

Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö
103 33 Stockholm
Ert dnr: A2014/2170/ARM

Betänkandet Visselblåsare – Stärkt skydd för arbetare som slår larm om allvarliga missförhållanden (SOU 2014:31)

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna synpunkter på betänkandet Visselblåsare – stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (SOU 2014:31).

Inledning

Utredningen föreslår en ny arbetsrättslig lag som ger ett särskilt skydd för arbetstagare som under vissa förhållanden larmar om allvarliga missförhållanden. Frågan om skyddet för s.k. visselblåsare har aktualiserats ett flertal gånger under de senaste åren och Sverige har även förbundit sig till vissa internationella åtaganden på området.

Arbetsgivarverket konstaterar att det skydd som enligt praxis redan föreligger för s.k. visselblåsare är tillräckligt. Detta gäller inte minst inom den offentliga sektorn med det särskilda skydd som föreligger avseende yttrandefrihet och meddelarskydd.

Enligt Arbetsgivarverkets mening saknas det skäl att ytterligare reglera skyddet för arbetstagare inom staten som slår larm.

En särskild arbetsrättslig lag

Arbetsgivarverket anser, med beaktande av vår principiella inställning ovan, att det i stort är ett bra och välbalanserat förslag som utredningen presenterar. I likhet med utredningen menar Arbetsgivarverket att om en särskild reglering ska införas på området bör det ske i form av en arbetsrättslig lagstiftning. Det föreslagna tillämpningsområdet är välavvägt.

Allvarliga missförhållanden

Enligt utredningens förslag krävs att de missförhållanden som arbetstagaren larmar om är kvalificerade som allvarliga. En definition av begreppet allvarliga missförhållanden återfinns i 1 § andra stycket. Kvalifikationen gäller såväl vid interna som externa larm. Denna definition omfattar sådana missförhållanden som vanligtvis avses när man talar om visseblåsare, t.ex. miljöbrott och korruption.

Enligt Arbetsgivarverket är det av största vikt att kvalifikationskravet på att larmet ska avse allvarliga missförhållanden inte sänks. En sänkning av kravet till att omfatta mindre allvarliga förhållanden skulle innebära att en lång rad larm och anmälningar som främst avser arbetsrättsliga förhållanden skulle falla in under lagens tillämpningsområde. Arbetsgivarverkets erfarenhet är att det förekommer att en arbetstagare när det förelegat samarbetsproblem anmält arbetsgivaren eller dennes representant till olika myndigheter, t.ex. Arbetsmiljöverket och JO. Utifrån arbetsgivarens perspektiv är det lika viktigt att kravet på allvarliga missförhållanden upprätthålls vid både interna och externa larm. En arbetstagare ska inte göras immun mot relevanta arbetsrättsliga åtgärder från arbetsgivaren vare sig arbetstagaren har larmat internt eller externt. Arbetsgivarverket noterar med tillfredsställelse att utredningen uppmärksammat de problem som förelegat i Norge när en reglering även omfattar missförhållanden av mindre allvarlig art. I förarbeten till en lag bör lagstiftaren tydliggöra att larm rörande direkt personliga förhållanden, t.ex. påståenden om att den enskilde arbetstagaren utsatts trakasserier av en chef, inte omfattas av lagens särskilda skydd. En sådan ordning skulle inte endast riskera att vara tvistedrivande utan skulle även kunna innebära att arbetsgivaren hämmas i sin roll av att leda verksamheten till men för såväl verksamheten som för andra arbetstagares arbetsförhållanden.

Repressalieförbudet

Utredningen föreslår att ett repressalieförbud införs i lagen. Förebilden för förslaget är repressalieförbudet i diskrimineringslagstiftningen. Även om lagstiftaren i förarbetena tydliggör vilka åtgärder som kan utgöra repressalier blir det en stor osäkerhet för arbetsgivaren och arbetstagare. Det kan vidare konstateras att vissa av de åtgärder som kan utgöra repressalier är åtgärder som arbetsgivaren företar dagligen, t.ex. fördelningen av arbetsuppgifter. Förslaget i sin nuvarande utformning riskerar att vara tvistedrivande.

Enligt Arbetsgivarverkets mening borde repressalieförbudet istället utformas i enlighet med det skydd som ges arbetstagarna i ledighetslagstiftningen, t.ex. lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Lagstiftaren kan tydligt reglera vilka typer av åtgärder som faller inom skyddet. Genom att på detta sätt lista vilka åtgärder som kan omfattas av skyddet blir regleringen tydlig och lättförståelig för såväl arbetstagare som arbetsgivare. Enligt Arbetsgivarverkets mening bör endast mer ingripande åtgärder från arbetsgivarens sida omfattas av skyddet.

Bevisbörderegler

Huvudregeln avseende bevisbördans placering är att det är den som påstår något som har bevisbördan för detta. Lagstiftaren har avseende vissa särskilda omständigheter funnit skäl att frångå huvudregeln genom t.ex. regler om bevislättnad. Enligt Arbetsgivarverkets mening saknas skäl att frångå huvudregeln om bevisbördans placering. En bevislättnad för arbetstagaren skulle vara tvistedrivande. Det kan vidare noteras att det vanligtvis inom den arbetsrättsliga ledighetslagstiftningen saknas regler om bevislättnad för arbetstagaren.


Ändringar i arbetsmiljölagen och offentlighets- och sekretesslagen

Arbetsgivarverket har inga synpunkter avseende förslagen om ändringar i arbetsmiljölagen respektive offentlighets- och sekretesslagen.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Ulf Bengtsson . I den slutliga handläggningen deltog även informationschef Lars Andrén, cheffjurist Karl Pfeifer, stabschef Jonas Bergström och arbetsrättsjurist Carl Durling, föredragande.



Ulf Bengtsson



Carl Durling