



Ort och datum
Stockholm 2014-10-24

Handläggare
Carita Fallström

Vår referens
30601-2014/1507

Er referens
A2014/2170/ARM

Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö
103 33 Stockholm

Remissvar Stärkt skydd för visseblåsare (SOU 2014:31)

Vårdförbundet vill ha ett stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet. Vårdförbundet avstyrker dock det förslag som lämnats i betänkandet, eftersom det inte ger tillräckligt starkt skydd för arbetstagaren.

Bakgrund

Vårdförbundet är ett yrkesförbund som tillvaratar legitimerade barnmorskors, biomedicinska analytikers, röntgensjuksköterskors och sjuksköterskors fackliga intressen och utvecklingen av professionerna.

Yrkesgrupperna i Vårdförbundet är alla legitimerade och de har utifrån sin legitimation ett särskilt ansvar att bidra till att hög patientsäkerhet upprätthålls. Det ska finnas en patientsäkerhetskultur där man öppet kan samtala om hur verksamheterna fungerar och där man kan ta upp risker och brister i verksamheten utan att det uppfattas som något negativt. Alla arbetsplatser mår bra av ett öppet klimat som gör att medarbetare vågar framföra synpunkter och kritik. En tillåtande kultur bidrar till att verksamheten bedrivs på bästa sätt samt att oegentligheter och missförhållanden kommer till arbetsgivarens kännedom. Hälso- och sjukvårdspersonal ska också kunna kontakta tillsynsmyndigheten Inspektionen för vård och omsorg (IVO) om de har frågor eller synpunkter på hur verksamheten bedrivs utan att riskera att drabbas av negativa konsekvenser.

Vårdförbundets allmänna synpunkter

Vårdförbundet instämmer i att det är ett viktigt samhällsintresse att arbetstagare som iakttar missförhållanden i verksamheten ska kunna slå larm utan att drabbas av negativa konsekvenser. Förbundet anser vidare att det behövs ett bättre arbetsrättsligt skydd för dem som larmar och att det skyddet ska regleras i lag. Det förslag som presenteras i betänkandet är dock otydligt och riskerar att skapa en osäkerhet som leder till att färre vågar larma.

Parallellt skydd

Av lagens namn framgår att den ska utgöra ett *stärkt* skydd för arbetstagare. I texten betänkandet förklaras att detta innebär att lagen ska tillämpas parallellt med det skydd som andra regler kan ge. Här anges som exempel grundlagarna, Europakonventionen,

lagen om anställningsskydd, diskrimineringslagen, föräldraledighetslagen, m.m. Att lagen ska tillämpas parallellt med annat regelverk bör framgå tydligt i inledningen av lagen. Annars är det en uppenbar risk att lagen läses motsatsvis; att arbetstagaren inte har något skydd alls vid uppgiftslämnande som inte faller in under lagens kriterier.

Likaså bör, av samma skäl, 6 § flyttas upp till inledningen av lagen så att det tydligt, framgår att var och en enligt tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen har ett skydd mot åtgärder från myndigheter och andra allmänna organ.

Undantag genom centrala kollektivavtal

Lagen ska utgöra arbetsrättslig skyddslagstiftning. Vårdförbundet anser därför att det inte ska vara tillåtet att göra avvikelser från den till nackdel för arbetstagaren. Däremot anser förbundet att det ska vara tillåtet att göra avvikelser till *förmån* för arbetstagare.

Allvarligt missförhållande

I lagen anges att det måste vara fråga om ett allvarligt missförhållande för att man ska få ett skydd. Med allvarligt missförhållande avses i lagen förhållanden som skäligen kan misstänkas avse brott på vilket fängelse kan följa, eller därmed jämförliga förhållanden. Det vara svårt för en enskild arbetstagare att veta när det är fråga om sådana allvarliga missförhållanden som ger ett arbetsrättsligt skydd. Denna osäkerhet kan få till följd att man avstår från att larma.

Det finns en rad exempel i betänkandet som inte gör det lättare att göra en bedömning av om man har ett skydd eller inte. Ett exempel på allvarligt missförhållande är underlåtenhet att följa gällande föreskrifter där man tar upp underlåtenhet att följa hygienföreskrifter för hälso- och sjukvården. Där anges dock att varje underlåtenhet att följa föreskrifterna inte bör ses som ett allvarligt missförhållande. En bedömning av allvaret bör i det enskilda fallet göras i ljuset av föreskriftens syfte och konsekvensen av underlåtenheten. Detta gör det ändå svårare för den enskilde arbetstagaren att bedöma om man kan larma eller inte. I betänkandet tas det också missförhållanden inom vården som påverkar patientsäkerheten och att sådana risker kan förekomma utan att några brottsliga förhållanden föreligger. Vilka missförhållanden skulle detta kunna handla om?

Tillämpningsområdet

Vårdförbundet anser att även inhyrda arbetstagare ska omfattas av lagen, såsom i förslaget till lag om meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad vård, skola och omsorg.

Interna larm

Vårdförbundet anser inte att det ska krävas att det ska vara fråga om allvarliga missförhållanden för att man ska kunna larma internt. Interna larm leder, såsom anges i betänkandet, typiskt sett till mindre skada för arbetsgivaren. Det anges också att interna

larm i större utsträckning än externa larm kan vara förenliga med lojalitetsplikten. Vårdförbundet håller inte med betänkandet om att kravet på att det ska vara fråga om allvarliga missförhållanden inte berövar arbetstagaren den kritikrätt som arbetstagaren har enligt Arbetsdomstolens praxis. För den enskilde arbetstagaren kan det vara väldigt svårt att bedöma vad skillnaden är mellan "tillåten" kritik och oskyddat larm.

Larm till arbetstagarorganisation

Vårdförbundet anser att man ska kunna larma till fackförbund, utan att det ska vara fråga om allvarligt missförhållande. I Norge är larm till facklig representant alltid försvarligt. Så borde det vara i Sverige också. Vårdförbundet anser inte att man ska behöva vara medlem i den organisation man larmar till eller att det ska krävas att den arbetstagarorganisation man larmar till ska ha ett kollektivavtal med arbetsgivaren.

Externa larm genom offentliggörande av uppgifter till andra än myndigheter

Även här anser Vårdförbundet att man inte kan kräva att det är fråga om ett allvarligt missförhållande. Däremot kan man kräva att missförhållandet ska ha påtalats internt först, utan att arbetsgivaren vidtagit skäliga åtgärder med anledning av larmet. Det som dock är oklart är vad som avses med "skäliga" åtgärder och när de ska ha vidtagits. Hur lång tid ska arbetsgivaren ha på sig och hur ska åtgärderna redovisas till den som larmat?

Om det är fråga om ett allvarligt missförhållande bör man kunna slå larm externt utan att först larma internt.

Ang. externa larm till myndigheter

För att man ska kunna larma till myndigheter krävs det att det har varit fråga om ett allvarligt missförhållande och att man ska ha larmat internt först. Enligt betänkandet, s. 23, ska lagförslaget inte innebära någon begränsning av arbetstagares befintliga möjligheter att vända sig till en myndighet. Vårdförbundet håller inte med om det, utan anser dessa krav begränsar hälso- och sjukvårdspersonals möjligheter att kontakta IVO.

Hälso- och sjukvårdspersonal har en författningsreglerad skyldighet att rapportera vårdskador, risker för vårdskador och avvikelser till vårdgivaren. Det finns dock inte någon författningsreglerad skyldighet att slå larm direkt till tillsynsmyndigheten IVO. Det finns inte heller reglering om att man inte får larma till myndigheten. I betänkandet hänvisas till förarbeten till lex Sarah ang. möjligheten att vända sig direkt till tillsynsmyndigheten, men motsvarande skrivningar finns inte beträffande lex Maria.

I betänkandet anges att det inte finns några sanktioner mot vårdgivare som underlåter att rapportera enligt lex Maria. Detta stämmer inte. IVO kan vidta åtgärder mot de vårdgivare som inte lever upp till de krav som ställs i patientsäkerhetslagen. Vårdförbundet vill i detta sammanhang också påtala att det även finns konsekvenser för legitimerad vårdpersonal som inte fullföljer sin rapporteringsskyldighet. Av förarbetena

till patientsäkerhetslagen framgår legitimerad vårdpersonal som inte rapporterar vårdskador kan åläggas provotid om underlåtenheten är uppsåtlig eller oaktsam.

Rapporteringsskyldigheten både för vårdgivare och vårdpersonal är således väldigt viktig i regelverket. Dess syfte är förbättra patientsäkerheten och det får därför inte finnas några hinder för vårdpersonal att slå larm när patientsäkerheten hotas. Vårdförbundet är allvarligt oroad av att det i betänkandet föreslås att måste vara fråga om allvarliga missförhållanden och att man ska larma internt först innan man kan kontakta IVO.

I detta sammanhang kan det också nämnas att hälso- och sjukvårdspersonal är skyldiga att på IVO:s begäran lämna de upplysningar om verksamheten som inspektionen behöver för sin tillsyn. IVO får också förelägga den som bedriver verksamheten eller hälso- och sjukvårdspersonalen att lämna de uppgifter som begärts. Ett sådant föreläggande får förenas med vite. I betänkandet (s. 262) anges att det är vanligt att arbetstagare i samband med en myndighets tillsynsverksamhet, t.ex. vid en inspektion, påtalar missförhållanden på ett sätt som får anses utgöra ett larm. Ska då de missförhållanden de påtalar vara allvarliga och ska de ha påtalats intern först? Detta är inte rimligt och kraven på externt larm till myndigheter kan inte annat än tolkas som en begränsning av vad som gäller idag. Även i detta fall synes det norska regelverket vara bättre än det nu föreslagna. I Norge är larm om kritikvärdiga förhållanden till tillsynsmyndigheter skyddade. Vårdförbundet håller inte med om att arbetsgivarens ”berättigade anspråk på lojalitet” väger tyngre än arbetstagarens behov av stärkt skydd vid larm till en myndighet. Det går inte att förstå vad som menas på s. 263. Där anges ”det kan understrykas att regleringen givetvis inte innebär några begränsningar i den kontakt som förekommer och bör förekomma mellan arbetstagare och t.ex. tillsynsmyndigheter. Det går inte ihop med det som i övrigt anges i avsnitt 14.4.1.

I avsnitt 14.8 anges att det kan synas orättvist att en plikt att påtala missförhållanden inte med automatik skulle medföra ett motsvarande skydd mot repressalier. Detta instämmer Vårdförbundet i. Ändå anges i betänkandet att det inte bör införas någon regel som innebär att den som rapporterar i enlighet med rapporteringsskyldighet bör ha ett stärkt skydd, utan att det får prövas på vanligt sätt om kriterierna för stärkt skydd är uppfyllda. Vårdförbundet kan inte hålla med om detta. Om man rapporterar pga. av att man har en lagstadgad rapporteringsplikt ska det alltid medföra ett skydd mot repressalier från arbetsgivaren.

VÅRDFÖRBUNDET



Sineva Ribeiro
Förbundsordförande