

Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö
103 33 Stockholm

Stockholm

Vår referens

Dnr

2014-10-31

Alice Teodorescu

A2014/2170/ARM

Visselblåsare – stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (SOU 2014:31)

Sammanfattning

Företagarna, som fått möjlighet att yttra sig över ovan rubricerade slutbetänkande, ber att få lämna följande synpunkter.

Öppenhet och transparens är viktiga inslag på en välfungerande arbetsmarknad. Det ligger i företagens intresse att eventuella brister eller oegentligheter i verksamheten kommer till arbetsgivarens kännedom så att åtgärder kan vidtas.

Däremot anser Företagarna att utredningens förslag, såsom de presenterats i utredningen, är problematiska ur såväl arbetsgivar- som arbetstagarperspektiv. Förslagen riskerar att få långtgående, och ur vår synvinkel, inte tillräckligt utredda konsekvenser för företagen, inte minst de små ägarledda. Redan dagens lagstiftning ger ett tillräckligt skydd för de arbetstagare som framför legitim kritik, behovet av ny lagstiftning kan därav starkt ifrågasättas.

Till de mer uppenbara följderna av den föreslagna lagstiftningen hör inte obetydliga ingrepp i avtalsfriheten, en devalverad lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren, påtagligt ingrepp i arbetsledningsrätten, urholkad efterlevnad av tystnadsplikter men också betydande gränsdragningsproblem som riskerar att försätta arbetstagen – i strid med lagstiftningens intention – i svåra avvägningar. Risken är därmed överhängande att informationsutbytet i företaget stryps. I små företag, där en anställd dessutom kan inneha flera ansvarsområden, kan gränsdragningarna bli extra komplicerade.

Därutöver kommer skyddet för företagshemligheter att urholkas samtidigt som de företag som får eventuella affärshemligheter avslöjade, eller som på felaktiga grunder hängs ut i media, riskerar att drabbas av långtgående konkurrensnackdelar. För det lilla företaget kan ovanstående faktorer innebära slutet för hela verksamheten.

Generella synpunkter

Av direktivet framgår att utredaren ska se över skyddet för arbetstagare som slår larm om olika former av missförhållanden, oegentligheter eller brott, samt föreslå åtgärder som syftar till att stärka skyddet och skapa ett tydligare regelverk.

Företagarna vill framhålla vikten av möjligheten för arbetstagare att kunna slå larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet. Utan larm, som ska syfta till att skapa medvetenhet, har arbetsgivaren i många fall svårt att få kännedom om eventuella brister och därigenom svårt att vidta adekvata åtgärder.

I dag arbetar många företag aktivt för att uppmuntra och underlätta för sina anställda att uppmärksamma företagsledning på problem. I mindre företag, där kommunikationsprocessen många gånger är kortare och mindre formell, är det en förutsättning för en lyckosam verksamhet att relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare baseras på öppenhet. Givetvis ska den som på ett berättigat sätt påtalar missförhållanden, för att våga gå från tanke till handling, erhålla skydd mot repressalier som grundar sig i larmet.

Företagarnas uppfattning är att så redan är fallet varför det saknas skäl för ytterligare lagstiftning som riskerar att skapa ännu mer otydlighet i ett redan komplext regelverk. Lojalitetsplikten, ett utflöde av anställningsavtalet, har lång tradition i svensk praxis. Av praxis från Arbetsdomstolen följer en långtgående möjlighet för arbetstagare att slå larm, interna som externa. Utgångspunkten är emellertid att anställningsförhållandet ställer krav på de ingående parterna att agera lojalt mot varandra. I praktiken tolkas detta som att arbetstagare inte ska agera på ett sätt som är ämnat att skada eller på annat sätt försvåra för arbetsgivaren. I detta ingår också arbetstagarens upplysningsplikt som innebär att arbetstagarens skyldighet att i första hand informera arbetsgivaren om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet.

Repressalier i form av exempelvis avskedande eller omplacering som vilar på att arbetstagaren slagit larm i enlighet med praxis kan i dagsläget angripas rättsligt. Därutöver uppfyller, enligt utredningen, svensk befintlig lagstiftning de krav som följer av Sveriges internationella åtaganden.

Företagarna oroas av bristen på möjlighet för rättstillämparen att göra en helhetsbedömning av situationen. I en sådan beaktas vanligen en rad faktorer däribland arbetstagarens motiv, nivån i företaget från vilken larmet kommer ifrån, uppgifternas art, men också skadan som drabbat arbetsgivaren. Att en sådan bedömning är nödvändig tyder också Europadomstolens praxis på; i dessa mål görs en proportionalitetsbedömning med utgångspunkt i omständigheterna i det enskilda fallet. Till dessa hör arbetstagarens motiv, alternativa kanaler för avslöjande, allmänintresse, informationens riktighet samt eventuell skada.

En relevant lagstiftning på området måste sammanfattningsvis, ur Företagarnas perspektiv, dels beakta lojalitetsplikten i anställningsförhållandet samt inte tillåtas i situationer där arbetstagarens syfte är att skada arbetsgivaren. En helhetsbedömning måste därför alltid kunna göras utifrån de kriterier som redogjorts för ovan.

Specifika synpunkter

Företagarna vill med anledning av betänkandet särskilt yttra sig gällande interna larm, externa larm samt införandet av rutiner för interna larm.

Interna larm

Av utredningens förslag följer inga krav på arbetstagarens kunskapsunderlag för att det stärkta skyddet mot repressalier ska inträda. I praktiken innebär det att även ogrundade larm skulle leda till ett stärkt skydd för arbetstagaren. Repressalier har av utredningen definierats på ett brett vis varför allt som kan komma att få ogynnsamma följder för arbetstagaren kan komma att inkluderas. Risker för att lagstiftningen blir tvistedrivande, i likhet med det norska exemplet, är därmed överhängande då i stort sett alla arbetsledningsbeslut kan komma att inbegripas.

Därför bör ett högre kunskapskrav ställas på arbetstagaren än vad som framgår av utredningens befintliga förslag. Det stärkta skyddet som föreslås skulle därmed endast inträda när välgrundade larm låg för handen. Samma krav bör ställas på alla slags larm, oavsett om de är interna eller externa.

Vidare anser Företagarna att inte alla åtgärder som innebär en ogynnsam behandling eller ogynnsamma konsekvenser kan bedömas som repressalier. Som en följd av den omvända bevisbördan, som också föreslås, är risken stor att arbetsgivaren kommer tvingas bevisa alla beslut som kan få en för arbetstagaren ogynnsam konsekvens, också när dessa inte grundat sig på larmet utan på andra skäl.

Företagarna välkomnar utredningens förslag, som i likhet med gällande rätt, stadgar att larm om allvarliga missförhållanden i första hand ska riktas till arbetsgivaren. Med kännedomen ges arbetsgivaren möjlighet att åtgärda de problem som larmet uppmärksammar.

Företagarna anser emellertid att det också gällande de i förslaget uppräknade undantagen från huvudregeln kan finnas omständigheter som talar för att larmet sker till arbetsgivaren i första hand. Av samma skäl kan det finnas anledning att påpeka att samma förhållningssätt också är relevant att applicera på mycket allvarliga missförhållanden, det vill säga att arbetsgivaren ges möjlighet att åtgärda sådana missförhållanden innan externa larm tillåts. Exempelvis kan det vara relevant i situationer där anställda, utan arbetsgivarens kännedom, gjort sig skyldiga till missförhållandena.

Externa larm

Företagarna oroas över den risk utredningens förslag innebär för de företag som utsätts för ogrundade externa larm, eftersom den föreslagna lagen ställer låga krav på riktigheten i de uppgifter arbetsgivaren larmar om. En lagstiftning av detta slag kan öppna för att påståenden om missförhållanden offentliggörs på felaktiga grunder.

Företagarna vill i denna del framhålla att effekten av den föreslagna regleringen innebär en stor konkurrensskillnad för de företag som utsätts för externa larm på felaktiga grunder och för de företag som förskonas. Ifråga om felaktiga uppgifter visar flera mediala drev hur svårt det är, trots senare korrigeringar i media, att rentvå ett skadat

varumärke. Därför måste det ställas högre krav än att det ska finnas fog för att larmet är riktigt.

Av Europadomstolens praxis följer att arbetstagaren i skälig omfattning ska kontrollera och säkerställa informationens riktighet. Också Arbetsdomstolen bedömer huruvida uppgifterna lämnats med godtagbar grund. Av lagen om företagshemligheter måste den som slår larm ha tillgång till fakta som i sig är sådana att ett brottsligt förfarande skäligen kan misstänkas eller att ett allvarligt missförhållande föreligger.

Införandet av rutiner för interna larm

Utredningen föreslår en ny regel i arbetsmiljölagen som innebär en skyldighet för alla arbetsgivare att – i den utsträckning verksamheten kräver det – antingen se till att det finns rutiner för interna larm om allvarliga missförhållanden eller vidta andra åtgärder som underlättar sådana larm. Enligt utredningen behöver verksamheter med få anställda normalt inga sådana rutiner, medan verksamheter med fler än 20 anställda kräver någon form av åtgärd.

De föreslagna ändringarna av arbetsmiljölagen kan enligt Företagarna öka företagens administrativa bördor och kostnader, risken för sanktioner är också stor då förslagens utformning lämnar många frågetecken. Det kan nämligen vara mycket svårt för en arbetsgivare att göra en bedömning av risken för att olika slags allvarliga missförhållanden uppstår. I vanliga fall saknar dessa förhållanden någon direkt koppling till arbetsmiljön i företaget.

Dessutom bör frågan om hur hanteringen av larm ska skötas vara en övervägande intern angelägenhet, beroende av företagets liksom larmets karaktär.

Företagarna

Patrik Nilsson

chef Politik, analys och opinion

Alice Teodorescu

arbetsrättsexpert