

Regeringskansliet  
Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

## Remissyttrande över betänkandet **Visselblåsare - Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (SOU 2014:31)**

Ert diarienummer A2014/2170/ARM

### Sammanfattning

Förvaltningsrätten ställer sig i stort positiv till de förslag som lämnats i betänkandet. Förvaltningsrätten anser dock att det är en stor brist att inhyrd personal inte omfattas av lagförslagets skyddsregler. Vidare anser förvaltningsrätten att det inte direkt av lagförslaget tydligt följer att lagen inte är avsedd att begränsa det skydd som kan följa av andra regler. Förvaltningsrätten ifrågasätter också att larm till tillsynsmyndigheter likställs med t.ex. larm till media. Kopplingen mellan en straffsanktionerad tystnadsplikt och arbetsgivarens interna rutiner kan också ifrågasättas. Dessutom anser förvaltningsrätten att det finns ett flertal förslag som riskerar att urholka syftet med lagen, t.ex. förslaget att lagen ska göras semidispositiv och frågor om tystnadsplikt och skadestånd.

### Författningsförslag

Av betänkandet framgår att syftet med lagen inte är att begränsa det skydd som redan kan gälla utifrån annan lagstiftning. Förvaltningsrätten anser emellertid att detta inte framgår tydligt av lagtexten. Inte heller är det utifrån lagens namn tydligt att så är fallet. Förvaltningsrätten anser därför att en ändring av lagens namn bör övervägas, t.ex. genom att ordet stärkt byts ut till särskilt. Förvaltningsrätten anser också att det bör läggas till ett tredje stycke i 1 §: ”Lagen begränsar inte det skydd som kan följa av annan lagstiftning”. Detta är extra viktigt eftersom förslaget ska gälla hela arbetsmarknaden, dvs. även anställda hos offentliga arbetsgivare, vilka idag har ett starkare skydd än andra arbetstagare vid visselblåsning.

Förvaltningsrätten noterar också att en ändring föreslagits i 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen utan att paragrafen har gjorts könsneutral.

### Avsnitt 13.1.8 Andra än arbetstagare bör inte omfattas

Förvaltningsrätten anser att det är en stor brist att inhyrd arbetskraft inte omfattas av lagförslaget. Allvarliga missförhållanden kan uppstå som en konsekvens av att det på en arbetsplats finns en stor mängd inhyrd personal, där personalens sammansättning varierar. Dessutom kan det förhållandet att inhyrd personal inte omfattas av skyddsregleringen skapa ett incitament för arbetsgivare

att i större utsträckning använda sig av inhyrd personal, vilket i förlängningen kan minska antalet larm och också insynen i bolagen.

Som utredningen har funnit kan det arbetsrättsligt vara svårt att skapa ett skydd mot repressalier från den arbetsgivare som hyr in personal eftersom det då inte finns ett anställningsförhållande. Det finns dock anledning att skydda den inhyrda personalen i förhållande till deras arbetsgivare, dvs. bemanningsföretaget, eftersom personalen kan bli utsatt för repressalier även från bemanningsföretaget. Uppsägningar på grund av arbetsbrist hos bemanningsföretaget borde inte föranleda skydd, däremot kan repressalier som grundar sig på det faktum att personalen slagit larm omfattas. Förvaltningsrätten anser därför att man bör överväga möjligheterna att utsträcka skyddet till att omfatta även bemanningsföretag. Ett sådant skydd kan t.ex. uppnås genom att 1 § första stycket i lagen ges följande lydelse i betänkandet: *Lagen syftar till att ge ett särskilt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet, eller i annan verksamhet där arbetstagaren är aktiv på grund av ett avtal mellan arbetsgivaren och en huvudman.*

Detta förslag leder inte till att var och en – i betänkandet exemplifierat med elever, patienter och kunder – ges en rätt till skydd eftersom denna ordning förutsätter någon form av arbetsrättsligt inslag för rätt till skydd när man slagit larm. Förslaget ger dock även t.ex. underleverantörer rätt till skydd när förutsättningarna är uppfyllda.

#### **Avsnitt 14.2 Allvarliga missförhållanden - vid både interna och externa larm**

Förvaltningsrätten anser att det finns ett värde i att definitionen av allvarliga missförhållanden är densamma som i lagen om företagshemligheter. Förvaltningsrätten har dock svårt att förstår hur definitionen, som enligt betänkandet aldrig har prövats rättsligt, ska tillämpas. Tillämpningen av definitionen bör därför utvärderas. En eventuell ändring av definitionen bör göras i samband med pågående eller annat arbete som rör lagen om företagshemligheter.

##### **Avsnitt 14.4.1 Larm till myndigheter**

Förvaltningsrätten ifrågasätter att larm till offentliga myndigheter som är särskilt inrättade för att utöva tillsyn likställs med larm till t.ex. media. Det saknas i betänkandet en närmare motivering till detta ställningstagande. Hänsyn tycks inte heller har tagits till att det inom myndigheten kan gälla sekretess för anmälan, vilket kan skydda arbetsgivaren mot de skador som kan uppkomma genom larm som inte är underbyggda.

##### **Avsnitt 18.2.2 Avvikelser bör få göras genom centrala kollektivavtal**

Utredningen föreslår med hänvisning till vad som gäller inom arbetsrätten i stort att lagen görs semidispositiv. Förvaltningsrätten ställer sig frågande till en sådan lösning. Den nu aktuella lagen har ett syfte som inte finns i övrig arbetsrättslig lagstiftning – att till skydd även för tredje man se till att allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet uppmärksammas. Mot denna bakgrund anser förvaltningsrätten att det saknas en förklaring eller närmare analys kring varför lagen föreslagits vara semidispositiv. En sådan ordning riskerar också uppenbart att leda till att syftet med lagen urholkas.

**Avsnitt 18.2.6 Närmare om lagens förhållande till andra avtal än centrala kollektivavtal, och avsnitt 18.3.2 Ingen frihet från skadeståndsansvar vid stärkt skydd**

I betänkandet föreslås att avtal om tystnadsplikt ska gälla parallellt med lagen, så länge avtalen inte innebär avvikelser från arbetstagarens rätt till skadestånd enligt lagen. Dessutom föreslås att en arbetstagare kan bli skadeståndsskyldig på grund av larm om allvarliga missförhållanden trots att förutsättningarna för skydd varit uppfyllda. Förvaltningsrätten anser att dessa båda förslag riskerar att motverka lagens syfte. De kan verka handlingsdirigerande och kraftigt begränsa arbetstagares vilja att slå larm. Förslagen har inte heller närmare motiverats.

**Avsnitt 19.1 Skyldigheter för arbetsgivare att ha rutiner för larm eller vidta andra åtgärder, och avsnitt 20.1 En tystnadsplikt för den som mottagit uppgifter enligt en intern rutin**

Förvaltningsrätten noterar att arbetsgivarna getts stor frihet att utforma de interna rutinerna, och att alla arbetsgivare inte måste ha en nedskrivna rutin. Detta kan leda till att det inte är helt tydligt vem som omfattas av en tystnadsplikt. Eftersom brott mot tystnadsplikten föreslås vara straffsanktionerat kan en sådan otydlig ordning, som dessutom är påverkbar av arbetsgivarens agerande, ifrågasättas med hänsyn till legalitetsprincipen. En ordning där otydliga rutiner kan leda till att ingen kan fällas för brott mot tystnadsplikten, kan i förlängningen leda till att skyddet för arbetstagarens identitet urholkas.

**Avsnitt 20.2 En sekretessbestämmelse bör införas till skydd för visseblåsares identitet**

Det saknas en analys av om det finns behov av en sekretessbrytande bestämmelse. Det bör i vart fall göras en analys av om befintliga sekretessbrytande bestämmelser, t.ex. 10 kap. 24 och 27 §§ offentlighets- och sekretesslagen, är tillräckliga. Det kan t.ex. finnas behov av en sekretessbrytande bestämmelse i förhållande till åklagare som utreder ett eventuellt arbetsmiljöbrott och som i denna utredning kan ha intresse av att höra den som slagit larm. Med föreslagen ordning kan dennes identitet hållas hemlig även om det är nödvändigt att höra honom eller henne för att ett brott ska kunna beivras. Detta gäller särskilt med hänsyn till att förslaget innebär att visseblåsarens identitet ska skyddas av ett omvänt skaderekvisit.

**Beredning och beslut**

Detta remissyttrande har beslutats av chefsrådmännen Peder Liljeqvist och Ulrika Geijer. I handläggningen har även förvaltningsrättsfiskalen Ellen Regebro (föredragande) deltagit.

Peder Liljeqvist

Ellen Regebro