

Justitiedepartementet
ju.remissvar@regeringskansliet.se
ju.dom@regeringskansliet.se

Promemorian Säkerhetsprövning av domare (Ds 2019:26), dnr Ju2019/03987/DOM

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna synpunkter på promemorian Säkerhetsprövning av domare. Remissen besvaras med utgångspunkt i ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

Arbetsgivarverket ställer sig bakom förslaget, men vill lämna följande synpunkter.

Allmänna synpunkter

Domare som inte är ordinarie domare

Utredningens uppdrag omfattar enbart ordinarie domare. Ordförande, tillika chef, och övriga ordförande i Arbetsdomstolen samt ordförande i Försvarsunderrättelsesdomstolen är ordinarie domare. Däremot är övriga ledamöter i Arbetsdomstolen och vice ordförande samt särskilda ledamöter i Försvarsunderrättelsesdomstolen inte ordinarie domare och omfattas således inte av utredningens uppdrag. Arbetsgivarverket anser att det är olyckligt.

Icke godkänd säkerhetsprövning

I promemorian uttrycks att det förhållandet att en person bedöms olämplig ur säkerhetssynpunkt kan utgöra ett sådant rättsligt hinder som arbetsgivaren kan föra fram mot att anställa eller för att avsluta en anställning (se exempelvis s. 47 och s. 65).

Arbetsgivarverket vill tydliggöra att det som huvudregel inte är beslutet om icke godkänd säkerhetsprövning som sådant som kan föranleda arbetsrättsliga åtgärder. Däremot kan någon eller flera omständigheter som framkommit vid en säkerhetsprövning vara sådana att det kan vara aktuellt med en arbetsrättslig åtgärd (se AD 2019 nr 39).

Ett beslut om icke godkänd säkerhetsprövning kan inte överklagas. Omständigheter som framkommit vid en säkerhetsprövning kan som nämnts ovan få arbetsrättsliga konsekvenser för enskild. Arbetsgivarverket anser att det ur ett rättssäkerhetsperspektiv är viktigt att enskild har möjlighet att få ett beslut om icke godkänd säkerhetsprövning prövad i ytterligare en instans. Denna fråga ingår inte i utredningens uppdrag. Arbetsgivarverket anser dock att frågan är angelägen och bör utredas närmare.

Sökande till säkerhetsklassade anställningar

Säkerhetsprövningar under anställningsförfarandet till säkerhetsklassade anställningar förlänger handläggningstiden. Det kan även komma att påverka antalet sökande och vilka som söker en anställning. Även krav på en godkänd säkerhetsprövning för att få en anställning kan komma att påverka antalet sökande och vilka som söker eftersom en säkerhetsprövning är av integritetskänslig natur. Arbetsgivarverket vill här framhålla vikten av att domstolarna ska vara attraktiva arbetsgivare i alla skeden av karriären. Det är därför angeläget att kartlägga de olika processerna för säkerhetsprövning och ta fram rutiner som effektiviserar handläggningstiden och beaktar sökandenas personliga integritet.

5.5 Brister med nuvarande ordning (särskild forumregel)

Arbetsgivarverket delar utredningens uppfattning att det är angeläget för Sveriges säkerhet att alla aktörer som hanterar säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter har den beredskap och kunskap som krävs enligt säkerhetsskyddsregleringen. Arbetsgivarverket ställer sig därför bakom förslaget att särskilda forumregler för så kallade säkerhetsmål, till exempel arbetsrättsliga tvister med koppling till Försvarmaktens verksamhet, bör utredas närmare. Arbetsgivarverket vill dock tillägga att det även kan förekomma arbetsrättsliga tvister med koppling till säkerhetskänslig verksamhet utan koppling till Försvarmaktens verksamhet.

En sådan utredning bör även få i uppdrag att belysa och analysera den regelkollision som finns mellan rätten till partsinsyn och bestämmelser om sekretess i säkerhetskänslig verksamhet samt vid behov föreslå författningsändringar.

6.3 Ansvar för bedömningen av säkerhetsprövningen

För det fall en utnämning skulle ske innan en sökande säkerhetsprövats, är en därefter icke godkänd säkerhetsprövning som regel inte i sig ett skäl för skiljande från anställningen. Arbetsgivarverket vill därför lyfta fram att det är av stor vikt att säkerhetsprövningen sker före regeringens utnämning.

Promemorian belyser inte frågan om säkerhetsprövning av chefer för domstolar och hyresnämnder under pågående anställning. För det fall det förekommer anställningar som chef som inte är säkerhetsklassade och säkerhetsprövning därför inte skett eller sker under anställningsförfarandet kan det under pågående anställning uppkomma behov av säkerhetsprövning. Det är därför olyckligt att detta inte belyses i promemorian.

Som framgår ovan under allmänna synpunkter är det av stor vikt att processerna för säkerhetsprövning kartläggs så att effektiva rutiner som beaktar sökandenas personliga integritet är framtagna i god tid före ikraftträdandet. Följande exempel åskådliggör vikten av väl kartlagda processer och säkra rutiner.

Säkerhetsprövning bör ur ett integritetsperspektiv enbart ske med den sökande som i första hand är aktuell för en anställning. Säkerhetsprövning vid tillsättning av en säkerhetsklassad chefsbefattning torde därför förutsätta att Domarnämnden tagit fram en rangordning av sökandena och att det är den sökande som rangordnas som etta som ska säkerhetsprövas. Regeringen är dock inte bunden av Domarnämndens förslag. Om säkerhetsprövning sker efter Domarnämndens rangordning finns därför risk för att säkerhetsprövning sker av en sökande som regeringen sedan rangordnar lägre och som därför inte är aktuell för anställningen. Det innebär även att handläggningstiden förlängs med tiden det tar att säkerhetspröva den sökande som regeringen rangordnar som etta. Det bör enligt Arbetsgivarverkets mening övervägas en rutin med preliminär rangordning och dialog mellan Domarnämnden och regeringen innan säkerhetsprövning sker.

Säkerhetsprövning av ordinarie domare och hyresråd som inte är chefer ska enligt förslaget den anställande domstolen eller hyresnämnden ansvara för. Så som Arbetsgivarverket uppfattar det, gäller detta även inför beslut om anställning och inte enbart vid säkerhetsprövning under pågående anställning. Även om det idag endast är chefer vid en domstol eller hyresnämnd som anställs i säkerhetsklassade befattningar, kan det inte uteslutas att det i framtiden kan uppstå behov av att säkerhetsklassa andra domarbefattningar. Om ett sådant behov skulle uppstå innebär nu gällande lagstiftning, tillsammans med föreslagna författningsändringar, att Domarnämnden inför anställning av en ordinarie domare som inte innefattar chefskap, behöver remittera säkerhetsprövningen till den anställande domstolen eller hyresnämnden. Som nämnts ovan bör emellertid en säkerhetsprövning av integritetsskäl enbart ske med den sökande som i första hand är aktuell. Därför bör den anställande domstolen eller hyresnämnden få

besked av Domarnämnden vem av sökandena som, i vart fall preliminärt, rangordnas som etta. Som nämnts ovan är inte regeringen bunden av Domarnämndens förslag. Därför bör Domarnämnden även i detta fall först ha haft en dialog med regeringen innan remittering sker. Det innebär att domstolen eller hyresnämnden får ta del av vem som rangordnats som etta innan anställningsärendet är färdighandlagt. Arbetsgivarverket anser att det vore lämpligare att Domarnämnden ansvarar för säkerhetsprövning även vid anställning till säkerhetsklassade anställningar som inte innebär chefskap. I vart fall bör en rutin för processen tas fram före ikraftträdandet.

Sekretess

Ovanstående exempel och processen vid löpande uppföljning av tidigare gjord säkerhetsprövning väcker frågor kring sekretess mellan myndigheter som inte har belysts i tillräcklig utsträckning i promemorian. Ett annat exempel då sekretess mellan myndigheter behöver belysas är då Domarnämnden i samband med ikraftträdandet av de föreslagna ändringarna tar över pågående ärenden från regeringen.

Ytterligare ett exempel där sekretessfrågor behöver belysas är då en rangordning av sökandena till en anställning ändras efter det att en sökande inte godkänts vid en säkerhetsprövning. I den situationen kan slutsatsen dras att en sökande som inte längre rangordnas, inte har godkänts vid säkerhetsprövningen. Risken för att sådana slutsatser sprids kan påverka antalet sökande och göra staten mindre attraktiv som arbetsgivare.

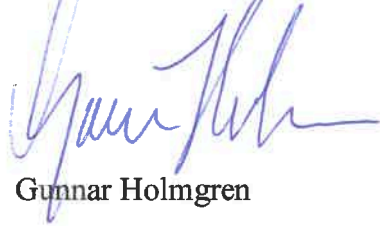
7.1 Konsekvenser

Det är angeläget att Domarnämndens resurser är tillräckliga vid tidpunkten för ikraftträdandet av de föreslagna författningsändringarna så att handläggningen redan vid övertagandet av uppgifterna är effektiv, säker och beaktar sökandenas personliga integritet. Arbetsgivarverket föreslår därför att Domarnämndens resursbehov analyseras ytterligare efter att processerna kartlagts.

7.2 Ikraftträdande – och övergångsbestämmelser

Arbetsgivarverket har förståelse för att det är angeläget att de föreslagna författningsändringarna träder i kraft så snart som möjligt. Mot bakgrund av vad som anförts ovan avseende vikten av att ta fram rutiner för processerna för säkerhetsprövning ter sig den 1 januari 2021 som ett väl tidigt ikraftträdandedatum.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Gunnar Holmgren. I den slutliga handläggningen deltog chefsjurist Hedda Mann, chef Arbetsgivarutveckling Åsa Krook, rådgivare Caroline Wieslander Blücher och arbetsrättsjurist Cecilia Bergman, föredragande.



Gunnar Holmgren



Cecilia Bergman