångsvård av missbrukare, kontaktperson, kontaktfamilj och liknande<sup>2</sup>. Uppgifterna gäller personalen som arbetar med enskild. Enskild har också alltid rätt att begära utdrag om sig själv.

### **Olika typer av utdrag beroende på tjänst**

Utdragen är anpassade utifrån vilken verksamhet personen ämnar jobba i och inkluderar endast de brott som anses vara relevanta för respektive arbete. Kontrollen över egna uppgifter innehåller alla punkter i belastningsregistret och är inte anpassat utifrån tilltänkt arbete.

Relevanta utdrag för nämndens verksamhet är:

- Arbete med barn med funktionsnedsättning
- Arbete på HVB-hem (familjehem)
- Arbete med barn i annan verksamhet än skola eller förskola
- Kontroll för egna uppgifter i belastningsregistret

Specifikt utdrag för arbete med vuxna finns inte i dagsläget.

### **När ska nämnden kräva utdrag?**

Vid arbete med barn är nämnden skyldig att kräva utdrag ur belastningsregistret. För nämnden för personer med funktionsnedsättningsdel gäller det exempelvis för familjehem, personal på LSS-boende, kontaktperson, avlösarservice med mera. Kravet gäller inte administrativ personal som inte arbetar i kontakt med barn.

För personal som ska arbeta inom LSS-verksamhet eller HVB-hem/familjehem ska en kopia av utdraget sparas två år från det att anställningen påbörjades.

För övrigt arbete med barn ska en anteckning om att utdraget har visats upp göras men kopia får inte sparas.

Utdragen är inte tänkta att begäras ut för samtliga sökande, endast de som nämnden valt att gå vidare med i anställningsprocessen, och heller inte återkommande under anställningstiden.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Exempel från 4 § punkt 6, 9 a-e Förordning om misstankeregister

<sup>2</sup> 11 § punkt 5, 8 a-e Förordning om belastningsregister

<sup>3</sup> <https://polisen.se/tjanster-tillstand/belastningsregistret/information-till-arbetsgivare-om-registerutdrag/>

### **När kan nämnden själv kräva utdrag?**

Vid utdrag måste socialnämndens rätt att självständigt begära utdrag om en person skiljas från enskilds rätt att begära utdrag om sig själv. Enskild har alltid rätt att begära ut uppgifter om sig själv men nämndens rätt att begära är begränsad.

Socialnämnden kan självständigt begära utdrag för en person de valt att gå vidare med i anställningsprocessen vid arbete med barn eller personer med intellektuell funktionsnedsättning. Utdraget skickas alltid hem till enskild, inte till nämnden.

Utdragen är inte tänkta att begäras ut för samtliga sökande och heller inte återkommande under anställningstiden.<sup>4</sup>

### **När kan nämnden kräva att enskild inkommer med eget utdrag?**

I de fall nämnden vill ta del av utdrag ur register för arbete med vuxna är det utdraget gällande kontroll av egna uppgifter som är lämpligast då det även inkluderar exempelvis fortkörning, bedrägeri, stöld med mera vilket inte alltid finns med i de övriga utdragen.

Nämnden kan aldrig kräva att enskild vid anställning lämnar in ett registerutdrag men nämnden kan aktivt plocka bort personer som inte inkommer med utdrag från tilltänkta kandidater utifrån den fria anställningsrätten.

#### *Fri anställningsrätt*

Kommunala nämnder kan anställa den person som de anser vara bäst lämpad för tjänsten utifrån den fria anställningsrätten. Det finns alltså inga rättsliga krav på att anställa den som är mest kvalificerad så som det finns inom statliga myndigheter.

#### *Diskrimineringslagstiftning*

Trots den fria anställningsrätten finns vissa krav på likabehandling i anställningsprocesser. Om kommunen bryter mot någon av diskrimineringsgrunderna kan den bortplockade kandidaten överklaga beslutet. De sju grunderna är:

1. Kön
2. Könsoverskridande identitet eller uttryck
3. Etnisk tillhörighet
4. Religion eller annan trosuppfattning
5. Funktionsnedsättning
6. Sexuell läggning
7. Ålder

---

<sup>4</sup> <https://polisen.se/tjanster-tillstand/belastningsregistret/information-till-arbetsgivare-om-registerutdrag/>

Brottsregister eller annan kriminell historik innefattas inte i någon av diskrimineringsgrunderna och krav på utdrag kan alltså inte klagas på utifrån diskriminering.

*Saklighet och opartiskhet samt legalitet, objektivitet och proportionalitet*

Kommunen ska i sin verksamhet iaktta saklighet och opartiskhet<sup>5</sup> och kan inte begära in utdrag från vissa i anställningsprocesser men inte andra då det i det fallet kan bli aktuellt med diskriminering. Utdragen ska grundas i styrande dokument så som riktlinjer eller rutiner för att hanteringen ska bli så saklig och opartisk som möjligt.

Utdragen ska även vara legala, objektiva och inte vara mer långtgående än nödvändigt för att uppnå ändamålet. Åtgärden ska också stå i rimligt förhållande till den olägenhet som kan antas uppstå för den som åtgärden riktas mot.<sup>6</sup>

### **Krav på utdrag under anställningstiden**

Att kräva utdrag under anställningstiden innebär att nämnden måste ha ett syfte och en konsekvens av ett eventuellt register eller vägran att lämna register. Anledningen till inhämtandet måste vägas mot individens kränkta integritet och ska inte utnyttjas i onödan.

Om brott begås mot nämndens kunder innebär antagligen att nämnden får kännedom om brottet och är delaktig i utredningen som följer. Ett utdrag innehållande de brotten är därmed överflödigt.

Belastningsregistret innefattar endast brott som lett till annan påföljd än böter (exempelvis fängelse, villkorlig dom, fotboja, skyddstillsyn, samhällstjänst). Brott som innebär frihetsberövande straff kommer även det komma till nämndens kännedom för alla som har schemalagd tid då det automatiskt innebär frånvaro från tjänsten som rimligen inte går att bortförklara i längden. Skyddstillsyn döms i regel ut till personer som har missbruksproblematik i kombination med någon annan form av brottslighet. Grav missbruksproblematik hos en person är oftast känd hos arbetsgivaren. I praktiken kommer alltså utdrag ur belastningsregister under anställningstiden inte innebära särskilt många nya uppgifter för nämnden.

Att avskeda eller omplacera någon på grund av brott som inte drabbar nämndens verksamhet som leder till ett icke-frihetsberövande straff är inte en tillåten grund enligt arbetsrätten i dagsläget och skulle antagligen innebära förhandlingar med fackliga representanter, skadestånd eller en rättslig process. Att avskeda eller omplacera någon på grund av att denne vägrar inkomma med registerutdrag eller finns med i misstankeregistret skulle antagligen få samma konsekvenser då inte heller det är en tillåten grund.

---

<sup>5</sup> 1 kap 9 § regeringsformen

<sup>6</sup> 5 § förvaltningslagen

### **Hantering internt**

Vid krav på inkommande av registerutdrag vid anställning och under anställningstiden måste rutiner på hur detta hanteras skapas. Flera frågor måste besvaras innan detta verkställs. Exempelvis:

- Inom vilka tjänster ska registerutdrag krävas?
- Innebär alla brott bortplockning från anställningsprocessen?
- Vilka brott är relevanta för tjänsten?
- Hur ska uppgiften om belastningsregister dokumenteras?
- Vilka brott innebär omplacering eller avskedande?
- Innebär brott en varning eller ska avskedande eller omplacering ske direkt?
- Ska olika brott hanteras olika under anställningen?
- Hur hanteras de personer som vägrar lämna utdrag under anställningstiden?
- Hur många punkter i misstankeregister är fog för bortplockning eller omplacering eller avskedande?

### **Hur gör andra kommuner?**

Flera kommuner kräver utdrag ur belastningsregistret för målgrupper inom socialtjänsten som det inte krävs för enligt lag.

Exempelvis:

Gotlands kommun – kontrollerar samtliga som ska arbeta eller vistas inom socialtjänsten i direktkontakt med enskilda

Linköpings kommun – kontrollerar alla som ska arbeta inom äldreomsorgen

Fagersta och Köpings kommun – kontrollerar alla nyanställda och timvikarier inom vård- och omsorg

Flera kommuner, exempelvis Hallstahammar, Surahammar och Kungsör funderar gällande utdragen men har inte fattat beslut än.

### **Hur gör våra privata utförare?**

Flera utförare kräver utdrag ur belastningsregistret för målgrupper inom socialtjänsten som det inte krävs för enligt lag.

Exempelvis:

Norlandia, Attendo och Continuum – kontrollerar samtliga nyanställningar

Hjärtpunkt Skiljebo – kontrollerar samtliga nyanställningar samt vart tredje år för anställda.

Personstöd – kontrollerar samtliga nyanställningar samt varje år för anställda

### **Förvaltningens bedömning**

I det fall nämnden har skyldighet att kräva utdrag ur belastningsregister finns redan uppställda rutiner kring detta.

Vid en rekryteringsprocess där det framgår att arbetsgivaren kräver att sökanden själv tar med sig utdrag ur registret finns möjligheten att avstå från att söka. Kravet tros därför ha en självsanerande effekt där urvalet av personer eventuellt kommer minska något men de som söker kommer antagligen inte ha lika många register med sig.

Att det inte finns krav på inhämtning från misstankeregistret innebär att lagstiftaren har tagit ställning för vilka register som anses lämpliga att kräva vid en anställning. Nämnden måste därför avgöra om de vill kräva en mer extensiv registerkontroll än den som lagstiftaren har bedömt som lämplig. Nämnden måste också ta ställning till hur punkterna i misstankeregister ska värderas och hanteras. Är exempelvis åtal för ringa misshandel relevant när personen inte blev dömd? Är fyra åtal av förtal utan fällande dom relevant?

Nämnden måste vidare avgöra hur bedömningen av ett misstankeregister ska göras vid anställning och under anställningstiden när rättssystemet friat personen och inte utdömt någon straffpåföljd.

Utifrån ovanstående bedömer förvaltningen att det inte finns några hinder att kräva utdrag ur belastningsregistret vid anställning. Fördelarna med att kunna sortera bort de sökanden med ett olämpligt belastningsregister anses överväga den olägenhet som kan uppstå för individerna.

Förvaltningen bedömer dock inte att det är lämpligt eller proportionerligt att kräva in utdrag ur misstankeregister då det bedöms vara en oproportionerlig åtgärd där fördelarna inte uppväger nackdelarna för individen och som innebär svårigheter med värdering och hantering av misstankar.

Utdrag under anställningstiden bedöms inte heller vara lämpligt då det rent praktiskt, med en eventuell omplacering eller avskedande av personer med fällande domar eller när personen vägrar lämna in utdraget, innebär stora svårigheter och kan vara svårt att genomdriva. Kravet anses därmed vara oproportionerligt.



§ 239

Dnr NF 2022/00431-2.4.2

**Svar på nämndinitiativ från (SD) - Gällande utredningar om utdrag ur misstanke- och brottsregistret kan begäras**

**Beslut**

Vård- och omsorgsförvaltningen föreslår nämnden att

1. Nämndinitiativet bifalls.
2. Nämndinitiativet bifalls.
3. Nämndinitiativet föranleder inte någon ytterligare åtgärd.

**Ärendebeskrivning**

Ingmarie Bjurstedt (SD) har i ett nämndinitiativ med rubriken *Nämndinitiativ från (SD) - Gällande utredningar om utdrag ur misstanke- och brottsregistret kan begäras* föreslagit att:

1. Att Nämnden för personer med funktionsnedsättning låter utreda om det kan införas rutiner för kontroll av utdrag från brotts- och misstankeregistret vid anställning av personal.
2. Att Nämnden för personer med funktionsnedsättning låter utreda om man kan kräva att personal som arbetar nära nämndens kunder regelbundet eller efter behov lämnar in registerutdrag från både brottsregistret och misstankeregistret.
3. Att Nämnden för personer med funktionsnedsättning låter utreda om man vid upphandling av extern aktör eller tjänst kan införa ett avsnitt i upphandlingsdokumenten som handlar om att säkerställa att personalen inte förekommer i vare sig brottsregister eller misstankeregistret.

Nämndinitiativet har den 24 augusti 2022 §231 anmälts till nämnden för personer med funktionsnedsättning för beredning.

Vård och omsorgsförvaltningen föreslår nämnden att:

1. Nämndinitiativet bifalls.
2. Nämndinitiativet bifalls.
3. Nämndinitiativet bifalls.

**Yrkanden**

Ordföranden yrkar bifall till nämnden för personer med funktionsnedsättnings arbetsutskott förslag till beslut.

**Proposition**

Ordföranden finner att nämnden för personer med funktionsnedsättning beslutar i enlighet med nämnden för personer med funktionsnedsättning arbetsutskott förslag till beslut.

**§ 207**

Dnr NF 2022/00346-2.4.2

**Svar på nämndinitiativ från (M) och (KD) - Kräv utdrag ur belastningsregistret**

**Beslut**

1. Nämndinitiativet bifalls.
2. Nämndinitiativet bifalls.

**Ärendebeskrivning**

Johan Henriksson (M), Thomas Frisk (M) och Elin Granqvist (KD) har i ett nämndinitiativ med rubriken Nämndinitiativ från (M) och (KD) - Kräv utdrag ur belastningsregistret föreslagit att ge förvaltningen i uppdrag att

1. Förvaltningen utreder vid vilka anställningar utdrag ur polisens belastningsregister kan och ska begäras.
2. Nya rutiner införs för att göra ovanstående möjligt.

Nämndinitiativet har den 21 juni 2022 §196 anmälts till nämnden för personer med funktionsnedsättning för beredning.

Vård och omsorgsförvaltningen föreslår att nämndinitiativet bifalls. Uppdraget föreslås återrapporteras till nämnden under hösten 2022.