



2014-10-17

Ert dnr:
A2014/2170/ARML

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Göran Söderlöf

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 STOCKHOLM

Visselblåsare – Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden, SOU 2014:31

Sammanfattning

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) är positiv till inriktningen på utredningsförslaget och syftet att stärka skyddet för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet.

Då det för arbetstagare hos kommuner, landsting och regioner redan finns en grundlagskyddad meddelarfrihet, att anskaffa och lämna uppgifter under anonymitetsskydd, så kommer förslaget främst att få betydelse för den privata sektorn. Dock kommer förslaget om obligatoriska visselblåsarrutiner även att beröra kommun- och landstingssektorn.

Huvudsakligt innehåll

Förslaget innebär en ny arbetsrättslig skyddslagstiftning som syftar till att ge ett stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet; visselblåsare.

Det är omvittnat att flera avslöjanden av allvarliga missförhållanden av kriminell natur kommit till stånd efter tips från visselblåsare. Flera aktörer, bl.a. Mutbrottsutredningen (SOU 2010:31) och Europarådets parlamentariska församling har föreslagit stärkt skydd för arbetstagare som slår larm. Det är mot repressalier från arbetsgivaren som arbetstagare som slår larm ska skyddas.

Med ett stärkt skydd menas att lagen i vissa fall ger ett skydd utöver det som kan följa av andra regler och begränsar inte det skydd som kan följa enligt annan rätt. Lagen är inte avsedd att påverka tillämpningen av andra regelverk, t.ex. om anställningsskydd, skyldigheter att rapportera eller system för rapportering inom arbetsmiljölagstiftningen. Lagen kan givetvis inte heller inskränka de rättigheter som följer av grundlagarna. Lagen är inte avsedd att begränsa arbetstagares befintliga möjligheter att vända sig till myndigheter, fackliga organisationer eller andra.

Utredningen lämnar huvudsakligen tre förslag:

- En ny arbetsrättslig lag föreslås för hela arbetsmarknaden om stärkt skydd för arbetstagare som slår larm internt och externt om allvarliga missförhållanden/brottslig verksamhet. Skadeståndsansvar införs för arbetsgivare som bryter mot lagen.



- Anonymitet föreslås för arbetstagare som slår larm. För att det ska gälla för offentliganställda föreslås därför ändringar i offentlighets- och sekretesslagen (OSL).
- Ändringar föreslås i arbetsmiljölagen (AML) om att arbetsgivare ska införa interna rutiner eller på annat sätt som underlätta för att arbetstagare som vill visselblåsa. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn.

Det som kommer att få betydelse för kommuner, landsting och regioner är att det blir sekretess för identiteten på den arbetstagare som larmat. Den förändringen motiveras med att det är viktigt för att arbetstagare ska våga påtala allvarliga missförhållanden, till exempel om mutor och annan ekonomisk brottslighet, och att detta skyddar anmälaren/arbetstagaren från repressalier från arbetsgivaren.

Den nya lagen och övriga lagändringar föreslås träda i kraft den 1 juli 2015.

Synpunkter i sakfrågor

Lagen blir en parallelllagstiftning för den offentliga sektorn där yttrandefrihet och meddelarfrihet redan är tillförsäkrade arbetstagarna via regeringsformen (RF), tryckfrihetsförordningen (TF) och yttrandefrihetsgrundlagen (YGL), som i vissa delar ger visselblåsaren ett starkare skydd än den föreslagna lagen.

SKL anser att detta kan ge upphov till osäkerhet om vad som gäller; hur rättsläget ser ut och vilken lag som är tillämplig i den enskilda situationen.

SKL delar utredningens förslag att det ska vara en arbetsrättslig lag, som tillåter undantag och anpassning genom centrala kollektivavtal. Att visselblåsaren i första hand ska vända sig till sin arbetsgivare innan han/hon går vidare externt överensstämmer med AD:s nuvarande praxis. Det berör inte dock den rätt att offentliggöra uppgifter som följer av meddelarfriheten. Enligt meddelarfriheten ställs inte något krav på att först vända sig till arbetsgivaren med uppgifterna – och detta bör klart framgå både av lagtext och av förarbeten om förslaget läggs till grund för lagstiftning.

Anonymitet föreslås för arbetstagare som slår larm och motiveras att detta behövs för att arbetstagare ska våga visselblåsa mot sin arbetsgivare och dennes verksamhet. Här kan finnas farhågor om anonymt angiverisystem. Erfarenheter från motsvarande lagstiftning i utlandet, exempelvis Norge, visar att anmälningar kan ha sitt upphov i missnöje med den behandling man upplever att arbetsgivaren givit visselblåsaren i olika frågor, som exempelvis befordran eller lönesättning, dvs. sådana frågor som normalt ska avhandlas med chefen alternativt via arbetstagarens fackliga organisation.

SKL anser mot bakgrund av dessa synpunkter att effekterna av en ny lag om stärkt skydd för visselblåsare bör utvärderas och följas upp.

SKL anser att det finns problem med förslaget att Arbetsmiljöverket får tillsyn över visselblåsarrutiner. För den offentliga sektorn blir det gränsdragningsfrågor mellan myndigheter, eftersom JO och JK redan utövar tillsyn när det gäller yttrande- och meddelarfrihet. Detta behöver beaktas i det fortsatta lagstiftningsarbetet.



Förbundets ställningstagande

Sveriges Kommuner och Landsting tillstyrker, med ovan angivna synpunkter, förslaget till ny lag om stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet.

Sveriges Kommuner och Landsting


Anders Knape
Ordförande