

Postadress: Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm  
Telefon: 08-700 13 00  
E-post: [registrator@arbetsgivarverket.se](mailto:registrator@arbetsgivarverket.se)

Arbetsdepartementet  
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö  
Ert dnr:2020/01490/ARM

## Remissvar avseende betänkandet Ökad trygghet för visselblåsare (2020:38)

Arbetsgivarverket, som har anmodats att yttra sig över i rubriken nämnda betänkande, besvarar remisser med utgångspunkt i ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

Arbetsgivarverket tillstyrker utredningens förslag med undantag för vår synpunkt i remissvarets sista stycke.

Utredningens förslag innebär i och för sig en viss överimplementering av europarätten genom att lagen blir gällande för all privat och offentlig verksamhet och inte begränsas till rapportering av överträdelser som omfattas av direktivets tillämpningsområde. Vid en samlad bedömning finner dock Arbetsgivarverket att ett så kallat generellt horisontellt genomförande trots allt är det lämpligaste av de redovisade alternativen.

Utredningen har haft som utgångspunkt att den svenska skyddsnivån inte bör vara högre än den skyddsnivå som framgår av direktivets miniminormer. Arbetsgivarverket konstaterar att utredningen agerat i enlighet med denna utgångspunkt. Införandet av direktivet innebär med nödvändighet ökade administrativa bördor och kostnader för arbetsgivaren. Det presenterade förslaget innebär dock att, då direktivet så medger, den minst betungande regleringen för arbetsgivaren har valts.

Arbetsgivarverket är i grunden positiv till att det ska föreligga ett skydd för personer som rapporterar om överträdelser. En grundläggande förutsättning för detta särskilda skydd är dock att det är förbehållet rapportering av överträdelser där det finns ett tydligt allmänintresse. Arbetsgivarverket välkomnar att kravet på allmänintresse framgår av lagtexten. Det bör dock i det fortsatta lagstiftningsarbetet tydliggöras att det faktum att en viss verksamhet är eller finansieras med allmänna medel, inte per automatik innebär att en rapportering om en överträdelse inom detta område har ett allmänintresse. I annat fall riskerar även rapportering av bagatellartade överträdelser, inom offentlig eller offentlig finansierad sektor, medföra detta särskilda skydd.

Vid bedömningen av om en rapportering om överträdelse ska medföra detta skydd kan det föreligga motstående intressen. Ett sådant motstående intresse är arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Det är inte ovanligt att det inom arbetslivet uppstår konflikter mellan arbetstagare eller i relationen mellan arbetstagare och chef. Detta kan till exempel avse vilka rättigheter enskilda arbetstagare har eller hur en viss verksamhet ska bedrivas. Vid dessa konflikter förekommer anklagelser eller anmälningar om att någon part brutit mot författning eller kollektivavtal. Inom arbetslivet finns särskilda konfliktlösningsmekanismer. Mekanismer som har sitt ursprung i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Arbetsgivarverket välkomnar därför utredningens förslag i 1 kap. 2 § sista stycket att lagen inte omfattar rapportering som endast avser personens egna arbets- eller anställningsförhållanden, om det inte rör sig om ett mycket allvarligt missförhållande. Det nu presenterade förslaget överensstämmer i denna del med den reglering som föreligger i den nuvarande lagen om skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden. En annan ordning än den av utredningen föreslagna skulle dessutom vara tvistedrivande det vill säga skulle innebära ett ökande antal arbetsrättsliga tvister.

Arbetsgivarverket välkomnar även att utredningen föreslår att undantaget som innebär att kravet på att tillhandahålla interna rapporteringskanaler och förfaranden förutsätter minst 50 anställda, även ska tillämpas avseende

statliga arbetsgivare. Det är inte rimligt att mindre arbetsgivare ska behöva bära de administrativa kostnader som den interna rapporteringskanalen innebär.

I uppräknningen av personkategorier i 2 kap. 1 § anges inte uttryckligen inhyrda arbetstagare. Detta eftersom denna kategori räknas in i begreppet arbetstagare. Med hänsyn härtill kan det upplevas som inkonsekvent att det av 11 kap. 1 § framgår att bestämmelsen är tillämplig för arbetstagare och inhyrda arbetstagare. Bestämmelsen i 11 kap 1 § bör korrespondera med 2 kap. 1 §.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Gunnar Holmgren. I den slutliga handläggningen deltog chefsjurist Hedda Mann, kommunikationschef Lars Andréén samt arbetsrättsjurist Carl Durling, föredragande.



Gunnar Holmgren



Carl Durling