

# Sammanfattning

## Nuvarande lagstiftning

När en person som är verksam i den offentliga sektorn övergår till ett nytt arbete i den privata sektorn kan intressekonflikter uppstå som kan påverka personens handlande på ett otillbörligt sätt. Intressekonflikter och även risken för sådana kan påverka allmänhetens förtroende eller på annat sätt medföra skada för offentlig verksamhet. Under 2018 infördes en lag för att motverka intressekonflikter vid statsråds och statssekreterares övergångar. Lagen (2018:676) om restriktioner vid statsråds och statssekreterares övergång till annan än statlig verksamhet (restriktionslagen) innehåller en anmälningsskyldighet för statsråd och statssekreterare vid övergång till ett arbete utanför staten. Anmälan ska ske till Karensnämnden som bedömer om övergången kan medföra risk för ekonomisk skada för staten, otillbörlig fördel för någon enskild, eller att allmänhetens förtroende för staten skadas. Om så är fallet kan personen meddelas restriktioner i form av karens eller ämnesrestriktion i som längst tolv månader. Med karens avses att personen får vänta viss tid med att påbörja det nya arbetet. Den som meddelats ämnesrestriktion får i sitt nya arbete inte under viss tid befatta sig med en viss typ av frågor.

## Våra direktiv

Vårt uppdrag har varit att utvärdera restriktionslagen och samtidigt ta ställning till om personkretsen som träffas av regleringen bör utvidgas, om restriktionstiden bör förlängas och om sanktionsmöjligheter bör införas. Vi har även haft i uppdrag att kartlägga omfattningen av övergångar till andra än offentliga verksamheter och föreslå en generellt tillämplig reglering om restriktioner. I uppdraget har in-

gått att överväga om en sådan reglering bör omfatta arbetstagare i statlig och kommunal verksamhet, ledamöter i statliga styrelser och kommunala företagsstyrelser och vissa förtroendevalda i kommuner, regioner och kommunalförbund.

## Utvärdering av restriktionslagen

Vid vår utvärdering av restriktionslagen har vi funnit att lagen har haft en viss självreglerande verkan och att anmälningsskyldigheten synes ha fullföljts. Karensnämnden har fram till maj 2023 prövat 59 ärenden och fattat beslut om restriktioner i tio av dessa, vilket har hindrat att känslig information och kunskap kunnat användas på ett sätt som inneburit sådana risker som anges i lagen. Lagen kan därmed anses ha tjänat sina syften.

Vid lagens tillkomst bedömdes att det saknades behov av att införa sanktionsmöjligheter. Det har vid vår utvärdering inte framkommit några förhållanden som motiverar att göra en annan bedömning. Vi föreslår därför inte några sanktionsmöjligheter. Vi har inte heller funnit skäl att föreslå en förändring av den tid som restriktioner längst kan meddelas. Restriktioner innebär en begränsning av en persons möjligheter att söka sig till ett nytt arbete. Vår bedömning är att den avvägning mellan individens och det allmännas intressen som gjordes inför restriktionslagens införande är skälig och att tidsperioden om längst tolv månader framstår som ändamålsenlig.

*Anmälningsskyldigheten begränsas till att omfatta övergångar utom offentlig sektor*

De ärenden som prövats av Karensnämnden visar enligt vår mening att den anmälningsskyldighet som följer av restriktionslagen är alltför omfattande. Risker för intressekonflikter uppstår framförallt i relation till privat verksamhet. Anmälningsskyldigheten bör därför begränsas till att omfatta övergångar utom offentlig sektor. Anmälningsskyldigheten föreslås därför inte längre omfatta en övergång till anställning eller uppdrag i en kommun, en region eller ett kommunalförbund, eller ett kommunalt företag där kommunen, regionen eller kommunalförbundet utövar ett rättsligt bestämmande inflytande. Anmälningsskyldigheten föreslås inte heller omfatta övergång till en

anställning i ett politiskt parti eller ett uppdrag eller en anställning i en sådan internationell organisation eller ett sådant internationellt organ i vars verksamhet Sverige deltar som medlemsstat.

### *Myndighetschefer ska omfattas av övergångsrestriktioner*

Vi har övervägt en utökning av den personkrets som omfattas av restriktionslagens bestämmelser och funnit att chefer med en tidsbegränsad anställning vid förvaltningsmyndigheter under regeringen (generaldirektörer m.fl.) har en sådan befattning att denna i sig kan medföra risk för intressekonflikt vid en övergång till privat verksamhet. Dessa föreslås därför omfattas av en reglering om övergångsrestriktioner, på samma sätt som statsråden och statssekreterarna.

## **En generellt tillämplig reglering för andra arbetstagare i offentlig verksamhet**

Vi har kartlagt till vilken sektor arbetstagare inom offentlig verksamhet övergår när de lämnar sin anställning utifrån ett urval av 25 förvaltningsmyndigheter under regeringen, 30 kommuner och 6 regioner. Vi har även tittat på övergångarna från 10 kommunala bolag. Cirka 40 procent av arbetstagarna vid de statliga myndigheterna övergick till den privata sektorn. Motsvarande siffra för arbetstagare vid kommunerna är 49 procent, vid regionerna 52 procent och vid de kommunala bolagen 56 procent.

Kartläggningen visar att det är stora variationer mellan de statliga myndigheterna. Spannet mellan den myndighet som hade minst övergångar till privat sektor jämfört med den som hade flest var 13 till 72 procent. Risken för att intressekonflikter ska kunna uppstå varierar alltså.

### *Arbetsgivaren ska avgöra vilka anställningar som ska omfattas*

Vår bedömning är att det är arbetsgivaren som är bäst lämpad att avgöra vilka anställningar inom verksamheten som ska omfattas av en reglering om övergångsrestriktioner. Arbetsgivaren ska därför enligt den generellt tillämpliga reglering som vi föreslår bedöma vilka

anställningar som ska förenas med villkor om övergångsrestriktioner. Regleringen ska gälla för förvaltningsmyndigheterna under regeringen, medan kommuner, regioner och kommunalförbund ges möjlighet att besluta att regleringen ska gälla för hela eller delar av deras verksamhet.

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. Dessa är risken för ekonomisk skada för offentlig verksamhet, otillbörlig fördel för någon enskild, eller att allmänhetens förtroende för offentlig verksamhet skadas.

Villkor om övergångsrestriktioner torde i första hand bli aktuellt för personer i ledande ställning, såsom överdirektörer, andra chefer direkt underställda myndighetschefen, chefstjänstemän i Regeringskansliet, kommun- och regiondirektörer, andra chefer för en kommunal förvaltning eller politiskt sakkunniga. Det kan dock även gälla personer som har ansvar för tillsyn av eller tillstånd till företag eller som tar del av information som kan snedvrída konkurrensen vid t.ex. upphandling. Införandet av villkoren ska dock inte ske schablonmässigt eller på vaga grunder.

Villkoren om övergångsrestriktioner bör framgå redan vid utlysningen av anställningen. Om anställningen inte förenas med villkoren vid anställningsförhållandets ingående innebär en senare förändring av arbetsuppgifterna – inom ramen för anställningen – inte en rätt för arbetsgivaren att senare ensidigt införa sådana villkor.

### *Övergång till arbete utanför den offentliga sektorn ska anmälas*

En arbetstagare som har en anställning som är förenad med villkor om övergångsrestriktioner har skyldighet att anmäla till arbetsgivaren om han eller hon avser övergå till ett arbete utanför den offentliga sektorn. Arbetsgivaren har då tre veckor på sig att pröva om övergångsrestriktioner ska meddelas. Prövningen ska göras med tillämpning av samma riskkriterier som gäller för införandet av vill-

koren i anställningsavtalet, men då utifrån vilken kunskap och information som faktiskt förvärvats i anställningen. Efter att de tre veckorna löpt ut saknas rätt att meddela restriktioner.

### *Restriktioner i form av karens eller ämnesrestriktion*

Vi föreslår att restriktioner ska kunna meddelas i form av karens eller ämnesrestriktion eller kombinerat i längst sex månader. För arbetstagare inom försvarsområdet föreslår vi att det ska finnas utrymme att meddela restriktioner under en längre tid, nämligen tolv månader. Vid bestämmandet av restriktionstiden i det enskilda fallet ska hänsyn tas till hur lång tid den information eller kunskap som personen förvärvat i samband med sin anställning kan orsaka en risk för skada eller otillbörlig fördel. Hänsyn ska också tas till om det är möjligt att under uppsägningstiden vidta åtgärder som motverkar risken för intressekonflikt. En sådan åtgärd kan vara att vissa arbetsuppgifter lyfts bort från arbetstagaren under uppsägningstiden. Om sådana åtgärder är möjliga, och tillräckliga för att omhänderta risken för intressekonflikt, ska tiden för åtgärderna beaktas. Det innebär att restriktionstiden efter det att anställningsförhållandet upphört kan minskas eller helt komma att utebli. Denna lösning ger utrymme för att omhänderta risken för intressekonflikter under uppsägningstiden.

Den generella reglering vi föreslår är ett stort steg i sig. Innan särskilda sanktionsmöjligheter införs bör enligt vår mening följsamheten till de nya reglerna utvärderas. Vi föreslår därför inte att sådana möjligheter införs i nuläget.

### *Ersättning under tid med restriktion*

Arbetstagare som meddelas övergångsrestriktioner och som till följd av dessa inte kan påbörja det nya arbetet under en viss tid ska kunna få rätt till ersättning motsvarande månadslönen vid anställningens upphörande. Har arbetstagaren samtidigt inkomster från annat förvärvsarbete ska sådana inkomster minska ersättningen. Arbetstagaren ska därför vara skyldig att anmäla inkomster till arbetsgivaren och kunna bli återbetalningsskyldig om för hög ersättning betalats ut.

Eftersom försäkringsskydd i form av efterskydd enligt avtal om statens tjänstegrupplivförsäkring normalt gäller i sex månader ser vi

ett behov av ett försäkringsskydd som fångar upp de arbetstagare inom staten som kan komma meddelas restriktioner längre än sex månader. Sådant försäkringsskydd bör även ges tidigare statsråd, statssekreterare och myndighetschefer under motsvarande tid.

Vi ifrågasätter den nuvarande möjligheten enligt restriktionslagen att få ersättning när någon avser etablera näringsverksamhet med en sådan inriktning som medför att denne under viss tid meddelas restriktioner. Vi föreslår därför att den möjligheten till ersättning upphör.

## En ny lag

Regleringen om övergångsrestriktioner för statsråd, statssekreterare och myndighetschefer och den generellt tillämpliga regleringen för andra arbetstagare bör enligt vår mening framgå av en och samma lag. Vi föreslår därför en ny lag som ersätter restriktionslagen. Lagen föreslås träda i kraft den 1 januari 2025 och gäller den som då innehar eller avslutat ett uppdrag som statsråd eller en anställning som statssekreterare. För myndighetschefer vid förvaltningsmyndigheter under regeringen tillämpas lagen första gången på den som anställs efter ikraftträdandet. Den generella regleringen tillämpas för arbetstagare som efter lagens ikraftträdande innehar en anställning som är förenad med avtalsvillkor om övergångsrestriktioner.

## Ledamöter i styrelser och förtroendevalda

Ledamöter i såväl statliga styrelser som kommunala företagsstyrelser tar del av information i strategiska frågor vilket i sig kan medföra risk för intressekonflikt vid övergång till privat sektor. Med hänsyn till bl.a. att det är fråga om uppdrag som normalt utförs vid sidan av en anställning föreslår vi dock inte någon reglering om restriktioner för styrelseledamöters övergångar.

Vi lämnar inte heller något förslag om övergångsrestriktioner för de förtroendevalda som omfattas av uppdraget. Vår bedömning är att frågan behöver utredas i ett större sammanhang tillsammans med frågan om möjligheten till att utöva bisysslor under uppdraget som förtroendevald. Därtill behöver det analyseras om restriktioner för förtroendevalda på kommunal nivå kan riskera leda till att färre söker

sig till politiken, vilket i förlängningen kan vara negativt för demokratin. Dessa frågor har inte rymts inom denna utredning.





# Summary

## **Current legislation**

When a person working in the public sector makes the transition to a job in the private sector, conflicts of interest can arise that may unduly affect that person's actions. Conflicts of interest, or even the risk of such conflicts, can affect public confidence or harm public sector activities in some other way. In 2018, legislation was introduced to counteract conflicts of interest when government ministers and state secretaries move to a different job. The Act concerning transitional restrictions when ministers and state secretaries move to non-public sector activities (2018:676) (referred to below as 'the Restrictions Act') contains a duty of notification for ministers and state secretaries moving to work outside the central government sector. They must notify the Board for the Examination of Transitional Restrictions for Ministers and State Secretaries, which assesses whether the move will entail any risk of financial damage to central government, undue advantage for any individual, or damage to public confidence in central government. If so, a restriction may be imposed on the individual in question in the form of a waiting period or subject matter restriction lasting no more than twelve months. A waiting period means that the individual has to wait for a certain period of time before beginning the new job. A subject matter restriction means that they cannot handle certain subject matters for a certain period in their new job.

## **Our terms of reference**

Our remit has been to evaluate the Restrictions Act and at the same time consider whether the categories of people subject to the regulations should be expanded, whether the restriction period should be extended, and whether a possibility to impose sanctions should be introduced. We were also instructed to examine the prevalence of such moves to non-public sector activities, and propose generally applicable restriction regulations. The remit also included considering whether such regulations should include employees of central government and municipal activities, members of boards of government agencies and municipal enterprises, and certain elected representatives in municipalities, regions and local authority federations.

## **Evaluation of the Restrictions Act**

In our evaluation of the Restrictions Act, we found that the Act has had certain self-regulating effects and that the duty of notification appears to have been complied with. Up to May 2023, the Board for the Examination of Transitional Restrictions for Ministers and State Secretaries had examined 59 cases and imposed restrictions in ten of them, thus preventing sensitive information and knowledge being used in a way that would entail the kind of risks outlined in the Act. The Act can thus be deemed to have fulfilled its purpose.

When the Act was conceived, it was considered unnecessary to introduce a possibility to impose sanctions. Nothing has emerged in our evaluation to warrant any other assessment. We therefore do not propose any possibility to impose sanctions. Likewise, we found no grounds to propose any changes to the maximum period for which restrictions can be imposed. Restrictions limit an individual's possibilities to find a new job. In our assessment, the balance struck between the individual's interests and the public interest when the Restrictions Act was introduced was reasonable, and a period of at most twelve months appears appropriate.

*Duty of notification limited to moves outside the public sector*

In our view, the cases examined by the Board for the Examination of Transitional Restrictions for Ministers and State Secretaries demonstrate that the duty of notification under the Restrictions Act is too comprehensive. The risk of conflicts of interest primarily arises in relation to private sector activities. The duty of notification should therefore be limited to moves outside the public sector. It is therefore proposed that the duty of notification no longer apply to moves to employment or assignments in a municipality, region or local authority federation, or in a municipal enterprise in which a municipality, region or local authority federation exercises legally decisive influence. Likewise, it is proposed that the duty of notification should not apply to moves to employment in a political party, or to assignments or employment in an international organisation or body in whose activities Sweden participates as a member country.

*Heads of government agencies should be subject to the transitional restrictions*

We have considered whether the circle of people subject to the provisions of the Restrictions Act should be expanded, and found that individuals employed in fixed-term senior management positions at administrative authorities under the Government (directors-general, etc.) occupy positions that can in themselves entail a risk of conflicts of interest when they move to private sector activities. It is therefore proposed that they should also be subject to the transitional restriction regulations in the same way as government ministers and state secretaries.

**Generally applicable restriction regulations for other public sector employees**

We have surveyed which sectors public sector employees move to when they leave their jobs, based on a sample of 25 administrative authorities under the Government, 30 municipalities and 6 regions. We also looked at moves from 10 municipal enterprises. Around 40 per cent of those employed at the central government authorities

moved into the private sector. The corresponding figures were 49 per cent for employees of municipalities, 52 per cent for regions and 56 per cent for municipal enterprises.

Our survey shows considerable variation among central government authorities. Comparing the authorities with the highest and lowest proportions of moves made to the private sector, the range was between 13 per cent and 72 per cent. The risk of conflicts of interest arising thus varies.

*Employers should determine which positions should be subject to restrictions*

In our assessment, employers are best placed to determine which positions in their organisations should be subject to transitional restriction regulations. Under the generally applicable regulations that we propose, each employer will therefore assess which positions should be subject to transitional restrictions. The administrative authorities under the Government will be subject to the regulations, while municipalities, regions and local authority federations will have the option to decide whether the regulations should apply to employees in all or parts of their activities.

It should be clear from an employee's terms of employment whether they are subject to the transitional restriction regulations. Such terms should be included in employment contracts when the employment relationship is entered into in cases where the employer deems that the employee can be expected to acquire information or knowledge in the course of their employment that would entail certain risks if that person were to move to non-public sector activities or start their own business. This means a risk of financial damage to public sector activities, undue advantage for any individual or damage to public confidence in central government.

Terms of employment involving transitional restrictions should primarily be relevant for individuals in leadership positions, such as deputy directors-general, other managers who are directly answerable to heads of government agencies, senior officials at the Government Offices, municipal and regional administrative directors, other managers in local government administrations, and political advisers. They may also apply to individuals responsible for supervising or issuing permits to companies, or who have access to information

that could distort competition in a procurement process, for example. However, such terms of employment should not be included as standard, or on vague grounds.

It should already be clear when the position is advertised that it is subject to terms of employment involving transitional restrictions. If a position is not subject to such terms when the employment relationship is entered into, a subsequent change of duties – within the framework of the same employment – does not entitle the employer to unilaterally introduce such terms.

#### *Moves to jobs outside the public sector must be notified*

An employee whose employment is subject to terms involving transitional restrictions is obliged to notify their employer if they intend to move to a job outside the public sector. The employer then has three weeks to examine whether transitional restrictions should be imposed. This examination should apply the same risk criteria as those used when including terms of employment in a contract, except that it should instead be based on knowledge and information actually acquired in the course of their employment. After the three week period has elapsed, restrictions can no longer be imposed.

#### *Restrictions in the form of waiting periods or subject matter restrictions*

We propose that it be possible to impose restrictions in the form of a waiting period or a subject matter restriction – or both – for at most six months. For employees in the defence sector, we propose that there be scope to impose restrictions for a longer period of twelve months. When determining the restriction period in each case, account should be taken of how long the information or knowledge acquired by the individual in the course of their employment may risk causing damage or undue advantage. Account should also be taken of whether it is possible to take measures during their notice period to mitigate the risk of conflicts of interest. This could involve removing the employee from certain duties during their notice period, for example. If such measures are possible, and sufficient to address the risk of conflicts of interest, the time of these

measures should be taken into account. This means that the period of restrictions after the employment relationship has ceased may be reduced, or such restrictions may not be necessary at all. This solution creates scope to address the risk of conflicts of interest during the notice period.

The general regulations we propose are in themselves a major step. In our view, compliance with the new regulations should be evaluated before any specific possibility to impose sanctions is introduced. We therefore do not propose that any such possibility be introduced for the time being.

### *Compensation during the period of restrictions*

Employees who are subject to transitional restrictions and therefore cannot start their new job for a certain period should be entitled to compensation corresponding to their monthly salary at the time of termination of their employment. If the employee has an income from other work at the same time, the compensation should be reduced accordingly. The employee should therefore be obliged to notify their income to the employer and be obliged to repay any excess compensation paid out.

Since insurance in the form of extended cover under the agreement on government service group life insurance is normally valid for six months, we see a need for insurance that covers central government employees who may be subject to restrictions for longer than six months. Such insurance protection should also be given to former government ministers, state secretaries and heads of government agencies for a corresponding period.

We question the current possibility under the Restrictions Act to receive compensation when the individual in question intends to start a business whose focus means that they are subject to restrictions for a certain period. We therefore propose that this possibility be abolished.

## **A new act**

In our view, both the regulations concerning restrictions for government ministers, state secretaries and heads of government agencies and the generally applicable regulations for other employees should

be contained in the same legislative act. We therefore propose a new act to replace the Restrictions Act. It is proposed that the act enter into force on 1 January 2025. The act would apply to all individuals who currently hold or have concluded an assignment as a government minister or employment as a state secretary. In the case of heads of government agencies and other employees, the act would apply to all individuals appointed or employed after the act enters into force.

## **Members of boards and elected representatives**

Members of boards of government agencies and municipal enterprises have access to information on strategic matters, which may in itself entail a risk of conflicts of interest when they move to the private sector. However, given that such assignments are usually carried out alongside the individual's employment, we do not propose any regulations on restrictions for board members moving on.

Likewise, we do not propose any transitional restrictions for elected representatives covered by the inquiry's remit. In our assessment, this aspect needs to be examined in a wider context alongside the question of possibilities to carry out secondary occupations while serving as an elected representative. Moreover, there is a need to analyse whether restrictions for elected representatives at municipal level may risk leading to fewer people entering into politics, which in turn could have a negative impact on democracy. These matters were not included in this inquiry's remit.





# 1 Författningsförslag

## 1.1 Förslag till lag om övergångsrestriktioner vid vissa befattningshavares övergång till annan än offentlig verksamhet

Härigenom föreskrivs följande.

### Lagens tillämpningsområde

1 § Denna lag gäller för den som innehar eller har avslutat

1. ett uppdrag som statsråd,
2. en anställning som statssekreterare, eller
3. en ordinarie anställning som chef för en förvaltningsmyndighet under regeringen med förordnande för bestämd tid.

2 § Lagen gäller även för den som innehar eller har avslutat en anställning vid en förvaltningsmyndighet under regeringen med villkor om övergångsrestriktioner enligt denna lag. Ett anställningsavtal ska innehålla villkor om övergångsrestriktioner om arbetstagaren förväntas att inom ramen för sin anställning förvärva sådan information eller kunskap som anges i 11 §.

Vad som sägs i första stycket gäller också den som innehar eller har avslutat en anställning i en kommunal verksamhet som omfattas av ett beslut enligt 3 §.

3 § En kommun, en region eller ett kommunalförbund får besluta att denna lag ska tillämpas i den kommunala verksamheten.

### **Aktsamhetsbestämmelse**

**4 §** Den som omfattas av denna lag ska i samband med en övergång till och vid utövandet av ett nytt uppdrag eller en ny anställning, eller i samband med etablering av näringsverksamhet, alltid sträva efter att agera på ett sådant sätt att det inte uppstår någon risk för ekonomisk skada för offentlig verksamhet eller otillbörlig fördel för någon enskild eller för att allmänhetens förtroende för offentlig verksamhet skadas.

### **Anmälningsskyldighet vid övergång till annan än offentlig verksamhet**

**5 §** Innan en person som omfattas av denna lag börjar ett nytt uppdrag eller en ny anställning i annan än offentlig verksamhet, eller etablerar näringsverksamhet, ska

1. den som avses i 1 § anmäla detta till Nämnden för prövning av statsråds och vissa andra befattningshavares övergångsrestriktioner, och

2. den som avses i 2 § anmäla detta till sin arbetsgivare.

Ytterligare bestämmelser om nämnden finns i riksdagsordningen och i lagen (2018:677) med instruktion för Nämnden för prövning av statsråds och vissa andra befattningshavares övergångsrestriktioner.

### **Undantag från anmälningsskyldigheten**

**6 §** Anmälningsskyldigheten enligt 5 § gäller inte ett uppdrag eller en anställning i

1. ett politiskt parti, eller

2. en internationell organisation eller ett internationellt organ i vars verksamhet Sverige deltar som medlemsstat.

## När ska anmälan ske?

7 § Anmälningsskyldigheten för den som avses i 1 § gäller ett uppdrag, en anställning eller en näringsverksamhet som ska påbörjas eller etableras inom tolv månader efter att det tidigare uppdraget eller anställningen avslutats.

För den som innehar eller har avslutat sådan anställning som avses i 2 § gäller anmälningsskyldighet ett uppdrag, en anställning eller en näringsverksamhet som ska påbörjas eller etableras inom sex månader eller, vad gäller den som innehar eller har avslutat en anställning inom försvarsområdet, inom tolv månader efter att den tidigare anställningen avslutats.

Om det under den angivna perioden om sex respektive tolv månader sker en betydande förändring av innehållet i uppdraget, anställningen eller näringsverksamheten, ska en ny anmälan göras.

## Anmälans innehåll

8 § En anmälan till Nämnden för prövning av statsråds och vissa andra befattningshavares övergångsrestriktioner ska göras på det sätt nämnden bestämmer.

Anmälararen ska lämna de uppgifter till nämnden som denna behöver för sin prövning.

Nämnden har rätt att hämta in uppgifter även från någon annan än anmälararen. Dessförinnan ska dock anmälararen ges möjlighet att själv komplettera sin anmälan med de efterfrågade uppgifterna.

9 § Vad som i 8 § sägs om anmälan och rätten att hämta in uppgifter från någon annan än anmälararen gäller också vid anmälan till en arbetsgivare. Vad som sägs om Nämnden för prövning av statsråds och vissa andra befattningshavares övergångsrestriktioner gäller då arbetsgivaren.

## Övergångsrestriktioner

10 § En person som omfattas av denna lag och som avser att efter avslutat uppdrag eller anställning börja ett nytt uppdrag eller en ny anställning i annan än offentlig verksamhet, eller etablera närings-

verksamhet, får meddelas en övergångsrestriktion i form av karens eller ämnesrestriktion. Karens och ämnesrestriktion får kombineras.

Med karens avses i denna lag att en person inte får påbörja ett nytt uppdrag eller en ny anställning i annan än offentlig verksamhet, etablera näringsverksamhet eller ha kontakter av annat än praktisk natur med den framtida uppdragsgivaren eller arbetsgivaren.

Med ämnesrestriktion avses i denna lag att en person inom ramen för ett nytt uppdrag, en ny anställning eller en ny näringsverksamhet, inte får befatta sig med vissa särskilt angivna frågor eller områden.

### **Kriterier vid beslut om övergångsrestriktion**

**11 §** En övergångsrestriktion ska meddelas om en person inom ramen för sitt uppdrag eller sin anställning har förvärvat sådan information eller kunskap som gör att det, om personen påbörjar ett visst nytt uppdrag eller en viss ny anställning i annan än offentlig verksamhet eller etablerar viss näringsverksamhet, finns en risk för

- ekonomisk skada för offentlig verksamhet,
- otillbörlig fördel för någon enskild, eller
- att allmänhetens förtroende för offentlig verksamhet skadas.

Om risken för skada eller otillbörlig fördel kan undvikas med såväl karens som ämnesrestriktion ska den senare restriktionen väljas.

### **Restriktionstiden**

**12 §** Vid bestämningen av den tid under vilken en övergångsrestriktion ska gälla, ska hänsyn tas till hur lång tid som den information eller kunskap som personen förvärvat i samband med sitt uppdrag eller anställning kan orsaka en risk för skada eller otillbörlig fördel som avses i 11 §. Hänsyn ska också tas till om åtgärder för att förhindra sådana risker kan vidtas under anställningens uppsägningstid.

En övergångsrestriktion för den som avses i 1 § får gälla upp till tolv månader efter att personen avslutat sitt uppdrag eller sin anställning. En övergångsrestriktion för den som avses i 2 § får gälla upp till sex månader eller, vad gäller arbetstagare inom försvarsområdet, upp till tolv månader efter att anställningen avslutats.

## Vem beslutar om övergångsrestriktioner?

**13 §** Ett beslut om restriktioner för den som avses i 1 § meddelas av Nämnden för prövning av statsråds och vissa andra befattningshavares övergångsrestriktioner.

Ett beslut om restriktioner för den som avses i 2 § meddelas av arbetsgivaren.

## Tidsfrist

**14 §** Ett beslut om övergångsrestriktioner ska meddelas inom tre veckor från det att en fullständig anmälan kommit in.

Om en övergångsrestriktion meddelas ska också frågan om ersättning enligt 16–18 §§ prövas.

## Vad som gäller under tiden för prövningen

**15 §** Innan den i 14 § första stycket angivna tiden har löpt ut, eller innan ett beslut att inte meddela någon övergångsrestriktion har fattats, får varken något uppdrag eller anställning i annan än offentlig verksamhet påbörjas eller näringsverksamhet etableras.

Under samma tid får inte heller en person som omfattas av denna lag utföra sådana uppgifter eller sådan verksamhet som avses i 7 § tredje stycket.

## Ersättning

### *Ersättning till statsråd och statssekreterare*

**16 §** Ett tidigare statsråd eller en tidigare statssekreterare som inte har rätt till avgångsersättning eller avgångsvederlag, har rätt till ersättning under den tid som en övergångsrestriktion gäller, om personen till följd av restriktionen inte kan tillträda det nya uppdraget eller den nya anställningen eller återuppta en tidigare bedriven näringsverksamhet under denna tid.

Ersättningens storlek ska motsvara det belopp som personen fick i arvode eller lön vid avgången. För ett tidigare statsråd ska ersättningen minskas i enlighet med vad som gäller för ett statsråds

avgångsersättning. För en tidigare statssekreterare ska ersättningen minskas i enlighet med vad som gäller för en statssekreterares avgångsvederlag.

#### *Ersättning till myndighetschef*

**17 §** En tidigare myndighetschef som inte har rätt till inkomstgaranti eller avgångsvederlag har rätt till ersättning under den tid som en övergångsrestriktion gäller, om personen till följd av restriktionen inte kan tillträda det nya uppdraget eller den nya anställningen eller återuppta en tidigare bedriven näringsverksamhet under denna tid. Ersättningens storlek ska motsvara det belopp som myndighetschefen fick i lön vid avgången. Ersättningen ska minskas i enlighet med vad som gäller för avgångsvederlag enligt förordningen (2016:411) om tjänstepension, inkomstgaranti och avgångsvederlag till myndighetschefer.

En tidigare myndighetschef som har rätt till inkomstgaranti har rätt till ersättning under de förutsättningar som anges i första stycket första och andra meningarna. Ersättningen ska minskas med inkomstgarantins belopp före den minskning av inkomstgarantin för övriga inkomster som sker enligt förordningen om tjänstepension, inkomstgaranti och avgångsvederlag till myndighetschefer eller motsvarande äldre förordning. Därefter ska avdrag göras med återstående del av övriga inkomster som inte medfört minskning av inkomstgarantin.

#### *Ersättning till övriga arbetstagare*

**18 §** En tidigare arbetstagare som avses i 2 § har rätt till ersättning under den tid som en övergångsrestriktion gäller, om personen till följd av restriktionen inte kan tillträda det nya uppdraget eller den nya anställningen eller återuppta en tidigare bedriven näringsverksamhet under denna tid. Ersättningens storlek ska motsvara det belopp som arbetstagaren fick i lön vid avgången. Ersättningen ska minskas med andra inkomster från förvärvsarbete som arbetstagaren erhåller under den tid som övergångsrestriktionen gäller.

## Uppgift om inkomstförhållanden

19 § Den som har rätt till ersättning enligt denna lag är skyldig att utan särskild begäran lämna de uppgifter om inkomstförhållanden som kan antas påverka ersättningens belopp.

## Återbetalning

20 § Ersättning som lämnats felaktigt eller med ett för högt belopp ska betalas tillbaka inom en månad efter det att kravet på återbetalning framställdes. Om betalning inte sker inom föreskriven tid, tas ränta ut på beloppet enligt 6 § räntelagen (1975:635) för tid därefter till dess betalning sker.

Om det finns särskilda skäl får återkravet efterges helt eller delvis.

## Omprövning

21 § Ett beslut enligt denna lag ska på begäran av den person som beslutet avser, omprövas av den som har fattat beslutet. Omprövningen ska ske inom tre veckor från det att en fullständig begäran om omprövning har kommit in.

## Överklagande m.m.

22 § Ett beslut av Nämnden för prövning av statsråds och vissa andra befattningshavares övergångsrestriktioner enligt denna lag får inte överklagas.

23 § Mål mellan arbetstagare och arbetsgivare om tillämpningen av denna lag ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

## Tillämpning av annan författning

24 § Bestämmelserna i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ska inte tillämpas när det gäller ett beslut om att meddela en övergångsrestriktion.

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2025 då lagen (2018:676) om restriktioner vid statsråds och statssekreterares övergång till annan än statlig verksamhet upphör att gälla.
2. För en ordinarie anställning som chef för en förvaltningsmyndighet under regeringen med förordnande för bestämd tid tillämpas lagen första gången på den som anställs efter ikraftträdandet.
3. Har ett beslut om övergångsrestriktioner meddelats före ikraftträdandet ska den upphävda lagen fortfarande tillämpas i fråga om ersättning.



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

Härigenom föreskrivs att 32 kap. 6 b § och rubriken närmast före 32 kap. 6 b § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 32 kap.

*Statsråds och statssekreterares övergång till annan än statlig verksamhet*

*Vissa befattningshavares övergång till annan än offentlig verksamhet*

### 6 b §

Sekretess gäller i ärende om prövning enligt lagen (2018:676) om restriktioner vid statsråds och statssekreterares övergång till annan än statlig verksamhet för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde lider skada eller men.

Sekretess gäller i ärende om prövning enligt lagen (2024:000) om övergångsrestriktioner vid vissa befattningshavares övergång till annan än offentlig verksamhet för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde lider skada eller men.

Sekretessen upphör att gälla när ett slutligt beslut meddelas i ärendet.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2025.

### 1.3 Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

Härigenom föreskrivs att det i socialförsäkringsbalken ska införas en ny paragraf, 26 kap. 18 b §, och närmast före 26 kap. 18 b § en ny rubrik av följande lydelse.

#### 26 kap.

#### *Övergångsrestriktioner*

#### *18 b §*

*SGI-skydd gäller under tid då den försäkrade är meddelad övergångsrestriktion enligt lagen (2024:000) om övergångsrestriktioner vid vissa befattningshavares övergång till annan än offentlig verksamhet.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2025.

## 1.4 Förslag till lag om ändring i lagen (2018:677) med instruktion för Nämnden för prövning av statsråds och vissa andra befattningshavares övergångsrestriktioner

Härigenom föreskrivs att 1 och 15 §§ lagen (2018:677) med instruktion för Nämnden för prövning av statsråds och vissa andra befattningshavares övergångsrestriktioner ska ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

### *Föreslagen lydelse*

#### 1 §

Bestämmelser om uppgifter för Nämnden för prövning av statsråds och vissa andra befattningshavares övergångsrestriktioner finns i lagen (2018:676) om restriktioner vid statsråds och statssekreterares övergång till annan än statlig verksamhet.

Bestämmelser om uppgifter för nämnden finns även i lagen (2020:537) om restriktioner vid en riksrevisors och en riksrevisionsdirektörs övergång till annan verksamhet.

Nämnden är en myndighet under riksdagen.

#### 15 §

I 12 § lagen (2018:676) om restriktioner vid statsråds och statssekreterares övergång till annan än statlig verksamhet finns bestämmelser om överklagande av nämndens beslut om övergångsrestriktioner.

Bestämmelser om överklagande av beslut som rör utlämnande av handlingar och uppgifter finns i lagen (1989:186) om överklagande av administrativa beslut av Riksdagsförvaltningen och riksdagens myndigheter.

I 22 § lagen (2024:000) om övergångsrestriktioner vid vissa befattningshavares övergång till annan än offentlig verksamhet finns bestämmelser om överklagande av nämndens beslut om övergångsrestriktioner.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2025.

## 1.5 Förslag till lag om ändring i lagen (2020:537) om restriktioner vid en riksrevisors och en riksrevisionsdirektörs övergång till annan verksamhet

Härigenom föreskrivs att 2 § lagen (2020:537) om restriktioner vid en riksrevisors och en riksrevisionsdirektörs övergång till annan verksamhet ska ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

2 §  
Bestämmelserna i 2–7, 8 § första stycket, 9, 11 och 12 §§ lagen (2018:676) om restriktioner vid statsråds och statssekreterares övergång till annan än statlig verksamhet ska tillämpas för en riksrevisor och en riksrevisionsdirektör. Vad som föreskrivs i 3–5 och 9 §§ den lagen ska då gälla även i fråga om ett nytt uppdrag eller en ny anställning i statlig verksamhet.

### *Föreslagen lydelse*

2 §  
Bestämmelserna i 4 §, 5 § första stycket 1 och andra stycket, 7 § första och tredje styckena, 8, 10 och 11 §§, 12 § första stycket första meningen och andra stycket första meningen, 13 § första stycket, 14 § första stycket, 15, 21 och 22 §§ lagen (2024:000) om övergångsrestriktioner vid vissa befattningshavares övergång till annan än offentlig verksamhet ska tillämpas för en riksrevisor och en riksrevisionsdirektör. Vad som föreskrivs i 5 § första stycket 1, 10, 11 och 15 §§ ska då gälla även i fråga om ett nytt uppdrag eller en ny anställning i statlig eller kommunal verksamhet med undantag för sådana uppdrag som avses i 4 kap. 1 § kommunallagen (2017:725) eller partipolitiska uppdrag.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2025.