

Finansdepartementet
Finansmarknadsavdelningen, Bankenheten
103 33 Stockholm
Sverige

Beredningsdatum
2018-11-26

Magnus Lundberg
+46725776761
magnus.lundberg@tco.se

Genomförande av 2018 års ändringsdirektiv till EU:s fjärde penningtvättsdirektiv

Fi2018/03025/B

TCO har tagit del av promemorian Genomförande av 2018 års ändringsdirektiv till EU:s fjärde penningtvättsdirektiv och inkommer härmed med följande yttrande.

Sammanfattningsvis tillstyrker TCO förslaget i sin helhet, men vill komplettera med kommentarer och synpunkter på de förslag eller konsekvenser av förslaget som är av särskilt intresse för TCO.

5.8 Skydd för anställda m.fl.

Som ovan nämnts tillstyrker TCO förslagen, men anser att det bör övervägas om inte vissa av de lagtekniska lösningarna i promemorian ska omformuleras och förtydligas, framförallt vad gäller förslagen rörande de processuella bestämmelserna i lagen (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism.

I promemorian föreslås att tvister som rör den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, och i promemorian hänvisas till motsvarande reglering i diskrimineringslagen (2008:567). TCO vill dock påpeka att motsvarande reglering i 6 kap. 1 § diskrimineringslagen om att den hos vilken praktiken eller arbetet utförs ska anses som arbetsgivare, saknas i förslaget. TCO anser att motsvarande ordalydelse bör införas även i aktuella bestämmelser i lagen om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism.

Vad gäller preskriptionsbestämmelserna i förslaget hänvisar promemorian till preskriptionsreglerna i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Som konstateras i promemorian finns det en fördel i att preskriptionsreglerna inom olika delar som tangerar det arbetsrättsliga området inte skiljer sig från varandra alltför mycket. TCO vill därför även här påpeka att förslaget avviker från vad som följer av diskrimineringslagen i fråga om hänvisningen till 66 § MBL om förlängd tidsfrist för den som inte företräds av en arbetstagarorganisation, där tidsfristen i 66 § första

stycket första meningen anges till två månader. För enhetlighetens skull bör övervägas om inte även denna bestämmelse bör ändras för att överensstämma med motsvarande regel i diskrimineringslagen.

Av samma skäl bör man även överväga att ändra i förslaget vad gäller det fall då repressalien består i t.ex. en uppsägning eller ett avskedande. Enligt förslaget kan talan då föras enligt reglerna i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS), vilket torde innebära att preskriptionsreglerna i LAS ska tillämpas. Som förslaget är utformat skulle emellertid den som försitter tidsfristen i LAS istället kunna grunda sin skadeståndstalan på den föreslagna skadestandsregeln i lagen om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism, och talan skulle därmed omfattas av preskriptionsreglerna i MBL.

7.3 Aktörer som berörs av regleringen samt effekterna för dessa

Även om TCO tillstyrker förslaget i sin helhet, anser TCO att eventuella konsekvenser för de anställda i finansbranschen inte tillräckligt belysts. De föreslagna författningsförändringarna kräver bl.a. skärpta krav på kundkännedom. För att leva upp till de striktare reglerna krävs utbildningssatsningar för anställda och vägledning om hur de ska agera. TCO:s medlemsförbund Finansförbundet har gjort undersökningar om kompetensutveckling inom finanssektorn som visar tydliga brister i hur kompetensutvecklingen efterlevs på arbetsplatserna. År 2016 utförde Finansförbundet en enkätundersökning tillsammans med undersökningsföretaget Novus som skickades ut till 10 000 medlemmar och 5 000 svarade. Undersökningen visade att nästan 40 procent av all planerad kompetensutveckling ställs in, oftast på grund av hög arbetsbelastning. Vidare visade undersökningen att enbart en fjärdedel ansåg att de får tillräckligt med tid för att de ska känna sig uppdaterade i sin yrkesroll.¹ Anställda måste ges rätt förutsättningar för att utföra sitt arbete så bra som möjligt och arbetsgivarna måste säkerställa att det finns avsatt tid för anställdas kompetensutveckling. Denna aspekt saknas i konsekvensanalysen.

Även utifrån ett arbetsmiljöperspektiv är det viktigt att en konsekvensanalys görs om hur förslaget påverkar de anställdas arbetsbelastning. Fokus bör bl.a. vara på vilken tid och personella resurser som i praktiken krävs för att möta de skärpta kraven och utökade arbetsuppgifterna. Utbildning och rätt förutsättningar för de

¹ Finansförbundets rapport om kompetensutveckling (2016); https://www.finansforbundet.se/globalassets/dokument/material-och-presentationer/kompetensutveckling/kompetensutveckling_rapport_2016.pdf

anställda är ett måste om de tänkta skärpningarna ska få önskade resultat.

Eva Nordmark

Ordförande

Magnus Lundberg

Jurist