

Lagrådsremiss

Sekretess i vissa anställningsärenden

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 15 oktober 2009

Sten Tolgfors

Rikard Jermsten
(Finansdepartementet)

Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

I lagrådsremissen 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.

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
1 Beslut.....	4
2 Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)	5
3 Ärendet och dess beredning.....	7
4 Rekrytering av myndighetschefer.....	8
4.1 Regeringens utnämningmakt	8
4.2 Granskning av anställningsprocessen.....	9
4.3 Möjlighet att överklaga anställningsbeslut.....	9
5 Tester som urvalsinstrument.....	11
5.1 Tester vid rekrytering.....	11
5.2 Flera olika sorters tester	11
6 Offentlighet och insyn	13
6.1 Offentlighetsprincipen	13
6.2 Sekretess	14
6.3 Rätt till partsinsyn	15
6.4 Insyn enligt diskrimineringslagen	16
6.5 Information till fackliga organisationer.....	16
7 Sekretess vid anställning av myndighetschefer	18
7.1 Behovet av sekretess	18
7.2 Sekretessens omfattning.....	20
7.2.1 Anställningsärenden som ska omfattas av sekretess	20
7.2.2 Uppgifter som ska omfattas av sekretess	22
7.3 Skaderekvisit.....	23
7.4 Sekretessens begränsning i tiden.....	25
7.5 Rätten att meddela och offentliggöra uppgifter.....	26
7.6 Insyn.....	28
8 Sekretess för urvalstester	32
8.1 Urvalstester i anställningsärenden.....	32
8.2 Skaderekvisit.....	36
8.3 Sekretessens begränsning i tiden.....	36
8.4 Rätten att meddela och offentliggöra uppgifter.....	37
8.5 Insyn.....	38
9 Granskning och överprövning av regeringens anställningsbeslut.....	40
9.1 Vikten av en offentlig och tydlig kravprofil.....	40
9.2 Överprövning av regeringens anställningsbeslut	40
9.3 Tillsyn och granskning av regeringens anställningar	44
10 Konsekvensbeskrivning.....	45
10.1 Ekonomiska konsekvenser	45
10.2 Konsekvenser för jämställdheten	45

11	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser.....	47
12	Författningskommentar.....	48
12.1	Förslaget till ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).....	48
Bilaga 1	Sammanfattning av betänkandet Sekretess vid anställning av myndighetschefer (SOU 2009:4).....	51
Bilaga 2	Lagförslag i betänkandet Sekretess vid anställning av myndighetschefer (SOU 2009:4).....	53
Bilaga 3	Förteckning över remissinstanserna avseende betänkandet Sekretess vid anställning av myndighetschefer (SOU 2009:4).....	56
Bilaga 4	Sammanfattning av nu relevanta delar av betänkandet En öppen domarrekrutering (SOU 2003:102).....	57
Bilaga 5	Nu relevant lagförslag i betänkandet En öppen domarrekrutering (SOU 2003:102).....	58
Bilaga 6	Förteckning över remissinstanserna avseende betänkandet En öppen domarrekrutering (SOU 2003:102).....	60

1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

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

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

dels att 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.

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.

3 Ärendet och dess beredning

Genom beslut den 12 juni 2008 bemyndigade regeringen det statsråd som ansvarar för arbetstagare i offentliga anställningar att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att utreda om det finns behov av regler om sekretess för uppgifter i ärenden om anställning av myndighetschef (dir. 2008:81). I uppdraget ingick att kartlägga i vilken omfattning som viljan att anmäla intresse för en anställning som myndighetschef påverkas av om uppgifterna om att den enskilde har anmält intresse för anställningen blir offentliga. Utredningen antog namnet Utredningen om sekretess i ärenden om anställning som myndighetschef (Fi 2008:05).

Utredningen redovisade sina överväganden och förslag i betänkandet Sekretess vid anställning av myndighetschefer (SOU 2009:4). En sammanfattning av utredningens förslag finns i *bilaga 1*. Utredningens lagförslag finns i *bilaga 2*. Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 3*. En remissammanställning finns tillgänglig i Finansdepartementet (dnr Fi2009/981).

Genom beslut den 28 juni 2001 bemyndigade regeringen chefen för Justitiedepartementet att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att genomföra en översyn av rekryteringen av ordinarie domare (dir. 2001:57). Utredningen antog namnet Domarutredningen 2001 (Domarutredningen). I december 2003 överlämnade utredningen sitt betänkande En öppen domarrekrutering (SOU 2003:102). Utredningen föreslog bl.a. en ändring i sekretesslagen (1980:100) som skulle gälla generellt vid anställningar inom staten.

En sammanfattning av Domarutredningens förslag i den del som är relevant för denna lagrådsremiss finns i *bilaga 4*. Utredningens lagförslag i nu aktuell del finns i *bilaga 5*. En förteckning över såväl samtliga remissinstanser som de som särskilt har yttrat sig över det nu aktuella lagförslaget finns i *bilaga 6*. En remissammanställning finns tillgänglig i Justitiedepartementet (dnr Ju2003/9652/DOM).

4 Rekrytering av myndighetschefer

4.1 Regeringens utnämningssmakt

Regeringens utnämningssmakt är uttryckt i 11 kap. 9 § första stycket regeringsformen (RF). Det föreskrivs där att det är regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer som beslutar om anställningar vid domstol eller vid förvaltningsmyndighet som lyder under regeringen. En generell delegation finns i 23 § andra stycket myndighetsförordningen (2007:515), enligt vilken respektive myndighet ges rätt att anställa annan personal än myndighetschefen.

Vad gäller ordinarie domare anges dock i 4 kap. 2 § rättegångsbalken samt i 3, 10 och 15 §§ lagen (1971:289) om allmänna förvaltningsdomstolar en inskränkning i regeringens delegationsrätt. Beslut om anställning av ordinarie domare kan alltså inte delegeras.

Regeringens tidigare förfarande vid anställning av myndighetschefer har varit föremål för kritik och det har ifrågasatts om inte andra skäl än sakliga grunder som förtjänst och skicklighet i vissa fall har legat till grund för utnämningarna (11 kap. 9 § andra stycket RF och 4 § lagen [1994:260] om offentlig anställning). Vidare har kvalifikationskraven uppfattats vara otydliga och möjligheten att bedöma grunderna för en anställning har varit små.

Regeringen har därför i budgetpropositionerna för 2007 (prop. 2006/07:1 utgiftsområde 2, s. 38 f.) och 2008 (prop. 2007/08:1 utgiftsområde 2, s. 52 f.) redovisat för riksdagen hur den anser att rekryteringen av myndighetschefer ska genomföras. Förfarandet ska präglas av förutsebarhet, spårbarhet och öppenhet och utnämningarna ska endast fästa avseende vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. I realiteten har detta inneburit att kravprofiler har tagits fram för lediga befattningar och att flertalet av dessa anställningar har annonserats.

Förfarandet med att annonsera lediga anställningar som myndighetschefer har pågått sedan våren 2007. I regeringens skrivelse Utnämningsspolitiken (skr. 2009/10:43 s. 15–17) redovisas vilka rekryteringar som genomförts efter valet 2006. Totalt har regeringen fram till och med den 8 oktober 2009 anställt 112 myndighetschefer vid förvaltningsmyndigheter som lyder omedelbart under regeringen. Av dessa chefer har 65 anställts efter det att annonsering genomförts, varav 19 personer har anmält intresse efter den tid som angetts i annonsen. Sammanlagt 47 myndighetschefer har anställts utan föregående annonsering. Det senaste året har cirka 80 procent av de vakanta anställningarna annonserats.

Totalt har drygt 1 200 intresseanmälningar lämnats in till Regeringskansliet med anledning av annonsering efter myndighetschefer, vilket motsvarar cirka 22 anmälningar per annons (skr. 2009/2010:43 s. 19).

I två tredjedelar av anställningsärenden med ett annonseringsförfarande har det funnits tillräckligt kvalificerade kandidater. I en tredjedel av

anställningsärendena har det behövts andra åtgärder utöver annonsering för att få tillräckligt kvalificerade kandidater till anställningarna.

Som en förklaring till att så få anmält intresse för dessa anställningar, och att inte alla anställda myndighetschefer har lämnat en intresseanmälan före sista angivna ansökningsdag, har framförts att offentligheten medför att tänkbara kandidater avhåller sig från att anmäla intresse. Utredningen om sekretess i ärenden om anställning som myndighetschef har låtit utföra en undersökning om viljan att ge in en intresseanmälan för en anställning som myndighetschef allmänt sett kan tänkas påverkas av att uppgifter om att den enskilde anmält intresse för anställningen blir offentliga i ärendet (se i betänkandet avsnitt 4). Utredningen redovisar även en kartläggning över om det finns någon skillnad mellan hur kvinnor och män förhåller sig till att deras intresseanmälningar blir offentliga. Av undersökningen framgår att det i samtliga undersökta grupper finns flera personer som skulle kunna tänka sig att anmäla sitt intresse om det inte blev offentligt.

4.2 Granskning av anställningsprocessen

Granskningen av regeringens anställningar sker huvudsakligen på två sätt, dels ett formellt, dels ett informellt. Den formella granskningen utförs av riksdagens konstitutionsutskott. Utskottet har bl.a. till uppgift att granska regeringens och statsrådets arbete och att meddela riksdagen resultatet av sin granskning.

Den informella granskningen sker genom allmänhetens möjlighet att enligt offentlighetsprincipen ta del av de offentliga allmänna handlingar som hör till anställningsärendet. Varken denna informella granskning eller konstitutionsutskottets granskning kan dock direkt leda till att anställningsbeslutet ändras eller upphävs. Den diskussion som kan uppkomma i t.ex. media kan uppmärksamma handläggningen av dessa ärenden och indirekt leda till en granskning av konstitutionsutskottet eller till att regeringen finner anledning att se över ärendehanteringens.

4.3 Möjlighet att överklaga anställningsbeslut

Fram till den 31 december 2007 var det möjligt att överklaga en myndighets beslut i anställningsärenden till regeringen (35 § verksförordningen [1995:1322]). Genom en ändring i verksförordningen flyttades från och med den 1 januari 2007 överprövningen av beslut i dessa ärenden från regeringen till Överklagandenämnden för totalförsvaret. Den 1 januari 2008 ersattes denna nämnd med Statens överklagandenämnd.

Som framgår av 1 och 21 §§ anställningsförordningen (1994:373) är det endast beslut av myndigheter under regeringen som kan överklagas till Statens överklagandenämnd. Beslut om anställning vid universitet och högskolor överklagas dock till Överklagandenämnden för högskolan (12 kap. 2 § högskoleförordningen [1993:100]). Beslut om anställningar som fattas av riksdagens myndigheter och riksdagsförvaltningen kan i vissa fall överklagas till Riksdagens överklagandenämnd (2 och 3 §§

lagen [1989:186] om överklagande av administrativa beslut av riksdagsförvaltningen och riksdagens myndigheter).

Anställningsbeslut som fattas av regeringen omfattas inte av 21 § anställningsförordningen och kan således inte överklagas till Statens överklagandenämnd. Detta är i linje med den princip som sedan länge gäller i Sverige dvs. att regeringens beslut inte kan överklagas.

5 Tester som urvalsinstrument

5.1 Tester vid rekrytering

I takt med att arbetet med personalfrågor har utvecklats inom staten har användningen av tester vid urval av kandidater för en anställning ökat. Framför allt när det gäller chefsbefattningar men även för andra anställningar finns ett behov av att komplettera övrigt underlag i ett anställningsärende med tester av de främsta kandidaterna. Till skillnad från privat verksamhet innebär offentlighetsprincipen att uppgifter som härrör från tester kan lämnas ut om någon begär det. Av offentlighetsprincipen följer att handlingar som anses som allmänna handlingar också är offentliga om det inte finns någon sekretessbestämmelse som hindrar att uppgifterna lämnas ut. Uppgifter i allmänna handlingar som inte omfattas av sekretess ska lämnas ut om någon begär det (se vidare avsnitt 6).

5.2 Flera olika sorters tester

Det föreligger svårigheter med att avgränsa och definiera ett begrepp när det gäller tester i anställningsärenden. I början av 1970-talet hade Testutredningen i uppdrag att utreda frågan om förutsättningarna och formerna för psykologiska undersökningar inom statsförvaltningen. Utredningen noterade att det i dess direktiv hade använts olika uttryck såsom ”psykologiska undersökningar”, ”psykologiska testmetoder”, ”psykologiska mät- och bedömningsmetoder” och ”psykologiska urvalsmetoder”. Utredningen anförde att begreppet psykologisk undersökning i den offentliga debatten fått en tämligen snäv innebörd. Mot bakgrund av den utveckling som skett av arbetsmetoderna på den tillämpade psykologins område ansåg utredningen att en sådan begreppsbestämning inte var tillfredställande. Samtidigt ansåg utredningen att det möter stora svårigheter att utforma en mera exakt definition (SOU 1971:47 s. 20 och 21).

Testutredningen arbetade med flera alternativ för att lösa begreppsfrågan. Den term som utredningen valde att använda och definiera i betänkandet var ”psykologisk undersökning i urvalssammanhang”. Med begreppet avsågs ”ett förfarande där man med användande av systematiserade och utprovade metoder försöker att göra så tillförlitliga förutsägelser som möjligt om en persons beteende i en given arbets- eller utbildningssituation”. Denna definition ansågs innefatta bl.a. personlighetstest, begåvningsstest och anlagstest.

I maj 2009 lämnade Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet sitt betänkande Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44). Utredningen ansåg att sekretess borde gälla i den personaladministrativa verksamheten för uppgifter som hänför sig till personlighetstest eller liknande test. Utredningen lämnade inte något eget förslag i den delen med hänvisning till att ett förslag om sekretess där ett sådant skydd skulle uppnås

bereddes inom Regeringskansliet. Utredningen, som noterade att Domarutredningens förslag mottagits övervägande positivt av remissinstanserna, framhöll att den för egen del ansåg det nödvändigt med den föreslagna sekretessen för personlighetstest. Utredningen utgick vidare från att sekretessen inte enbart skulle omfatta personlighetstest i begreppets snävare bemärkelse utan även andra liknande psykologiska test.

6 Offentlighet och insyn

6.1 Offentlighetsprincipen

Offentlighetsprincipen kan beskrivas som den grundsats enligt vilken samhällsorganens verksamhet ska bedrivas under allmän insyn och kontroll. Det traditionella syftet med offentlighetsprincipen är att garantera rättssäkerheten samt effektiviteten i förvaltningen och folkstyret. Allmänheten ska garanteras insyn i och kontroll av såväl myndigheternas ärendehantering som deras verksamhet i stort (SOU 1988:64 s. 57).

Offentlighetsprincipen tar sig olika uttryck i samhällslivet, bl.a. som yttrande- och meddelarfrihet för tjänstemän, domstolsoffentlighet och offentlighet vid beslutande församlingars sammanträden. När det mer allmänt talas om offentlighetsprincipen avses dock i första hand principen om allmänna handlingars offentlighet.

För att främja ett fritt meningsutbyte och en allsidig upplysning gäller att varje svensk medborgare har rätt att ta del av allmänna handlingar (2 kap. 1 § tryckfrihetsförordningen, förkortad TF). Utländska medborgare har rätt att ta del av allmänna handlingar på samma villkor som svenska medborgare, såvitt inte annat är föreskrivet i lag (14 kap. 5 § andra stycket TF).

Om en handling är allmän och det saknas hinder mot utlämnande, har den enskilde rätt att få ta del av handlingen oavsett vilket syfte han eller hon har med sin begäran. En handling är allmän när den förvaras hos och har inkommit till eller upprättats av myndigheten (2 kap. 3 § TF). En handling anses inkommen till myndigheten när den anlånt till myndigheten, kommit behörig befattningshavare till handa eller, i fråga om s.k. upptagningar, när någon annan gjort den tillgänglig för myndigheten i sådan form att den med teknisk hjälpmedel kan läsas, avlyssnas eller på annat sätt uppfattas (2 kap. 6 § TF). En handling anses upprättad om den har expedierats (2 kap. 7 § TF). Många av de handlingar som en myndighet producerar är inte avsedda att expedieras. En sådan handling anses upprättad när ärendet den hör till har slutbehandlats eller, om handlingen inte tillhör ett visst ärende, när den har justerats av myndigheten eller på annat sätt färdigställts.

I tryckfrihetsförordningen finns ett undantag för minnesanteckningar (2 kap. 9 § första stycket TF). Med minnesanteckningar avses t.ex. föredragningspromemorior som inte innehåller något nytt i saken. Dessa blir inte allmänna handlingar om de inte expedieras eller tas om hand för arkivering. Om anteckningar som görs tillför ärendet sakuppgifter är det inte fråga om minnesanteckningar. Minnesanteckningar i tryckfrihetsförordningens mening ska inte förväxlas med de anteckningar som en myndighet är skyldig att föra enligt 15 § förvaltningslagen (1986:223), förkortad FL. Dessa senare anteckningar gäller uppgifter som kan ha betydelse för utgången i ett ärende som rör myndighetsutövning mot enskild. Sådana anteckningar kan gälla t.ex. iakttagelser vid en anställningsintervju eller resultat av olika urvalstester. Dessa

anteckningar blir allmänna handlingar när det ärende de hör till har slutbehandlats hos myndigheten eller om de expedieras vid en tidigare tidpunkt (2 kap. 7 § första stycket TF).

Rätten att ta del av allmänna handlingar får begränsas endast om det är påkallat med hänsyn till vissa särskilt angivna syften, t.ex. skyddet för enskilds personliga förhållanden. Begränsningarna ska anges i en särskild lag, eller annan lag till vilken den särskilda lagen hänvisar (2 kap. 2 § TF). Den lag som avses är offentlighets- och sekretesslagen (2009:400), förkortad OSL, som gäller sedan den 30 juni 2009 då sekretesslagen (1980:100) upphörde att gälla. Den nya lagen utgör en omarbetning av sekretesslagen i syfte att göra regleringen mer lättförståelig och lättillämpad. Någon materiell förändring är inte avsedd.

Det finns också en möjlighet för regeringen att i förordning meddela närmare föreskrifter om en viss bestämmelses tillämplighet, efter bemyndigande i OSL. De föreskrifter som regeringen meddelat återfinns i huvudsak i offentlighets- och sekretessförordningen (2009:641).

Om en allmän handling innehåller uppgifter som omfattas av sekretess innebär det ett förbud att röja uppgiften, vare sig det sker muntligen, genom att allmän handling lämnas ut eller på något annat sätt (3 kap. 1 § OSL).

6.2 Sekretess

Sekretess till skydd för enskild i personaladministrativ verksamhet regleras i 39 kap. OSL. Vad gäller sekretessen i anställningsärenden är den sekretessbestämmelse som främst är av intresse 39 kap. 2 § OSL. Bestämmelsen behandlar sekretess inom myndighets personaladministrativa verksamhet och är tillämplig inom all offentlig verksamhet. Med personaladministrativ verksamhet avses bl.a. anställningsärenden (prop. 1979/80:2, del A, s. 200).

Sekretess gäller i myndighets personaladministrativa verksamhet för uppgift om en enskilds hälsotillstånd och för sådan uppgift om enskilds personliga förhållanden som hänför sig till ärende om omplacering eller pensionering av anställd (39 kap. 2 § första stycket OSL). Denna sekretess gäller dock inte i ärende om anställning (39 kap. 2 § andra stycket). Regeringsrätten har också funnit att sekretess inte gäller för uppgifter i testformulär när uppgifterna hörde till ett anställningsärende (RÅ 2006 ref. 87, jfr JO 1990/91 s. 391 och JO 1989/90 s. 415)

För uppgifter inom personaladministrativ verksamhet i andra fall än som anges i 39 kap. 1 och 2 §§ OSL finns sekretess för uppgift om enskilds personliga förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne utsätts för våld eller lider annat allvarligt men om uppgiften röjs (39 kap. 3 § OSL). Något uttryckligt undantag för anställningsärenden finns inte i denna paragraf. Med hänsyn till den gängse definitionen av personaladministrativ verksamhet torde således denna sekretess även omfatta anställningsärenden (prop. 1986/87:3 s. 8).

Sekretessen avser enskilds personliga förhållanden. Någon definition av detta begrepp återfinns varken i OSL eller i förarbeten till sekretesslagen. Tvärtom anges i förarbetena att någon definition inte är nödvändig utan att ledning får hämtas från vanligt språkbruk (prop.

1979/80:2 Del A s. 84). Som exempel på uppgifter som bl.a. omfattas nämns dock en persons adress eller yttringarna av ett psykiskt sjukdomstillstånd. Även enskilds namn omfattas av begreppet (RÅ 1994 not 516). I anställningsärenden kan alltså i vissa situationer sökandes namn omfattas av sekretess enligt 39 kap. 3 § OSL. I praktiken torde det dock sällan förekomma att uppgifter i anställningsärenden sekretessbeläggs med stöd av denna bestämmelse eftersom sekretess råder först när det kan antas att sökanden eller någon till denne närstående utsätts för våld eller annat allvarligt men om uppgiften röjs. Bestämmelsen har därför begränsad betydelse i anställningsärenden.

I övrigt blir intresseanmälningar allmänna handlingar i samband med att de inkommer till myndigheten. Eftersom det i dag inte finns någon allmän sekretessbestämmelse för uppgifter om vem som anmält intresse för dessa anställningar är dessa uppgifter därmed offentliga vid denna tidpunkt.

Muntliga intresseanmälningar måste dokumenteras av myndigheten för att bli allmänna handlingar. Denna typ av anmälningar blir normalt allmänna handlingar i samband med att ärendet slutbehandlas. Kravprofiler och annat material som tas fram av myndigheten blir i regel allmänna handlingar i samband med att ärendet avslutas, om de inte dessförinnan har expedierats (2 kap. 7 § TF).

6.3 Rätt till partsinsyn

Enligt 16 § FL gäller att sökande, klagande eller annan part har rätt att ta del av uppgifter som har tillförts ärendet, om det avser myndighetsutövning mot någon enskild. Rätten att ta del av uppgifter gäller med de begränsningar som följer av 10 kap. 3 § OSL.

Den rätt som följer av bestämmelsen är nödvändig främst för att parten ska kunna bevaka sitt intresse i ärendet. Den behövs bl.a. för att parten ska kunna bemöta och komplettera uppgifter i utredningsmaterialet. Partsinsynen ger också den enskilde möjlighet att kontrollera att myndigheten verkligen bereder honom tillfälle att yttra sig över allt som är av betydelse för ärendets avgörande och att handläggningen sker med tillbörlig snabbhet och effektivitet. Dessutom har insynsrätten betydelse som komplement till bestämmelserna om kommunikation av utredningsmaterialet. De senare reglerna måste av olika skäl föras med förbehåll, som gör det möjligt för myndigheten att i en del situationer avgöra ärenden utan att parten underrättats om det som tillförts ärendet. För denne kan det i sådana fall vara av värde att vara tillförsäkrad rätt att på egen begäran ta del av materialet (prop. 1971: 30 s. 441).

När det just gäller anställningsärenden finns en sådan begränsning i myndighetens plikt att kommunicera utredningsmaterialet till part (17 § första stycket 2 FL). Skälet till att dessa ärenden undantagits från kommunikationsskyldigheten är att denna typ av ärenden skulle medföra stora praktiska svårigheter för myndigheter och risk för avsevärd fördröjning av ärendets avgörande. Även den omständigheten att kommunikationen kan utsätta den enskilde för onödigt obehag har anförts som skäl mot en kommunikationsskyldighet i dessa ärenden (prop. 1971:30 s. 470).

Huvudregeln är att sekretess inte inskränker en parts rätt till insyn. Dock begränsas rätten till partsinsyn om det av hänsyn till allmänt eller enskilt intresse är av synnerlig vikt att sekretessbelagd uppgift i materialet inte röjs. I sådana fall ska myndigheten på annat sätt lämna parten upplysning om vad materialet innehåller i den utsträckning som behövs för att parten ska kunna ta till vara sin rätt och det kan ske utan allvarlig skada för det intresse som sekretessen ska skydda (10 kap. 3 § OSL). Det krävs således tungt vägande intressen för att myndigheten ska vägra en part insyn i sekretessbelagt material, som exempel på fall då partsinsynen kan begränsas brukar nämnas situationer då det föreligger fara för rikets säkerhet.

I de fall en myndighet lämnar ut en uppgift om sekretess enligt 10 kap. 3 § OSL får myndigheten göra förbehåll som inskränker mottagarens rätt att lämna uppgiften vidare eller att utnyttja uppgiften. Detta förbehåll får dock inte innebära ett förbud mot att utnyttja uppgiften i ärendet eller mot att lämna muntlig upplysning till part, ställföreträdare, ombud eller biträde (10 kap. 4 § OSL).

6.4 Insyn enligt diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen (2008:567) ger en sökande rätt att efter begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet (2 kap. 4 §). Bestämmelsen riktar sig i praktiken främst till privata arbetsgivare, eftersom för offentliga arbetsgivare gäller offentlighetsprincipen vilken normalt sett innebär att handlingarna kan lämnas ut. Om en sökande sedan ett anställningsärende har avslutats anser att ovidkommande hänsyn tagits och att myndigheten har brutit mot diskrimineringslagen kan sökanden anhängiggöra en prövning enligt den lagen.

I lagen finns ett undantag från arbetsgivarens skyldighet att lämna ut uppgifter på begäran av diskrimineringsombudsmannen (4 kap. 3 §). Skyldigheten att lämna ut uppgifter gäller inte om det finns särskilda skäl som talar emot ett utlämnande. I förarbetena till bestämmelsen anges att en möjlighet till begränsning av skyldigheten att lämna ut uppgifter bör gälla för uppgifter som gäller utrikestjänsten, försvaret, affärs- eller driftsförhållanden eller andra uppgifter där motstående intressen kan vara så starka att uppgifter inte bör lämnas ut (prop. 2007/08:95 s. 373).

6.5 Information till fackliga organisationer

De fackliga organisationerna har enligt 19 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) rätt till viss information från arbetsgivaren, bl.a. i fråga om riktlinjerna för personalpolitiken. Detta är en annan typ av information än den som lämnas i samband med rekrytering och som ofta följer en ordning som överenskommit i ett lokalt samverkansavtal. Om förhandlingsskyldighet enligt MBL föreligger i ett rekryteringsärende är arbetsgivaren skyldig att lämna information till motparten så att de kan sätta sig in i ärendet för att kunna

förhandla i frågan. Detta är en informationsskyldighet i samband med förhandlingsskyldighet och ska inte att förväxlas med den information av riktlinjekaraktär som arbetsgivaren är skyldig att lämna enligt 19 § MBL.

När det gäller medbestämmande vid beredning av regeringsärenden har parterna på det statliga området träffat ett kollektivavtal (MBA-R), i sin senaste lydelse från den 31 januari 2006, vilket godkänts av regeringen den 23 februari 2006. Enligt avtalet har huvudorganisationerna på det statliga avtalsområdet rätt till information om bl.a. anställning av vissa högre chefer (3 §). Med högre chefer avses myndighetschefer. Den information som lämnas är uppgift om vem som regeringen avser att anställa. Uppgift om vilka de övriga är som anmält intresse för anställningen lämnas inte över till de fackliga organisationerna. Huvudorganisationen kan inom fem arbetsdagar lämna sina synpunkter på förslaget till beslut. Om det behövs ska en överläggning ske där huvudorganisationerna bereds tillfälle att ställa frågor och lämna synpunkter.

I anställningsärenden vid förvaltningsmyndigheter gäller, enligt vad som fastställts av rättspraxis, en förhandlingsskyldighet innan beslut om anställning av högre chefer. För anställning av andra personer föreligger det däremot inte någon primär förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL beträffande frågan om vem myndigheten vill anställa. Enligt lokala samverkansavtal kan det finnas en skyldighet för myndigheten att informera de fackliga organisationerna om vem myndigheten avser att anställa. Den fackliga organisationen har då vanligen fem arbetsdagar på sig att påkalla förhandling. Myndigheten ska avvakta denna tid innan beslut om anställningen fattas. I de fall en förhandling blir aktuell kan myndigheten där redovisa grunderna för sitt beslut, vilket kan innefatta utlämnande av uppgifter om testresultat i de fall detta varit avgörande för valet av person.

7 Sekretess vid anställning av myndighetschefer

7.1 Behovet av sekretess

Regeringens bedömning: I vissa anställningsärenden finns det behov av sekretess för uppgifter om vilka personer som anmält intresse för en anställning.

Utredningens bedömning överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Det stora flertalet av remissinstanserna tillstyrker utredningens förslag eller lämnar förslaget utan erinran. Flera av dem lyfter dock fram vikten av offentlighetsprincipen och att den inte bör begränsas mer än nödvändigt.

Riksdagens ombudsmän (JO) anser att en god insyn vid hantering av anställningsärenden är av stor betydelse för att garantera att förfarandet är sakligt och objektivt. Från dessa synpunkter finns det enligt Justitieombudsmannen anledning att vara tveksam till förslaget. De förändringssträvanden som förslaget ingår i syftar emellertid till en utveckling i positiv riktning, med en större öppenhet vid de aktuella rekryteringarna än tidigare. Med tanke på detta anser JO att det inte finns skäl att motsätta sig en sekretessregel. *Arbetsgivarverket* anser att det är en angelägen fråga och tillstyrker förslaget i dess helhet. Verket anser att det är angeläget att de mest kompetenta personerna söker anställningarna som myndighetschefer. *Statskontoret* anser att utredningen har visat att det finns problem förknippade med den offentlighet som råder i de aktuella ärendena och tillstyrker utredningens förslag.

Sveriges akademikers centralorganisation (Saco) uppger att organisationen starkt har drivit kravet på en reformering av utnämningmakten i syfte att få ett bättre urval och en större öppenhet av hur utnämningmakten används. För verksamhetens och medarbetarnas skull är Saco beredd att sätta sekretessbehovet i första rummet, men förutsätter att regeringen vid varje rekrytering eftersträvar så stor öppenhet som möjligt. *Journalistförbundet* anser att det finns vissa fördelar med att utnämningar av de högsta cheferna i statsförvaltningen sker i konkurrens, även om det till största delen sker under sekretess. Alternativet att inte ha något ansökningsförfarande är enligt förbundet ett ännu mer slutet tillvägagångssätt. Förbundet kan därför acceptera förslaget i syfte att skydda den sökandens identitet.

Justitiekanslern är tveksam till förslaget och anser att det är svårt att dra slutsatsen att förslaget skulle leda till ökat antal sökande. Justitiekanslern förordar ett öppet förfarande i likhet med vad Grundlagsutredningen föreslagit beträffande högre domarbefattningar. *Tidningsutgivarna* avstyrker utredningens förslag och anser att öppenhets- och demokratihänsynen väger över farhågorna om en försvårad rekrytering. *Fackförbundet ST* anser att utredningen inte presenterat tillräckligt tungt vägande skäl för att motivera en ändring av

sekretesslagen. Förbundet anser att kartläggningen tvärtom pekar på att det inte är troligt att det just är offentligheten som avhåller personer från att söka.

Skälen för regeringens bedömning: I förarbetena till sekretesslagen framhålls att en betydande öppenhet bör råda inom personaladministrativt verksamhet som innefattar myndighetsutövning, såsom anställningsärenden, och att detta har varit skälet till att just dessa ärenden undantagits från sekretess (prop. 1979/80:2 Del A s. 201).

Det finns i dag 203 myndighetschefer vid förvaltningsmyndigheter som lyder omedelbart under regeringen. Av avsnitt 4.1 framgår att i de fall regeringen har annonserat har det i en tredjedel av ärendena inte funnits tillräckligt kvalificerade personer som anmält sitt intresse. Av den undersökning som utredningen har genomfört framgår att fler skulle anmäla sitt intresse för anställning som myndighetschef om deras identiteter inte röjs i rekryteringsförfarandet. De nu aktuella anställningarna är centrala för utvecklingen av statsförvaltningen. Det är inte godtagbart att, såsom utredningen redovisat, en så hög andel som 24 procent av de som skulle kunna vara väl kvalificerade för anställning som myndighetschef avstår från att anmäla sitt intresse av denna anledning (betänkandet s. 43). Det är därför inte lämpligt att, som Justitiekanslern föreslagit, tillämpa ett öppet förfarande i dessa anställningsärenden.

Tidigare har ett helt slutet förfarande använts. Annonsering användes då inte och det var inte heller, åtminstone formellt sett, möjligt att lämna in intresseanmälningar. Det har emellertid förekommit att intresserade har kontaktat respektive departement och anmält sitt intresse för en viss anställning. Processen har helt och hållet, i enstaka fall med visst bistånd från rekryteringsföretag, skötts inom Regeringskansliet. Eftersom handlingar inte har lämnats in har det inte heller funnits några handlingar som kunnat bli offentliga. De främsta nackdelarna med förfarandet har varit dess oförutsägbarhet och att det, i avsaknad av en för allmänheten tillgänglig kravprofil, inte har gått att bedöma om den person som anställts uppfyllt de krav som regeringen ansett bör ställas på en chef för den aktuella myndigheten.

Förfarandet har, med rätta, varit utsatt för skarp kritik, bl.a. till följd av den bristande kontrollmöjligheten. Enligt regeringens mening är det inte heller rimligt att tillämpa en ordning som inte ger samtliga tänkbara personer möjlighet att anmäla sitt intresse. Det torde vidare i de flesta fall vara en mycket svår uppgift att på förhand, utan någon annonsering, identifiera den mest lämpade personen som är intresserad av anställningen. Detta gäller särskilt intresserade från den privata sektorn. Med ett slutet förfarande riskerar därför en stor grupp av kvalificerade personer att aldrig komma i fråga för anställning.

Regeringen gör mot denna bakgrund bedömningen att en återgång till det tidigare tillämpade förfarandet inte är lämplig. Då offentligheten i nuvarande öppna rekryteringsförfarande medför att inte tillräckligt många kvalificerade personer anmäler sitt intresse anser regeringen, i likhet med det stora flertalet remissinstanser, att ett införande av en sekretessbestämmelse för vissa anställningsärenden är väl motiverat.

Det är angeläget att vid utformandet av en sekretessbestämmelse säkerställa att så mycket som möjligt av förfarandet förblir öppet och

transparent. Även om uppgifterna helt eller delvis sekretessbeläggs bedömer regeringen att förfarandet i sin helhet kommer att bli betydligt mer öppet än vad som gällt tidigare när anställningarna inte annonserades.

7.2 Sekretessens omfattning

7.2.1 Anställningsärenden som ska omfattas av sekretess

Regeringens förslag: Sekretess ska gälla i ärende om anställning av myndighetschef vid förvaltningsmyndighet som lyder omedelbart under regeringen.

Regeringen ska bemyndigas att meddela föreskrifter om undantag från sekretessen.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen har föreslagit att även överdirektörer ska omfattas av bestämmelsen.

Remissinstanserna: Av de remissinstanser som särskilt kommenterat frågan har samtliga anført att det bör övervägas om rekryteringar av andra chefer också ska omfattas av sekretess. *Arbetsgivarverket* anser att motivet att få de mest lämpliga personerna att söka till ledande befattningar i staten för att få statsförvaltningen så effektiv som möjligt för att utföra sitt samhällsuppdrag, är giltigt även när det gäller andra chefer. Verket anser vidare att den föreslagna modellen med sekretess som huvudregel med möjlighet för regeringen att bestämma om undantag är lämplig.

Aklagarmyndigheten, Ekonomistyrningsverket, Arbetsgivarverket och Arbetsförmedlingen m.fl. anser att det bör övervägas om inte de föreslagna förändringarna även ska gälla andra befattningshavare.

Rikspolisstyrelsen framhåller att det inom polisen finns flera chefer som i dag anställs av regeringen, men där myndigheten inte lyder omedelbart under regeringen, varför befattningen därmed inte omfattas av förslaget.

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) anser att de föreslagna befattningarna utgör en rimlig avvägning av behoven inom statens område. SKL framhåller samtidigt att kraven för de ledande befattningarna i kommuner och landsting är jämförbara med vad som gäller för ett antal ledande befattningar i statlig verksamhet. SKL anser därför att det finns behov av ytterligare översyn av behovet av sekretess vid chefsrekrytering i kommuner och landsting.

Skälen för regeringens förslag: Offentlighetsprincipen är av mycket stor betydelse för allmänhetens insyn i statsförvaltningen, bl.a. i fråga om anställningsärenden. Allmänheten ska i så stor utsträckning som möjligt ha förutsättningar att bedöma att endast sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet beaktats vid en anställning. Varje inskränkning av offentligheten måste mot denna bakgrund alltid övervägas noga.

Beslut om anställning av chefer för myndigheter som lyder omedelbart under regeringen är av stor strategisk betydelse för regeringens styrning av förvaltningen. Dessa myndigheter ansvarar för verksamhet av

nationell karaktär och är av stort intresse för medborgarna. Dessa chefer har tidigare inte rekryterats i ett öppet anställningsförfarande. Av skäl som anförts i avsnitt 7.1 gör regeringen samma bedömning som utredningen och de flesta remissinstanserna, dvs. att huvudregeln bör vara att uppgifter om de som anmält intresse för dessa anställningar bör omfattas av sekretess.

Utöver dessa myndighetschefer finns det ett antal myndighetschefer för förvaltningsmyndigheter som inte lyder omedelbart under regeringen, t.ex. länspolismästare och förvaltningschefer vid kommuner och landsting. Flera remissinstanser har fört fram att även dessa och andra befattningshavare än de av utredningen föreslagna borde omfattas av sekretess. En större rörlighet mellan privat och offentlig sektor kan i sig tänkas utgöra skäl för att se över offentligheten även för dessa rekryteringar. Anställning av dessa chefer sker i dag i öppna rekryteringsförfaranden.

Utredningen har föreslagit att även överdirektörer ska omfattas av den föreslagna sekretessbestämmelsen. En överdirektör är inte chef för en myndighet men är den ställföreträdare för myndighetschefen som enligt myndighetens instruktion ska vara myndighetschefens ställföreträdare. Tidigare har det även funnits myndighetschefer med titeln överdirektör, men sedan början av 1990-talet har den titeln inte använts för myndighetschefer. Det finns i dag ett fyrtiotal personer med sådana anställningar, varav drygt hälften är anställda vid länsstyrelserna. Det har varken av den undersökning som utredningen har gjort eller i övrigt framkommit att det föreligger några större problem med att få intresserade att anmäla intresse för dessa anställningar.

Vid en avvägning av behovet av att få fler att anmäla intresse för dessa anställningar och vikten av restriktivitet med att inskränka offentligheten i anställningsärenden anser regeringen för närvarande att endast anställningsförfaranden som avser chefer för förvaltningsmyndigheter som lyder omedelbart under regeringen bör omfattas av sekretess.

Om även övriga chefer skulle omfattas skulle det innebära att den öppenhet som sedan lång tid har gällt i dessa rekryteringsprocesser skulle inskränkas. Så är inte på samma sätt fallet med chefer för förvaltningsmyndigheterna som lyder omedelbart under regeringen. För dessa rekryteringar har under en mycket lång tid tillämpats ett slutet förfarande, även om förfarandet har öppnats upp under de senaste två åren.

Det kan dock inte hållas för uteslutet att behov av sekretess också föreligger vid andra rekryteringar av högre chefer hos såväl statliga som kommunala myndigheter. Med hänsyn till de noggranna överväganden som bör göras vid inskränkningar av i övrigt öppna rekryteringsförfaranden anser regeringen att det i nuläget saknas tillräckligt underlag för att ta ställning till om en vidare krets av chefer bör omfattas av den föreslagna sekretessbestämmelsen.

Det finns i dag chefer för myndigheter som lyder omedelbart under regeringen som rekryteras under särskilda former. Till exempel anställs rektorer för statliga universitet och högskolor efter en särskild process. Styrelsen för lärosätet inhämtar synpunkter från lärarna, övriga anställda och studenter på det sätt styrelsen bestämt. Hur detta rent praktiskt sker skiljer sig åt mellan lärosätena. Styrelsen för universitetet eller högskolan

lämnar sedan ett förslag till regeringen som beslutar om anställningen. Regeringen har, mot bakgrund av den öppenhet som redan råder vid rekryteringen av rektorer, ingen avsikt att ändra den befintliga ordningen.

Det förekommer även anställningar där sekretess av olika skäl kan bedömas som obehövlig. Det kan t.ex. avse sådana anställningar där mer eller mindre omfattande vetenskapliga erfarenheter har ett särskilt tungt vägande meritvärde. Sådana anställningar bör i vissa fall kunna vara föremål för en öppen granskning på samma sätt som många gånger sker vid anställning av chefer för lärosätena. Regeringen bör mot denna bakgrund kunna föreskriva om undantag från huvudregeln om sekretess.

Även om regeringen anser att ett öppet rekryteringsförfarande är bra finns det situationer då det av olika anledningar är bäst för verksamheten att rekryteringen hanteras utan annonsering. Regeringen avser även fortsättningsvis att i vissa fall anställa myndighetschefer utan annonseringsförfarande. Det kan handla om oförutsedda vakanser där en chef behöver rekryteras skyndsamt eller det av andra skäl i den aktuella situationen inte är lämpligt med ett annonseringsförfarande. Som exempel kan nämnas befattningen som överbefälhavare, där det bl.a. av säkerhetsskäl kan vara olämpligt med ett offentligt annonseringsförfarande.

7.2.2 Uppgifter som ska omfattas av sekretess

Regeringens förslag: Sekretess ska gälla för uppgift som lämnar eller kan bidra till upplysning om vem som har anmält intresse för anställningen. Sekretess ska inte gälla beslut i ärende eller uppgift om den som har fått anställningen.

Utredningens förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Flera remissinstanser har påtalat att det är just uppgifter om vem som anmält intresse som ska omfattas av sekretess. *Ekonomistyrningsverket* har framhållit att det är angeläget att kravprofiler och andra relevanta uppgifter som inte kan kopplas till de sökandes identiteter förblir offentliga.

Skälen för regeringens förslag: Syftet med att införa en sekretessbestämmelse vid anställning av myndighetschefer är att få fler personer att anmäla sitt intresse för dessa anställningar. Därigenom ökas rekryteringsbasen och möjligheten att anställa den lämpligaste personen. Målet är att myndighetschefer ska rekryteras ur en grupp av mycket kvalificerade personer. Detta syfte och mål bör utgöra utgångspunkten för bedömningen av vilka uppgifter som ska omfattas av sekretess.

I ett anställningsärende kan det förekomma en stor mängd skilda handlingar, bl.a. kravprofiler och meritförteckningar. Många av handlingarna i anställningsärendena innehåller emellertid också information som kan medföra att den enskilde personen går att identifiera, även om namnet inte lämnas ut. När det gäller den nu aktuella kategorin av intresseanmälningar innehåller meritförteckningen ofta tillräcklig information för att en utomstående ska identifiera de som anmält sitt intresse för anställningen. Den som lämnar in en intresseanmälan för en

anställning som myndighetschef har i allmänhet redan en sådan position som gör dem lätta att identifiera. Även genom eventuella omdömen och referenser från tidigare arbetsgivare kan den enskilda personen många gånger identifieras. Det måste också beaktas att uppgifter som inte i sig kan ge ledning om vem som anmält intresse för en viss anställning sammantaget med andra uppgifter kan utvisa identiteten på den som anmält intresse för anställningen.

Om det föreligger en icke obetydlig risk för att någons personliga identitet av de som anmält intresse kommer att röjas uppnås inte det avsedda syftet med sekretessbestämmelsen. De som i nuläget avhåller sig från att anmäla sitt intresse kommer då även fortsättningsvis att avstå. Det är därför av största vikt att en sekretessbestämmelse utformas så att de som är intresserade 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 enskilds persons identitet. Med den föreslagna avgränsningen kommer det att finnas uppgifter som kommer att vara offentliga när anställningsärendet har slutbehandlats, t.ex. kravprofilen.

Det finns inte något behov av sekretess för uppgifterna i regeringens anställningsbeslut. Vidare finns inte behov av sekretess för uppgifter i anställningsärendet om den som sedermera har fått anställningen. Beslutet i ärendet och uppgifter om den som fått anställningen bör därför inte omfattas av sekretess.

Sekretessen för uppgifter om den person som anställts bör mot denna bakgrund upphöra i samband med att regeringens beslut expedieras. Normalt lämnar regeringen information om vem som anställts i ett pressmeddelande i nära anslutning till det regeringssammanträde då anställningsbeslutet har fattats, vilket innebär att identiteten hos den personen som anställs blir allmänt känt. Utomstående har efter det att ärendet har expedierats möjlighet att ta del av de handlingar som rör personen i fråga. Det blir därmed möjligt att bedöma om personen uppfyller de krav som ställts för befattningen.

7.3 Skaderekvisit

Regeringens förslag: Sekretess ska gälla om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde lider men.

Utredningens förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: De remissinstanser som särskilt yttrat sig över frågan om val av skaderekvisit har anfört att det valda skaderekvisitet är det mest lämpliga. *Nationalmuseum med Prins Eugens Waldemarsudde* anför att det är en mellanväg som är att föredra jämfört med den absoluta sekretessen. *Rikspolisstyrelsen* anser att utformningen är den mest lämpliga.

Journalistförbundet uppger att förbundet inser att det starkare skydd, som ett omvänt skaderekvisit ger de sökande, innebär en större trygghet för dem. Förbundet kan därför acceptera det valda skaderekvisitet. Då skyddet avser de sökandes identitet bedömer förbundet det som möjligt

att ta del av avidentifierade handlingar för att t.ex. göra en sammanställning över kön, ålder, bostadsort och utbildningsnivå för dem som söker.

Tidningsutgivarna, som avstyrker förslaget i sin helhet, anser att det omvända skaderekvisitet innebär en betydande inskränkning i handlingsoffentligheten.

Skälen för regeringens förslag: I OSL förekommer tre olika grader av sekretess. Den starkaste formen benämns vanligen absolut sekretess. Handlingar som omfattas av absolut sekretess är i princip alltid sekretessbelagda, oavsett vem som begär ut handlingen och för vilket ändamål. Absolut sekretess är mycket ovanligt, men det är föreskrivet bl.a. för uppgifter i verksamhet som avser bestämmande av skatt (27 kap. 1 § och 2 § första stycket OSL).

Det raka skaderekvisitet utgår från att offentlighet är huvudregeln och uppgifterna presumeras kunna lämnas ut. Sekretess gäller endast om det kan antas att det finns risk för skada eller men.

Det omvända skaderekvisitet har, som framgår av namnet, motsatt utgångspunkt, dvs. en presumtion för sekretess. I dessa fall gäller sekretess om det inte står klart att uppgiften kan lämnas ut utan risk för men.

Vad gäller valet av skaderekvisit för nu aktuella uppgifter kan konstateras att absolut sekretess bör förbehållas mycket känsliga uppgifter. Det kan också finnas tillfällen då det finns ett berättigat intresse av att ta del av uppgifterna i ett anställningsärende, utan att den enskilde för den skull lider men av utlämnandet. Mot den bakgrunden anser regeringen att det inte är lämpligt att införa absolut sekretess för de aktuella uppgifterna.

Syftet med att införa en sekretessbestämmelse är att förmå fler att söka de annonserade anställningarna. Sekretessen ska då tillförsäkra de som anmält intresse tillräcklig anonymitet för att undanröja de olägenheter som offentlighetsprincipen kan medföra i dessa fall. 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 lämnas ut, vilket skulle motverka syftet med regleringen. Regeringen anser därför, i likhet med de remissinstanser som särskilt kommenterat förslaget, att ett omvänt skaderekvisit är mest lämpligt för dessa uppgifter.

I OSL används två olika uttryck för att beskriva den olägenhet som riskerar att drabba en enskild: skada respektive men. Med skada avses, när det är fråga om sekretess till skydd för enskilda, endast ekonomisk skada som vållas av röjandet av uppgift om ekonomiskt förhållande. Men avser integritetskränkningar och ekonomisk skada som orsakas av röjandet av uppgift om personligt förhållande. Eftersom de uppgifter som enligt förslaget ska omfattas av sekretess hänför sig till enskilda personliga förhållanden, bör uttrycket men användas i detta sammanhang.

7.4 Sekretessens begränsning i tiden

Regeringens förslag: I fråga om uppgifter i allmänna handlingar ska sekretessen gälla i högst tio år.

Utredningens förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Socialstyrelsen* menar att det vore lämpligt med en längre sekretesstid än tio år. Övriga remissinstanser som har uttalat sig om tiden för sekretessen har inget att erinra mot förslaget.

Skälen för regeringens förslag: I OSL varierar längden på den tid som en uppgift som längst kan omfattas av sekretess. Den längsta tiden som förekommer, förutom en i tiden obegränsad sekretess, är 150 år och den kortaste tiden är två år. I allmänhet är sekretesstider om 50 och 70 år förbehållna bestämmelser till skydd för enskildas personliga förhållanden.

Även den bestämmelse som regeringen föreslår ska införas i OSL är till skydd för enskildas personliga förhållanden. Regeringen bedömer dock att en så lång sekretesstid som 50 eller 70 år går långt utöver vad som är nödvändigt för att uppfylla syftet med bestämmelsen.

Som en utgångspunkt vid bedömningen av lämplig sekretesstid kan en jämförelse göras med anställningstiden för en myndighetschef. En myndighetschef anställs normalt för en period om sex år. Anställningen kan förlängas med ytterligare tre år, dvs. totalt nio år. Om den som är intresserad av en myndighetschefsanställning redan är utnämnd till myndighetschef vid en statlig myndighet behöver sekretesstiden sträcka sig så långt att offentliggörandet av personens identitet inte skadar dennes anställning alltså minst nio år. Regeringen har i en skrivelse till riksdagen, skrivelsen Utnämningsspolitiken, angett att en myndighetschef bör vara verksam i minst tolv år, men att förutsättningarna för en ny anställning vid en annan myndighet bör övervägas efter nio år som chef vid samma myndighet (skr. 2009/10:43 s. 32, jfr prop. 1986/1987:99 s. 67).

I sammanhanget bör uppmärksammas att sekretesstidens längd räknas från handlingens tillkomst (7 kap. 5 § OSL) och alltså inte från det att anställningsförfarandet avslutats. En kort sekretesstid i kombination med ett utdraget anställningsförfarande skulle kunna medföra att uppgifterna blir offentliga vid en tidigare tidpunkt än vad som är lämpligt.

En liknande jämförelse för den privata sektorn är svår att göra eftersom tidsbegränsade anställningar inte förekommer i samma utsträckning som inom den offentliga sektorn. Det bedöms dock tillhöra ovanligheterna att en hög chef inom den privata sektorn stannar längre än en generaldirektör på sin post.

Med hänsyn till att en begränsning av offentligheten inte ska gälla längre än nödvändigt anser regeringen att en sekretesstid om högst tio år bör vara tillräcklig för att uppnå syftet med sekretessbestämmelsen. I detta sammanhang är det viktigt att påpeka att en sekretessprövning inom dessa tio år mycket väl kan resultera i bedömningen att uppgifter om identiteten av den som anmält intresse kan lämnas ut. Sekretesstidens längd ska ses som en bortre gräns, efter vilken uppgifterna alltid kan lämnas ut.

7.5 Rätten att meddela och offentliggöra uppgifter

Regeringens förslag: Den tystnadsplikt som följer av den föreslagna sekretessbestämmelsen ska ha företräde framför rätten att meddela och offentliggöra uppgifter.

Utredningens förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Av de remissinstanser som har yttrat sig i denna del är flertalet positiva. *Arbetsgivarverket* framhåller, i likhet med flera andra myndigheter, att en begränsning av meddelarfriheten är en nödvändig och godtagbar konsekvens av förslaget för att sekretessen ska bli effektiv och heltäckande på detta område.

Justitiekanslern har svårt att se att det argument som utredningen presenterar har en sådan tyngd att de motiverar ett undantag från regeln att meddelarfrihet normalt sett ska föreligga vid myndighetsutövning. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* anser att tystnadsplikten i de anställningsärenden som förslaget gäller inte kan anses vara av sådan kvalificerad natur att den bör ges företräde framför meddelarfriheten.

Skälen för regeringens förslag: Med rätten att meddela och offentliggöra uppgifter avses de rättigheter som följer av 1 kap. 1 § TF och 1 kap. 1 och 2 §§ yttrandefrihetsgrundlagen (YGL). Enligt 1 kap. 1 § andra stycket TF står det varje svensk medborgare fritt att, med iakttagande 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 envar fritt att lämna uppgifter i vilket ämne som helst till de personkategorier och organ som anges i sistnämnda bestämmelser för publicering i de medier som de båda grundlagarna omfattar (den s.k. meddelarfriheten). Rätten att meddela och offentliggöra uppgifter är således ett vidare begrepp än meddelarfrihet och innefattar, förutom rätten att lämna uppgifter till någon annan för publicering eller på något annat sätt medverka till någon annans publicering, också rätten att själv, som ansvarig enligt grundlagarnas bestämmelser om ensamansvar, offentliggöra uppgifter.

Som nämnts i avsnitt 6.1 innebär sekretess såväl handlingssekretess som tystnadsplikt, se 3 kap. 1 § OSL. Den rätt att meddela och offentliggöra uppgifter som följer av TF och YGL har som huvudregel företräde framför tystnadsplikten. Nämnda rätt har dock aldrig företräde framför handlingssekretessen (7 kap. 3 § första stycket 2 och 5 § 1 TF och 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 att med stöd av rätten att meddela och offentliggöra uppgifter lämna den allmänna handling varav den sekretessbelagda uppgiften framgår till t.ex. en journalist eller att t.ex. själv publicera denna handling.

I ett antal fall har dock även bestämmelser om tystnadsplikt företräde framför rätten att meddela och offentliggöra uppgifter. I dessa fall är således rätten att meddela och offentliggöra meddelarfriheten helt inskränkt. Vissa av dessa situationer är reglerade direkt i TF och YGL. Där anges vidare att det inte är tillåtet att med stöd av rätten att meddela och offentliggöra uppgifter uppsåtligen åsidosätta en tystnadsplikt i de fall som anges i en särskild lag (7 kap. 3 § första stycket 3 och 5 § 2 TF och 5 kap. 1 § första stycket och 3 § första stycket 3 YGL). Den särskilda lag som avses är OSL. I OSL finns ett kapitel med allmänna bestämmelser om rätten att meddela och offentliggöra uppgifter (13 kap.). Där finns bl.a. så kallade upplysningsbestämmelser med hänvisningar till grundlagsregleringen. Vidare har det i lagens fjärdesjätte avdelningar tagits in bestämmelser av innebörden att den tystnadsplikt som följer dels av vissa sekretessbestämmelser, dels av förbehåll som uppställs med stöd av bestämmelser i OSL, har företräde framför meddelarfriheten. Bestämmelser om i vilka fall den tystnadsplikt som följer av bestämmelser om tystnadsplikt i andra författningar än OSL har företräde framför rätten att meddela och offentliggöra uppgifter har tagits in i lagens sjunde avdelning.

Den omständigheten att rätten att meddela och offentliggöra uppgifter som huvudregel har företräde framför bestämmelser om tystnadsplikt har sin grund i att sekretessbestämmelserna ger uttryck för ganska allmänna avvägningar mellan insyns- och sekretessintressena på de berörda områdena. Det innebär att önskemålet om insyn i ett särskilt fall kan vara starkare än det sekretessintresse som har föranlett den aktuella sekretessregeln. Vidare kan en regel om skydd för ett enskilt intresse ibland på ett olämpligt sätt hindra insyn i en myndighets sätt att fullgöra sina uppgifter (prop. 1979/80:2 Del A s. 104 f). Det har dock ansetts orealistiskt att bortse från att rätten att meddela och offentliggöra uppgifter kan leda till oönskade konsekvenser i form av publicitetsskador. Det anses dock som huvudregel vara ett mindre ont att i vissa fall omständigheter som bort förtigas uppenbaras än att missförhållanden i allmän eller enskild verksamhet får fortgå opåtalade eller att den offentliga debatten i någon allmän angelägenhet uteblir eller kommer i obalans på grund av bristande information (prop. 1975/76:204 s. 94 f).

I förarbetena till sekretesslagen (1980:100) 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. Varje gång en sådan fråga uppkommer måste flera faktorer beaktas. Det bör bl.a. beaktas om en uppgift har lämnats i en förtroendesituation eller om uppgiften hänförs till ett ärende om myndighetsutövning. I det förra fallet bör rätten att meddela och offentliggöra uppgifter normalt vara utesluten. När det gäller uppgifter av det senare slaget bör däremot meddelarfrihet oftast föreligga. Vidare kan den enskilda sekretessbestämmelsens utformning ge viss ledning. I fråga om sekretessbestämmelser utan skadrekvisit 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).

Den nu föreslagna sekretessbestämmelsen avser ärenden om anställning av chefer för myndigheter som lyder direkt under regeringen, dvs. ärenden som innefattar myndighetsutövning. Bestämmelsen är dock, av skäl som anförts i avsnitt 7.3, försedd med ett omvänt skadrekvisit, dvs. det gäller en presumtion att uppgifterna omfattas av sekretess. Syftet med sekretessbestämmelsen är att förmå fler personer att anmäla intresse för de annonserade anställningarna som myndighetschefer för att på så sätt bredda rekryteringsunderlaget. Detta förfarande har tidigare varit helt slutet. Som regeringen kommer att återkomma till i avsnitt 9.3 bör konstitutionsutskottets granskningsarbete avseende dessa anställningar underlättas genom det nya öppna anställningsförfarande som nu tillämpas. Konstitutionsutskottet kommer att kunna jämföra den upprättade kravprofilen med den anställde chefens egenskaper och utskottet kommer att ha tillgång till handlingarna från alla de som anmält intresse för en anställning. Om det offentliggörs vilka som anmält intresse skulle detta allvarligt skada förtroendet för rekryteringsprocessen och syftet med att införa en sekretessbestämmelse skulle gå förlorat. För att fler ska förmås att anmäla intresset för nu aktuella anställningarna anser regeringen att det är väsentligt att förtroendet för den sekretess som föreslås ska kunna upprätthållas. Mot den bakgrunden delar regeringen utredningens bedömning att den tystnadsplikt som följer av den föreslagna sekretessbestämmelsen bör ha företräde framför rätten att meddela och offentliggöra uppgifter. Denna uppfattning delas också av flertalet av de remissinstanser som har yttrat sig i denna fråga.

7.6 Insyn

Regeringens bedömning: Den som har anmält intresse för en anställning som myndighetschef bör inte ges rätt till partsinsyn i anställningsärendet.

Rätten till insyn enligt diskrimineringslagen bör inte förändras.

Någon förändring av regelverket om information till fackliga organisationer behöver inte göras.

Utredningens bedömning överensstämmer i allt väsentligt med regeringens.

Remissinstanserna: Det stora flertalet av remissinstanserna har inte yttrat sig särskilt i dessa frågor eller har inte haft någon invändning mot bedömningen. *Arbetsförmedlingen* delar utredningens bedömning avseende begränsningarna i rätten till partsinsyn.

Skälen för regeringens bedömning

Partsinsyn i regeringens anställningsärenden

Den insynsrätt som tillerkänns en part enligt 16 § FL gäller endast förvaltningsmyndigheter och till dessa hör inte regeringen (1 § FL, prop. 1973:90, s. 232). Enligt förarbetena till lagen och enligt de riktlinjer som har utarbetats inom Regeringskansliet är emellertid avsikten att FL så

långt som möjligt ska tillämpas även vid handläggningen av regeringens ärenden (prop. 1985/86:80 s. 57 och Ds 1998:39). Frågan om partsinsyn gäller i ett visst regeringsärende får avgöras mot bakgrund av ärendets art och de syften som ligger bakom 16 § FL.

Konsekvensen av att inte tillerkännas en rätt till partsinsyn enligt en uttrycklig författningsbestämmelse eller enligt allmänna rättsgrundsatser är att möjligheten att med stöd av 10 kap. 3 § OSL ta del av annars sekretessbelagd information inte gäller.

Rätten för en sökande (part) att ta del av handlingarna i ett anställningsärende står i konflikt med syftet för den föreslagna ordningen, att fler skulle anmäla intresse för anställningarna om de tillförsäkrades anonymitet. Dessa två motstående intressen, partsinsyn och anonymitet, måste därför vägas mot varandra.

I anställningsärenden saknas, som har nämnts tidigare, en skyldighet för myndigheten att ge en enskild tillfälle att yttra sig över handlingar som har tillförts ärendet (17 § första stycket 2 FL). Något berättigat intresse för den enskilde att efter egen begäran få ta del av t.ex. medsökandes ansökningshandlingar kan inte heller anses föreligga. Vilka de övriga sökande är och vad de har åberopat till stöd för sin ansökan är i princip irrelevant när den enskilde upprättar sin egen ansökan eller deltar i eventuell intervju. Det sökanden har behov av att ta del av är den komprimerade kravprofil som framgår redan av annonsen. Annonsen är tillgänglig och offentlig för allmänheten redan med anledning av ett anställningsförfarande och rätten att ta del av denna är inte beroende av om det föreligger en rätt till partsinsyn. Därmed saknas skäl till partsinsyn på den grunden att den enskilde ska kunna kontrollera att han eller hon fått tillfälle att yttra sig över allt som är av betydelse för ärendet. Ett annat skäl till reglerna om partsinsyn är att den enskilde ska kunna kontrollera att ärendet handläggs snabbt och effektivt. Vid anställning av en myndighetschef ligger det framför allt i regeringens intresse att ärendet handläggs så snabbt och effektivt som möjligt. Risken för att ärendets handläggning i onödan drar ut på tiden är i stort obefintlig. Den kontrollfunktion som partsinsynen är avsedd att ge i detta hänseende är alltså i dessa ärenden överflödigt.

Ett beslut i ärende om anställning av myndighetschef, där regeringen är beslutande, kan inte överklagas (se avsnitt 4.3 och 9.2). Något behov för den enskilde att på denna grund ta del av materialet i ärendet finns således inte. Om den enskilde avser att väcka talan enligt diskrimineringslagen finns möjlighet att med stöd av den lagen få del av viss information från arbetsgivaren (se avsnitt 6.4).

Regeringen anser mot bakgrund av ovanstående att de bärande skälen för en rätt till partsinsyn därmed inte gör sig gällande när det gäller regeringens anställningsärenden. Det saknas därför skäl att genom en tillämpning av FL:s regler tillerkänna en sökande rätt till partsinsyn.

Insyn enligt diskrimineringslagen

I tidigare avsnitt (6.5) har redogjorts för en sökandes möjlighet att enligt diskrimineringslagen få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken

utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervju eller som fick anställningen.

Vad gäller förhållandet mellan den föreslagna sekretessbestämmelsen och rätten till insyn enligt diskrimineringslagen gör regeringen följande bedömning. Skyldigheten att enligt diskrimineringslagen lämna ut uppgifter är begränsad till att omfatta de som kallats till anställningsintervju och den som har anställts. Diskrimineringslagen ger inte en sökande rätt att få ut uppgift om identiteten på medsökandena eller att få ut medsökandes ansökningshandlingar. I förarbetena till lagen uttalas vidare att vitsord eller andra värdeomdömen, eller uppgifter av negativ art inte omfattas av uppgiftsskyldigheten (prop. 2007/08:95 s. 504). De uppgifter som ska lämnas ut är meriter av mer grundläggande slag, såsom utbildning och tidigare yrkeserfarenhet. Det uppställs inget krav på att dessa uppgifter ska vara detaljerade.

De uppgifter som ska lämnas ut torde enligt regeringens mening kunna avidentifieras så att det inte går att koppla dem till en viss person. Att ange vilken utbildning sökanden har, utan att ange t.ex. examensår eller lärosäte, eller att ange vilka anställningar sökanden har haft, utan att ange arbetsplatsen eller när sökanden arbetade där, torde normalt inte medföra att sökanden kan identifieras. Därmed skulle uppgifterna kunna lämnas ut utan risk för sådan skada som skyddas av sekretessbestämmelsen. I vissa fall kan det dock tänkas att uppgift om utbildning och yrkeserfarenhet ensamt eller tillsammans kan medföra att en enskild sökande kan identifieras, trots att dessa uppgifter avidentifieras så långt som möjligt. I detta sammanhang bör nämnas att regleringen i diskrimineringslagen möjligen kan uppfattas som en sådan rätt till partsinsyn som avses i 10 kap. 3 § OSL. Om så är fallet har den enskilde rätt att ta del av även sekretessbelagda uppgifter. Ett utlämnande kan vägras först om det med hänsyn till ett allmänt eller enskilt intresse är av synnerlig vikt att uppgifterna inte röjs. Skulle en skyldighet att lämna ut sekretessbelagda uppgifter föreligga kan ett utlämnande förses med ett förbehåll (10 kap. 4 § OSL). Den enskilde kan därigenom förhindras att sprida uppgifterna vidare.

Den rätt att få ta del av information som diskrimineringslagen ger torde mot denna bakgrund i praktiken inte innebära att uppgifterna om sökandenas identitet blir känd. Regeringen gör därför, i likhet med utredaren, sammanfattningsvis bedömningen att rätten till insyn enligt diskrimineringslagen inte behöver förändras för att tillgodose syftet med införandet av den aktuella sekretessbestämmelsen.

Information till fackliga organisationer

Som framgått i avsnitt 6.6 har de fackliga huvudorganisationerna på det statliga avtalsområdet rätt till viss information vid anställning av myndighetschefer.

När det gäller hur denna informationsskyldighet förhåller sig till den föreslagna sekretessbestämmelsen gör regeringen följande överväganden. I OSL finns en bestämmelse som medför att sekretess enligt 39 kap. inte hindrar att informationsskyldighet som följer av lag, t.ex. medbestämmandelagen, uppfylls (10 kap. 11 § OSL). Om företrädaren för

arbetstagarorganisationen är knuten till myndigheten på grund av anställning, uppdrag, tjänsteplikt eller annan grund gäller för den personen samma förbud att lämna eller utnyttja uppgiften som gäller hos myndigheten (2 kap. 1 § OSL). Företrädaren är därvid förhindrad att lämna uppgiften vidare till annan än ledamot i organisationens styrelse (10 kap. 12 § andra stycket OSL). Även den senare är bunden av sekretessbestämmelsen. Om företrädaren för arbetstagarorganisationen inte är knuten till myndigheten på ovan angivet sätt, kan myndigheten vid utlämnandet av uppgiften förse densamma med förbehåll som inskränker mottagarens rätt att lämna uppgiften vidare eller utnyttja uppgiften (10 kap. 13 § OSL). Den information som ska lämnas till fackliga organisationer avser som framgått ovan alltså endast uppgift om namnet på den som avses anställas.

Mot denna bakgrund, och med särskilt beaktande av att det är ett fåtal personer som får informationen och att det är möjligt att uppställa förbehåll enligt 10 kap. 13 § OSL samt att de får uppgiften i ett sent skede av anställningsprocessen, gör regeringen i likhet med utredningen bedömningen att syftet med sekretessbestämmelsen inte riskeras med den nuvarande hanteringen av den fackliga samverkan. Någon förändring av regelverket avseende information till fackliga huvudorganisationer behöver därför inte göras.

8 Sekretess för urvalstester

8.1 Urvalstester i anställningsärenden

Regeringens förslag: Sekretess ska gälla i anställningsärenden för uppgifter som hänför sig till urvalstester.

Domarutredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen har föreslagit att sekretess ska gälla för uppgifter som hänför sig till psykologisk undersökning.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna bl.a. *Justitiekanslern* och *Datainspektionen* tillstyrker förslaget. *Domstolsverket* och *Riksåklagaren* ser positivt på förslaget. *Skatteverket* framhåller att offentliga testresultat påverkar viljan att söka anställningar inom offentlig förvaltning negativt. *Journalistförbundet* har inget att erinra mot förslaget med tanke på att resultatet av personlighetstester kan innehålla uppgifter som för den enskilde personen kan vara mycket integritetskänsliga.

I remissvaren över betänkandet Sekretess vid anställning av myndighetschefer har flera remissinstanser hänvisat till förslaget från Domarutredningen och framhållit att det bör leda till lagstiftning. *Arbetsgivarverket* anser att det är viktigt att det införs ett sekretesskydd för personlighetstester i samband med rekrytering. *Ekonomistyrningsverket* betonar vikten av att uppgifter om kandidater från tester skyddas från offentlig insyn med hänsyn till kandidaternas personliga integritet. Verket har upplevt förfrågningar om uppgifter från personlighetstest som problematiska. *Sveriges Psykologförbund* vill särskilt understryka vikten av att sekretess införs för uppgifter som hänför sig till psykologiska test.

Skälen för regeringens förslag: Det delegerade arbetsgivaransvaret innebär att det inte finns några centrala regler för hur urvalet i anställningsärendena ska genomföras och vilka verktyg som ska användas. Styrande för urvalet är bestämmelserna om bedömningsgrunderna förtjänst och skicklighet (11 kap. 9 § andra stycket RF, 4 § LOA och 4 § anställningsförordningen [1994:373]). Behovet av tester varierar mellan olika myndigheter beroende på verksamhet och mellan olika befattningar inom en och samma myndighet. Vanligtvis är det för chefsbefattningar som olika tester blir aktuella, men det förekommer även vid anställning av andra än chefer.

De sekretessbestämmelser som är tillämpliga på det personaladministrativa området gäller, som redovisats i avsnitt 6.2, endast i begränsad omfattning för uppgifter som finns i anställningsärenden. Om tester används vid urval i ett anställningsärende kommer uppgifterna i testresultaten i princip inte att omfattas av sekretess.

Eftersom uppgifter från tester blir offentliga har utredningen funnit att flera myndigheter valt att inte arbeta med tester vid urval i anställningsärenden. En allmän spridning av uppgifter som hänför sig till tester kan innebära en allvarlig kränkning av den personliga integriteten. För att

inte riskera att uppgifter lämnas ut kan presumtiva intresserade personer avstå från att söka anställningar där tester förväntas användas, vilket medför färre sökanden. Om en myndighet inte använder tester när det skulle vara lämpligt eller om myndigheten använder tester med risk för färre sökande, innebär det att kvalitén i urvalsprocessen riskerar bli sämre än den annars skulle kunna vara.

Arbetsgivarverket har vid flera tillfällen påpekat att det finns ett starkt behov bland myndigheterna av ett förstärkt integritetsskydd för uppgifter som hänför sig till personlighetstester i samband med rekrytering. Vid remissbehandlingen av såväl Domarutredningens förslag som betänkandet från Utredningen om sekretess vid anställning av myndighetschefer, har också flera remissinstanser understrukit vikten av att det införs en sekretessregel för tester.

Det är viktigt att myndigheterna kan använda sig av samtliga de verktyg som finns för att finna den bäst lämpade av de sökande. Av integritetsskäl är det, som påpekats av flera remissinstanser, av stor betydelse för dem som söker anställning hos en myndighet att veta att uppgifter som lämnas i ett test och resultatet av detta inte kan lämnas ut till andra.

Mot denna bakgrund gör regeringen bedömningen att uppgifter från urvalstester är av sådan karaktär att ett undantag från offentlighetsprincipen är starkt befogat. Vid en intresseavvägning mellan insynsintresset och de sökandes intresse av skydd för personliga uppgifter gör regeringen bedömningen att det senare intresset väger tyngre. Det bör därför införas en bestämmelse i OSL som innebär att sekretess ska gälla i anställningsärenden för uppgifter som hänför sig till tester. Det bör understrykas att övriga handlingar i anställningsärendena även fortsättningsvis kommer att vara offentliga.

För vilken verksamhet och för vilka befattningar det är lämpligt att använda tester vid urval får prövas utifrån kraven på att myndigheterna ska agera objektivt och sakligt. Regeringsformens krav på att myndigheter ska vara sakliga vid sin ärendehantering innebär t.ex. att testerna inte får diskriminera någon grupp av sökande. Införandet av sekretess för uppgifter i urvalstester ska inte uppfattas som en generell uppmaning att genomföra tester i anställningsärenden. Regeringen förutsätter att myndigheterna i arbetet med rekrytering löpande prövar lämpligheten av att använda tester och regelbundet utvärderar sina val av testverktyg.

Tester som ska omfattas av sekretess

Det finns inte något enhetligt begrepp för tester som används vid urval i anställningsärenden. De olika former av tester som kan användas och den variation av verksamhet som förekommer bland myndigheter gör att det är viktigt att avgränsningen av vilka tester som ska omfattas av sekretess inte blir för snäv. Syftet bör vara att ge ett reellt skydd för de som söker anställning så att de kan känna sig trygga i rekryteringsförfarandet och inte avstå från att söka sådana anställningar där tester används.

Domarutredningen använde både begreppet psykologisk undersökning och personlighetstester. Det första begreppet återfinns beträffande

sekretess inom det personalsociala området (39 kap. 1 § första stycket OSL). Begreppet är inte närmare definierat i lag utan vägledning fås av hur begreppet används språkligt.

Begreppet undersökning används ofta för ett mer omfattande arbete än begreppet test. Till exempel avses med begreppet psykologisk undersökning mer omfattande undersökningar. En rättspsykiatrisk undersökning innebär t.ex. en mycket omfattande undersökning av om personen i fråga lider av allvarlig psykisk störning, och undersökningen pågår under en längre tid.

Begreppet test används inom psykologin i första hand för prov konstruerade för att mäta prestationer (t.ex. begåvnings-test) och även mer allmänt för instrument som syftar till att mäta psykiska funktioner, processer och egenskaper (t.ex. personlighetstester). Tester används vid en rad olika områden såsom studie- och yrkesvägledning och urval till utbildningar och yrken.

Begreppet urvalstest används ofta för sådana tester som tillämpas för att rangordna personer vid urval till utbildningar och yrken. Vanligen används olika former av prestationsprov men även personlighetstester förekommer. Urvalstest är således ett vidare begrepp än personlighetstest.

Med personlighetstest avses ofta en metod för att beskriva eller mäta en persons karaktärsdrag och reaktionsmönster. Målet är oftast att få fram det för en individ typiska mönstret av egenskaper och reaktionssätt.

Det finns en rad olika tester som används i anställningssammanhang vilka innehåller olika grader av integritetskänsliga uppgifter. Det betyder att en prövning av om sekretess föreligger för hela eller vissa delar av ett visst test kan resultera i att uppgifterna kan lämnas ut på grund av att det inte föreligger någon risk för men. Till exempel kan vissa uppgifter typiskt sett anses harmlösa i ett prestationsprov jämfört med uppgifter i t.ex. ett personlighetstest eller en psykologisk undersökning. Detta gäller dock inte generellt, varför även uppgifter ur andra tester än personlighetstester och psykologiska undersökningar bör kunna omfattas av sekretess.

Regeringen anser att sekretessen bör gälla i alla anställningsärenden där tester används som urvalsinstrument. Det kan t.ex. gälla psykologiska undersökningar, personlighetstest, begåvnings-test, prestationsprov och liknande tester som används vid urval i anställningsärenden. Urvalstest är ett lämpligt begrepp för att fånga in alla dessa tester. Regeringen föreslår därför att detta begrepp används i stället för det av Domarutredningen föreslagna psykologisk undersökning.

Personer som har tystnadsplikt

En viktig fråga vid bedömningen av behovet av sekretess för uppgifter som lämnas eller framkommer vid testerna är i vilken utsträckning uppgifterna kan komma att få en allmän spridning. Detta är en fråga som får bedömas med utgångspunkt i om de som utför testerna har tystnadsplikt och om offentlighetsprincipen i praktiken kan bli tillämplig på uppgifterna.

Enligt 2 kap. 1 § andra stycket OSL gäller den tystnadsplikt som följer med sekretess inte bara för en myndighets anställda utan också för dem som på uppdragsbasis för det allmännas räkning deltar i eller har deltagit i myndighetens verksamhet och därvid får kännedom om en sekretessbelagd uppgift. Bestämmelsen är dock inte tillämplig på juridiska personer. När en fristående konsult eller någon från ett konsultföretag anlitas av en offentlig arbetsgivare, och de bedöms vara så knutna till myndigheten att de kan sägas delta i myndighetens egentliga verksamhet, är de enligt den nämnda bestämmelsen skyldiga att iakttä tillämplig sekretess.

I den mån en fristående konsult eller någon från ett konsultföretag som anlitas för genomförande av urvalstester anses delta i myndighetens verksamhet på ett sådant sätt att personen i fråga omfattas av regleringen i OSL bör de handlingar som personen producerar anses utgöra myndighetens handlingar som, om de inte expedieras, anses upprättade när ärendet har slutbehandlats.

Om ett konsultföretag genomför testet utan att konsulten kan sägas delta i myndighetens egentliga verksamhet och om företaget endast muntligen redovisar resultatet till myndigheten har det hävdats att handlingen som innehåller testresultatet inte är en allmän handling, eftersom den upprättats och förvaras hos någon utomstående. Om myndigheten har varit involverad eller haft rätt till insyn i företagets arbete, kan dock en tillämpning av de principer som kommit till uttryck i avgöranden av Regeringsrätten leda till att konsultföretaget anses ha upprättat testhandlingen och förvarat den för myndighetens räkning och att testet därmed blir en allmän handling (bl.a. RÅ84 2:49 och RÅ 1996 ref. 25, jfr RÅ 1987 ref. 1). Regeringen vill framhålla att det ankommer på myndigheten att enligt 4 § lagen (1994:260) om offentlig anställning pröva sökandenas inbördes förtjänst och skicklighet och att det inte går att överlåta denna uppgift på någon annan (JO 2005/06 s. 376). Det är således nödvändigt att myndigheten har tillgång till ett fullgott underlag för att kunna ta ställning till samtliga sökande. För det fall redovisningen av testresultatet enbart sker muntligen är myndigheten enligt FL skyldig att anteckna de uppgifter som har betydelse för utgången i ärendet (15 § FL). Som nämns ovan blir sådana anteckningar allmänna handlingar när de expedieras eller när det ärende de hör till har slutbehandlats hos myndigheten.

En sekretessregel bör utformas så att den omfattar både myndigheter som fattar beslut i anställningsärenden och myndigheter som, i likhet med t.ex. Domarnämnden, bereder sådana ärenden. Om sekretessen knyts till anställningsärenden hos en myndighet uppnås detta syfte.

8.2 Skaderekvisit

Regeringens förslag: Sekretessen ska gälla om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den som uppgiften rör eller någon närstående till denne lider men.

Domarutredningens förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: De remissinstanser som särskilt kommenterat frågan är samtliga positiva till utredningens förslag i denna del. *Justitiekanslern* tillstyrker att det uppställs ett omvänt skaderekvisit så som utredningen har föreslagit. *Domstolsverket* framhåller att det är väsentligt att sekretessbestämmelsen ges ett omvänt skaderekvisit. *Juseks lokalförening vid Kammarrätten i Göteborg* anser att sekretessregler med omvänt skaderekvisit bör införas när det gäller anlags- och personlighetstester.

Skälen för regeringens förslag: För ett rakt skaderekvisit talar att sekretessen inte bör vara mer långtgående än vad som är nödvändigt. Mot detta står 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 också vara så att det är den samlade personlighetsbilden som framkommer genom testet som kan vara till men för den enskilde om de lämnas ut och inte enstaka uppgifter.

Regeringen gör, i likhet med utredaren och de remissinstanser som har yttrat sig i frågan, bedömningen att det bör uppställas ett omvänt skaderekvisit, vilket innebär en presumtion för sekretess. En sådan reglering överensstämmer också med vad som gäller vid psykologiska undersökningar i en myndighets personalsociala verksamhet (39 kap. 1 § OSL).

I likhet med vad som föreslås gälla för sekretessen vid anställning av myndighetschefer bör den olägenheten som riskerar att drabba den enskilde beskrivas som men (se avsnitt 7.3).

8.3 Sekretessens begräsning i tiden

Regeringens förslag: I fråga om uppgifter i allmänna handlingar ska sekretessen gälla i högst 50 år.

Domarutredningens förslag överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har lämnat några synpunkter i denna fråga.

Skälen för regeringens förslag: Som redogjorts för i avsnitt 7.4 är i sekretessbestämmelser till skydd för enskilds personliga förhållanden sekretesstider om 50 och 70 år vanligt förekommande. De personer som kan vara aktuella för urvalstester i anställningsärenden är som regel längst omkring 20 år när ett test genomförs. Detta talar för att en sekretesstid om 50 år borde vara tillräcklig. Regeringen anser därför att utredarens

bedömning är riktig, dvs. att högst 50 år är en lämplig längd. Den föreslagna bestämmelsen i OSL bör därför innehålla en sådan reglering.

8.4 Rätten att meddela och offentliggöra uppgifter

Regeringens förslag: Den tystnadsplikt som följer av den föreslagna sekretessbestämmelsen ska ha företräde framför rätten att meddela och offentliggöra uppgifter.

Domarutredningens bedömning: Utredningens bedömning överensstämmer inte med regeringens förslag. Utredningen fann inte anledning att föreslå att den tystnadsplikt som följer av sekretessbestämmelsen skulle inskränka rätten att meddela och offentliggöra uppgifter.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har yttrat sig i denna del.

Skälen för regeringens bedömning: Som framgått av redogörelsen i avsnitt 7.5 är det flera faktorer som måste beaktas när ställning ska tas till om den tystnadsplikt som följer av en bestämmelse om sekretess ska ha företräde framför meddelarfriheten. Den föreslagna bestämmelsen om sekretess för urvalstester gäller ärenden om anställning. Sådana ärenden innefattar myndighetsutövning, vilket talar för att rätten att meddela och offentliggöra uppgifter bör ha företräde framför tystnadsplikten. Uppgifter i urvalstester har dock ansetts vara 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 ska vidare beaktas att det redan i dag gäller sekretess för uppgifter som i viss mån är jämförbara med nu aktuella uppgifter. I en myndighets personalsociala verksamhet gäller nämligen sekretess för uppgifter som hänför sig till psykologisk undersökning med ett omvänt skaderekvisit (39 kap. 1 § första stycket OSL). Den tystnadsplikt som följer av den sekretessbestämmelsen inskränker rätten att meddela och offentliggöra uppgifter (39 kap. 5 § OSL). Allmänheten kommer vidare, förutom i ärenden om anställning av chefer för förvaltningsmyndigheter omedelbart under regeringen, fortfarande att ha tillgång till övriga handlingar i anställningsärendet, såsom ansökningshandlingar, meritföreteckningar och betyg. Allmänhetens intresse av insyn får därför anses väl tillgodosett, även om den tystnadsplikt som följer av den föreslagna sekretessbestämmelsen får företräde framför rätten att meddela och offentliggöra uppgifter.

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

8.5 Insyn

Regeringens bedömning: Reglerna om rätt till partsinsyn och om insyn enligt diskrimineringslagen bör inte ändras. Någon förändring av regelverket om information till fackliga organisationer behöver inte heller göras.

Domarutredningen har inte gjort någon bedömning i dessa frågor.

Remissinstanserna: *Varbergs tingsrätt* anser att sekretessen inte ska gälla gentemot sökande som har ett berättigat intresse av att ta del av testernas innehåll. Övriga remissinstanser har inte särskilt kommenterat de aktuella frågorna.

Skälen för regeringens bedömning

Rätten till partsinsyn

Enligt 16 § FL gäller att sökande, klagande eller annan part har rätt att ta del av uppgifter som har tillförts ärendet, om det avser myndighetsutövning mot någon enskild. Till skillnad från vad som gäller för handläggning av regeringens anställningsbeslut är bestämmelsen direkt tillämplig vad gäller förvaltningsmyndigheters anställningsärenden (se avsnitt 6.4 och 7.6).

När det gäller förhållandet mellan rätten till partsinsyn och sekretess gör regeringen följande bedömning. Huvudregeln är att sekretess inte inskränker en parts rätt till insyn (10 kap. 3 § OSL). Sådan rätt till insyn kan dock begränsas om det av hänsyn till allmänt eller enskilt intresse är av synnerlig vikt att sekretessbelagd uppgift i materialet inte röjs. I sådana fall ska myndigheten på annat sätt lämna parten upplysning om vad materialet innehåller i den utsträckning som behövs för att parten ska kunna ta till vara sin rätt och det kan ske utan allvarlig skada för det intresse som sekretessen ska skydda. Det krävs således tungt vägande intressen för att myndigheten ska vägra en part insyn i sekretessbelagt material, som exempel på fall då partsinsynen kan begränsas brukar nämnas situationer då det föreligger fara för rikets säkerhet.

I de fall en myndighet lämnar ut en uppgift som omfattas av sekretess får myndigheten göra förbehåll som inskränker mottagarens rätt att lämna uppgiften vidare eller att utnyttja uppgiften. Detta förbehåll får dock inte innebära ett förbud mot att utnyttja uppgiften i ärendet eller mot att lämna muntlig upplysning till part, ställföreträdare, ombud eller biträde (10 kap. 4 § OSL). Den föreslagna sekretessen hindrar således inte att en part får ut uppgifter om en annan sökandes personlighetstester. Utlämnande bör då kunna ske med förbehåll som innebär att uppgifterna inte får lämnas vidare. Sammanfattningsvis anser regeringen att nuvarande regler om partsinsyn och sekretess är ändamålsenliga. Till skillnad från vad som gäller regeringens beslut i anställningsärenden, som inte kan överklagas, är partsinsyn i de nu aktuella ärendena av stor betydelse för parts möjlighet att ta tillvara sin rätt, t.ex. genom ett

överklagande till Statens överklagandenämnd. Några begränsningar av rätten till partsinsyn bör mot denna bakgrund inte göras.

Insyn enligt diskrimineringslagen

Som redovisats för i tidigare avsnitt har en sökande möjlighet få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervju eller som fick arbetet (se avsnitt 6.5 och 7.6). Sammanfattningsvis innebär regleringen att arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen är skyldig att till medsökande lämna ut uppgifter om den som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet. Denna skyldighet gäller dock endast grundläggande uppgifter och det är därmed i de flesta fall möjligt att avidentifiera dessa vid ett utlämnande.

Av tidigare förarbeten framgår att uppgiftsskyldigheten avser sådana förhållanden som normalt blir avgörande för arbetsgivarens beslut (prop. 1984/85:60 s. 7). Frågan om uppgifter som härrör från urvalstester ska lämnas ut har ännu inte prövats. Det kan dock inte uteslutas att uppgifter om testresultat kan lämnas ut enligt bestämmelser i diskrimineringslagen (2008:567). Något skäl att med anledning av den nu föreslagna sekretessbestämmelsen ändra regleringen i diskrimineringslagen har enligt regeringens mening inte framkommit.

Information till fackliga organisationer

Som framgått ovan (avsnitt 6.6) har de fackliga huvudorganisationerna på det statliga avtalsområdet rätt till viss information i anställningsärenden. När det gäller hur denna informationsskyldighet förhåller sig till den föreslagna sekretessbestämmelsen gör regeringen följande överväganden. I OSL finns en bestämmelse som medför att sekretess enligt 39 kap. inte hindrar att informationsskyldighet som följer av lag, t.ex. medbestämmandelagen, uppfylls (10 kap. 11 § OSL). Om företrädaren för arbetstagarorganisationen är knuten till myndigheten på grund av anställning, uppdrag, tjänsteplikt eller annan grund gäller för den personen samma förbud att lämna eller utnyttja uppgiften som gäller hos myndigheten (2 kap. 1 § OSL). Företrädaren är därvid förhindrad att lämna uppgiften vidare till annan än ledamot i organisationens styrelse (10 kap. 12 § andra stycket OSL). Även den senare är bunden av sekretessbestämmelsen. Om företrädaren för arbetstagarorganisationen inte är knuten till myndigheten på ovan angivet sätt kan myndigheten vid utlämnandet av uppgiften förse densamma med förbehåll som inskränker mottagarens rätt att lämna uppgiften vidare eller utnyttja uppgiften (10 kap. 13 § OSL).

Mot denna bakgrund, och med särskilt beaktande av att det är ett begränsat antal personer som får informationen och att det är möjligt att uppställa förbehåll enligt 10 kap. 13 § OSL, gör regeringen bedömningen att syftet med sekretessbestämmelsen inte förfelas med den nuvarande hanteringen av den fackliga samverkan. Någon förändring av regelverket avseende information till fackliga huvudorganisationer behöver därför inte göras.

9 Granskning och överprövning av regeringens anställningsbeslut

9.1 Vikten av en offentlig och tydlig kravprofil

Regeringen har återkommande i budgetpropositioner sedan 2006 och i skrivelsen Utnämningsspolitiken 2009/10:43 s. 20 framhållit vikten av kravprofiler som den givna utgångspunkten för varje rekrytering av myndighetschefer. Utredningen om sekretess vid anställning av myndighetschefer har också gjort bedömningen att det är viktigt att det i varje anställningsärende upprättas en detaljerad och tydlig kravprofil. Några remissinstanser har lämnat synpunkter i denna del och samtliga av dem har framhållit att kravprofilerna är viktiga. *Kammarrätten i Jönköping* anser att en genomarbetad kravprofil är en förutsättning för att konstitutionsutskottets tillsyn och kontroll av regeringens anställningar ska vara meningsfull. *Domarnämnden* understryker värdet av en detaljerad och tydlig kravprofil som fyller den dubbla funktionen av arbetsverktyg och kontrollfunktion. *Försäkringskassan* anser att kravprofiler vid varje anställning skapar transparens i rekryteringsprocessen. *Ekonomistyrningsverket* anser att kravprofiler kan förbättra konstitutionsutskottets förutsättningar att granska regeringens utnämningsspolitik.

Banverket och *DIK-förbundet* föreslår att kravprofilerna blir offentliga i och med att regeringen annonserar anställningarna. *Vägverket* anser att en kravprofil inte ska kunna justeras i efterhand. *Sveriges Psykologförbund* anser att en närmare definition och instruktion av vad en kravprofil bör omfatta och utformas bör finnas för att underlätta en granskning av regeringens utnämningar i efterhand.

Regeringen har i nämnda skrivelse till riksdagen anfört att rekrytering av en statlig myndighetschef även fortsättningsvis bör göras med utgångspunkt i en kravprofil. Kravprofilen blir, om den inte expedieras dessförinnan, en allmän handling i samband med att anställningsärendet avslutas. Oavsett om regeringen har annonserat den lediga anställningen eller inte bör kravprofilen vara styrande vid val av myndighetschef (skr. 2009/10:43 s. 22).

9.2 Överprövning av regeringens anställningsbeslut

Regeringens bedömning: Något uttryckligt förbud att överklaga regeringens beslut i anställningsärenden behöver inte införas i lag, eftersom sådana beslut enligt gällande rätt inte kan överklagas.

Utredningens förslag och bedömning: Utredningen föreslog att ett uttryckligt förbud att överklaga regeringens beslut i anställningsärenden skulle införas i lagen (1994:260) om offentlig anställning.

Remissinstanserna: Flertalet av de remissinstanser som särskilt kommenterat förslaget tillstyrker utredningens förslag, medan några är tveksamma till ett överklagandeförbud.

Justitiekanslern tillstyrker förslaget. *Arbetsgivarverket* anser att det är av stort värde med ett inskrivet förbud.

Statskontoret är tveksamt till förslaget och anser att det bör utredas ytterligare. De anser att de argument som anförs till stöd för förslaget saknar anknytning till det aktuella problemet med för få ansökningar. *Diskrimineringsombudsmannen* är tveksam till förslaget och menar att frågan bör utredas mer grundligt, med tanke på att förslaget innebär en betydande inskränkning i individens rättigheter. *Statens kulturråd* är tveksamt till förslaget och finner inte tillräckliga argument i betänkandet till varför det i Sverige ska finnas andra regler om detta än i flertalet av de övriga medlemsstaterna i EU. *Nationalmuseum med Prins Eugens Waldemarsudde* är också tveksamt till att införa ett överklagandeförbud.

Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet avstyrker förslaget och anser det märkligt att utredningen föreslår en bestämmelse med överklagandeförbud samtidigt som utredningen uttalar att det finns en överhängande risk för att en rätt till domstolsprövning ändå föreligger. *Fackförbundet ST* anser att det är självklart att det ska vara möjligt att överklaga anställningsbesluten.

Skälen för regeringens bedömning

Bakgrund

Enligt 21 § anställningsförordningen (1994:373) överklagas de flesta beslut i anställningsärenden som fattas av myndigheter under regeringen till Statens överklagandenämnd. Någon motsvarande bestämmelse finns inte när det gäller anställningsbeslut som fattas av regeringen. Förvaltningslagens allmänna bestämmelser om överklagande är inte tillämpliga i fråga om regeringens beslut, eftersom regeringen inte är någon förvaltningsmyndighet. Inte heller i övrigt finns någon bestämmelse som innebär att regeringens beslut får överklagas. Regeringens beslut kan enligt gällande rätt därför inte överklagas.

Tidigare saknades en möjlighet att, utöver resning, få till stånd en domstolsprövning av regeringens beslut. Den 1 juni 1988 trädde dock lagen (1988:205) om rättsprövning av vissa förvaltningsbeslut i kraft. Lagen var en direkt följd av Sveriges åtaganden enligt den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen).

Den 1 juli 2006 trädde en ny lag, lagen (2006:304) om rättsprövning av vissa regeringsbeslut, i kraft. Med stöd av denna lag kan en enskild ansöka om rättsprövning av beslut av regeringen som innefattar en prövning av den enskildes civila rättigheter eller skyldigheter i den mening som avses i artikel 6.1 i Europakonventionen. Ansökningar om rättsprövning prövas av Regeringsrätten, som kan upphäva regeringens beslut men inte sätta något annat beslut i dess ställe.

Enligt artikel 6.1 i Europakonvention ska var och en vid prövningen av hans eller hennes civila rättigheter eller skyldigheter vara berättigad till en rättvis och offentlig rättegång inom skäligen tid och inför en oavhängig

och opartisk domstol som upprättats enligt lag. I Europakonventionen anges inte vilka civila rättigheter eller skyldigheter som en person har utan endast vad som gäller om det finns sådana rättigheter eller skyldigheter enligt nationell rätt. Som civila rättigheter i Sverige kan nämnas t.ex. allmän pension, barnbidrag, socialbidrag, serveringstillstånd för restauranger och bygglov. För offentligrättsliga civila rättigheter finns det uppställda kriterier som gör det möjligt att avgöra vad som krävs för att komma i fråga för förmånen.

Exempel på områden där det i svensk lagstiftning normalt inte finns några sådana rättigheter som avses i artikel 6.1 kan nämnas hälso- och sjukvård, bidrag till näringsverksamhet och handel med krigsmaterial. Skälet till att det inom dessa områden inte kan grundas en rättighet är att prövningen i allt väsentligt sker efter skönsmässiga överväganden.

När det gäller rättigheter inom ramen för en befintlig anställning, t.ex. en rätt till ersättning eller befordran, uttalade Europadomstolen i *Pellegrin mot Frankrike* att sådana anställda som utövar offentlig makt och av vilka staten därför kan kräva särskild lojalitet, t.ex. militär och polis, är undantagna från artikelns tillämpning (dom den 8 december 1999 i mål nr 28541/95). I fallet *Vilho Eskelinen m.fl. mot Finland* modifierade Europadomstolen sina uttalanden i Pellegrin-domen (dom den 19 april 2007 i mål nr 63235/00). I målet prövades bl.a. frågan om artikel 6.1 var tillämplig i fråga om en tvist om rätt till ett lönetillägg. Sökandena hade visserligen fått domstolsprövning, men de hade nekats muntlig förhandling och processen hade pågått i nära tio år. Finska regeringen åberopade Pellegrin-domen och hävdade att artikel 6.1 inte var tillämplig i fråga om några av de sökande som varit anställda som poliser. Europadomstolen uttalade bl.a. att i ett fall som detta, då polischefer och kanslipersonal enligt nationell rätt har getts samma möjlighet till domstolsprövning av deras rätt till ersättning, kan inte några skäl som relaterar till statens funktionalitet eller några andra allmänt vägande skäl anses framlyfta som motiverar att konventionens skydd mot en orättvis och långsam process inskränks.

Europadomstolens avgöranden får tolkas så att om det i nationell rätt finns en uttrycklig och generell rätt till domstolsprövning av vissa rättigheter inom ramen för en anställning, tyder detta på att rättigheterna bör omfattas av artikel 6.1. Om en viss rättighet inte ska betraktas som civil såvitt avser vissa grupper av anställda, bör den nationellt reglerade rätten till domstolsprövning inte vara generell utan inskränkas för dessa grupper. En sådan inskränkning kräver författningsstöd och måste vara motiverad på objektiva grunder i statens intresse.

Eskelinen-domen innebär att Sverige inte i efterhand kan hävda att t.ex. generaldirektörer inte omfattas av rätten till en rättvis rättegång enligt artikel 6.1 om det finns en rätt för sådana anställda att föra talan i domstol om rättigheter inom ramen för deras anställning.

Överväganden

Som ovan nämnts är det en första förutsättning för att det ska finnas en rätt till domstolsprövning enligt artikel 6.1 i Europakonventionen – och därmed enligt 1 § rättsprövningslagen – att det av den nationella

rättsordningen följer en rätt till något. För att rätt enligt konventionen till domstolsprövning av beslut i anställningsärenden ska kunna föreligga, måste det därmed gå att göra gällande att det finns en rätt till anställningen.

Av 1 kap. 2 § andra stycket RF framgår visserligen att det allmänna ska trygga rätten till arbete. Denna bestämmelse är dock ett s.k. programstadgande, dvs. en föreskrift som inte är rättsligt bindande utan syftar till att ge uttryck för en övergripande målsättning för det allmännas verksamhet. Bestämmelsen kan ha politiska verkningar men skapar inte någon rättighet för enskilda individer. Det finns också förfaranderegler för statliga anställningsärenden, men något författningsstöd för en rätt till en anställning finns inte. I Sverige kan det således inte sägas finnas någon rätt till en anställning, vare sig hos en privat eller hos en offentlig arbetsgivare.

Det finns inte något avgörande av Europadomstolen som talar för att regeringens beslut att anställa en myndighetschef måste kunna domstolsprövas. Regeringsrätten har visserligen, i ett antal avgöranden i mål om rättsprövning av regeringens beslut i överklagade anställningsärenden, ansett att det finns en rätt till rättsprövning av dessa beslut. Det har gällt bl.a. beslut om anställning av teamledare hos Försäkringskassan och som utredare vid Socialstyrelsen (se RÅ 2006 ref. 65 resp. RÅ 2006 not. 203). Regeringsrätten ger i avgörandena ingen vägledning i fråga om vilka rättigheter som anses vara förknippade med anställningsbesluten, utan redovisar endast överväganden i fråga om rättigheten kan anses civil eller inte. Det får därför anses oklart vilka slutsatser som man kan dra av dessa domar. I vart fall kan inte den slutsatsen dras att det skulle finnas en rätt till domstolsprövning av regeringens beslut om anställning av myndighetschefer.

Regeringens beslut om anställning av myndighetschefer är ett led i regeringens styrning av myndigheterna och därmed av riket i sin helhet. Besluten kan därmed sägas ha sådana politiska dimensioner att de inte lämpar sig för domstolsprövning. Att dessa beslut inte ska kunna överklagas ansåg även merparten av remissinstanserna. Regeringen instämmer därför i utredarens bedömning att regeringens beslut om anställning av myndighetschefer inte ska kunna domstolsprövas.

För att utesluta domstolsprövning har utredaren föreslagit att det i lagen om offentlig anställning ska införas ett uttryckligt överklagandeförbud. Enligt regeringens mening kan dock den föreslagna bestämmelsen bli missvisande, eftersom den ger sken av att andra regeringsbeslut kan överklagas. Bestämmelser i lag bör som huvudregel ha ett materiellt innehåll. Om det i Sverige fanns en generell rätt att överklaga regeringens beslut om anställning skulle ett överklagandeförbud givetvis ha varit nödvändigt för att utesluta överklaganden i fråga om beslut om anställning av myndighetschefer. Då så inte är fallet anser regeringen att något uttryckligt överklagandeförbud inte bör införas.

När det gäller frågan om rättsprövning av de aktuella besluten kan en sådan bli aktuell endast om det skulle kunna anses finnas en rätt till anställning som myndighetschef och denna rättighet i sådana fall skulle anses som civil i Europakonventionens mening. Enligt regeringens mening är detta knappast sannolikt.

9.3 Tillsyn och granskning av regeringens anställningar

Till konstitutionsutskottets arbetsuppgifter hör att granska regeringens arbete och därmed även beslut om anställning av myndighetschefer. För att kunna utöva denna granskning har konstitutionsutskottet en grundlagsfäst rätt att ta del av protokoll över beslut och de handlingar som hör till ärendet (12 kap. 1 § RF). Utskottets befogenhet sträcker sig dock inte längre än att det kan kritisera regeringen för hanteringen av ett visst ärende. Utskottet kan således varken upphäva eller ändra regeringens beslut i ett visst anställningsärende.

Inledningsvis bör framhållas att utskottets granskningsarbete borde underlättas genom det nya öppna anställningsförfarande som numera tillämpas. För det första finns det en detaljerad kravprofil att jämföra den anställda chefen mot och för det andra har konstitutionsutskottet möjlighet att få tillgång till handlingarna från alla de som har anmält intresse för anställningen. Utskottet bör därmed ha goda förutsättningar för att kunna avgöra om beredningen av ett anställningsärende genomförts på ett korrekt sätt. Jämfört med tidigare, när det varken fanns kravprofil eller ens var möjligt att veta vilka som visat intresse för en viss anställning, är detta en högst påtaglig förbättring.

När det gäller den nu föreslagna sekretessbestämmelsen kan konstateras att denna inte påverkar utskottets möjligheter att genomföra sin granskning. Sekretess hindrar nämligen inte att en uppgift lämnas till riksdagen (10 kap. 15 § OSL).

10 Konsekvensbeskrivning

10.1 Ekonomiska konsekvenser

Regeringens bedömning: Eventuellt ökade kostnader till följd av förslagen bör kunna hanteras inom ramen för befintliga anslag.

Utredningarnas bedömningar överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har särskilt kommenterat utredningarnas bedömningar.

Skälen för regeringens bedömning: Den föreslagna sekretessen i ärenden om anställning av myndighetschefer medför att Regeringskansliet kommer att behöva göra en sekretessprövning vid varje begäran om utlämnande av uppgift ur ett anställningsärende. Denna tidsåtgång bedöms vara försumbar. Någon beaktansvärd kostnad kommer inte att uppstå till följd av detta.

Antalet inkomna intresseanmälningar i ärenden om anställning av myndighetschefer bedöms komma att öka om sekretess införs. Varje anställningsärende kommer därför ta något längre tid och kräva något mer arbete än tidigare. Tidsåtgången och kostnaden för ett rekryteringsförfarande hänför sig dock huvudsakligen till intervjuer och eventuella tester. Det kan med fog förutsättas att antalet personer som tas ut till intervjuer även fortsättningsvis kommer att vara begränsat.

Sekretessen för testresultat kommer sannolikt medföra en utökad användning av tester vid anställning. De ökade kostnader som detta kan förväntas medföra har varje myndighet att hantera inom ramen för sitt anslag.

Sammantaget gör regeringen bedömningen att eventuella merkostnader till följd av förslagen är försumbara och bör kunna hanteras inom ramen för befintliga anslag.

10.2 Konsekvenser för jämställdheten

Regeringens bedömning: Förslaget om sekretess vid anställning av myndighetschefer bedöms medföra bättre förutsättningar att uppnå regeringens jämställdhetsmål.

Förslaget om sekretess för urvalstester bedöms inte innebära negativa konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män.

Utredningarnas bedömningar överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har särskilt kommenterat dessa bedömningar.

Skälen för regeringens bedömning: Regeringens jämställdhetspolitik syftar dels till att motverka och förändra system som konserverar den nuvarande fördelningen av makt och resurser mellan könen på en samhälls nivå, dels till att skapa förutsättningar för kvinnor och män

att ha samma makt och möjlighet att påverka sin livssituation. Detta innebär rent praktiskt att regeringens strävanden bl.a. är att lika många kvinnor som män ska vara anställda som myndighetschef eller inneha andra befattningar vid statliga myndigheter.

Resultatet av den undersökning som Utredningen om sekretess vid anställning av myndighetschefer låtit genomföra, utvisar att fler kvinnor skulle kunna tänka sig att anmäla intresse för en anställning om det inte blev offentligt att de anmält intresse för anställningen. Genom att införa en sekretessbestämmelse kommer därför sannolikt fler kvinnor att anmäla sitt intresse för anställning som myndighetschef. Det är också troligt att det kommer att ske en ännu större ökning av antalet intresseanmälningar från män, vilket medför att andelen intresserade män troligtvis kommer att öka. Även om förslaget inte innebär att fördelningen av intresseanmälningar mellan kvinnor och män kommer att bli helt jämt fördelad, medför ett ökat antal kvinnor som anmäler sitt intresse bättre förutsättningar för att uppnå jämställdhetsmålet.

Sekretess för testresultat innebär troligen en ökad användning av tester. Detta kommer förmodligen inte i sig att påverka fördelningen av makt och resurser mellan könen. Tester ska användas på ett sakligt och objektivt sätt så att de inte ska medföra någon negativ påverkan av urvalet för vare sig kvinnor eller män. Inget tyder därför på att förslaget skulle skapa sämre förutsättningar för kvinnor och män att ha samma möjligheter att påverka sin livssituation.

11 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Regeringens förslag: Ändringarna i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) ska träda i kraft den 1 april 2010. Sekretessen för uppgift som lämnar eller kan bidra till upplysning om vem som anmält intresse för anställning som chef för en myndighet som lyder direkt under regeringen, ska inte gälla i ärenden som har påbörjats före nämnda datum.

Utredningarna lämnade inte några förslag i denna del.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har yttrat sig särskilt i denna del.

Skälen för regeringens förslag: Det är angeläget att lagändringarna träder i kraft så snart som möjligt, vilket bedöms vara den 1 april 2010.

När nya sekretessbestämmelser införs brukar de normalt göras tillämpliga på alla uppgifter som omfattas av bestämmelserna oavsett när uppgifterna har inkommit till myndigheten. Sådana bestämmelser brukar således normalt inte förses med övergångsbestämmelser.

När det gäller urvalstester saknas skäl att frångå denna huvudregel. Med tanke på den öppenhet som nu råder i ärenden om anställning av myndighetschefer och det massmediala intresset som funnits för dessa ärenden är det dock troligt att uppgifter om vem som sökt sådana anställningar före den 1 april 2010 redan kommer att vara offentliggjorda i press eller TV när bestämmelsen träder i kraft. En sekretessbestämmelse som gäller för sådana äldre uppgifter torde därför inte ha någon reell innebörd. Med anledning av detta bör bestämmelser om sekretess vid anställning av myndighetschefer inte gälla i ärenden som har påbörjats innan bestämmelsen trätt i kraft.

12 Författningskommentar

12.1 Förslaget till ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

39 kap. 2 §

Av paragrafens *andra stycke* framgår att sekretess inte gäller i ärende om anställning. Som en konsekvens av att sekretess införs genom de nya paragraferna 5 a och 5 b, anges i andra stycket att huvudregeln inte gäller i de anställningsärenden som avses i 5 a och 5 b §§.

39 kap. 5 a §

Paragrafen är ny och har behandlats i avsnitt 5 och 8.

Paragrafen innehåller bestämmelser om sekretess för uppgifter som hänför sig till tester som används vid urval i anställningsärenden vid en myndighet. Sekretessen gäller enligt *första stycket* endast sådana uppgifter som lämnas eller framkommer vid tester i form av t.ex. anlags- eller personlighetstester som används vid urval i anställningsärenden och inte andra uppgifter om personliga förhållanden i ett anställningsärende. Det är inte bara själva uppgifterna i testet som skyddas utan sekretessen gäller också uppgifter i eventuella sammanställningar eller redovisningar av testresultatet som lämnas som underlag för ett beslut i anställningsärendet.

Sekretessen är tillämplig såväl vid en myndighets rent interna hantering av ett anställningsärende som sådant biträde med tester som lämnas av andra myndigheter, t.ex. då en överordnad myndighet tillhandahåller rekryteringsexpertis som hjälp åt en annan myndighet. Sekretessen gäller vidare hos en myndighet som har till uppgift att bereda ett anställningsärende för en annan myndighets beslut.

Sekretessen är inte begränsad till anställningsärenden avseende tillsvidareanställningar utan gäller även vid anställningsärenden avseende tidsbegränsade anställningar.

Tester som myndigheter använder för personal som är anställd, för t.ex. karriärplanering, omfattas inte av sekretessbestämmelsen.

Sekretessen gäller om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den som uppgiften rör eller någon närstående till denne lider men, s.k. omvänt skaderekvisit. Det föreligger således en presumtion för sekretess. I de fall uppgifter kan avidentifieras torde inte föreligga något hinder mot att lämna ut uppgifterna för t.ex. statistiska sammanställningar över antalet genomförda tester, fördelningen kvinnor och män eller liknande. Även utlämnande för forskningsändamål torde kunna ske. Möjligheter finns vidare att lämna ut uppgifterna med förbehåll som inskränker den enskildes rätt att lämna uppgiften vidare eller utnyttja den (10 kap. 14 § OSL).

Enligt *andra stycket* är sekretessen begränsad till att gälla i högst 50 år.

Av 6 § framgår att den tystnadsplikt som följer av den föreslagna sekretessbestämmelsen inskränker den rätt att meddela och offentliggöra uppgifter som följer av TF och YGL.

39 kap. 5 b §

Paragrafen är ny och har behandlats i avsnitt 4 och 7.

Första stycket anger att sekretessbestämmelserna endast är tillämplig i sådana ärenden om anställning av myndighetschef vid myndigheter som lyder omedelbart under regeringen.

Det förekommer att en förvaltningsmyndighet under regeringen i sin tur har flera myndigheter under sig. Som exempel kan nämnas polisen, där det finns en centralmyndighet, Rikspolisstyrelsen, som har flera länspolismyndigheter under sig. Sekretessbestämmelsen är endast tillämplig vid regeringens anställning av myndighetschefer vid förvaltningsmyndigheter som lyder omedelbart under regeringen. Anställning av andra myndighetschefer som t.ex. länspolismästare omfattas därmed inte.

Sekretessen gäller först när det finns ett ärende om anställning. I de fall det inte finns något anställningsärende och en person skickar in en spontan intresseanmälan kommer de uppgifterna som finns i en sådan anmälan inte att omfattas av någon sekretess.

Sekretessen gäller för uppgift som lämnar eller kan bidra till upplysning om en persons identitet. Det är alltså inte endast namnet på den som anmält intresse som omfattas av sekretess utan även t.ex. adress och tidigare meriter kan omfattas av sekretess, om de enskilt eller tillsammans med andra uppgifter kan leda till att en enskild sökandes identitet avslöjas.

Sekretessbestämmelsen har ett omvänt skaderekvisit vilket innebär att det föreligger en presumtion för sekretess. I de fall uppgifter kan aidentifieras torde inte föreligga något hinder mot att lämna ut uppgifterna för t.ex. statistiska sammanställningar över antalet sökande, fördelningen kvinnor och män eller liknande. Om en sökande själv offentligt har informerat om att han eller hon har anmält intresse för en viss anställning torde det inte föreligga någon risk för men.

Av *andra stycket* följer att regeringen kan meddela föreskrifter om att sekretessbestämmelsen inte ska tillämpas i vissa anställningsärenden.

Enligt *tredje stycket* gäller sekretessen inte för beslut i ärende eller för uppgifter om den som har fått anställningen.

I *fjärde stycket* anges att sekretessen är begränsad till att gälla i högst tio år.

Av 6 § framgår att den tystnadsplikt som följer av den föreslagna sekretessbestämmelsen inskränker den rätt att meddela och offentliggöra uppgifter som följer av TF och YGL.

39 kap. 6 §

Bakgrunden och skälen för ändringen av paragrafen har behandlats i avsnitt 7.5 och 8.4.

Ändringen innebär att rätten att meddela och offentliggöra uppgifter inte gäller för sådana uppgifter som omfattas av sekretess enligt 39 kap. 5 a och 5 b §§.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Bestämmelserna har behandlats i avsnitt 11.

Första punkten anger att ändringarna träder i kraft den 1 april 2010.

Av *andra punkten* följer att sekretess enligt 5 b § inte gäller i anställningsärenden som pågår vid tidpunkten för ändringarnas ikraftträdande. Sekretess gäller först i ärenden som påbörjas efter den 1 april 2010. För uppgifter som omfattas av sekretess enligt 5 a § gäller sekretessen fr.o.m. den 1 april 2010 i både avslutade, pågående och nya ärenden.

Sammanfattning av betänkandet Sekretess vid anställning av myndighetschefer (SOU 2009:4)

Regeringens utnämningssmakt härrör ytterst från regeringsformen, där det stadgas att det är regeringen som styr riket (1 kap. 6 § regeringsformen, RF). Regeringens befogenheter specificeras bl.a. i 11 kap. 9 § RF av vilken framgår att det är regeringen som tillsätter tjänst vid bl.a. förvaltningsmyndighet som lyder under regeringen.

För närvarande finns det ca 206 myndigheter som lyder omedelbart under regeringen. Gemensamt för dessa, med några här inte intressanta undantag, är att det är regeringen som anställer myndighetschefen. (Såvitt avser anställning av rektorer för de 35 statliga universiteten och högskolorna är det regeringen som anställer rektorn, men detta sker efter förslag av styrelsen för lärosätet i fråga.) I normalfallet anställs en myndighetschef för en period om sex år vilket statistiskt sett leder till att rekryteringsbehovet ligger på en nivå om ca 35 rekryteringar per år. Eftersom vissa anställs för kortare tid och vissa lämnar anställningen i förtid uppgår det reella rekryteringsbehovet till i genomsnitt ca 50 per år. Mellan år kan det dock variera relativt kraftigt.

Det är av naturliga skäl mycket viktigt att dessa rekryteringar genomförs på ett professionellt sätt och att rätt person anställs. För att finna dessa personer och öppna upp anställningsförfarandet annonserar regeringen sedan en tid tillbaka ut merparten av de lediga anställningarna som myndighetschef. Fram till och med december 2008 har regeringen annonserat efter totalt 49 myndighetschefer eller utredare med uppdrag att inrätta en ny myndighet. (8 av de 49 annonseringarna avser rekrytering av särskild utredare med uppdrag att inrätta en ny myndighet. Den som anställs med detta uppdrag får titeln generaldirektör med placering i Regeringskansliet. Av annonserna framgår att det är regeringens avsikt att senare anställa utredaren som myndighetens första chef.) 40 av dessa rekryteringsprocesser har slutförts och i 28 rekryteringar har någon av dem som lämnat in en intresseanmälan erhållit anställningen i fråga. Övriga anställningar har tillsatts av annan person. Totalt har ca 1 000 intresseanmälningar inkommit, vilket motsvarar ca 20 intresseanmälningar per annons.

Många av dem som skulle kunna komma i fråga för en anställning som myndighetschef är emellertid ovilliga att inkomma med en intresseanmälan eftersom ansökan blir offentlig. Kvinnor uppger sig i allmänhet vara mer benägna än män att ansöka även om ansökan blir offentlig. Detta avspeglar sig dock inte i de faktiska ansökningarna som inkommit till Regeringskansliet, där andelen män i stället utgör ca 70 procent av det totala antalet sökande. Det är också en tydlig skillnad i jämförelsen mellan anställda i privat respektive offentlig sektor, där anställda i offentlig sektor är mer positivt inställda att ansöka trots offentligheten.

Utredningen har haft i uppdrag att finna alternativa lösningar till detta problem i syfte att förmå fler att anmäla intresse för dessa anställningar. De alternativ som står till buds, med undantag för ändring av sekretesslagen, är emellertid inte av sådan art att de skulle avhjälpa det föreliggande problemet. En återgång till tidigare gällande ordning, att

inte annonsera lediga anställningar offentligt, bedöms inte heller som realistisk eller önskvärd.

Utredningen föreslår därför att ett nytt fjärde stycke införs i 7 kap. 11 § sekretesslagen (1980:100) med innebörden att sekretess gäller 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 enligt förslaget bemyndigas att förordna om vilka anställningar som inte ska omfattas av sekretess. Vidare föreslås att sekretessen ska gälla i tio år samt att meddelarfrihet inte ska råda vid denna typ av sekretess.

Förslaget innebär en inskränkning av offentlighetsprincipen. Den enskildes integritet och intresse av att förbli anonym tillsammans med det allmännas intresse att få de mest lämpade personerna att anmäla sitt intresse till de utlysta anställningarna får dock i dessa fall anses väga tyngre än offentlighetsprincipen.

Som ett led i att kunna se till att rätt person anställs är det viktigt att konkreta och detaljerade kravprofiler upprättas för samtliga lediga anställningar, oavsett om dessa sedan utlyses offentligt eller inte. Det är mot kravprofilen, som blir offentlig i samband med att ärendet avslutas, som sökande och andra tänkbara kandidater ska jämföras.

Kravprofilen uppfyller därutöver även funktionen av kontrollverktyg. Konstitutionsutskottets granskning av regeringens hantering av anställningsärendena underlättas avsevärt genom att en kravprofil upprättas. Med hjälp av kravprofilen blir det möjligt för utskottet att inte bara kontrollera att den som erhållit anställningen uppfyller ställda krav utan även, när ansökningsförfarande genomförs, att det är den mest kvalificerade personen för anställningen och att anställningen grundar sig på förtjänst och skicklighet.

Konstitutionsutskottets befogenhet sträcker sig till att, när utskottet finner det aktuellt, kritisera regeringen. Utskottet kan alltså inte ändra eller upphäva regeringens beslut i ett anställningsärende. Utredningen föreslår ingen ändring i denna befogenhet. Däremot föreslår utredningen, mot bakgrund av utvecklingen inom europarätten, att ett förbud mot att överklaga regeringens beslut i anställningsärenden införs i lagen om offentlig anställning. Detta eftersom det är olämpligt att regeringens beslut i dessa ärenden ska kunna bli föremål för domstolsprövning.

Om det vid ett offentligt ansökningsförfarande inte finns någon bland de sökande som uppfyller den upprättade kravprofilen står det regeringen fritt att tillsätta anställningen med någon som inte formellt har inkommit med en ansökan inom den utsatta ansökningstiden

Lagförslag i betänkandet Sekretess vid anställning av myndighetschefer (SOU 2009:4)

1 Förslag till lag om ändring i sekretesslagen

Härigenom föreskrivs i fråga om sekretesslagen att 7 kap. 11 § samt 16 kap. 1 § ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

7 kap.

11 §

Sekretess gäller i myndighets personalsociala verksamhet för uppgift som hänför sig till psykologisk undersökning eller behandling och för uppgift om enskilds personliga förhållanden hos psykolog, personalkonsulent eller annan sådan befattningshavare som särskilt har till uppgift att bistå med råd och hjälp i personliga angelägenheter, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den som uppgiften rör eller någon närstående till honom eller henne lider men.

Sekretess gäller i verksamhet som avses i första stycket för annan uppgift om enskilds personliga förhållanden än som där nämns, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider men om uppgiften röjs.

Sekretess gäller i myndighets personaladministrativa verksamhet i övrigt för uppgift om enskilds hälsotillstånd och för sådan uppgift om enskilds personliga förhållanden som hänför sig till ärende om omplacering eller pensionering av anställd, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider men om uppgiften röjs. Sekretessen gäller dock inte i ärende om anställning eller disciplinansvar och inte heller för beslut i annat ärende som avses i detta stycke.

Sekretess gäller i ärende om anställning av myndighetschef, överdirektör eller med överdirektör jämställd anställning för 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 meningen i den utsträckning regeringen föreskriver det. Sekretessen gäller inte heller uppgift i beslut eller för uppgift i övrigt om den som har fått anställningen.

Sekretess gäller i annat fall än som avses i första–tredje styckena i myndighets personaladministrativa verksamhet för uppgift om enskilds personliga förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde utsätts för våld eller annat allvarligt men om uppgiften röjs. Vidare gäller hos Riksdagens ombudsmän sekretess i myndighetens personaladministrativa verksamhet för uppgift om enskilds bostadsadress, hemtelefonnummer, personnummer och andra jämförbara uppgifter avseende personalen, uppgift i form av fotografisk bild som utgör underlag för tjänstekort samt uppgift om närstående till personalen, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den som uppgiften rör eller någon närstående till honom eller henne lider men. Motsvarande sekretess gäller, i den utsträckning regeringen föreskriver det, hos myndighet där personalen särskilt kan riskera att utsättas för våld eller annat allvarligt men.

Om en myndighets personaladministrativa verksamhet till viss del utförs av en annan myndighet, gäller sekretessen enligt första–fjärde styckena i tillämpliga delar även hos den myndigheten.

Sekretess gäller för uppgift i tjänstgöringsomdöme som upprättats inom utrikesförvaltningen.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst femtio år.

Sekretess gäller i annat fall än som avses i första–*fjärde* styckena i myndighets personaladministrativa verksamhet för uppgift om enskilds personliga förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde utsätts för våld eller annat allvarligt men om uppgiften röjs. Vidare gäller hos Riksdagens ombudsmän sekretess i myndighetens personaladministrativa verksamhet för uppgift om enskilds bostadsadress, hemtelefonnummer, personnummer och andra jämförbara uppgifter avseende personalen, uppgift i form av fotografisk bild som utgör underlag för tjänstekort samt uppgift om närstående till personalen, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den som uppgiften rör eller någon närstående till honom eller henne lider men. Motsvarande sekretess gäller, i den utsträckning regeringen föreskriver det, hos myndighet där personalen särskilt kan riskera att utsättas för våld eller annat allvarligt men.

Om en myndighets personaladministrativa verksamhet till viss del utförs av en annan myndighet, gäller sekretessen enligt första–*femte* styckena i tillämpliga delar även hos den myndigheten.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen *för uppgift som avses i fjärde stycket i högst tio år och för övriga uppgifter* i högst femtio år.

16 kap.

1 §

Att friheten enligt 1 kap. 1 § tryckfrihetsförordningen och 1 kap. 2 § yttrandefrihetsgrundlagen att meddela och offentliggöra uppgifter i vissa fall är begränsad framgår av 7 kap. 3 § första stycket 1 och 2, 4 § 1–8 samt 5 § 1 och 3 tryckfrihetsförordningen och av 5 kap. 1 § första stycket samt 3 § första stycket 1 och 2 yttrandefrihetsgrundlagen. De fall av uppsåtligt åsidosättande av tystnadsplikt, i vilka nämnda frihet enligt 7 kap. 3 § första stycket 3 och 5 § 2 tryckfrihetsförordningen samt 5 kap. 1 § första stycket och 3 § första stycket 3 yttrandefrihetsgrundlagen i övrigt är begränsad, är de där tystnadsplikten följer av

 3. denna lag enligt

7 kap. 11 § första eller andra stycket samt femte stycket, i den del det avser tillämpning av första eller andra stycket

7 kap. 11 § *första, andra eller fjärde stycket* samt femte stycket, i den del det avser tillämpning av första eller andra stycket

2 Förslag till lag om ändring i lagen om offentlig anställning

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen om offentlig anställning att en ny 33 a § ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

33 a §

Regeringens beslut i ärende om anställning av myndighetschef, överdirektör eller med överdirektör jämställd anställning för en förvaltningsmyndighet som lyder omedelbart under regeringen får inte överklagas.

Förteckning över remissinstanserna avseende betänkandet Sekretess vid anställning av myndighetschefer (SOU 2009:4)

Följande remissinstanser har kommit in med yttranden över betänkandet: Riksdagens ombudsmän (JO), Svea hovrätt, Hovrätten för Västra Sverige, Hovrätten för Övre Norrland, Kammarrätten i Göteborg, Kammarrätten i Sundsvall, Kammarrätten i Jönköping, Justitiekanslern, Domarnämnden, Åklagarmyndigheten, Rikspolisstyrelsen, Kriminalvården, Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete, Exportkreditnämnden, Försvarets materielverk, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Försäkringskassan, Socialstyrelsen, Statens folkhälsoinstitut, Tullverket, Ekonomistyrningsverket, Skatteverket, Arbetsgivarverket, Statskontoret, Länsstyrelsen i Skåne län, Länsstyrelsen i Västerbottens län, Statens skolverk, Kungl. biblioteket, Statens jordbruksverk, Lantmäteriverket, Strålsäkerhetsmyndigheten, Banverket, Vägverket, Luftfartsverket, Patent- och registreringsverket, Diskrimineringsombudsmannen, Statens kulturråd, Riksarkivet, Nationalmuseum med Prins Eugens Waldemarsudde, Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Arbetsdomstolen, Sveriges Kommuner och Landsting, Svenskt näringsliv, Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO), Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet, Sveriges Advokatsamfund, Tidningsutgivarna och Svenska Journalistförbundet.

Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO) har överlämnat yttranden från DIK, Jusek och Sveriges Psykologförbund

Yttrande har också inkommit från SACO-S och Fackförbundet ST.

Följande remissinstanser har avstått från att yttra sig: Riksrevisionen, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Företagarna, Branschorganisationen för revisorer och rådgivare, Ledarna, Allmänhetens pressombudsmän, Pressens opinionsnämnd och Publicistklubben.

Sammanfattning av nu relevanta delar av betänkandet En öppen domarrekrutering (SOU 2003:102)

Bilaga 4

Inledning

En särskild utredningsman har haft i uppdrag att genomföra en översyn av rekryteringen av ordinarie domare. Enligt uppdraget skulle utredaren lämna förslag till förändringar som innebar att domstolarna även i framtiden kan rekrytera ordinarie domare som tillhör de allra skickligaste och för yrket lämpligaste juristerna.

I uppdraget ingick att se över om det, för att säkerställa en god rekrytering till domaryrket, fortfarande ska finnas en särskilt reglerad domarbana.

Utredaren skulle även se över och lämna förslag till hur domstolarnas behov av domare för förstärknings- och vikariatsändamål ska kunna tillgodoses. Utgångspunkten har angetts vara att ordinarie domare då ska anlitas.

Sekretess

Det finns behov av en regel om sekretess för personlighetstester i samband med domaranställningar. En sekretessregel bör dock inte enbart ta sikte på sådana ärenden utan få en mera generell utformning.

Det bör uppställas ett omvänt skaderekvisit, alltså en presumtion för sekretess. Sekretessen ska inte bryta meddelarskyddet.

Nu relevant lagförslag i betänkandet En öppen domarrekrutering (SOU 2003:102)

Bilaga 5

Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

Härigenom föreskrivs i fråga om sekretesslagen att 7 kap. 11 § ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

7 kap.

11 §¹

Sekretess gäller i myndighets personalsociala verksamhet för uppgift som hänför sig till psykologisk undersökning eller behandling och för uppgift om enskilds personliga förhållanden hos psykolog, personalkonsulent eller annan sådan befattningshavare som särskilt har till uppgift att bistå med råd och hjälp i personliga angelägenheter, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den som uppgiften rör eller någon närstående till honom eller henne lider men.

Sekretess gäller i verksamhet som avses i första stycket för annan uppgift om enskilds personliga förhållanden än som där nämns, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider men om uppgiften röjs.

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

Sekretess gäller i myndighets personaladministrativa verksamhet i övrigt för uppgift om enskilds hälsotillstånd och för sådan uppgift om enskilds personliga förhållanden som hänför sig till ärende om omplacering eller pensionering av anställd, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider men om uppgiften röjs. Sekretessen gäller dock inte i ärende om anställning eller disciplinansvar och inte heller för beslut i annat ärende som avses i detta stycke.

Sekretess gäller i annat fall än som avses i första–tredje styckena i myndighets personaladministrativa verksamhet för uppgift om enskilds personliga förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon honom närstående utsätts för våld eller annat allvarligt men om uppgiften

Sekretess gäller i annat fall än som avses i första–~~fjärde~~ styckena i myndighets personaladministrativa verksamhet för uppgift om enskilds personliga förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon honom närstående utsätts för våld eller annat allvarligt men om uppgiften

¹ Senaste lydelse 1996:155.

röjs. Vidare gäller, i den utsträckning regeringen föreskriver, sekretess i personaladministrativ verksamhet hos myndighet där personalen särskilt kan riskera att utsättas för sådant men, för uppgift om enskilds bostadsadress, hemtelefonnummer och personnummer, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde eller någon honom närstående lider men.

Sekretess gäller för uppgift i tjänstgöringsomdöme som upprättats inom utrikesförvaltningen.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst femtio år.

röjs. Vidare gäller, i den utsträckning regeringen föreskriver, sekretess i personaladministrativ verksamhet hos myndighet där personalen särskilt kan riskera att utsättas för sådant men, för uppgift om enskilds bostadsadress, hemtelefonnummer och personnummer, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde eller någon honom närstående lider men.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2006.

Förteckning över remissinstanserna avseende betänkandet En öppen domarrekrutering (SOU 2003:102)

Efter remiss har yttranden över betänkandet lämnats av Riksdagens ombudsmän, Högsta domstolens ledamöter, Regeringsrättens ledamöter, Svea hovrätt, Göta hovrätt, Hovrätten över Skåne och Blekinge, Hovrätten för Västra Sverige, Hovrätten för Nedre Norrland, Hovrätten för Övre Norrland, Kammarrätten i Stockholm, Kammarrätten i Göteborg, Kammarrätten i Sundsvall, Kammarrätten i Jönköping, Handens tingsrätt, Huddinge tingsrätt, Nacka tingsrätt, Norrtälje tingsrätt, Sollentuna tingsrätt, Solna tingsrätt, Stockholms tingsrätt, Södertälje tingsrätt, Södra Roslags tingsrätt, Enköpings tingsrätt, Tierps tingsrätt, Uppsala tingsrätt, Eskilstuna tingsrätt, Katrineholms tingsrätt, Nyköpings tingsrätt, Gotlands tingsrätt, Västmanlands tingsrätt, Falu tingsrätt, Mora tingsrätt, Linköpings tingsrätt, Norrköpings tingsrätt, Eksjö tingsrätt, Jönköpings tingsrätt, Värnamo tingsrätt, Ljungby tingsrätt, Växjö tingsrätt, Kalmar tingsrätt, Oskarshamn tingsrätt, Lidköpings tingsrätt, Mariestads tingsrätt, Skövde tingsrätt, Karlskoga tingsrätt, Lindesbergs tingsrätt, Örebro tingsrätt, Blekinge tingsrätt, Helsingborgs tingsrätt, Hässleholms tingsrätt, Kristianstads tingsrätt, Lunds tingsrätt, Trelleborgs tingsrätt, Ystads tingsrätt, Malmö tingsrätt, Halmstads tingsrätt, Varbergs tingsrätt, Göteborgs tingsrätt, Alingsås tingsrätt, Borås tingsrätt, Mölndals tingsrätt, Stenungsunds tingsrätt, Strömstads tingsrätt, Trollhättans tingsrätt, Uddevalla tingsrätt, Vänersborgs tingsrätt, Arvika tingsrätt, Karlstads tingsrätt, Kristinehamns tingsrätt, Sunne tingsrätt, Bollnäs tingsrätt, Gävle tingsrätt, Hudiksvalls tingsrätt, Ångermanlands tingsrätt, Sundsvalls tingsrätt, Svegs tingsrätt, Östersunds tingsrätt, Lycksele tingsrätt, Skellefteå tingsrätt, Umeå tingsrätt, Gällivare tingsrätt, Haparanda tingsrätt, Luleå tingsrätt, Länsrätten i Stockholms län, Länsrätten i Uppsala län, Länsrätten i Södermanlands län, Länsrätten i Gotlands län, Länsrätten i Västmanlands län, Länsrätten i Skåne län, Länsrätten i Hallands län, Länsrätten i Göteborg, Länsrätten i Vänersborg, Länsrätten i Värmlands län, Länsrätten i Dalarnas län, Länsrätten i Gävleborgs län, Länsrätten i Västernorrlands län, Länsrätten i Jämtlands län, Länsrätten i Västerbottens län, Länsrätten i Norrbottens län, Länsrätten i Östergötlands län, Länsrätten i Jönköpings län, Länsrätten i Kronobergs län, Länsrätten i Kalmars län, Länsrätten i Blekinge län, Länsrätten i Örebro län, Länsrätten i Mariestad, Justitiekanslern, Hyresnämnden i Stockholm, Hyresnämnden i Malmö, Hyresnämnden i Göteborg, Domstolsverket, Tjänsteförslagsnämnden för domstolväsendet, Notarienämnden, Riksåklagaren, Ekobrottsmyndigheten, Rikspolisstyrelsen, Kriminalvårdsstyrelsen, Brottsförebyggande rådet, Brottsoffermyndigheten, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Utlänningsnämnden, Stockholms Handelskammare, Riksförsäkringsverket, Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd, Statens institutionsstyrelse, Barnombudsmannen, Finansinspektionen, Skatteverket, Kronofogdemyndigheten i Stockholm, Kronofogdemyndigheten i

Malmö, Kronofogdemyndigheten i Härnösand, Arbetsgivarverket, Datainspektionen, Kammarkollegiet, Statskontoret, Länsstyrelsen i Uppsala län, Länsstyrelsen i Västra Götaland, Länsstyrelsen i Västmanlands län, Länsstyrelsen i Norrbottens län, Högskoleverket, Stockholms universitet, Uppsala universitet, Lunds universitet, Umeå universitet, Marknadsdomstolen, Konsumentverket, Allmänna reklamationsnämnden, Naturvårdsverket, Lantmäteriverket, Arbetsdomstolen, Jämställdhetsombudsmannen, Konkursverket, Patentbesvärsträtten, Halmstads kommun, Karlstads kommun, Östersunds kommun, Lycksele kommun, Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet, Sveriges advokatsamfund, Svenskt Näringsliv, Jusek, Svenska Journalistförbundet, Svenska Bankföreningen, Sveriges Domareförbund, Brottsofferjourernas Riksförbund, Internationella Juristkommissionen, Svenska avdelningen, Riksföreningen Yngre jurister vid Sveriges överrätter, Föredragandeförbundet och Konkursförvaltarkollegiernas förening.

Riksrevisionen, Socialstyrelsen, Statens kvalitets- och kompetensråd, Glesbygdsverket, Patent- och registreringsverket, Företagarnas Riksorganisation, FAR, Sveriges Försäkringsförbund, Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO) och Landsorganisationen i Sverige (LO), har uppgett att de inte har några synpunkter att lämna eller att de avstår från att yttra sig över betänkandet.

Västerviks tingsrätt, Göteborgs universitet, Nacka kommun, Växjö kommun, Gotlands kommun, Svenska Naturskyddsföreningen, Svensk Handel, Nämndemännens riksförbund, Sveriges Kvinnojourers Riksförbund och Sammanslutningen för Sveriges Juridiska byråer har inte hörts av.

Riksåklagaren har inhämtat yttranden från Åklagarmyndigheterna i Stockholm, Göteborg, Malmö, Linköping, Västerås, och Umeå. Åklagarmyndigheten i Linköping har inhämtat ett yttrande från Åklagarkammaren i Norrköping.

Svea hovrätt har bifogat ett yttrande från Föreningen Yngre jurister vid hovrätten. Göta hovrätt har bifogat ett yttrande från Föreningen Yngre jurister vid hovrätten, Hovrätten över Skåne och Blekinge har bifogat ett yttrande från Skånska hovrättens yngreförening. Hovrätten för Västra Sverige har bifogat ett yttrande från Föreningen Yngre jurister vid hovrätten. Hovrätten för Nedre Norrland har bifogat ett yttrande från Yngreföreningen vid hovrätten. Kammarrätten i Stockholm har bifogat yttranden från Föreningen Yngre jurister vid kammarrätten och från Juseks lokalförening vid kammarrätten. Kammarrätten i Jönköping har bifogat yttranden från Fiskalerna och (tf.) assessorerna vid kammarrätten och från Föredragandena vid kammarrätten. Stockholms tingsrätt har bifogat yttranden från tingsrättens avdelning 3, 9, 10 och 13 samt från Fiskalsföreningen och notarierna vid tingsrätten. Länsrätten i Stockholms län har bifogat yttranden från fiskalerna vid länsrätten och från Notarieföreningen vid länsrätten.

Yttranden har även inkommit från Linköpings universitet, avdelningen för rätt och rättsfilosofi, Revisionssekreterarföreningen vid Högsta domstolen, Juseks lokalförening vid Regeringsrätten, Juseks lokalförening vid Kammarrätten i Göteborg och en privatperson.

Förteckning över remissinstanser som har yttrat sig avseende
nu relevanta delar av betänkandet En öppen domarrekrutering
(SOU 2003:102)

Följande remissinstanser har kommit in med yttrande över betänkandet i relevanta delar: Svea Hovrätt, Göta Hovrätt, Hovrätten för Nedre Norrland, Kammarrätten i Göteborg, Nacka tingsrätt, Uppsala tingsrätt, Nyköpings tingsrätt, Falu tingsrätt, Kristianstads tingsrätt, Halmstads tingsrätt och Länsrätten i Hallands län, Varbergs tingsrätt, Ångermanlands tingsrätt och Länsrätten i Västernorrlands län, Sundsvalls tingsrätt, Haparanda tingsrätt, Länsrätten i Uppsala län, Länsrätten i Vänersborg, Justitiekanslern, Domstolsverket, Tjänsteförslagsnämnden för domstolsväsendet, Riksåklagaren, Statens institutionsstyrelse, Skatteverket, Datainspektionen, Statskontoret, avdelningen för Rätt och rättsfilosofi vid Linköpings Universitet, Svenska Journalistförbundet, Juseks lokalförening vid Kammarrätten i Göteborg och Fiskalerna vid Länsrätten i Stockholms län.