



Sekretess i vissa anställningsärenden

Sammanfattning

I betänkandet behandlas regeringens proposition 2009/10:56 Sekretess i vissa anställningsärenden och två följdmotioner. Dessutom behandlas en motion från den allmänna motionstiden 2009.

I propositionen föreslår regeringen att det införs ändringar i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Sekretess ska enligt förslaget gälla i ärenden om anställning av chefer för förvaltningsmyndigheter som lyder omedelbart under regeringen för uppgifter som lämnar eller kan bidra till upplysning om en enskild kandidats identitet, om det inte står klart att uppgifterna kan röjas utan att den enskilde lider men. Sekretessen ska gälla i högst tio år.

Regeringen föreslår också att uppgifter som hänför sig till urvalstester i anställningsärenden ska omfattas av sekretess, om det inte står klart att uppgifterna kan röjas utan att den som uppgiften rör eller någon närstående till denne lider men. Denna sekretess ska gälla i högst 50 år.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 april 2010.

Utskottet tillstyrker regeringens lagförslag och avstyrker motionsyrkandena.

I betänkandet finns två reservationer (s och mp respektive v).

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	4
Ärendet och dess beredning	4
Bakgrund	4
Propositionens huvudsakliga innehåll	7
Utskottets överväganden	8
Sekretess i anställningsärenden	8
Propositionen	8
Sekretess i ärenden om anställning av myndighetschefer	8
Sekretess för urvalstester i anställningsärenden	13
Granskning och överprövning av regeringens beslut i anställningsärenden	16
Motionerna	17
Utskottets ställningstagande	18
Reservationer	20
1. Sekretess i anställningsärenden (s, mp)	20
2. Sekretess i anställningsärenden (v)	21
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag	22
Propositionen	22
Följdmotionerna	22
Motion från allmänna motionstiden hösten 2009	22
<i>Bilaga 2</i>	
Regeringens lagförslag	23

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

Sekretess i anställningsärenden

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Därmed bifaller riksdagen proposition 2009/10:56 och avslår motionerna 2009/10:K3, 2009/10:K4 och 2009/10:K247.

Reservation 1 (s, mp)

Reservation 2 (v)

Stockholm den 2 februari 2010

På konstitutionsutskottets vägnar

Berit Andnor

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Berit Andnor (s), Per Bill (m), Margareta Cederfelt (m), Morgan Johansson (s), Andreas Norlén (m), Stefan Tornberg (c), Cecilia Wigström i Göteborg (fp), Helene Petersson i Stockaryd (s), Billy Gustafsson (s), Ingvar Svensson (kd), Anna Tenje (m), Marianne Berg (v), Annie Johansson (c), Mikael Johansson (mp), Karl Sigfrid (m), Sinikka Bohlin (s) och Tone Tingsgård (s).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

Utredningen om sekretess i ärenden om anställning som myndighetschef redovisade i januari 2009 sina överväganden och förslag i betänkandet Sekretess vid anställning av myndighetschefer (SOU 2009:4). Förslaget innebär att sekretess ska gälla i ärenden om anställning som chef för en förvaltningsmyndighet som lyder omedelbart under regeringen för uppgifter som lämnar eller kan bidra till upplysning om en enskild kandidats identitet, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde lider men. Utredningsförslaget har legat till grund för regeringens förslag i de delar det rör sekretess i ärenden om anställning som myndighetschef.

Domarutredningen 2001 föreslog i betänkandet En öppen domarrekrutering (SOU 2003:102) att sekretess ska gälla för uppgifter i sådana personlighetstester som ibland används som urvalsinstrument i anställningsärenden. Domarutredningens förslag i denna del, som inte bara tog sikte på ärenden om domaranställningar utan generellt på anställningar inom staten, har i huvudsak legat till grund för propositionens förslag om sekretess för urvalstester.

Utredningarnas förslag har remissbehandlats.

Regeringen har begärt Lagrådets yttrande över lagförslagen. Lagrådet har haft en synpunkt som gäller den föreslagna sekretessens förhållande till den skyldighet att lämna information i ett anställningsärende till bl.a. en arbetstagarorganisation som följer av lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förkortad MBL. Regeringen har följt Lagrådets förslag.

Bakgrund

Gällande bestämmelser om offentlighet och sekretess

Yttrandefrihet och informationsfrihet är två av de grundläggande fri- och rättigheter som svenska medborgare enligt 2 kap. regeringsformen har gentemot det allmänna. Med yttrandefrihet avses friheten att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor. Med informationsfrihet menas friheten att inhämta och motta upplysningar samt att i övrigt ta del av andras yttranden. Bestämmelser om tryckfriheten och friheten att yttra sig i vissa andra medier finns i tryckfrihetsförordningen (TF) och yttrandefrihetsgrundlagen (YGL). I TF finns också bestämmelser om rätten att ta del av allmänna handlingar.

Med rätten att meddela och offentliggöra uppgifter avses de rättigheter som följer av 1 kap. 1 § TF och 1 kap. 1 och 2 §§ YGL. Enligt 1 kap. 1 § andra stycket TF står det varje svensk medborgare fritt att, med iaktta-

gande av bestämmelserna i TF, i tryckt skrift yttra sina tankar och åsikter, offentliggöra allmänna handlingar samt meddela uppgifter och underrättelser i vilket ämne som helst. På motsvarande sätt har varje svensk medborgare enligt 1 kap. 1 § YGL rätt att i radio eller tv eller annat medium som omfattas av YGL offentligen uttrycka tankar, åsikter och känslor och i övrigt lämna uppgifter i vilket ämne som helst. Enligt 1 kap. 1 § tredje stycket TF och 1 kap. 2 § YGL står det vidare var och en fritt att lämna uppgifter i vilket ämne som helst till de personkategorier och organ som anges i de sistnämnda bestämmelserna för publicering i de medier som de båda grundlagarna omfattar (den s.k. meddelarfriheten).

Rätten att ta del av allmänna handlingar får enligt 2 kap. 2 § första stycket TF begränsas endast om det är påkallat med hänsyn till vissa i grundlagen särskilt angivna syften, såsom intresset att förebygga eller beivra brott, det allmännas ekonomiska intressen eller skyddet för enskildas personliga eller ekonomiska förhållanden. Begränsningar måste anges noga i en särskild lag. Den särskilda lag som avses är offentlighets- och sekretesslagen (2009:400), förkortad OSL.

Sekretess innebär ett förbud att röja uppgiften, vare sig det sker muntligen, genom att en allmän handling lämnas ut eller på något annat sätt (3 kap. 1 § OSL). En bestämmelse om sekretess medför således både tystnadsplikt för de personer och handlingssekretess för de handlingar som omfattas av lagen. Den rätt att meddela och offentliggöra uppgifter som följer av TF och YGL har som huvudregel företräde framför tystnadsplikten. Den har dock aldrig företräde framför handlingssekretessen (7 kap. 3 § första stycket 2 och 5 § 1 TF samt 5 kap. 1 § första stycket och 3 § första stycket 2 YGL).

Det kan således vara tillåtet att t.ex. muntligen lämna en sekretessbelagd uppgift till en journalist eller att själv publicera uppgiften, men det är aldrig tillåtet för någon som är underkastad OSL att med stöd av rätten att meddela och offentliggöra uppgifter lämna den allmänna handling där den sekretessbelagda uppgiften framgår för publicering eller att själv publicera den.

I vissa fall har dock bestämmelser om tystnadsplikt företräde. Då är rätten att meddela och offentliggöra uppgifter helt inskränkt. Av TF och YGL följer att det inte är tillåtet att med stöd av rätten att meddela och offentliggöra uppgifter uppsåtligen åsidosätta en tystnadsplikt i vissa fall som anges i OSL (7 kap. 3 § första stycket 3 och 5 § 2 TF respektive 5 kap. 1 § första stycket och 3 § första stycket 3 YGL).

I förarbetena till sekretesslagen (1980:100), som har upphävts och ersatts av den i sak motsvarande OSL, angavs att det inte är möjligt att dra upp några fasta regler för när en begränsning av rätten att meddela och offentliggöra uppgifter bör göras. I en sådan avvägning måste flera faktorer beaktas. Det bör bl.a. beaktas om en uppgift har lämnats till en myndighet i en förtroendesituation. Rätten att meddela och offentliggöra uppgifter bör under sådana förhållanden vara utesluten. Om uppgiften hän-

för sig till ett ärende om myndighetsutövning bör däremot meddelandefrihet normalt föreligga. Vidare kan enligt förarbetena den enskilda sekretessbestämmelsens utformning ge viss ledning. I fråga om sekretessbestämmelser utan skaderekvisit kan det finnas större anledning att överväga undantag från rätten att meddela och offentliggöra uppgifter än i andra fall. Detsamma gäller i någon mån sekretessbestämmelser med ett omvänt skaderekvisit (prop. 1979/80:2 del A s. 111).

Anställning av myndighetschefer

Vid tillsättningen av statliga tjänster ska enligt 11 kap. 9 § andra stycket regeringsformen avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Regeringsformens krav återkommer i 4 § lagen (1994:260) om offentlig anställning. Där anges också att av dessa två kriterier ska skickligheten sättas främst, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Rekryteringen av myndighetschefer bör enligt regeringen präglas av förutsägbarhet, spårbarhet och öppenhet. För att uppnå detta har regeringen under senare år börjat införa en ordning som innebär att kravprofiler tas fram för lediga anställningar och att flertalet lediga anställningar har utanannonserats inför rekryteringen.

Regeringen har i budgetpropositionerna för 2007 (prop. 2006/07:1 utg.omr. 2 s. 38 f.) och 2008 (prop. 2007/08:1 utg.omr. 2 s. 52 f.) redovisat för riksdagen hur den anser att rekryteringen av myndighetschefer ska genomföras. I regeringens skrivelse Utnämningsspolitiken (skr. 2009/10:43) redovisas bl.a. vilka rekryteringar som har genomförts efter valet 2006 och i vilka ärenden en annonsering har genomförts.

Regeringen uppger att det i en tredjedel av de rekryteringsärenden där ett annonseringsförfarande har använts inte har funnits tillräckligt kvalificerade kandidater. Regeringen konstaterar att det som en förklaring till att inte tillräckligt många kvalificerade kandidater anmäler sitt intresse för en ledig anställning brukar anföras att den offentlighet som följer av en ingiven intresseanmälan medför att tänkbara kandidater avhåller sig från att anmäla sitt intresse.

Utredningen om sekretess i ärenden om anställning som myndighetschef lät utföra en undersökning för att kartlägga i vilken utsträckning viljan att ge in en intresseanmälan för en anställning som myndighetschef påverkas av den omständigheten att en sådan intresseanmälan blir offentlig. Av undersökningen framgår att fler skulle kunna tänka sig att söka eller anmäla sitt intresse för en anställning om anmälan inte blev offentlig. Detta gäller enligt undersökningen både kvinnliga och manliga presumtiva kandidater. Det är enligt regeringen inte godtagbart att tänkbara kandidater avstår från att söka en ledig befattning eftersom det riskerar att medföra att en stor grupp av kvalificerade personer inte blir aktuella för anställning.

Syftet med de föreslagna sekretessbestämmelserna är enligt regeringen därför att få fler personer att anmäla sitt intresse för anställningar som myndighetschefer. På detta sätt ökas rekryteringsbasen och därmed möjligheterna att anställa den lämpligaste personen.

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås att sekretess införs i ärenden om anställning av myndighetschefer vid förvaltningsmyndigheter som lyder omedelbart under regeringen. Sekretessen ska gälla för uppgift som lämnar eller kan bidra till upplysning om en enskild kandidats identitet, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde lider men. Regeringen ska kunna besluta om att vissa anställningsärenden inte ska omfattas av sekretess. Sekretessen ska gälla i högst tio år.

Regeringen föreslår även att uppgifter som hänför sig till urvalstester i anställningsärenden ska omfattas av sekretess, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den som uppgiften rör eller någon närstående till denne lider men. Denna sekretess ska gälla i högst 50 år.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 april 2010.

Utskottets överväganden

Sekretess i anställningsärenden

Utskottets förslag i korthet

Utskottet ställer sig bakom regeringens förslag om sekretess i anställningsärenden och tillstyrker propositionen. Därmed avstyrks dels en motion som får anses i väsentliga avseenden tillgodosedd genom propositionen, dels två motioner om avslag på propositionen.

Jämför reservationerna 1 (s, mp) och 2 (v).

Propositionen

Sekretess i ärenden om anställning av myndighetschefer

Behovet av sekretess

Det förfarande som tillämpades tidigare vid anställning av myndighetschefer var enligt vad som anförs i propositionen helt slutet. Lediga anställningar annonserades inte och det var, åtminstone formellt sett, inte möjligt att lämna in en intresseanmälan. Den främsta nackdelen med detta slutna förfarande var enligt propositionen att det var oförutsägbart och att det, i avsaknad av en offentlig kravprofil, inte gick att bedöma om den person som anställdes uppfyllde de krav som regeringen ansett borde ställas på en chef för den aktuella myndigheten.

De nu aktuella anställningarna är enligt regeringen centrala för utvecklingen av statsförvaltningen. Förvaltningsmyndigheterna under regeringen ansvarar för verksamhet av nationell karaktär som är av stort intresse för medborgarna. Eftersom offentligheten i det öppna rekryteringsförfarandet medför att inte tillräckligt många kvalificerade personer anmäler sitt intresse, anser regeringen att det behövs en sekretessbestämmelse. En återgång till det tidigare tillämpade förfarandet är enligt regeringen inte lämplig.

Det är enligt propositionen angeläget att säkerställa att så mycket som möjligt av förfarandet trots en sekretessbestämmelse förblir öppet och transparent. Även om uppgifter helt eller delvis sekretessbeläggs bedömer regeringen att förfarandet i sin helhet kommer att bli betydligt öppnare än vad som gällde tidigare, när anställningarna inte annonserades.

Sekretessens omfattning

Regeringens förslag innebär att sekretess ska gälla i ärenden om anställning av chefer för förvaltningsmyndigheter som lyder omedelbart under regeringen.

När det gäller ärenden om vissa övriga anställningar, exempelvis som överdirektör, universitetsrektor eller chef för andra myndigheter än de som lyder omedelbart under regeringen, gör regeringen bedömningen dels att offentligheten i rekryteringsförfaranden beträffande dessa tjänster inte hittills verkar ha inneburit några problem med att få tillräckligt många kvalificerade kandidater att anmäla sitt intresse, dels att en sekretessbestämmelse för dessa anställningar i många fall skulle innebära att ett sedan länge öppet rekryteringsförfarande görs mer slutet. Detta är enligt regeringen inte befogat beträffande dessa typer av anställningsärenden.

Även när det gäller ärenden om anställning som chef för en förvaltningsmyndighet som lyder direkt under regeringen kan det förekomma anställningar där sekretess av olika skäl kan bedömas som obehövlig. Regeringen bör mot denna bakgrund enligt propositionen ges möjlighet att föreskriva om undantag från huvudregeln om sekretess.

Regeringen anför vidare att även om ett öppet rekryteringsförfarande är bra, finns det situationer då det av olika anledningar är bäst för verksamheten att rekryteringen hanteras utan annonsering. Därför har regeringen för avsikt att även fortsättningsvis i vissa fall anställa myndighetschefer utan ett föregående annonseringsförfarande. Som exempel nämns i propositionen situationer med oförutsedda vakanser då det är nödvändigt med en skyndsam rekrytering eller anställningar där det bl.a. av säkerhetsskäl kan vara olämpligt med ett öppet förfarande. Det senare bedöms vara fallet med ett ärende om rekrytering av överbefälhavare.

Uppgifter som ska omfattas av sekretess

För att uppnå syftet att få fler personer att anmäla sitt intresse för anställning som myndighetschef, bör en sekretessbestämmelse enligt regeringen utformas så att det av handlingarna inte ska gå att ta reda på vem kandidaten är. Regeringen konstaterar att det i ett anställningsärende ofta förekommer handlingar med information som kan medföra att den enskilde personen går att identifiera, även om namnet inte lämnas ut. En meritförteckning innehåller exempelvis ofta tillräcklig information om kandidatens tidigare och nuvarande anställningar och uppdrag för att det ska vara möjligt att räkna ut vem det rör sig om. Även genom omdömen och referenser från tidigare arbetsgivare kan personen i fråga många gånger identifieras.

Om det föreligger en risk för att identiteten hos någon som har anmält sitt intresse för anställningen kommer att röjas, uppnås enligt regeringen inte det avsedda syftet med sekretessbestämmelsen. Det är därför av största vikt att en sekretessbestämmelse utformas så att de som är intresserade av en anställning kan utgå från att uppgifter om deras identitet inte kan lämnas ut. Enligt regeringens mening bör därför sekretess gälla för samtliga uppgifter som lämnar eller kan bidra till upplysning om en enskild persons identitet.

Regeringens anställningsbeslut ska enligt förslaget inte omfattas av sekretess, liksom inte heller uppgifter om den person som fått anställningen. Sekretessen för uppgifter om den person som anställts bör därför upphöra i samband med att regeringens anställningsbeslut har expedierats. Ofta blir det dessutom genom ett pressmeddelande i nära anslutning till det regeringssammanträde då beslutet har fattats allmänt känt vem som har anställts.

Skaderekvisitet

Bestämmelsen bör enligt propositionen utformas så att kandidaterna tillförsäkras tillräcklig anonymitet för att undanröja de olägenheter som offentlighetsprincipen kan medföra. Det innebär enligt regeringens mening att det inte är tillräckligt att förse bestämmelsen med ett rakt skaderekvisit. Det raka skaderekvisitet utgör en presumtion för offentlighet och skulle medföra att ansökningshandlingarna i normalfallet lämnades ut, vilket skulle motverka syftet med regleringen.

Mot denna bakgrund, och med beaktande av att absolut sekretess bör förbehållas mycket känsliga uppgifter, föreslår regeringen att den aktuella sekretessbestämmelsen utformas med ett omvänt skaderekvisit. Därmed ska sekretess gälla för uppgifter som lämnar eller kan bidra till upplysning om en enskild persons identitet om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde lider men.

Sekretessens begränsning i tiden

Regeringen konstaterar i propositionen att den tid som en uppgift som längst kan omfattas av sekretess i OSL varierar. Den längsta tid som förekommer, förutom en i tiden obegränsad sekretess, är 150 år och den kortaste är två år. Sekretess till skydd för enskildas personliga förhållanden brukar vara begränsad till 50 eller 70 år. Regeringen gör dock bedömningen att en så lång sekretesstid går långt utöver vad som är nödvändigt för att syftet med sekretessen ska tillgodoses i de situationer som nu är aktuella.

Som en utgångspunkt vid bedömningen av vad som är en lämplig längsta tid för sekretessen gör regeringen en jämförelse med anställningstiden för en myndighetschef. En myndighetschef anställs normalt för en tid om sex år med en möjlighet till förlängning med ytterligare tre år, dvs. totalt nio år. Om den som är intresserad av en anställning som myndighetschef redan är utnämnd till chef för en statlig myndighet behöver sekretesstiden enligt regeringen sträcka sig så långt att ett offentliggörande av personens identitet inte skadar dennes pågående anställning.

En motsvarande jämförelse för den privata sektorn är enligt regeringen svår att göra eftersom tidsbegränsade anställningar inte förekommer där i samma utsträckning som inom den offentliga sektorn. Det bedöms dock höra till ovanligheterna att en hög chef inom den privata sektorn stannar på sin befattning längre tid än en generaldirektör.

Mot denna bakgrund föreslår regeringen att sekretessen ska gälla i högst tio år. Regeringen påpekar dock att detta endast är en bortre gräns och att en sekretessprövning inom tioårsperioden mycket väl kan resultera i bedömningen att uppgifter kan lämnas ut.

Sekretessbestämmelsens förhållande till rätten att meddela och offentliggöra uppgifter

Den föreslagna sekretessbestämmelsen ska gälla i ärenden om anställning av myndighetschefer, vilket är ärenden som innefattar myndighetsutövning. I sådana ärenden bör, som nämnts, enligt förarbetena till sekretesslagen (1980:100) meddelarfrihet oftast finnas. Å andra sidan kan också den enskilda sekretessbestämmelsens utformning vara av betydelse för bedömningen av om meddelarfriheten eller tystnadsplikten ska ha företräde. Den nu föreslagna bestämmelsen är utformad med ett omvänt skaderekvisit, vilket kan tala för att låta tystnadsplikten ha företräde framför rätten att meddela och offentliggöra uppgifter.

Regeringen anser att om det offentliggörs vilka som har anmält sitt intresse skulle det allvarligt skada förtroendet för rekryteringsprocessen och syftet med att införa en sekretessbestämmelse skulle gå förlorat. Mot denna bakgrund bör den tystnadsplikt som följer av den föreslagna sekretessbestämmelsen enligt regeringen ha företräde framför rätten att meddela och offentliggöra uppgifter.

I detta sammanhang menar regeringen också att förutsättningarna för konstitutionsutskottets granskningsarbete kommer att förbättras genom det nya öppna anställningsförfarande som nu ofta tillämpas i och med att utskottet kommer att kunna jämföra den upprättade kravprofilen med den anställda chefens egenskaper. I denna granskning kommer konstitutionsutskottet även att ha tillgång till handlingarna från alla de som anmält sitt intresse för anställningen.

Partsinsyn och information till arbetstagarorganisationer m.m.

Även om Regeringskansliet inte är en förvaltningsmyndighet och därför formellt inte är bundet av förvaltningslagens (1986:223), förkortad FL, bestämmelser, är avsikten enligt förarbetena till lagen och enligt Regeringskansliets riktlinjer att FL så långt som möjligt ska tillämpas även vid handläggningen av regeringens ärende (prop. 1985/86:80 s. 57 och Ds 1998:39).

Enligt 16 § FL har en part i ett ärende rätt att ta del av det som tillförts ärendet, om detta avser myndighetsutövning mot någon enskild. Med vissa undantag som anges i 10 kap. 3 § OSL innebär rätten till partsinsyn en rätt att ta del även av uppgifter i ärenden som omfattas av sekretess.

Frågan huruvida partsinsyn gäller i ett visst regeringsärende får enligt regeringen avgöras mot bakgrund av ärendets art och de syften som ligger bakom bestämmelsen om partsinsyn i 16 § FL. Rätten för en medsökande att ta del av handlingarna i ärendet står i konflikt med syftet med den före-

slagna sekretessen – att fler ska anmäla sitt intresse för en anställning om de tillförsäkras anonymitet. Dessa motstående intressen måste därför enligt regeringen vägas mot varandra.

De skäl för partsinsyn som normalt föreligger – att den enskilde ska kunna kontrollera att han eller hon får tillfälle att yttra sig över allt som har betydelse för ärendet, att den enskilde ska kunna kontrollera att ärendet handläggs så snabbt och effektivt som möjligt och att den enskilde ska kunna förbereda och genomföra ett överklagande av beslutet – gör sig enligt regeringen inte gällande i ärenden om anställning av myndighetschefer. I anställningsärenden saknas enligt 17 § 2 FL en skyldighet för myndigheten att ge en enskild part tillfälle att yttra sig över handlingarna innan ärendet avgörs. Risken för att ett anställningsärendes handläggning i onödan drar ut på tiden är enligt regeringens bedömning i stort sett obefintlig eftersom det är i framför allt regeringens intresse att ärendet handläggs så snabbt och effektivt som möjligt. Slutligen konstateras i propositionen att regeringsbeslut om anställning av myndighetschefer inte kan överklagas.

Mot denna bakgrund saknas det enligt regeringen skäl att genom en tillämpning av bestämmelserna om partsinsyn i FL tillerkänna den som ger in en intresseanmälan i ett anställningsärende en rätt att ta del av handlingar i ärendet, utöver den rätt som tillkommer alla enligt offentlighetsprincipen.

En skyldighet kan enligt diskrimineringslagen (2008:567) finnas att lämna uppgifter till en sökande om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den eller de hade som togs ut till anställningsintervju eller som fick anställningen. Det ställs inget krav på att dessa uppgifter ska vara detaljerade. Regeringen gör i propositionen den bedömningen att de aktuella uppgifterna torde kunna avidentifieras så att det inte går att koppla dem till en viss person. Därmed kan uppgifterna lämnas ut utan risk för sådan skada som skyddas med de föreslagna sekretessbestämmelserna. I den mån regleringen i diskrimineringslagen bör uppfattas som en sådan rätt till partsinsyn som avses i 10 kap. 3 § OSL och den enskilde därmed har rätt att ta del även av sekretessbelagda uppgifter, kan ett utlämnande enligt regeringen förses med ett förbehåll (10 kap. 4 § OSL) som inskränker mottagarens rätt att lämna uppgiften vidare eller att utnyttja uppgiften.

Sammantaget gör regeringen bedömningen att rätten till insyn enligt diskrimineringslagen inte behöver förändras för att tillgodose syftet med den föreslagna sekretessbestämmelsen.

Vad slutligen gäller de fackliga organisationernas rätt enligt 19 § MBL att få uppgift om namnet på den person som regeringen avser att anställa, gör regeringen den bedömningen att den föreslagna sekretessen inte utgör något hinder för att informationskyldigheten fullgörs. Denna informationskyldighet omfattar inte uppgifter om vilka övriga personer som har anmält intresse. Skulle det anses nödvändigt kan ett utlämnande dessutom kombineras med ett förbehåll att inte lämna uppgiften vidare. Med beak-

tande av vad Lagrådet påpekat, föreslår regeringen därför att den sekretessbrytande bestämmelsen i 10 kap. 11 § OSL ändras så att den omfattar även den nu föreslagna sekretessbestämmelsen.

Sekretess för urvalstester i anställningsärenden

De sekretessbestämmelser som är tillämpliga på det personaladministrativa området gäller, som nämnts, endast i begränsad omfattning för uppgifter i ett anställningsärende. Om lämplighetstester av olika slag används för att göra urval i ett anställningsärende kommer uppgifterna i testresultaten i princip inte att omfattas av sekretess.

Domarutredningen 2001 föreslog i betänkandet En öppen domarrekrutering (SOU 2003:102) att en regel om sekretess, med ett omvänt skaderekvisit, införs för personlighetstest i samband med anställningar. Utredningens förslag avsåg inte bara ärenden om domaranställningar, utan sekretessbestämmelsen föreslogs få en generell utformning.

Regeringen anför i propositionen att det faktum att uppgifter från urvalstester blir offentliga riskerar att leda till både att myndigheter väljer att inte använda tester för att göra urval i anställningsärenden och att presumtiva kandidater avstår från att söka anställningar där tester förväntas användas.

Regeringen anser att det är viktigt att myndigheterna kan använda sig av samtliga tillgängliga verktyg för att finna den bäst lämpade av de sökande. Vidare anser regeringen att det av integritetsskäl är av stor betydelse för den som söker en anställning att veta att uppgifter som lämnas i ett test och resultatet av testet inte kan lämnas ut till andra.

Mot denna bakgrund gör regeringen bedömningen att uppgifter från urvalstester i anställningsärenden är av en sådan karaktär att ett undantag från offentlighetsprincipen är starkt befogat. De sökandes intresse av skydd för uppgifter från urvalstester väger enligt regeringen över intresset av insyn i ett rekryteringsförfarande.

Regeringen föreslår därför att det införs en bestämmelse i OSL som innebär att sekretess ska gälla i anställningsärenden för uppgifter som hänför sig till tester.

Regeringen anser att sekretessen bör gälla i alla anställningsärenden där tester används som urvalsinstrument. Det kan gälla t.ex. psykologiska undersökningar, personlighetstester, begåvningsstest, prestationsprov och liknande tester som används vid urval i anställningsärenden. Med urvalstest avses därmed i propositionen alla sådana tester som används i anställningssammanhang för att rangordna personer vid urval till ett yrke.

Sekretessregeln bör enligt regeringen utformas så att den omfattar både de myndigheter som fattar själva anställningsbesluten och de eventuella myndigheter som, i likhet med exempelvis Domarnämnden, bereder anställningsärendena.

Om en fristående konsult har anlitats för att genomföra urvalstestet kan frågan uppkomma om testresultat m.m. kan anses utgöra allmänna handlingar och om konsulten omfattas av bestämmelserna om sekretess och tystnadsplikt i OSL. Det avgörande är enligt praxis om konsulten kan anses delta i myndighetens egentliga verksamhet eller inte. Är detta fallet omfattas konsulten av de bestämmelser som gäller för myndigheten. Är konsulten så fristående att han eller hon inte kan anses delta i myndighetens egentliga verksamhet har det hävdats att handlingar med testresultat och liknande inte utgör allmänna handlingar om de inte skickas till myndigheten, eftersom de i så fall förvaras hos en utomstående. Om myndigheten har varit involverad i konsultens arbete eller haft insyn i testarbetet, kan konsultföretaget dock anses ha upprättat och förvarat testhandlingen för myndighetens räkning. Under sådana förhållanden blir handlingen allmän även om den rent faktiskt förvaras hos konsulten (se bl.a. RÅ 84 2:49 och RÅ 1996 ref. 25).

Regeringen understryker dock i propositionen att det ankommer på den beslutande myndigheten att pröva de olika sökandenas förtjänst och skicklighet och att det inte går att överlåta denna uppgift på någon annan (jfr JO 2005/06 s. 376). Det är därför nödvändigt att myndigheten har tillgång till ett fullgott underlag för att kunna ta ställning.

Om redovisningen av testerna enbart sker muntligen till myndigheten gäller vidare enligt 15 § FL att myndigheten är skyldig att anteckna de uppgifter som har betydelse för utgången i ärendet. Sådana anteckningar bli allmänna handlingar när de expedieras eller när det ärende de hör till har slutbehandlats hos myndigheten.

Skaderekvisitet och sekretessens begränsning i tiden

Regeringen anser att det många gånger kan vara svårt att avgöra vilka uppgifter som är så integritetskänsliga att ett röjande av dem skulle innebära men för den enskilde. Det kan enligt regeringen också vara så att det är den samlade personlighetsbilden som framkommer genom testet som kan vara till men för den enskilde och inte enstaka uppgifter.

Mot denna bakgrund gör regeringen bedömningen att det bör uppställas ett omvänt skaderekvisit, vilket innebär en presumtion för sekretess. En sådan reglering överensstämmer också med vad som gäller uppgifter om psykologiska undersökningar i en myndighets personalsociala verksamhet (39 kap. 1 § OSL).

Regeringen konstaterar vidare att sekretessbestämmelser till skydd för enskildas personliga förhållanden vanligen har en sekretesstid som är begränsad till 50 eller 70 år. De personer som kan vara aktuella för urvalstester i anställningsärenden kan enligt regeringen normalt förväntas vara åtminstone omkring 20 år när ett test genomförs. Mot denna bakgrund anser regeringen att en maximal sekretesstid om 50 år är tillräcklig.

Sekretessbestämmelsens förhållande till rätten att meddela och offentliggöra uppgifter

Den föreslagna bestämmelsen om sekretess för urvalstester gäller anställningsärenden. Sådana ärenden innefattar myndighetsutövning, vilket enligt vad som nämnts förut talar för att meddelarfriheten bör ha företräde framför den tystnadsplikt som följer av sekretessen. Å andra sidan bedöms uppgifter i urvalstester så integritetskänsliga att sekretessbestämmelsen föreslås få ett omvänt skaderekvisit, vilket är en omständighet som talar för att tystnadsplikten bör inskränka rätten att meddela och offentliggöra uppgifter.

Det bör vidare enligt regeringen beaktas att det redan i dag gäller sekretess i en myndighets personalsociala verksamhet för uppgifter som hänför sig till psykologiska undersökningar, uppgifter som enligt regeringen är i viss mån jämförbara (39 kap. 1 § första stycket OSL). Den tystnadsplikt som följer av den sekretessbestämmelsen inskränker rätten att meddela och offentliggöra uppgifter (39 kap. 5 § OSL).

Allmänhetens intresse av insyn får enligt regeringen anses väl tillgodosett även om tystnadsplikten skulle få företräde framför rätten att meddela och offentliggöra uppgifter. Detta gäller främst genom rätten att ta del av övriga handlingar i ett anställningsärende. Vad gäller ärenden om anställning av chefer för förvaltningsmyndigheter som lyder direkt under regeringen, föreslår dock regeringen som nämnts också att en sekretessbestämelse införs.

Sammantaget finner regeringen att den tystnadsplikt som följer av den föreslagna bestämmelsen bör ha företräde framför rätten att meddela och offentliggöra uppgifter.

Partsinsyn och information till arbetstagarorganisationer m.m.

Till skillnad från vad som gäller för handläggningen av regeringens anställningsärenden är bestämmelserna i FL, däribland bl.a. den om partsinsyn i 16 §, direkt tillämpliga i en förvaltningsmyndighets anställningsärenden.

När det gäller förhållandet mellan partsinsyn och sekretess gör regeringen följande bedömning. Huvudregeln är att sekretess inte inskränker en parts rätt till insyn (10 kap. 3 § OSL). Insynen kan begränsas endast om det av hänsyn till ett allmänt eller enskilt intresse är av synnerlig vikt att en sekretessbelagd uppgift i materialet inte röjs. Det krävs sålunda tungt vägande intressen för att en myndighet ska kunna vägra en part insyn i sekretessbelagt material i det aktuella anställningsärendet.

De uppgifter som nu föreslås omfattas av sekretess torde enligt regeringens bedömning ytterst sällan vara av sådan beskaffenhet att undantaget från partsinsynen skulle kunna aktualiseras. Den föreslagna sekretessen hindrar därför i praktiken inte att en part får ut uppgifter om en annan sökandes personlighetstester. Ett utlämnande bör dock enligt regeringen kunna ske med förbehåll som innebär att uppgifterna inte får lämnas vidare.

Till skillnad från regeringens anställningsärenden, i vilka besluten inte kan överklagas, är vidare partsinsyn i de nu aktuella ärendena av stor betydelse för en parts möjlighet att ta till vara sin rätt t.ex. genom att överklaga ett anställningsbeslut till Statens överklagandenämnd.

Mot denna bakgrund anser regeringen att någon begränsning av rätten till partsinsyn inte bör göras.

Regeringen konstaterar vidare att den skyldighet som föreligger enligt diskrimineringslagen (2008:567) för en arbetsgivare att på begäran till en medsökande lämna uppgifter om den som togs ut till anställningsintervju eller som fick arbetet i de flesta fall går att kombinera med en aidentifiering av uppgifter så att det inte går att koppla uppgifterna till en enskild person. Det kan enligt regeringen inte uteslutas att uppgifter om testresultat kan komma att lämnas ut enligt bestämmelsen i diskrimineringslagen. Denna omständighet utgör dock enligt regeringens mening inte skäl för att ändra regleringen i lagen.

Vad slutligen avser en arbetstagares skyldighet enligt 19 § MBL att informera en facklig organisation i samband med en anställning anser regeringen att den föreslagna sekretessen inte bör hindra att informationsskyldigheten fullgörs. Med beaktande av vad Lagrådet påpekat, föreslår regeringen därför att den sekretessbrytande bestämmelsen i 10 kap. 11 § OSL ändras så att den omfattar även den nu föreslagna sekretessbestämmelsen. Vid utlämnande av en sekretessbelagd uppgift till en facklig företrädare som inte är knuten till myndigheten på grund av anställning, uppdrag, tjänsteplikt eller annan grund, och som därför inte omfattas av samma förbud att lämna uppgiften vidare eller att utnyttja den som gäller för myndigheten, kan utlämnandet förenas med ett förbehåll som inskränker mottagarens förfoganderätt över uppgiften på motsvarande sätt.

Granskning och överprövning av regeringens beslut i anställningsärenden

Kravprofiler

Regeringen anser att det är av stor vikt även för öppenheten att det i varje anställningsärende upprättas en detaljerad och tydlig kravprofil. Kravprofilen blir, om den inte expedieras dessförinnan, en allmän handling i samband med att anställningsärendet avslutas. Förekomsten av en kravprofil och den rätt som konstitutionsutskottet har enligt 12 kap. 1 § regeringsformen att i sin granskning få ta del av protokoll över regeringens beslut och de handlingar som hör till ärendet borde enligt regeringen öka förutsättningarna för utskottets granskning av om beredningen av ett anställningsärende har genomförts på ett korrekt sätt.

Regeringen konstaterar vidare att de nu föreslagna sekretessbestämmelserna inte påverkar konstitutionsutskottets möjligheter att genomföra sin granskning eftersom sekretess enligt 10 kap. 15 § OSL inte hindrar att en uppgift lämnas till riksdagen.

Enskilda har genom lagen (2006:304) om rättsprövning av vissa regeringsbeslut möjlighet att ansöka om rättsprövning i domstol av beslut av regeringen som innefattar en prövning av den enskildes civila rättigheter och skyldigheter i den mening som avses i artikel 6 i den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen).

Regeringens beslut i olika frågor kan enligt gällande rätt inte överklagas. Regeringens beslut om anställning av en myndighetschef är ett led i regeringens styrning av myndigheterna och därmed av riket i dess helhet. Besluten kan därför enligt propositionen anses ha sådana politiska dimensioner att de inte lämpar sig för domstolsprövning.

Vad gäller frågan om förhållandet mellan principen att regeringens beslut inte kan överklagas och rätten till domstolsprövning enligt Europakonventionen och rättsprövningslagen gör regeringen den bedömningen att det inte i Sverige kan sägas finnas någon rätt för en enskild till anställning, varken hos en privat eller hos en offentlig arbetsgivare. Den enskilde kan därmed inte göra gällande en rättighet i Europakonventionens mening.

Utredningen om sekretess i ärenden om anställning som myndighetschef föreslog att ett uttryckligt överklagandeförbud skulle införas i LOA. Regeringen anser dock att en sådan bestämmelse riskerar att bli missvisande eftersom den ger sken av att andra regeringsbeslut kan överklagas. Eftersom regeringen gör bedömningen att beslut om anställning som myndighetschef inte enligt gällande rätt kan överklagas, behövs heller inte något förslag om reglering.

Motionerna

Följdmotionerna

I motion 2009/10:K3 av Berit Andnor m.fl. (s) begärs att riksdagen avslår propositionen. Motionärerna anför i huvudsak följande. Regeringens förslag innebär att ingen kan granska en tillsättning och säkert säga att den vilar på grundlagens bestämmelser om förtjänst och skicklighet förrän efter tio år. Ett öppet ansökningsförfarande bör grunda sig på offentlighetsprincipen men utformas så att enskilda sökande inte i onödan utsätts för skada eller rekryteringsbasen minskas. Det bör i detta syfte utredas och övervägas hur man kan införa en ordning som inte innebär att regeringen kan ta initiativ till att uppgifter hemlighålls utan där enskilda sökande ska ha möjlighet att begära anonymitet. Man kan också tänka sig en ordning där ansökningshandlingar betraktas som arbetsmaterial fram till dess anställningsbeslutet är fattat, med möjlighet för sökanden att dra tillbaka sin ansökningshandling. Motionärerna anför slutligen att konstitutionsutskottet i sin granskning visserligen inte hindras av sekretess, men att utskottets eventuella synpunkter med anledning av granskningen inte säkert kan motiveras öppet utan risk för röjande av sekretessbelagda uppgifter. Dessutom skulle

riksdagsledamöters möjligheter att via interpellationer och frågor kontrollera regeringens tillsättningsärenden begränsas av den föreslagna sekretessen. Riksdagen bör skarpt kritisera det faktum att regeringen i propositionen inte berör denna omständighet.

Även i motion 2009/10:K4 av Marianne Berg m.fl. (v) begärs att propositionen avslås. Motionärerna anför i huvudsak följande. Den inskränkning i offentlighetsprincipen som förslaget innebär strider mot regeringens uttalade strävan att öka öppenheten och transparensen vid tillsättningen av myndighetschefer. Argumenten för öppenhet och insyn väger tyngre än enskildas intresse av att förbli anonyma och intresset av ett breddat rekryteringsunderlag. Regeringens förslag innebär att det blir omöjligt för utomstående att kontrollera att den mest kompetenta sökanden har utsetts. Slutna processer kan leda till ett godtyckligt urval av tänkbara kandidater, vilket tenderar att motverka kvinnors möjligheter att komma i fråga. Motionärerna menar vidare att det saknas skäl att låta den föreslagna sekretessen få företräde framför meddelarfriheten.

Övrig motion

I motion 2009/10:K247 av Ulf Berg och Lena Asplund (båda m) från den allmänna motionstiden 2009 begärs ett tillkännagivande om sekretess för uppgifter om en enskilds ansökan vid rekrytering till tjänst inom offentlig verksamhet. Motionärerna anför att en sekretessbestämmelse skulle öka skyddet för den enskildes personliga integritet och leda till en ökad benägenhet hos människor att ansöka om tjänster inom offentlig verksamhet.

Utskottets ställningstagande

Utskottet delar regeringens bedömning av behovet av sekretess i ärenden om anställning av myndighetschefer. Utskottet ser positivt på den pågående utvecklingen mot ett öppnare rekryteringsförfarande, där lediga befattningar utannonseras och kan sökas av intresserade kandidater. På detta sätt ökas rekryteringsbasen och möjligheten att anställa den lämpligaste personen. Då offentligheten i det nuvarande förfarandet emellertid medför att inte tillräckligt många kvalificerade personer anmäler sitt intresse anser utskottet, i likhet med regeringen, att införandet av en sekretessbestämmelse är väl motiverat. Sekretessen hindrar inte att konstitutionsutskottet även fortsättningsvis granskar hur regeringen utövar bl.a. utnämningmakten. Att kravprofiler upprättas och offentliggörs inför rekryteringarna medför också att allmänheten kan jämföra den utnämnde myndighetschefens meriter och egenskaper med kravprofilens beskrivning av vad som krävs för den aktuella anställningen. Även när det gäller de ibland integritetskänsliga uppgifterna i de tester som ofta användas vid rekrytering delar utskottet regeringens bedömning om behovet av sekretess. De föreslagna sekretessbestämmelsernas utformning är enligt utskottets mening väl

avvägd. Utskottet ställer sig därmed bakom propositionen. Motionerna 2009/10:K3 (s) och 2009/10:K4 (v) avstyrks. Motion 2009/10:K247 (m) är i väsentliga avseenden tillgodosedd genom propositionens förslag och avstyrks.

Reservationer

Utskottets förslag till riksdagsbeslut och ställningstaganden har föranlett följande reservationer. I rubriken anges vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

1. Sekretess i anställningsärenden (s, mp)

av Berit Andnor (s), Morgan Johansson (s), Helene Petersson i Stockaryd (s), Billy Gustafsson (s), Mikael Johansson (mp), Sinikka Bohlin (s) och Tone Tingsgård (s).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2009/10:K3 och 2009/10:K4 samt avslår proposition 2009/10:56 och motion 2009/10:K247.

Ställningstagande

Den föreslagna ordningen med sekretess i anställningsärenden innebär ett hemlighetsmakeri kring utnämningarna som inte stämmer överens med regeringens tidigare prat om öppenhet och spårbarhet. Vi kan aldrig acceptera en ordning som innebär att granskningen av en tillsättnings förenlighet med grundlagen inte kan göras förrän efter tio år. Utgångspunkten bör enligt vår mening vara ett öppet ansökningsförfarande som grundar sig på offentlighetsprincipen. Enskilda sökande ska däremot inte i onödan utsättas för olägenheter i samband med en intresseansökan. Att som i förslaget låta regeringen ta initiativ till att hemlighålla ansökningar är dock enligt vår mening fel väg att gå. I stället bör andra lösningar utredas som kan erbjuda sökandena anonymitet, exempelvis att låta enskilda sökande avgöra om ansökan ska vara offentlig eller inte eller att betrakta ansökningarna som arbetsmaterial till dess att ett anställningsbeslut är fattat.

Den föreslagna sekretessen påverkar riksdagens kontrollmakt. Konstitutionsutskottets möjlighet att uttala och motivera eventuella synpunkter med anledning av ett granskat utnämningsärende skulle begränsas eftersom utskottet då riskerar att röja sekretessbelagda uppgifter. Riksdagens möjligheter att genom interpellationer och frågor granska tillsättningsärenden blir genom sekretessen också kraftigt begränsade. Att regeringen i propositionen inte uppmärksammar detta förhållande är en misstolkning av kontrollmakten som förtjänar skarp kritik.

Riksdagen bör därmed avslå propositionen och ge regeringen till känna att andra lösningar som kan erbjuda sökandena anonymitet bör utredas.

2. Sekretess i anställningsärenden (v)

av Marianne Berg (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut borde ha följande lydelse:

Riksdagen bifaller motionerna 2009/10:K3 och 2009/10:K4 samt avslår proposition 2009/10:56 och motion 2009/10:K247.

Ställningstagande

Offentlighetsprincipen är en av hörnstenarna i ett demokratiskt samhälle och av fundamental betydelse för svenskt styrelseskick. Med de föreslagna sekretessbestämmelserna blir kontrollen av tillsättningarnas grundlagsenlighet omöjlig. Öppenhets- och demokratihänsyn talar i stället för ett öppet förfarande. Genom att uppgifter om vilka som sökt en anställning blir tillgängliga, möjliggörs debatt och granskning. Argumenten för öppenhet, granskning och insyn väger enligt min mening tyngre än de farhågor som finns att ett öppet förfarande riskerar att försvåra rekryteringen. Regeringen har inte heller redovisat tillräckliga argument till stöd för att den föreslagna tystnadsplikten ska ha företräde framför den grundlagsskyddade meddelarfriheten. Propositionen bör avslås.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

Proposition 2009/10:56 Sekretess i vissa anställningsärenden:

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Följdmotionerna

2009/10:K3 av Berit Andnor m.fl. (s):

Riksdagen avslår proposition 2009/10:56.

2009/10:K4 av Marianne Berg m.fl. (v):

Riksdagen avslår regeringens proposition 2009/10:56 Sekretess i vissa anställningsärenden.

Motion från allmänna motionstiden hösten 2009

2009/10:K247 av Ulf Berg och Lena Asplund (båda m):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om sekretess vid ansökan om tjänst inom offentlig verksamhet.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Härigenom föreskrivs i fråga om offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

dels att 10 kap. 11 § samt 39 kap. 2 och 6 §§ ska ha följande lydelse, dels att det i lagen ska införas två nya paragrafer, 39 kap. 5 a och 5 b §§, samt närmast före 39 kap. 5 a och 5 b §§ nya rubriker av följande lydelse.

Lydelse enligt SFS 2009:871

Föreslagen lydelse

10 kap.

11 §

Sekretessen enligt 19 kap. 1–6, 9 och 10 §§, 28 kap. 4, 11 och 13–15 §§, 31 kap. 1 § första stycket, 2–5, 12 och 16–18 §§ samt 39 kap. 1–5 §§ hindrar inte att en myndighet fullgör vad som i lag är föreskrivet om skyldighet att lämna information till företrädare för arbetstagarorganisation eller till skyddsombud eller studerandeskyddsombud.

Sekretessen enligt 19 kap. 1–6, 9 och 10 §§, 28 kap. 4, 11 och 13–15 §§, 31 kap. 1 § första stycket, 2–5, 12 och 16–18 §§ samt 39 kap. 1–5 b §§ hindrar inte att en myndighet fullgör vad som i lag är föreskrivet om skyldighet att lämna information till företrädare för arbetstagarorganisation eller till skyddsombud eller studerandeskyddsombud.

Sekretessen enligt första stycket hindrar inte heller att en myndighet lämnar

1. sådan information till en ledamot i skyddskommitté som behövs för hans eller hennes uppdrag, eller

2. sådan information till en deltagare i en särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe som behövs för verksamheten.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

39 kap.

2 §

Sekretess gäller i övrig personaladministrativ verksamhet än som anges i 1 § för dels uppgift om en enskilds hälsotillstånd, dels sådan uppgift om en enskilds personliga förhållanden som hänför sig till ärende om omplacering eller pensionering av en anställd, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider men om uppgiften röjs.

Sekretessen gäller inte i ärende om anställning eller disciplinansvar och inte heller beslut i annat ärende som avses i första stycket.

Sekretessen gäller inte i ärende om anställning, *om inte annat följer av 5 a eller 5 b §. Sekretessen gäller vidare inte i ärende om disciplinansvar och inte heller beslut i annat ärende som avses i första stycket.*

För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst femtio år.

*Anställningsärenden*Urvalstester*5 a §*

Sekretess gäller i ärende om anställning för uppgift som hänför sig till urvalstester, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den som uppgiften rör eller någon närstående till denne lider men.

För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst femtio år.

Anställning av vissa myndighetschefer*5 b §*

Sekretess gäller i ärende om anställning av myndighetschef vid en förvaltningsmyndighet som lyder omedelbart under regeringen för uppgift som lämnar eller kan bidra till upplysning om en enskild kandidats identitet, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde lider men.

Sekretessen gäller inte i sådana ärenden som avses i första stycket i den utsträckning regeringen meddelar föreskrifter om det.

Sekretess gäller inte heller beslut i ärende eller uppgift om den som har fått anställningen.

För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst tio år.

6 §

Den tystnadsplikt som följer av 1 § begränsar rätten enligt 1 kap. 1 § tryckfrihetsförordningen och 1 kap. 1 och 2 §§ yttrandefrihetsgrundlagen att meddela och offentliggöra uppgifter. Detta gäller även vid tillämpning av 5 §.

Den tystnadsplikt som följer av 1, 5 a och 5 b §§ begränsar rätten enligt 1 kap. 1 § tryckfrihetsförordningen och 1 kap. 1 och 2 §§ yttrandefrihetsgrundlagen att meddela och offentliggöra uppgifter. Detta gäller även vid tillämpning av 5 §.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.
 2. Bestämmelserna i 39 kap. 5 b § gäller inte i ärenden som har påbörjats före ikraftträdandet.