



Aktbil 1

1. Vådaskott som sker i patron ur lådor ska framöver bedömas som en ringa tjänsteförseelse för vilken disciplinpåföljd inte bör meddelas. En förutsättning för en sådan bedömning är att det finns en patron ur låda och att den används. Om det inte finns en patron ur låda gäller bedömningen att tjänsteförseelsen inte är ringa. Detsamma gäller om det finns en patron ur låda men den inte används. Detsamma gäller också om man inom fem år från den nu aktuella händelsen avlossat ett vådaskott i en patron ur låda. Det finns anledning att se allvarigare på upprepade tjänsteförseelser.
2. Övrig vapenhantering – även den som sker vid pårustning och avrustning samt vid utbildning – ska ske med iakttagande av gällande regler för

hantering av skjutvapen. Underlåtenhet att iaktta gällande regler innebär ett åsidosättande av skyldigheterna i anställningen på ett sätt som inte är ringa. För en sådan tjänsteförseelse ska även framöver disciplinpåföljd meddelas.

3. Det saknas anledning att överväga en förändring av personalansvarsnämndens praxis vad gäller tjänstevapen som förlorats utanför skalskyddet. Detsamma gäller förlust av andra hjälpmedel för våldsanvändning och tillbehör samt annan utrustning som personligen har tilldelats en polisman.
4. Förlust av ett tjänstevapen inom skalskyddet ska framöver bedömas som en ringa tjänsteförseelse för vilken disciplinpåföljd inte bör meddelas. En förutsättning för en sådan bedömning är att tjänstevapnet endast är förlorat en kortare tid och att det återfinns inom skalskyddet. En ytterligare förutsättning är att berörd medarbetare inte inom fem år från den nu aktuella händelsen gjort sig skyldig till en liknande tjänsteförseelse. Det finns anledning att se allvarigare på upprepade tjänsteförseelser. Vad som anförts om tjänstevapen inom skalskyddet gäller även förlust av andra hjälpmedel för våldsanvändning och tillbehör samt annan utrustning som personligen har tilldelats en polisman.
5. Förlust av polardatorer, tjänstemobiler, tjänsteplattor, annan digital utrustning samt tjänstekort och polislegitimationer (polisbrickor) ska framöver bedömas som en ringa tjänsteförseelse för vilken disciplinpåföljd inte bör meddelas oavsett om förlusten sker inom eller utom skalskyddet. En förutsättning för en sådan bedömning är att utrustningen förlustanmälts omedelbart efter upptäckt av förlusten. En ytterligare förutsättning är att berörd medarbetare inte inom fem år från den nu aktuella händelsen gjort sig skyldig till en liknande tjänsteförseelse. Det finns anledning att se allvarigare på upprepade tjänsteförseelser.
6. Dokumentation ska ske av händelser som bedöms som ringa tjänsteförseelser. Händelserna ska anmälas till grupperna för skiljande- och disciplinärenden, varefter respektive chef kan besluta om avskrivning av ärendet med motiveringen att tjänsteförseelsen är ringa. Ärendet ska därefter överlämnas till medarbetarens närmaste chef för ett korrigerande samtal och de andra åtgärder som bedöms nödvändiga såsom kompletterande utbildning i vapenhantering eller bilkörning. Chefen ska skriftligen dokumentera vidtagna åtgärder och tillse att dokumentationen tillförs medarbetarens personalakt.
7. Felaktiga frihetsberövanden, underlåtenhet att verkställa ett beslut om upphävande av frihetsberövande och felaktiga tvångsåtgärder såsom

husrannsakan i bostad på felaktig adress ska framöver som huvudregel föranleda en disciplinpåföljd i form av ett löneavdrag. Åtgärderna innebär en allvarlig kränkning av den enskildes integritet.

8. Arbetsgivaren ska alltid vidta åtgärder mot misskötsamhet. Den första åtgärden är att noggrant dokumentera misskötsamhetens art och omfattning samt de åtgärder som misskötsamheten föranleder. Arbetsgivaren måste vidare vidta åtgärder mot misskötsamheten. Dessa åtgärder kan innefatta bland annat muntlig tillsägelse, medvetandegörande samtal, skriftlig erinran eller disciplinåtgärd samt skiljande från anställning genom uppsägning eller avsked.
9. Att uppsåtligen göra sig skyldig till ett brott eller en tjänsteförseelse är alltid försvårande. Detta gör sig särskilt gällande om felbeteendet innefattar våldsanvändning eller åsidosättande av grundläggande moment i den polisiära processen (åsidosättande av rättssäkerhetsgarantier, felaktig dokumentation och bevishantering, manipulation av dokumentation och bevishantering, otillbörligt gynnande av sig själv, närstående eller annan polisanställd samt åberopande eller annat missbruk av tjänsteställning). Att underlåta att rapportera eller att i övrigt vidta åtgärder mot en polisanställd i strid med tjänsteplikt och gällande regler är mycket förtroendeskadligt. De ovan anförda omständigheterna ska tillmätas betydelse i skärpande riktning vid bedömning av skiljande- och disciplinärenden.
10. Personalansvarsnämndens beslutsfattande ska vara mer omedelbart och i större utsträckning grunda sig på den muntliga föredragningen. Det skriftliga underlaget ska som huvudregel alltid innefatta ett förslag till beslut och en föredragningspromemoria. I särskilt känsliga ärenden kan det skriftliga underlaget delas ut i omedelbar anslutning till mötet till undvikande av obehörig spridning, varvid tid för inläsning kommer att avsättas.
11. Personalansvarsnämnden ska framöver som huvudregel inte erbjuda fysiska inställelser. Om en medarbetare eller en polisstudent önskar en inställelse inför nämnden bör en sådan erbjudas i första hand som en digital inställelse från lämplig polisstation. En sådan lösning sparar tid och resurser för såväl Polismyndigheten som den enskilda medarbetaren eller polisstudenten. Den ger inte heller ett sämre bedömningsunderlag och tillgodoser kraven på rättssäkerhet. Ett önskemål om fysisk inställelse kan vidare tillgodoses inom ramen för en överläggning och såvitt gäller polisstudenter genom ett separat fysiskt möte med nämndens vice ordförande och en föredragande på samma sätt som Statens ansvarsnämnd har valt att göra. Om en medarbetare eller en polisstudent med åberopande av särskilda skäl önskar en fysisk inställelse kan en sådan inställelse i undantagsfall beviljas. Som exempel på särskilda skäl kan nämnas att

medarbetaren eller polisstudenten gör gällande att en sådan inställelse är en nödvändig förutsättning för att han eller hon ska kunna gå vidare för den händelse nämnden skulle fatta ett för honom eller henne negativt beslut. Fysiska inställelser med enbart ombud kommer framöver inte att beviljas.

12. Personalansvarsnämnden prövar för Polismyndigheten frågor om skiljande från anställningen och disciplinansvar. Nämndens beslut är vägledande. Det ankommer på verksamheten att följa nämndens beslut. Att så sker är en förutsättning för att lika fall ska behandlas lika. Principen om likabehandling är mycket viktig för förtroendet för verksamheten.

Vid protokollet



Håkan Öberg

Justeras



Petra Lundh