

## EU-direktiv om skydd för personer som rapporterar om överträdelse av unionsrätten

### Sammanfattning

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har inget att erinra mot förslaget till direktiv.

Ett genomförande av befintligt förslag förutsätter emellertid att följande lagar ses över:

- Den arbetsrättsliga s.k. visselblåsarlagen; avseende rätten till anonymitet, utvidgning av personkretsen som skyddas samt ett åliggande för arbetsgivaren att tillhandahålla interna rutiner och kanaler för rapportering av allvarliga missförhållanden.
- Offentlighets- och sekretesslagen; om att sekretesskydd ska gälla för anmälaren hos kommuner, landsting och regioner samt statliga tillsynsmyndigheter vid rapportering till dessa myndigheter.
- Offentlighets- och sekretesslagen, aktiebolagslagen och lagen om ekonomiska föreningar för att hantera den skyddade personkretsen i direktivförslaget.

### Sveriges Kommuner och Landstings synpunkter

SKL konstaterar att flera delar i förslaget om skydd för personer som rapporterar om överträdelse av unionsrätten redan gäller i Sverige för offentligt anställda, eftersom de har både yttrandefrihet och meddelarfrihet. Ytterligare skydd har kommit till genom lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden och lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter. Personkretsen i direktivet är dock betydligt vidare än den som skyddas av visselblåsarlagen idag.

SKL har i sitt remissyttrande rörande lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden, den s.k. visselblåsarlagen, Visselblåsare – Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden, SOU 2014:31, dnr 14/3957, konstaterat att lagen blir en parallelllagstiftning för anställda i offentliga sektor där yttrandefrihet och meddelarfrihet redan är tillförsäkrade arbetstagarna via regeringsformen (RF), tryckfrihetsförordningen (TF) och yttrandefrihetsgrundlagen (YGL). Dessa lagar ger i vissa delar visselblåsaren ett starkare skydd än skyddet i den s.k. visselblåsarlagen. Det bör också framhållas att

lagen om anställningsskydd (1982:80) utgör ett starkt skydd mot repressalier från arbetsgivarens sida, dvs. ett skydd mot uppsägning eller avsked utan laga grund.

#### *Interna rutiner för rapportering*

När det gäller frågan om att arbetsgivare ska åläggas att ha interna rutiner för rapportering av allvarliga missförhållanden kan sådana bestämmelser tillföras visselblåsarlagen, men de bör inte hanteras som en arbetsmiljöfråga. SKL vidhåller att det inte är lämpligt att införa en sådan bestämmelse om visselblåsarrutiner i arbetsmiljölagen, eftersom tillsynen över bland annat yttrande – och meddelarfrihetsfrågor i offentlig sektor hanteras av JO och JK.

För att den rapporterade personens identitet ska kunna behandlas konfidentiellt vid rapportering inom eller till en kommun, landsting eller region och statliga tillsynsmyndigheter måste den svenska offentlighets- och sekretesslagstiftningen ändras så att reglerna möjliggör ett sekretesskydd för den som rapporterar inom eller till myndigheterna. Det är viktigt att detta uppmärksammas i det fortsatta lagstiftningsarbetet.

I 36 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen, OSL, (2009:400) infördes 1 januari 2017 ett visst skydd hos *domstol* för den som slår larm om allvarliga missförhållanden. De uppgifter som skyddas är arbetstagares personliga eller ekonomiska förhållanden. De larm om allvarliga missförhållanden som avses enligt lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden är brott med fängelse i straffskalan eller därmed jämförliga missförhållanden. Eftersom endast larm om allvarliga brott renderar ett sekretesskydd hos domstol för den som anmäler enligt nuvarande lagstiftning måste offentlighets- och sekretesslagen ses över för att kunna uppfylla kraven om konfidentialitet i kommissionens förslag.

#### *Personkretsen*

I 13 kap. 2 § OSL finns särregler för styrelseledamöter och verkställande direktörer i kommunala företag och liknande organ (som definieras i 2 kap. 3 § OSL) vilket behöver uppmärksammas då direktivets personkrets omfattar sådana kategorier i artikel 2 p. 1 c). Direktivförslagen i denna del omfattar aktieägare, styrelseledamöter och ledningsfunktioner, och det kan även föranleda behov av ändringar i aktiebolagslagen och lagen om ekonomiska föreningar.

#### *Anonymitet*

SKL framförde viss tveksamhet till att införa regler om anonymitet i den s.k. visselblåsarlagen, framförallt för att det kan finnas farhågor beträffande anonymt angiverisystem. Erfarenheter från motsvarande lagstiftning i utlandet, exempelvis Norge, visar att anmälningar kan ha sitt upphov i missnöje med den behandling man upplever att arbetsgivaren givit visselblåsaren i olika frågor, som exempelvis ifråga om befordran eller lönesättning, dvs. sådana frågor som normalt ska avhandlas med chefen alternativt via arbetstagarens fackliga organisation.

SKL anser därför att om en bestämmelse om sekretess införs i offentlighets- och sekretesslagen för arbetstagare som rapporterar om överträdelser av unionsrätten, bör sekretesskyddet bara röra dem som rapporterar om brott med fängelse i straffskalan eller därmed jämförliga missförhållanden. Reglerna skulle då överensstämma med sekretessreglerna hos domstol som gäller idag för dem som slår larm om allvarliga brott.

Sveriges Kommuner och Landsting

Vesna Jovic

Germund Persson