

Författare: Gunilla Grenö	Ämne: Remiss SOU 2014:31	
Datum: 2014-10-31	Ärendenummer: 413	Sidor: 1 av 4

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

REMISSYTTRANDE

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) yttrande över betänkande av utredningen om stärkt skydd för arbetstagare som slår larm, Visselblåsare (SOU 2014:31).

Sammanfattning

De flesta av BAO:s delägare har redan en skyldighet att ha visselblåsarsystem sedan tidigare lagändringar och BAO är positivt till grundtanken i förslaget - att ge dem som anmäler allvarliga missförhållanden ett skydd mot repressalier. Utredningsförslaget riskerar dock att medföra stora tillämpningsproblem och BAO kan därför inte stödja förslaget så som det kommit att utformas.

BAO:s huvudsakliga invändningar är följande:

- Tillämpningsproblem i förhållande till annan lagstiftning;
- Önskad påverkan på arbetstagarens lojalitetsplikt mot arbetsgivaren;
- Oklart vad som egentligen utgör en repressalie;
- Oklart vad som konstituerar ett internt larm; samt
- Oklart varför informationsmöjligheten till facklig organisation lagregleras.

Under respektive rubrik utvecklar BAO sina invändningar.

Författare: Gunilla Grenö	Ämne: Remiss SOU 2014:31	
Datum: 2014-10-31	Ärendenummer: 413	Sidor: 2 av 4

Synpunkter i sakfrågor

Tillämpningsproblem i förhållande till annan lagstiftning

Utredningens förslag innebär att begreppet ”allvarliga missförhållanden” får en mycket vid innebörd. Begreppet kan t.ex. innefatta brott mot arbetsmiljölagen, samtidigt som det inom ramen för detta regelverk redan finns ett fungerande system för att påtala och komma till rätta med missförhållanden. Som exempel kan nämnas att det finns skyddsombud som t.o.m. kan ha rätt att stoppa arbetet. Vidare är Arbetsmiljöverket tillsynsmyndighet och företar inspektioner. Det är oklart hur detta system är tänkt att samverka med utredningens lagförslag.

Vidare kan gränsdragningen mot och samspelet med lag om skydd för företagshemligheter vålla stora tillämpningsproblem. Enligt utredningen är 2 § i nämnd lag aldrig rättsligt prövad vilket skapar stor osäkerhet.

Lojalitetsplikten samt brott mot anställningsavtalet

Arbetstagarens lojalitetsplikt utgör ett fundament i anställningsförhållandet och alla ingrepp i denna plikt måste därför göras med största försiktighet. Utredningens förslag är komplicerat och riskerar att urholka lojalitetsplikten och skapa oklarhet kring dess gränser. Den fasta praxis från Arbetsdomstolen, som redan reglerar när en anställd får slå larm om missförhållanden, riskerar att förändras. Det ligger i både arbetsgivarens och arbetstagarens intresse att veta var gränsen går och ha ett så förutsägbart system som möjligt.

Det finns vidare en stor risk att det föreslagna systemet kommer att fungera som en kanal för allmänna missnöjesyttringar och verka

Författare: Gunilla Grenö	Ämne: Remiss SOU 2014:31	
Datum: 2014-10-31	Ärendenummer: 413	Sidor: 3 av 4

tvistedrivande. Detta är en ordning som inte kommer gynna svensk arbetsmarknad och svenska företag.

Vad utgör en repressalie?

En arbetstagare som slår larm externt kan bryta mot t.ex. en sekretessbestämmelse i anställningsavtalet. Handlingen kan vara skadeståndsgrundande. Förslaget kan tolkas som att arbetsgivaren genom att kräva skadestånd eller eventuellt vite bryter mot repressalieförbudet och självt blir skadeståndsskyldig. En sådan ordning skulle vara både förvirrande och medföra konsekvenser som BAO uppfattar som såväl oavsiktliga som olyckliga.

Internt larm – när har det skett?

Det är bra att det finns ett krav på att arbetstagaren ska slå larm internt innan arbetstagaren får offentliggöra omständigheterna. Utredningens förslag är dock otydligt med avseende på vad som konstituerar ett internt larm. När anses arbetstagaren ha påtalat en omständighet för arbetsgivaren och när anses arbetsgivaren ha rättat till problemet? Vems tolkning av situationen kommer att vara styrande? Under alla omständigheter måste det interna larmet kopplas till ett utnyttjande av ett visselblåsarsystem om sådant finns.

Möjlighet att lämna information till facklig organisation

Som framgår av utredningens förslag ges arbetstagaren möjlighet att vända sig till sin fackliga organisation och där påtala missförhållanden. Det finns dock inte någon skyldighet för arbetstagarorganisationen att föra informationen vidare till arbetsgivaren, varför det kan ifrågasättas varför denna regel ska finnas. En arbetsgivare som ger en repressalie mot en arbetstagare som informerat sitt fackförbund riskerar dessutom att

Författare: Gunilla Grenö	Ämne: Remiss SOU 2014:31	
Datum: 2014-10-31	Ärendenummer: 413	Sidor: 4 av 4

vidta en föreningsrättskränkande åtgärd. Det är oklart hur medbestämmandelagens och förslaget regler ska samverka i detta avseende och om det verkligen i det här sammanhanget finns ett behov av någon ny reglering.

BAO:s ställningstagande

BAO motsätter sig förslaget.

Med vänliga hälsningar

BANKINSTITUTENS

ARBETSGIVAREORGANISATION

Gunilla Grenö

Verkställande direktör