

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

## REMISSVAR (A2014/2170/ARM)

### Visselblåsare – Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden

Yttranden från Lärarnas Riksförbund, Sveriges Ingenjörer, Jusek, Sveriges Läkareförbund och Akademikerförbundet SSR biläggs.

#### Generella synpunkter

Saco tillstyrker att en ny lagstiftning föreslås, och att den omfattar alla arbetstagare. Utredningen har på ett förtjänstfullt sätt redovisat behovet av att stärka arbetstagarnas skydd när de slår larm. Det är viktigt att missförhållanden kommer fram, och anställda har ofta bra inblick i hur verksamheter bedrivs. Det är därför nödvändigt att alla känner att de kan slå larm utan att behöva riskera repressalier från arbetsgivaren.

Saco anser dock att skyddet för arbetstagarna borde ha blivit starkare. Det är inte motiverat att kräva att det alltid ska handla om allvarliga missförhållanden när man slår larm enligt lagen. Alla missförhållanden bör komma fram, och arbetstagarna bör ha skydd genom lagen när de larmar internt till arbetsgivaren eller till sitt fackförbund, även om inte missförhållandena kvalificerar sig som allvarliga.

Det är viktigt att lagen är tydlig och transparent, så att alla arbetstagare förstår om det är riskfritt att slå larm eller inte. Vi är inte helt övertygade om att det blir så genom det nya lagförslaget. Vi inser dock att det inte är en enkel uppgift. Den nya lagen kommer att löpa parallellt med annan lagstiftning som också innehåller visst skydd för arbetstagare som slår larm. Den ska ses som ett komplement, och inskränker inte t.ex. det meddelarskydd som finns i offentligt finansierad verksamhet. Utredningen har försökt klargöra gränsdragningar och tolkningar av begreppen genom exempel och resonemang. Det är viktigt att dessa även återfinns i en kommande proposition för att skapa så stor klarhet som möjligt.

Saco anser att lagen ska vara tvingande. Det är ett samhällsintresse att missförhållanden kommer fram och det är inte lämpligt att man, ens i centrala kollektivavtal, ska kunna avtala bort skyddet för den som slår larm.

Utredningen poängterar att lagen bör utvärderas efter en tid, för att se om den fått avsedd effekt. Saco instämmer i detta, och att det då även bör övervägas om skydd kan ges till andra potentiella visselblåsare som nu har en svag ställning på arbetsmarknaden, som inhyrda arbetstagare och personer som befinner sig på arbetsplatser inom ramen för arbetsmarknadspolitiska program.

Tiina Kangasniemi  
Samhällspolitiska  
avdelningen  
08-613 48 06  
tiina.kangasniemi@saco.se

Sveriges akademikers  
centralorganisation  
Box 2206  
103 15 Stockholm  
Besök: Lilla Nygatan 14  
Tel växel: 08-613 48 00  
Fax: 08-24 77 01  
E-post: kansli@saco.se  
www.saco.se

#### Synpunkter på utredningens förslag

Vad gäller utredningens olika delförslag, har Saco följande synpunkter.

#### *Inhyrda arbetstagare*

Utredningen har valt att inte ge något skydd till inhyrda arbetstagare om de slår larm om missförhållanden i kundföretaget. Saco inser svårigheterna med att skydda inhyrda gentemot repressalier från kundföretaget i en arbetsrättslig lagstiftning som gäller mellan arbetsgivare och arbetstagare, men anser att inhyrda arbetstagare i vart fall som ett minimum bör kunna skyddas i den nya lagen mot repressalier från sin arbetsgivare om de larmar om missförhållanden i kundföretaget.

#### *Möjligheten att avvika helt från lagen*

Saco anser att det, med hänsyn till samhällsintresset, inte ska vara möjligt att avtala bort skyddet för visselblåsare i centrala kollektivavtal. Konstruktionen rimmar illa med ambitionen avseende transparens, förståelse och insikt om lagen hos gemene man och den skyddslagstiftning som lagen avser att vara. Det finns också ofta ett starkt tredjemansintresse att missförhållanden kommer fram. Lagen behöver därför vara tvingande.

Kollektivavtalsreglering kan däremot vara lämplig när det gäller hur de interna rutinerna för larm bör vara.

#### *Interna och externa larm*

När det gäller externa larm, dvs. att arbetstagaren offentliggör uppgifter eller vänder sig till en myndighet, menar Saco att det är rimligt att det ska röra sig om allvarliga missförhållanden, som utredningen föreslår.

Det är dock bekymmersamt att ribban för skydd enligt lagen sätts så att allvarliga missförhållanden krävs även vid interna larm. Det finns en risk att lagen ger klartecken för att missförhållanden som inte är allvarliga kan tillåtas fortgå av arbetsgivaren, och att det är fritt fram för repressalier mot den arbetstagare som larmar.

Vi tycker att det i och för sig är rimligt att, som utredningen föreslår, man som huvudregel först larmar internt, men att det i vissa fall är befogat att direkt gå ut externt. Vi tycker dock att det vid interna larm ska röra sig om missförhållanden, utan att kräva att det ska vara allvarliga missförhållanden. Syftet med lagen är att i möjligaste mån se till att missförhållanden kommer fram. Om arbetstagaren först måste ta ställning till allvarlighetsgraden innan han eller hon larmar internt, kommer detta att leda till att färre vågar slå larm.

Det är för övrigt i linje med arbetstagarens lojalitetsplikt, att larma internt om missförhållanden som inte nödvändigtvis är att betrakta som allvarliga. Utredningen anför som skäl till att de valt att kräva allvarliga missförhållanden även vid interna larm, att det i annat fall kommer att öppna för tvister om arbetsledningsbeslut. Saco tror emellertid inte det skulle bli så. Det ska ju fortfarande vara fråga om missförhållanden, dit arbetsledningsbeslut väl sällan hör. Dessutom finns i Sverige andra kanaler för att behandla impopulära arbetsledningsbeslut, så något behov att utnyttja interna larm för att få till stånd en dialog med arbetsgivaren finns inte.

Saco ser inte heller några skäl för kravet att den arbetstagarorganisation som en arbetstagare kan larma till vid interna larm ska vara bunden av ett

kollektivavtal med arbetsgivaren. En arbetstagare bör alltid kunna larma internt till sitt förbund och då ha skydd enligt lagen.

#### *Repressalieförbud*

Utredningen har föreslagit att arbetstagare som slår larm enligt lagen ska skyddas mot repressalier från arbetsgivaren. Förslaget bygger på de repressalieförbud som finns i annan lagstiftning, bl.a. när det gäller diskriminering. Utredningen föreslår också en bevisbörderegeln liknande den i diskrimineringslagen. Saco tillstyrker detta.

Som utredningen tar upp, pågår nu en översyn av bevisregeln i diskrimineringslagen. För det fall den regeln ändras, är det lämpligt att även se över bevisregeln för visselblåsare. Det blir lättare att tillämpa reglerna, om de är likartade.

Saco tillstyrker även att skadestånd ska utgå till arbetstagaren för det fall arbetsgivaren bryter mot repressalieförbudet. Saco delar utredningens bedömning att det inte ska finnas någon övre gräns när det gäller skadeståndet.

#### *Skadestånd för arbetstagaren*

En starkt avhållande faktor för den som funderar på att slå larm är om han eller hon riskerar skadeståndsansvar för att ha larmat. Utredningen skriver att det torde kunna gå att jämka skadeståndet om arbetstagaren uppfyller villkoren för ett skyddat larm. Detta är dock inte tillräckligt för att uppmuntra visselblåsare. Saco skulle därför vilja se en tydlig bestämmelse om att den arbetstagare som slagit larm enligt lagen inte är skadeståndsskyldig för skada som uppkommer för arbetsgivaren på grund av larmet.

Det skulle dessutom i praktiken underminera repressalieskyddet om arbetstagaren kan krävas på skadestånd enligt annan lagstiftning för att ha larmat enligt lagen.

#### *Skydd för visselblåsares identitet*

Saco tillstyrker förslagen om tystnadsplikt för den som mottagit ett internt larm, men anser att tystnadsplikten bör gälla alla som mottagit ett internt larm enligt lagen. Det ska inte krävas att interna rutiner för larm finns för att visselblåsarens identitet ska kunna skyddas.

De föreslagna ändringarna i sekretesslagen tillstyrks.

#### *Ändringen i arbetsmiljölagen*

Saco tillstyrker att arbetsgivaren, inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, ska vara skyldig att vidta åtgärder som skapar förutsättningar för att arbetstagare ska kunna slå larm internt. Att det endast gäller i den utsträckning verksamheten kräver det, kan dock skapa ett stort kryphål. Det är viktigt att inte små verksamheter slentrianmässigt undantas,

utan att det verkligen görs en bedömning av verksamhetens art, och behovet av att missförhållanden kan påtalas. Av författningskommentaren framgår att det är arbetsgivaren själv som avgör när det finns behov i verksamheten för interna rutiner om larm, knutet till det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det framgår inte om skyddsombuden är delaktiga i den processen. Vi konstaterar dock att en riskbedömning när det gäller missförhållanden kan innefatta helt andra saker än det som normalt ingår i riskbedömningar vad gäller ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen.

Risken är stor att arbetsgivare med oseriös verksamhet, där det verkligen skulle finnas behov av rutiner för larm, kommer fram till att det motsatta. Saco anser därför att det är rimligt att införa krav på att det alltid ska finnas rutiner för hur arbetstagare kan slå larm. Rutinerna kan däremot vara anpassade utifrån arbetsplatsens storlek och verksamhet.

Med vänlig hälsning

Sveriges akademikers centralorganisation

Göran Arrius

Helena Larsson