

A2020/01490/ARM

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Betänkandet Ökad trygghet för visselblåsare (SOU 2020:38)

Inledning

Arbetsdomstolen har granskat förslaget i första hand utifrån domstolens verksamhetsområde, och därmed främst lagtexten i kapitel 1–3 samt 10 och 11 i förslaget till lag om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.

Inledningsvis vill Arbetsdomstolens lyfta fram att utredningen genomfört ett imponerande arbete med att analysera ett synnerligen komplext EU-direktiv och hur detta ska genomföras i svensk rätt.

Avsnitt 4.7 – Ny lag och upphävande av visselblåsarlagen

Enligt utredningen talar övervägande skäl för att regleringen om skydd för rapporterade personer bör regleras i en och samma lag, oavsett om de rapporterade personerna är arbetstagare eller inte, och att även bestämmelserna om interna och externa rapporteringskanaler bör placeras i den lagen.

Arbetsdomstolen har förståelse för utredningens resonemang, men kan konstatera att det sätt utredningen föreslår att direktivets bestämmelser

ska genomföras i en sammanhållen lag gör den mycket svårläst, dvs. svår att förstå. Arbetsdomstolen återkommer till detta nedan.

Syftet med det s.k. visselblåsardirektivet och nuvarande visselblåsarlagen – lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden – är att ge skydd åt rapporterade personer som rapporterar om vissa missförhållanden. För att en ny visselblåsarlag ska få önskat genomslag bör lagtexten göra det möjligt för t.ex. arbetstagare och arbetsgivare i allmänhet att förstå vilket utrymme som finns för att lämna upplysningar om missförhållanden och när det är otillåtet för arbetsgivaren att ingripa.

Redan den omständigheten att direktivet omfattar en större krets av skyddade personer än som omfattas av visselblåsarlagen gör att Arbetsdomstolen instämmer i slutsatsen att det är mindre lämpligt att genomföra direktivets regler genom ändringar i den lagen. Visselblåsarlagen omfattar arbetstagare som slår larm om missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet och inhyrda arbetstagare som slår larm om missförhållanden även i inhyrarens verksamhet. Den skyddade kretsen i den nuvarande visselblåsarlagen kan självfallet utökas med t.ex. arbetssökande, volontärer och praktikanter men svårligen med de i lagförslaget övrigt skyddade grupperna (egenföretagare, personer i företagsledning m.fl. och verksamma aktieägare).

Slutsatsen av det anförda är att Arbetsdomstolen delar bedömningen att direktivet bör genomföras i en ny sammanhållen lag.

Allmänt om den föreslagna lagens struktur och systematik

Enligt Arbetsdomstolens mening innehåller utredningens förslag till lag om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden sådana oklarheter att det inte utan omarbetning kan läggas grund för lagstiftning. Oklarheterna sammanhänger, som Arbetsdomstolen uppfattar det, med den struktur och systematik som lagförslaget bygger på, framförallt i

kapitel 2 och 3. Kapitel 2 anger förutsättningar för att omfattas av ”lagens skydd” och i kapitel 3 anges ”skyddets innebörd”.

I kapitel 2 kopplas ”lagens skydd” till vissa ”personkategorier”. De personkategorier som skyddas enligt 2 kap. 1 § är väsentligen sådana att de beskriver en position i relation till någon. En person är arbetstagare i förhållande till en arbetsgivare. De rättsregler som finns om arbetstagare avser väsentligen rättigheter och skyldigheter i förhållande till arbetsgivaren. På motsvarande sätt är t.ex. en person styrelseledamot eller aktieägare i ett visst aktiebolag, vilket enligt aktiebolagslagen ger upphov till rättigheter och skyldigheter i förhållande till exempelvis bolaget, bolagets aktieägare och borgenärer. Genom att knyta ”lagens skydd” till personkategorier som arbetstagare eller volontärer skapar man en förväntan att skyddet gäller just i relationen mellan arbetstagaren och dennes arbetsgivare respektive mellan volontären och dennes huvudman. En så begränsad förståelse av skyddets omfattning är uppenbarligen inte avsedd, men det är – som domstolen återkommer till – svårt att utläsa skyddets närmare omfattning.

I kapitel 3 anges lagens skydd: ansvarsfrihet och förbud mot hindrande åtgärder och repressalier. Som Arbetsdomstolen återkommer till nedan är det påfallande svårt att få grepp om vilka rättssubjekt som inte får göra en rapportering person ansvarig, och vad som närmare ligger i att ”göras ansvarig”. Det är vidare påfallande oklart i vilka relationer som lagens förbud mot hinder och repressalier är tillämpligt.

Enligt Arbetsdomstolens mening måste en annan struktur och systematik övervägas såvitt avser de grundläggande reglerna, som i förslaget finns i kapitel 2 och 3.

Avsnitt 6 - Den skyddade personkretsen och mot vem personerna är skyddade

För att åskådliggöra varför Arbetsdomstolen finner att den föreslagna lagtexten är svår att förstå och i vissa fall ofullständig, kan en genomgång av en del av lagtexten göras enligt följande.

För att förstå vem som skyddas och vem som inte får vidta t.ex. repressalier måste man läsa 2 kap. 1–3 §§ tillsammans med 3 kap. 3 §.

I 2 kap. 1 § anges att arbetstagare omfattas av skyddet. Det framgår dock inte vem arbetstagaren är skyddad från, dvs. vem repressalieförbudet riktar sig mot. Av bestämmelsen framgår alltså inte att skyddet gäller i relation till arbetstagarens arbetsgivare. I 3 kap. 3 § framgår vad en arbetsgivare inte får göra, men det framgår inte att det är gentemot sina arbetstagare som arbetsgivaren är förbjuden att vidta t.ex. repressalier. Om man läser bestämmelserna tillsammans går det möjligen att utläsa att en arbetsgivare inte får vidta repressalier mot de egna arbetstagarna.

Problem med att förstå lagtexten uppstår dock främst i relation till andra skyddade grupper.

I 2 kap. 1 § nämns inte inhyrda arbetstagare. En inhyrd arbetstagare är arbetstagare hos uthyraren (bemanningsföretaget) och uthyraren som arbetsgivare får då enligt 3 kap. 3 § inte utsätta arbetstagaren för repressalier. Att den inhyrda arbetstagaren omfattas av skyddet mot repressalier hos även inhyraren (kundföretaget) bör då följa av att personen, som inte är arbetstagare hos inhyraren men hos uthyraren, arbetar hos ”någon annan som har personen under ledning och kontroll”. Kundföretaget är ju inte arbetsgivare i relation till den rapporterande personen och kan inte omfattas av begreppet ”arbetsgivaren” som utpekas i 3 kap. 3 §.

För att få klart för sig att t.ex. en volontär omfattas av skyddet mot repressalier måste den föreslagna regleringen läsas enligt följande. Volontären utför arbete/uppgifter för någon eller hos någon men är inte arbetstagare hos den personen – ”arbetsgivaren” – men omfattas av skyddet trots att ”arbetsgivaren” inte är någon arbetsgivare utan är ”någon annan som har en rapporterande person under sin ledning och kontroll”. Om volontären inte anses stå under ledning och kontroll av personen i fråga omfattas inte volontären av skyddet.

I avsnitt 6.5.3 anges vem förbuden ska rikta sig till. Av motivtexten framgår att lagtexten inte ska läsas på ovan angivet sätt utan att med arbetsgivare ska förstås även den som inte är arbetsgivare, t.ex. den person hos vilken det finns en volontär eller en praktikant. Utan att i lagtexten ange att en person i vissa fall ska betraktas som arbetsgivare i relation till vissa personer i verksamheten utan att vara det, kan inte den nuvarande lagtexten anse omfatta dessa ”arbetsgivare” (jfr 2 § nuvarande visselblåsarlagen).

För att t.ex. ett skadeståndsrättsligt ansvar ska kunna utkrävas måste det klart framgå av lagtexten vem som skyddas i relation till vem. Den nuvarande lagtexten uppfyller inte det kravet, för det fall det med arbetsgivare i 3 kap. 3 § avses något annat än just en arbetsgivare i relationen arbetsgivare – arbetstagare.

Som redan anförts kan lagens utformning, i nu behandlad del, inte godtas, utan måste omarbetas.

Alternativa utformningar

Enligt Arbetsdomstolens mening bör man överväga om det är möjligt att behandla de olika grupperna i separata avsnitt/kapitel, t.ex. ett för arbetstagare – arbetsgivare i vid bemärkelse och ett för egenföretagare, personer i företagsledning m.fl. och verksamma aktieägare.

Diskrimineringslagen har en uppbyggnad som särskiljer arbetstagare och

vissa andra personer i en arbetsgivares verksamhet som har en arbetstagarliknande position, från andra områden. Även företagshemlighetslagen lyckas behandla olika grupper så att det klart framgår vem som avses.

Ett annat alternativ är att använda en annan teknik och andra begrepp. Ett sätt kan vara att ange vad vissa rättssubjekt inte får göra, dvs. ett förbud (jfr t.ex. 4 § i nuvarande visselblåsarlagen).

Eftersom lagen är avsedd att omfatta rapportering av information om missförhållanden i den verksamhet som den rapporterande personen är, har varit eller kan komma att bli verksam i, eller i en annan verksamhet som den rapporterande personen är eller har varit i kontakt med genom sitt arbete (jfr 2 kap. 4 §), ligger det nära till hands att den som utövar sådan verksamhet ska omfattas av förbudet. Denna skulle kunna benämnas berörd verksamhetsutövare (jfr *berörd person* i 1 kap. 6 §), jfr även lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter.

Kapitel 2 skulle då kunna inledas med en bestämmelse om att berörda verksamhetsutövare inte får hindra eller försöka hindra den rapporterande personen från att rapportera information om missförhållanden i enlighet med vad som anges i kapitlet, och heller inte får vidta repressalier mot den rapporterande personen på grund av att personen har rapporterat information om missförhållanden i enlighet med vad som anges i kapitlet.

Det närmare förutsättningarna för att skyddas mot hinder respektive repressalier skulle därefter – enligt mönster från nuvarande visselblåsarlagen – kunna anges som ”Skyddet enligt x § gäller om rapporteringen sker via interna rapporteringskanaler enligt 4 kap.”.

Den primärt skyddade personkretsen skulle kunna beskrivas som en person som i ett arbetsrelaterat sammanhang som

- arbetstagare,
 - arbetssökande,
 - volontär eller som söker volontärplats,
 - praktikant eller som söker praktikplats,
 - egenföretagare,
 - person i ett företags förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan, eller
 - aktieägare som är verksam i det bolag personen äger aktier i,
- får del av information och rapporterar om missförhållanden i den verksamhet som personen är, har varit eller kan komma att bli verksam i, eller i en annan verksamhet som personen är eller har varit i kontakt med genom sitt arbete eller uppdrag.

Arbetsdomstolen vill härefter lämna följande synpunkter på lagförslaget.

Avsnitt 6.3.4 – Tillämpningsområde

1 kap. 2 §

Det är mycket svårt, även för en jurist, att överblicka vilka missförhållanden som omfattas av hänvisningarna i första stycket 1 och 2. För att tydliggöra att lagen omfattar alla missförhållanden av allmänt intresse, oavsett om de omfattas av visselblåsardirektivet, kan det övervägas att föra innehållet i punkten 3 till ett första stycke (se nedan).

Det föreslagna rekvisitet ”mycket allvarligt missförhållande” i tredje stycket framstår som en inskränkning av skyddsomfånget jämfört med den gällande visselblåsarlagen, som ju är tillämplig på rapportering av ”allvarliga missförhållanden” även när dessa avser visselblåsarens egna arbets- eller anställningsförhållanden. En sådan inskränkning torde inte vara avsedd, särskilt med beaktande av artikel 25 i direktivet.

Med hänsyn till dessa synpunkter skulle 1 kap. 2 § kunna ges följande lydelse.

Lagen omfattar rapportering av missförhållanden för vilka det finns ett allmänintresse av att de kommer fram. Lagen omfattar därmed rapportering av missförhållanden som utgörs av handlanden eller underlåtenheter som strider mot

1. en direkt tillämplig unionsrättsakt inom tillämpningsområdet för Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1936 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten, eller
2. lag eller andra föreskrifter som genomför eller kompletterar en unionsrättsakt inom tillämpningsområdet för samma direktiv.

Lagen omfattar dock inte rapportering som endast rör den rapporterade personens egna arbets- eller anställningsförhållanden, om det inte rör sig om ett allvarligt missförhållande.

Avsnitt 6.3.6 – Definition av begreppen rapport eller rapportering

1 kap. 6 §

I 1 kap. 6 § definieras begreppen *rapport eller rapportering*.

Artikel 5 i direktivets svenska språkversion definierar *rapportering* som ”muntligt eller skriftligt tillhandahållande av information om överträdelser”. I andra språkversioner talas om t.ex. ”communication of information”, ”communication d’informations” och ”Mitteilung von Informationen”. Ordet ”tillhandahålla”, som är synonymt med bl.a. ”ställa till förfogande” och ”erbjuda”, framstår som ett något passivt och abstrakt uttryck i sammanhanget. I stället för ordet tillhandahållande skulle ordet *lämnande* kunna användas. Rapport eller rapportering skulle alltså definieras som ett muntligt eller skriftligt lämnande av information.

Möjligen bör även verbet *att rapportera*, som används på många ställen i förslaget, definieras.

Avsnitt 6.3.1 – Deltagare i arbetsmarknadspolitiska program

2 kap. 1 §

2 kap. 1 § anges som skyddade personer bl.a. arbetstagare och praktikanter. Som utredningen anger kan deltagare i arbetsmarknadspolitiska program vara arbetstagare och ingår då i den skyddande gruppen.

I 7 § lagen (2006:625) om arbetsmarknadspolitiska program anges följande.

Den som tar del av ett arbetsmarknadspolitiskt program ska inte anses som arbetstagare om inte programmet gäller

1. en anställning med anställningsstöd,
2. en anställning med lönebidrag,
3. skyddat arbete,
4. reguljärt arbete inom ramen för jobb- och utvecklingsgarantin,
5. reguljärt arbete inom ramen för jobbgarantin för ungdomar, eller
6. en anställning med särskilt stöd för introduktion och uppföljning (SIUS).

De uppräknade personerna är alltså arbetstagare, tvärtemot vad utredningen anger (s. 158), och omfattas därmed av begreppet arbetstagare i den föreslagna lagtexten (2 kap. 1 §).

Det utredningen anför om att dessa arbetstagare skulle vara undantagna från nu gällande visselblåsarlag är felaktigt.

Det är således deltagare i andra arbetsmarknadspolitiska program, än de som uppräknas i 7 § lagen (2006:625) om arbetsmarknadspolitiska program, som inte är arbetstagare. Vilka dessa är har utredningen inte

redovisat och någon närmare analys av om dessa bör omfattas av skyddet har därmed inte gjorts.

Avsnitt 6.3.2 – Skydd även efter avgång och före tillträde

2 kap. 2 §

Enligt förslaget gäller det utvidgade skyddet enligt 2 kap. 2 § en rapporterande person som ”tillhör en personkategori som avses i 1 §”.

1 § omfattar arbetstagare men inte arbetssökande. Skyddet omfattar således en arbetstagare som rapporterar information om missförhållanden som han eller hon fått under rekryteringsprocessen under förutsättning att personen blir anställd (blir arbetstagare). En arbetssökande som under en rekryteringsprocess har fått information om något missförhållande hos den tilltänkta arbetsgivaren omfattas dock inte av den föreslagna regleringen, enligt dess ordalydelse, om han eller hon inte anställs. Personen blir aldrig arbetstagare och kan då inte anses omfattas av 2 kap 1 §, vari arbetssökande inte ingår.

Lokutionen ”innan personen har börjat inom en verksamhet” ger därutöver intryck av att skyddet gäller endast under förutsättning att personen sedermera börjar i verksamheten, vilket inte är avsikten enligt utredningen, se s. 675.

Lagtexten bör omformuleras.

Avsnitt 6.3.6 – Skydd vid rapportering via interna rapporteringskanaler

2 kap. 6 och 7 §§

Enligt utredningens förslag skyddas en rapporterande person, som är verksam hos en verksamhetsutövare som har inrättat interna rapporteringskanaler som uppfyller lagens krav, om personen använder

dessa kanaler. Om den rapporterende personen rapporterar på annat sätt till verksamhetsutövaren än just genom dessa kanaler omfattas dock personen inte av skyddet. En person hos någon som har inrättat rapporteringskanaler och som i stället lämnar information om missförhållanden t.ex. direkt till en högre chef hos verksamhetsutövaren (som inte är en del av rapporteringskanalen) omfattas således inte av skyddet. Detta innebär en försvagning av visseblåsarskyddet jämfört med 5 § i den gällande visseblåsarlagen. Arbetsdomstolen ifrågasätter om förslaget i denna del är förenligt med artikel 25 i direktivet.

Det kan vidare befaras att en avgörande fråga vid tvist kan bli huruvida verksamhetsutövarens ”kanaler och förfaranden” i alla delar har uppfyllt lagens krav, vilket för en utomstående betraktare ofta kan framstå som mindre väsentligt.

Om förslaget genomförs bör det, av rättssäkerhetsskäl, i 2 kap. 7 § hänvisas till de bestämmelser i lagen som ”kraven i denna lag” syftar på.

Avsnitt 6.3.8 – Skydd vid rapportering till myndighet på annat sätt än via externa rapporteringskanaler

2 kap. 9 §

2 kap. 9 § 1 bör omformuleras så att det tydligare framgår att den punkten är tillämplig när mottagaren vid den interna rapporteringen *antingen* inte har vidtagit skäliga uppföljningsåtgärder *eller* inte har lämnat återkoppling om uppföljningen inom angiven tidsfrist.

Avsnitt 6.3.10 – Offentliggörande

2 kap. 11 §

Enligt 2 kap. 11 § kommer den som offentliggör information, som huvudregel enligt punkten 1, att omfattas av visseblåsarskyddet endast under förutsättning att han eller hon först har vänt sig till en myndighet. Detta är en förändring i förhållande till den gällande visseblåsarlagen. Arbetsdomstolen har inga synpunkter på om förändringen bör genomföras. Det är dock fråga om en så påtaglig förändring av rättsläget att regeringen och riksdagen tydligt bör ta ställning till om förändringen är önskvärd eller inte.

Vidare bör det särskilt framhållas i det fortsatta lagstiftningsarbetet (kommande författningskommentar) att de övriga rättsregler som ger skydd för den som offentliggör information inte påverkas, vilket utöver grundlagarna innefattar bl.a. Europakonventionen och lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter (jfr betänkandet s. 684).

Avsnitt 6.4 – Skydd i form av ansvarsfrihet

3 kap. 1 §

I 3 kap. 1 § anges att en rapporterende person, som uppfyller förutsättningarna i lagen för skydd, *inte får göras ansvarig* för att ha rapporterat information som omfattas av tystnadsplikt under vissa angivna förutsättningar.

Utredningen anför att regeln införs i första hand för att ansvarsfrihet ska gälla för den som bryter mot författningsreglerad tystnadsplikt.

Utredningen anser dock att regleringen blir enklare att tillämpa om ansvarsfriheten gäller för den som bryter mot tystnadsplikt, oavsett om tystnadsplikten följer av lag avtal eller annan grund (se s. 218).

Arbetsdomstolen är inte övertygad om att så är fallet.

Det är svårt att förstå innebörden av lokutionerna ”får inte göras ansvarig” och ”ansvarsfrihet”. I författningskommentaren anges att med uttrycket *göras ansvarig för* avses att hållas ansvarig straffrättsligt, förvaltningsrättsligt och civilrättsligt, t.ex. dömas till fängelse eller ersättningskyldighet.

Om Arbetsdomstolen förstår utredningen rätt ska en arbetstagare som bryter mot en med arbetsgivaren avtalad tystnadsplikt, och som uppfyller kriterierna i övrigt, inte vara skadeståndsskyldig eller skyldig att betala ett avtalat vite. Att beskriva detta förhållande som ansvarsfrihet framstår för domstolen som främmande.

Av den föreslagna lagtexten i fråga framgår inte tydligt att ansvarsfriheten är av såväl offentligrättslig som civilrättslig karaktär, och inte heller mot vilka motparter som ansvarsfriheten kan göras gällande.

Arbetsdomstolen är, som sagt, inte övertygad om att bestämmelsen är nödvändig för att motverka (civilrättsliga) påföljder för överträdelser av tystnadsplikter som följer av avtal. Sådana påföljder motverkas i tillräcklig grad av förbuden mot hindrande åtgärder och repressalier, samt av att lagen är tvingande.

Bestämmelsen bör inriktas mot tystnadsplikter som följer av lag eller annan författning.

Som alternativ till begreppet ansvarsfrihet i 3 kap. 1 § första stycket och för det fall avtalad tystnadsplikt ska omfattas, kan t.ex. följande formulering övervägas.

Den som uppfyller förutsättningarna för skydd enligt (lagrum) är, gentemot såväl det allmänna som andra berörda verksamhetsutövare tillförsäkrad rätten att rapportera information om missförhållanden utan hinder av att han eller hon enligt lag eller författning eller till

följd av avtal omfattas av tystnadsplikt, under förutsättning att personen har rimliga skäl ...”.

Det är vidare oklart om ansvarsfriheten ska innebära att inget brott har begåtts, som t.ex. vid handlande i nöd (jfr 3 kap. 4 §). De angivna förutsättningarna för ansvarsfrihet synes emellertid vara för handen redan i det ögonblick som informationen rapporteras, vilket bör tala för att inget brott därmed begås.

3 kap. 2 §

Enligt 3 kap. 2 § är alla förutsättningar för s.k. ansvarsfrihet inte regelmässigt för handen när en bestämmelse om anskaffande av information överträds, eftersom anskaffande av information vanligtvis föregår rapporteringen. Av detta, och av definitionen i 1 kap. 6 § av rapporterande person, synes följa att den som anskaffar information i strid med t.ex. verksamhetsutövarens bestämmelser, och i syfte att rapportera om missförhållanden, inte omfattas av ansvarsfrihet förrän personen faktiskt rapporterar ett missförhållande. Tills detta har skett hindrar inte den föreslagna lagtexten att verksamhetsutövaren ”gör personen ansvarig”. Om personen utifrån den anskaffade informationen drar slutsatsen att det i själva verket inte finns något missförhållande har personen inget att rapportera och kan därmed aldrig försäkra sig om ansvarsfrihet för sitt anskaffande.

3 kap. 4 §

Om inget brott har begåtts är bisatsen överflödigt (jfr synpunkterna på 3 kap. 1 §).

Avsnitt 7.6 – Intern visselblåsarfunktion

4 kap.

I 4 kap. 1 § används begreppet arbetsgivare. Visserligen är det så att det enbart är arbetsgivare som har anställda, men eftersom lagens bestämmelser inte är begränsade till den fysiska eller juridiska personens agerande i egenskap av arbetsgivare, är det ändå missvisande att använda det begreppet. Uttrycket arbetsgivare bör därför inte användas, utan kan bytas ut mot t.ex. ”verksamhetsutövare” eller ”den”.

I 4 kap. 1 § anges att endast större arbetsgivare (50 eller fler arbetstagare) är skyldiga att ha interna rapporteringskanaler. Det bör i bestämmelsen tydligt anges att även andra arbetsgivare (verksamhetsutövare) frivilligt kan inrätta interna rapporteringskanaler i enlighet med bestämmelserna i kapitlet. Detta tydliggör då att det skydd som ges enligt 2 kap. 6 § omfattar även rapportering i sådana frivilligt inrättade rapporteringskanaler. På motsvarande sätt gäller då skyddet enligt 2 kap. 7 § om frivilligt inrättade rapporteringskanaler finns men inte uppfyller kraven i 4 kap.

4 kap. 1 § skulle t.ex. kunna ges följande lydelse.

En verksamhetsutövare som vid ingången av kalenderåret hade 50 eller fler arbetstagare är skyldig att ha sådana interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning som anges 3–5 samt 8 och 9 §§.

Andra verksamhetsutövare, än de som omfattas av första stycket, får inrätta sådana interna rapporteringskanaler och förfaranden som anges där

Avsnitt 7.17 – Arbetsgivares samråd med arbetstagarorganisation i beslut om rapporteringskanaler

4 kap. 10 §

I 4 kap 10 § anges att det i fråga om en arbetsgivares beslut om interna rapporteringskanaler finns bestämmelser om förhandlingsskyldighet i 11–14 §§ medbestämmandelagen.

Det är inte korrekt att det i de angivna bestämmelserna i medbestämmandelagen finns regler om förhandlingsskyldighet avseende just en arbetsgivares beslut om interna rapporteringskanaler. Utredningen anger att vad som avses med den föreslagna bestämmelsen är att den är en upplysning om att för det fall ett arbetsgivarbeslut i frågan utgör en viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet eller arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden så är 11 § medbestämmandelagen tillämplig.

Bestämmelsen skulle kunna formuleras enligt följande.

I 11–14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet finns bestämmelser om förhandlingsskyldighet som är tillämpliga på arbetsgivares beslut om interna rapporteringskanaler under de förutsättningar som följer av de bestämmelserna.

Det bör dock enligt Arbetsdomstolens mening övervägas om det inte i lagen bör anges att ett beslut om att inrätta interna rapporteringskanaler är ett beslut som 11–14 §§ medbestämmandelagen ska vara tillämplig på.

Avsnitt 16 – Rättegången

11 kap. 1 §

I 11 kap. 1 § andra stycket anges att den som vidtar den hindrande åtgärden eller repressalien ska anses som arbetsgivare. Huruvida en person (fysisk eller juridisk) har vidtagit en hindrade åtgärd eller repressalie kommer troligen ofta att vara tvistigt när talan väcks. Den som processuellt ska likställas med en arbetsgivare är den hos vilken volontäruppgifterna, praktiken och arbetet utförs eller skulle ha utförts. Även vem som ska anses som arbetstagare bör justeras.

Vidare bör hänvisning ske till medbestämmandelagen och inte till 4 kap. 7 § arbetstvistlagen första stycket, eftersom det i sistnämnda lagrum talas om förhandling enligt både medbestämmandelagen och kollektivavtal. Vilken innebörd kollektivavtal (s.k. förhandlingsordningar) har bör inte bestämmas i lag utan av de avtalsslutande parterna eller domstol på talan av dem.

Andra och tredje stycket i förslaget kan formuleras enligt följande.

I mål som avses i första stycket ska som arbetstagare anses också den som söker arbete, den som söker eller fullgör praktik eller uppgifter som volontär eller som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd arbetskraft. Den hos vilken praktiken, volontärarbetet eller arbetet utförs eller skulle ha utförts ska anses som arbetsgivare. Detta gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

Detta yttrande har beslutats av ordförandena Cathrine Lilja Hansson,
Karin Renman, Jonas Malmberg och Sören Öman.

Föredragande har varit rättssekreteraren Jonas Eklund.

På Arbetsdomstolens vägnar

Cathrine Lilja Hansson