

LANDSTINGSSTYRELSEN

12-11-13 00029

Landstingsstyrelsen

Motion 2012:5 av Håkan Jörnehed m.fl. (V) om att införa karantänsregler för höga tjänstemän som byter arbetsgivare från Stockholms läns landsting till konkurrerande privat verksamhet

Föredragande landstingsråd: Anna Starbrink

Ärendebeskrivning

Motionärerna föreslår att karantänsregler införs då höga chefer, tjänstemän och direktörer går från landstinget till privata vårdföretag och koncerner.

Förslag till beslut

Landstingsrådsberedningen föreslår landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta

att anse motionen besvarad.

Landstingsrådsberedningens motivering

I motionen lyfts frågan om den potentiella risk för spridning av konkurrensskadlig information som kan uppstå, när ledande befattningshavare byter till en arbetsgivare utanför landstinget. Motionärerna föreslår att "karantänsregler" införs.

En fri arbetsmarknad utan onödiga hinder är i grunden något positivt. Rörlighet mellan arbetsgivare medför vinster i form av spridning av kompetens och erfarenheter. Samtidigt ligger det i varje arbetsgivares intresse att i rimlig grad säkerställa att ledande befattningshavare som byter jobb inte använder de kunskaper man har om organisationens interna angelägenheter på ett skadligt sätt. Det förekommer att detta regleras genom s.k. konkurrensklausuler i anställningsavtalen.

Användningsområdet för sådana klausuler har dock begränsats kraftigt av rättspraxis, vilket medför att organisationer utan egen innovationsverk-



samhet och produktutveckling i praktiken är förhindrade att använda konkurrensklausuler. För offentliga arbetsgivare kompliceras det ytterligare genom att varje anställd har grundlagsskyddad yttrandefrihet och meddelarfrihet. Det kan tilläggas att den information i landstingets verksamheter som är sekretessbelagd inte får lämnas ut, även sedan anställningen upphört. Övrig information är i princip offentlig.

Det finns redan idag möjligheter att hantera en situation där en ledande befattningshavare aviserat att hon eller han vill avsluta sin anställning, till exempel genom att man får andra arbetsuppgifter medan uppsägningstiden löper. Beslut om sådana åtgärder bör fattas av förvaltningens eller bolagets styrelse, eller annan lämplig nivå, utifrån bedömningar i det enskilda fallet.

Beslutsunderlag

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 20 september 2012

Motion 2012:5

Produktionsutskottets protokollsutdrag den 2 oktober 2012

Torbjörn Rosdahl

Anna Starbrink

Hans-Erik Malmros

Landstingsstyrelsens förvaltning
SLL Personal

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2012-09-20

LS 1202-0285

Handläggare:
Ulf Åkesson

Landstingsstyrelsens
produktionsutskott

Ankom Stockholms läns landsting
2012 -09- 20
Dnr. LS/202-0285

Rotel V

Motion 2012:5 från Håkan Jörnehed (V) m. fl. om att införa karantänsregler för höga tjänstemän hos SLL som byter arbetsgivare

Ärendebeskrivning

Håkan Jörnehed (V) med flera har i en motion föreslagit att landstingsfullmäktige ska besluta att införa övergångsregler av karantänskaraktär då höga chefer, tjänstemän och direktörer går från landstinget till privata vårdföretag och koncerner.

Beslutsunderlag

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 20 september 2012
Motion 2012:5

Förslag till beslut

Produktionsutskottet föreslår landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta

att anse motionen besvarad.

Förvaltningens förslag och motivering

Sammanfattning och bakgrund

Håkan Jörnehed (V) med flera har lämnat en motion om att införa regler av karantänskaraktär då höga chefer, tjänstemän och direktörer går från landstinget till privata vårdföretag och koncerner. I motionen föreslås att sådana regler införs mot bakgrund av att det kan uppstå intressekonflikter när en person med stor insyn i landstingets verksamheter anställs i privata vårdföretag.

Överväganden

Motionen berör rättsliga överväganden runt frågor som den grundlagsfästa rätten till meddelarfrihet, yttrandefrihet och offentlighet.

Ur ett rent arbetsrättsligt perspektiv har en arbetstagare en lojalitetsplikt mot sin arbetsgivare. Lojalitetsplikten innebär i korthet att en arbetstagare inte får agera på ett sätt som skadar arbetsgivaren, till exempel att bedriva en verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet. Man får heller inte fälla uttalanden som skadar arbetsgivaren eller använda information som tillhör arbetsgivaren. Lojalitetsplikten anses även innehålla en tystnadsplikt. Det innebär att en arbetstagare inte får använda eller berätta om en arbetsgivarens interna förhållanden, till exempel organisatoriska förhållanden, kundrelationer eller annat som en arbetsgivare vill hålla hemligt.

Lojalitetsplikten gäller under anställningen. Efter att en arbetstagare sagt upp sig står det denne eller denna fritt att ta anställning hos vilken arbetsgivare som helst. Det förekommer därför att en arbetstagare i det privata näringslivet, kommer överens med arbetsgivaren vid anställningens början att under viss tid efter det att anställningen har upphört inte ta anställning hos en konkurrent. En sådan klausul i anställningsavtalet eller kontraktet brukar kallas konkurrensbegränsningsklausul. Det är juridiskt möjligt att träffa den typen av överenskommelse men det finns vissa begränsningar.

Enligt avtalslagen är en arbetstagare inte bunden av en eventuell konkurrensklausul mer än vad som framstår som skäligt.

Praxis om vad som anses vara skäligt är att konkurrensklausuler normalt endast ska förekomma hos vissa typer av arbetsgivare. Det ska vara verksamheter som har en självständig produkt- eller metodutveckling som skaffar sig tillverkningshemligheter som skulle medföra ett allvarligt men för arbetsgivaren om konkurrenter fick kännedom om informationen. Det är ett tämligen snävt användningsområde och innebär i princip ett förbud att använda konkurrensklausuler utanför företag med egen innovationsverksamhet och produktutveckling. Rena konsultföretag kan normalt inte använda sig av konkurrensklausuler.

I princip innebär detta att en arbetsgivare inte slentrianmässigt kan nyttja konkurrensklausuler. En sådan begränsning av arbetstagarens agerande efter anställningens upphörande ska bygga på ett sakligt intresse av att förhindra att företagsspecifik information rörande produktionsprocesser, kunder, kundrelationer, affärsstrategier, affärsplaner och liknande kan användas av en konkurrent.

För en offentlig arbetsgivare modifieras lojalitetsplikten med tillhörande tystnadsplikten av den grundlagsfästa yttrandefriheten och meddelarfriheten. Offentligt anställda har därför alltid rätt att fritt lämna

information, till exempel till en journalist. Alla medborgare har också rätt att ta del av offentliga handlingar. Denna rätt gäller även anställda.

Inom offentlig verksamhet finns ett annat synsätt vad gäller lojalitetsplikten än den som annars gäller på svensk arbetsmarknad. Det beror på vikten av att det ska finnas en fri insyn i den offentliga verksamheten för att skydda demokratin. Reglerna om handlingars offentlighet, meddelar- och yttrandefrihet kompletteras dock av vissa sekretessbestämmelser. Vid offentlig upphandling och även för vissa kommersiella förhållanden inom offentlig verksamhet råder till exempel sekretess. En person som känner till sekretessbelagda uppgifter eller har tillgång till handlingar som är under sekretess, får inte lämna ut informationen eller handlingen. Detta gäller även efter att anställningen upphört så länge sekretess gäller.

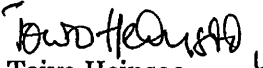
En konkurrensklausul är till sin natur ett individuellt åtagande i ett enskilt fall som går längre än vad som annars skulle ha gällt enligt lag och kollektivavtal. Inom offentlig sektor gäller som huvudregel att alla uppgifter och allmänna handlingar är tillgängliga för envar, under förutsättning att de inte är sekretessbelagda. En konkurrensklausul bör sträcka sig längre än till exempel sekretesslagstiftningen för att tjäna ett rimligt syfte. Om en sådan klausul skulle medföra att rätten till meddelar- och yttrandefriheten inskränks, innebär det ett brott mot grundlagen. Förvaltningens bedömning är att sekretessbestämmelserna enligt lag i sig är tillräckliga för att skydda landstingets intressen.

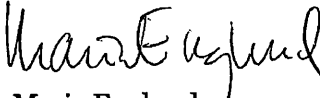
Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Beslutet har inga ekonomiska konsekvenser.

Miljökonsekvenser av beslutet

I enlighet med landstingets Miljöpolitiska program 2012-2016 har hänsyn till miljön beaktats och slutsatsen är att det inte är relevant med en miljökonsekvensbedömning i detta ärende.

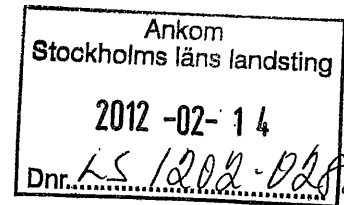

Toivo Heinsoo
Landstingsdirektör


Maria Englund
Personaldirektör



Vänsterpartiet

Stockholms läns landsting
2012-02-14



Rokal I

2012:5

Motion av Håkan Jörnehed (V) m.fl. om att införa karantänsregler för höga tjänstemän som byter arbetsgivare från SLL till konkurrerande privat verksamhet

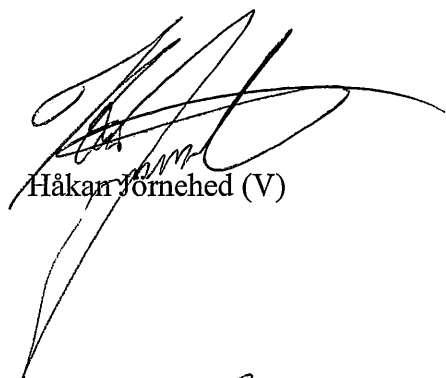
En diskussion förs på nationell nivå om att eventuellt införa karantänsregler för politiker och tjänstemän såsom statsråd, statssekreterare, generaldirektörer mm. De flesta OECD-länder har redan i dag regler för att hantera eventuella intressekonflikter som kan uppstå. När politiker och tjänstemän går till företag och intresseorganisationer som har konkurrerande intressen föreslås att en ettårig karantänsregel införs.

Hur är det i Stockholms läns landsting? Då allt mer av vården bedrivs av privata vårdgivare finns likande intressekonflikter och lojalitetsutmaningar även hos oss. VD för Danderyds sjukhus gick direkt till en hög befattningen på en stor privat vårdkoncern. Denne VD hade mycket god inre kunskap om landstinget vilket var en viktig merit när den privata vårdkoncernen senare var med och lade bud i den prestigefyllda upphandlingen av S:t Görans sjukhus.

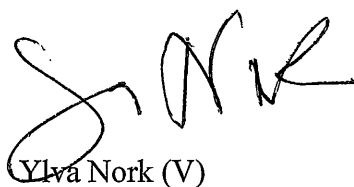
Det finns även andra exempel på hur höga tjänstemän, chefer och direktörer gått direkt från den offentligt drivna vården till privata aktörer. Oftast har även dessa personer fått sin ledarskapsutbildning inom landstinget och besitter självklart ovärderlig kunskap om landstinget. Vi menar att det är orimligt att man inte har några som helst regler för denna typ av övergångar. Den finns ofta en strävan från vissa politiska företrädare att landstingsverksamheter bör efterlikna näringslivet. Inom näringslivet är det vanligt med övergångsregler för höga chefer och strategiska tjänstemän, vilket det även bör vara inom SLL.

Vänsterpartiet föreslår Landstingsfullmäktige besluta

att landstingsfullmäktige beslutar att införa övergångsregler av karantänskaraktär då höga chefer, tjänstemän och direktörer går från landstinget till privata vårdföretag och koncerner.



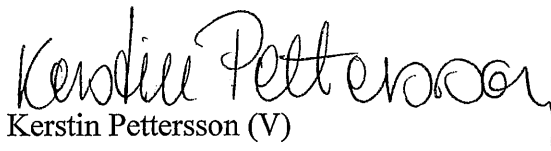
Håkan Jörnehed (V)



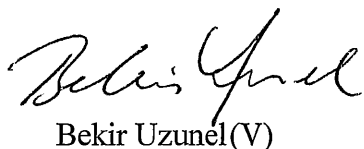
Ylva Nork (V)



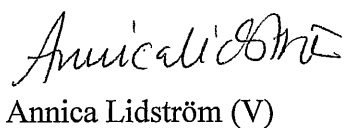
Sverre Launby (V)



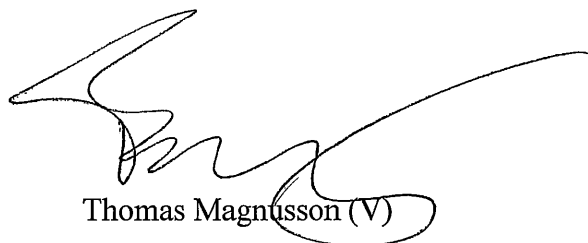
Kerstin Pettersson (V)



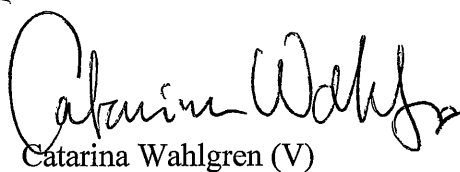
Bekir Uzunel (V)



Annica Lidström (V)

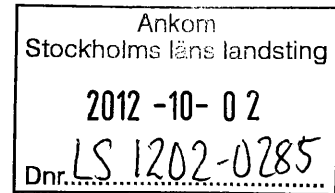


Thomas Magnusson (V)



Catarina Wahlgren (V)

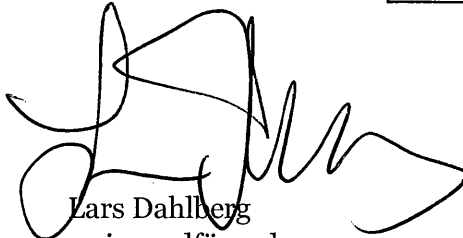
**Protokollsutdrag landstingsstyrelsens
produktionsutskott 2 oktober**



Datum för justering: 2012-10-02



Anna Starbrink
Ordförande



Lars Dahlberg
2 vice ordförande

§ 52

**Motion 2012:5 från Håkan Jörnehed (V) m.fl. om att införa
karantänsregler för höga tjänstemän hos SLL som byter
arbetsgivare
LS 1202-0285**

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 20 september 2012.

YRKANDE

bifall till landstingsdirektörens tjänsteutlåtande

BESLUT

Landstingsstyrelsens produktionsutskott beslutade föreslå
landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta

att anse motionen besvarad.

Miljöpartiet deltog inte i beslutet

Denna paragraf förklarades omedelbart justerad.

Vid protokollet
Agneta Marmestrand