

HR-avdelningen
Elin Roos Högberg
elin.rooshogberg@regionjh.se

Regionstyrelsen
RS/690/2023
2024-01-05

Svar på remiss Övergångsrestriktioner – ökat förtroende för offentlig verksamhet (SOU 2023:45)

Ärendebeskrivning

Region Jämtland Härjedalen har utsetts som en av fyra regioner med möjlighet att inkomma med synpunkter gällande *Betänkande av Utredningen om övergångsrestriktioner i offentlig verksamhet (Fi 2022:12)*. Totalt har betänkandet nått 120 remissinstanser. Utredningen som betänkandet grundar sig på har haft i uppdrag att utvärdera restriktionslagen som sedan 2018 omfattat statsråd och statssekreterare för att ta ställning till om personkretsen som omfattas av lagstiftningen bör vidgas till att också omfatta vissa arbetstagare hos statliga myndigheter, kommuner och regioner och/eller ledamöter och förtroendevalda i vissa statliga, regionala och kommunala styrelser, liksom om restriktionstiden bör förlängas samt om ifall sanktionsmöjligheter bör införas.

Incitamentet till att vidga målgruppen för nuvarande lagstiftning är att minska risken för intressekonflikter och läckage av känslig information. Intressekonflikter och även risken för sådana kan påverka allmänhetens förtroende eller på annat sätt medföra skada för offentlig verksamhet och ger med denna lagstiftning rätt till restriktioner under en övergångsperiod som ett komplement till bland annat tystnadsplikten inom Offentlighets- och sekretesslagen (OSL). Med intressekonflikt avses risk för att personen missbrukar information, kunskap eller kontakter med tidigare arbetskamrater på ett sätt som kan leda till positiv särbehandling av den nya arbetsgivaren.

Lagstiftningen avkräver anmälningsskyldighet vid övergång från statlig till privat arbetsgivare för arbetstagare som omfattas. Anmälan bedöms därefter i särskild karensnämnd och om risk för ekonomisk skada för arbetsgivaren, alternativt otillbörlig fördel för enskild eller att allmänhetens förtroende för staten skadas, kan restriktioner i form av karens eller ämnesrestriktion tilldelas i upp till 12 månader. Detta innebär i praktiken att den tidigare arbetsgivaren antingen betalar för utebliven lön under karenstiden (dock avräknas denna om arbetstagaren också har inkomst från annat håll) som inte kostnadsställs på annat sätt, tex genom omställningsstöd eller avgångsvederlag, alternativt att arbetstagaren inte får befatta sig med en viss typ av frågor under uppsägningstiden i syfte att minska risken för intressekonflikt.

Utredningen anser att lagen tjänat sitt syfte för de fall där den kunnat tillämpas (totalt närmare 60 ärenden där beslut om restriktioner fattats i 10-talet av dem) och föreslås nu vidgas till att också omfatta högre chefer vid förvaltningsmyndigheter, tex generaldirektörer, vars förordnanden är tidsbegränsade. Gällande regioners, kommuners och kommunalförbunds högre tjänstepersoner/chefer föreslår betänkandet att lagstiftningen ska kunna nyttjas men att det kommunala självstyret ska tillämpas så att respektive aktör själva kan besluta om och i så fall också för vilka befattningar som lagstiftningen ska tillämpas. Anställningar inom politiska partier och uppdrag i internationella organisationer där Sverige deltar som medlemsstat föreslås undantas. Rekommendationen är att tillämpningen i region och kommun primärt ska utgöras av högre direktörer och eventuella sakkunniga inom tex politiska frågor och/eller upphandling. Tillämpningen bör noga övervägas och inte nyttjas schablonmässigt. Om betänkandets förslag går

igenom föreslås lagen i och med bredare tillämpning genomgå namnbyte och/eller omarbetas till ny lag liksom medföra ändringar i annan lagstiftning som tex Offentlighets- och sekretesslagen för att göra dem förenliga.

Om en befattning ska omfattas av denna lagstiftning bör detta kommuniceras ut redan i samband med rekrytering. Kopplat till de befattningar där lagen nyttjas menar betänkandet att *”det ska framgå av avtalsvillkoren för anställningen om en arbetstagare omfattas av regleringen om övergångsrestriktioner. En anställning ska vid anställningsförhållandets ingående förenas med sådana villkor, om arbetsgivaren bedömer att arbetstagaren inom ramen för anställningen förväntas förvärva sådan information eller kunskap som gör att det vid övergång till annan än offentlig verksamhet eller etablering av näringsverksamhet, föreligger vissa risker.”*

Vid tillämpning skulle i dessa fall en anmälningsskyldighet göra att arbetstagaren anmäler avsikten om byte av jobb till arbetsgivaren som inom en treveckorsperiod utreder om övergångsrestriktioner ska tillämpas. Inom nuvarande lagstiftning hanteras bedömningar genom särskild karensnämnd men för region och kommun föreslås detta utredas internt hos respektive part. Om möjligt bör anpassning av arbetsuppgifter under uppsägningstiden tillämpas så att intressekonflikterna minskas redan under anställningstiden och att restriktioner därmed kanske inte behöver nyttjas. Anmälningsskyldigheten omfattar också att arbetstagaren är skyldig att meddela om hen under karenstid som den tidigare arbetsgivaren ersätter ekonomiskt, uppbär annan inkomst som gör att inkomsten från den tidigare arbetsgivaren ska räknas av.

Lagstiftningen föreslås även fortsatt vara begränsad till att gälla vid övergångar till annat än offentlig sektor, alltså inte vid övergång till eller mellan kommuner, regioner eller förbund inom desamma. Sanktionsmöjligheter anses fortsatt inte nödvändigt och inte heller att ändra i de tidsfrister som lagen föreskriver om högst 12 månaders restriktionsåtgärder vid övergång från statlig myndighet, medan sex månader torde räcka vid övergång från region eller kommun. Bedömning om restriktionstid sett till intressekonflikter ska göras i varje enskilt fall.

Ett förslag till svar har upprättats inom HR-avdelningen. Remissen ska besvaras senast 7 februari 2024.

Regiondirektörens förslag

Upprättat förslag till svar på remiss *Betänkande av Utredningen om övergångsrestriktioner i offentlig verksamhet (Fi 2022:12)* antas.

I tjänsten

Sara Lewerentz
Regiondirektör

Krister Eriksson
HR-direktör

Utdrag till

Svar skickas till Finansdepartementet
HR-direktör
HR-strateg