

Förbundsjurist **Camilla Damell** svarar på juridiska frågor som rör psykologers yrkesutövning, juridiska ansvar, sekretessfrågor, journalföring, testhantering, anmälningsplikt vid misstanke om brott och mycket annat. Ingenting är för stort, eller för litet.

Har du frågor som rör din yrkesprofession – tveka inte! Mejla oss.



FOTO: TOMAS SÖDERGREN

När gäller sekretess?

FRÅGA: Gäller sekretess för uppgifter i psykologiska test, som används vid rekrytering, alla anställningar eller bara anställning av myndighetschefer?

Förbundsjuristen svarar:

Från och med 1 april 2010 gäller sekretess för uppgifter som hänför sig till test som används vid urval i anställningsärenden vid en myndighet. I lagtexten används begreppet urvalstest och med detta avses bland annat psykologiska undersökningar, personlighetstest, begåvningsprov, prestationsprov och liknande test som används vid urval i anställningsärenden. Sekretessen gäller för sådana uppgifter som lämnas eller framkommer vid testningen.

Det är inte bara själva uppgifterna i testet som skyddas. Sekretessen gäller också uppgifter i eventuella sammanställningar eller redovisningar av testresultat, som lämnas som underlag för ett beslut i anställningsärendet. Sekre-

tessen gäller i alla anställningsärenden vid en myndighet och är inte begränsad till anställningar av myndighetschefer. Sekretessen är inte heller begränsad till anställningsärenden som avser tillsvidareanställningar utan gäller även vid tidsbegränsade anställningar.

FRÅGA: Gäller sekretessen även när psykologiska test används för urval under pågående anställningar?

Förbundsjuristen svarar:

Den nya bestämmelse om sekretess i anställningsärenden omfattar, enligt förarbetena, inte test som en myndighet använder för personal som redan är anställd, till exempel för karriärplanering. Däremot gäller sedan tidigare sekretess för uppgifter som hänför sig till psykologiska undersökningar som sker inom ramen för en myndighets personalsociala verksamhet.

Huruvida psykologiska test, som görs

i samband med urvalsprocesser till olika tjänster och utbildningar under pågående anställningar, faller inom ramen för myndighetens personalsociala verksamhet är dock något oklart.

Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44) påvisade att psykologiska test, som en arbetsgivare låter genomföra och som inte är att hänföra till ett anställningsärende, inte kan betraktas som något annat än en psykologisk undersökning inom den personalsociala verksamheten.

Behovet av sekretesskydd mot spridning av uppgifter från psykologiska test är givetvis lika starkt i de fall testet genomförs under en pågående anställning som i de fall det gäller ett anställningsärende.

Mot bakgrund av utredningens uttalande bör tolkningen bli att sekretess även gäller för uppgifter som hänför sig till psykologiska test som genomförs under pågående anställningar. ■

Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

39 kap 1 §

Sekretess gäller i myndighets personalsociala verksamhet för uppgift som hänför sig till psykologisk undersökning eller behandling och för uppgift om enskilda 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.

39 kap 5 a §

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