



Arbetsmarknadsdepartementet  
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö  
[a.remissvar@regeringskansliet.se](mailto:a.remissvar@regeringskansliet.se) och  
[maria.rasmussen@regeringskansliet.se](mailto:maria.rasmussen@regeringskansliet.se)

A2020/01490/ARM

## REMISSYTTRANDE

### Yttrande över betänkandet *Ökad trygghet för visselblåsare (SOU 2020:38)*

#### Sammanfattning

Sparbankernas Riksförbund (hädanefter refererat till som Förbundet) har beretts tillfälle att yttra sig över betänkandet *Ökad trygghet för visselblåsare* och väljer med anledning av det att föra fram ett antal synpunkter. Förbundet välkomnar de sänkta kraven för rapporterade personer att omfattas av visselblåsarskyddet, men avstyrker den del i förslaget som avser att beslut om föreläggande som inte förenats med vite inte ska vara överklagbart.

Ett kreditinstitut med en god styrning, riskhantering och kontroll har rutiner och processer för att kunna åtgärda brister som beror på missförhållanden i verksamheten. När det ändå uppstår brister i ett instituts styrning, riskhantering och kontroll, fyller visselblåsaren en vital funktion och roll genom att uppmärksamma institutet om allvarliga brister, som ledningen saknar kännedom om.

Samtidigt som det finns ett starkt intresse av att avhjälpa missförhållanden i verksamheten är det likväl viktigt att ett kreditinstitut, i egenskap av arbetsgivare tillgodoses ett tillräckligt skydd för att företagshemligheter eller andra känsliga uppgifter inte olagligen anskaffas, utnyttjas eller röjs. Uppgifter i rapporter om missförhållanden kan innebära omfattande renomméskador och skadar förtroendet för finansiella företag. Ett högt förtroende från marknadsaktörerna, samhället och kunderna är en av de viktigaste tillgångarna som ett finansiellt företag har och därmed är det viktigt att lagstiftningen även skyddar arbetsgivarens rättigheter.



Förbundet vill understryka vikten av att det vid genomförandet av visseblåsardirektivet<sup>1</sup> i svensk rätt säkerställs en rimlig balans vid intresseavvägningen, mellan å ena sidan det övergripande skyddet för känsliga uppgifter om arbetsgivarens verksamhet och å andra sidan arbetstagarens behov av skydd mot arbetsrelaterade repressalier.

## Synpunkter

### *Beslut om föreläggande som inte förenats med vite ska inte få överklagas*

Förbundet bedömer att det saknas skäl att frångå allmänna förvaltningsrättsliga principer om att beslut som går någon emot ska vara överklagbart oavsett om det förenas med vite eller inte.<sup>2</sup> Att frångå dessa principer skulle förhindra ett kreditinstitut, i egenskap av arbetsgivare att få till stånd en oberoende prövning av ett tillsynsmyndighetsbeslut och är inte motiverat utifrån en rättssäkerhetssynpunkt. Enligt allmänna förvaltningsrättsliga principer ska det finnas en möjlighet att överklaga beslut som har en påvisbar effekt.<sup>3</sup> Rättspraxis från HFD ger även stöd för att det är de faktiska konsekvenserna för den som påverkas som är avgörande vid bedömningen om ett beslut ska anses vara överklagbart eller inte.<sup>4</sup>

Ett beslut från tillsynsmyndigheten kommer innebära faktiska konsekvenser för ett kreditinstitut. Om en tillsynsmyndighet bedömer att ett instituts interna rapporteringskanaler och förfaranden är bristfälliga, men utfärdar ett föreläggande utan vite, medför det ändå konkreta konsekvenser. Den faktiska konsekvensen kan medföra ökade kostnader för institutet som kommer att åtgärda bristerna som hänför sig till rapporteringssystemet. Det bör starkt ifrågasättas om utformningen av en sådan sanktion är förenlig med direktivets bestämmelser om att sanktionen ska vara proportionerlig och effektiv, se artikel 23 i direktivet. Mot bakgrund av ovan resonemang, avstyrker Förbundet utredarens förslag i denna del.

### *Sänkta krav för att omfattas av skyddet för visseblåsare*

Förbundet noterar att det har skett en sänkning av kraven för att visseblåsare ska omfattas av lagens skydd. Ett exempel på detta är att personkretsen utvidgats till att omfatta fysiska, och om vissa förutsättningar är uppfyllda även juridiska personer som tar del av information om missförhållanden i ett arbetsrelaterat sammanhang. Därtill har begrepps användningen i utredarens förslag, som grundar sig i direktivets ordalydelse ändrats i jämförelse med den

---

<sup>1</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1936 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten, hädanefter refererat till som direktivet.

<sup>2</sup> Se prop. 2016/17:180 s. 248.

<sup>3</sup> Se prop. 2016/17:180 s. 248

<sup>4</sup> Se prop. 2016/17 s. 249.



gällande lydelsen av visselblåsarlagen<sup>5</sup>. I den befintliga lydelsen av visselblåsarlagen används rekvisitet befogad anledning att slå larm. Detta kan jämföras med utredarens förslag där rekvisitet rimliga skäl att tro att informationen om missförhållanden som rapporterats är sann. Förbundet bedömer att detta innebär att kraven för nivån av kännedom den rapporterade personen förväntas ha om missförhållanden har sänkts och att det därmed innebär att kraven för att visselblåsare ska omfattas av lagens skydd därmed även har sänkts, vilket välkomnas.

#### *Interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning*

Förbundet delar utredarens bedömning att mindre arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare ska få en valmöjlighet att välja om interna rutiner för rapportering ska inrättas eller inte. På så sätt utnyttjas inte valmöjligheten i artikel 8.7 i direktivet att arbetstagare med färre än 50 arbetstagare får en skyldighet att inrätta kanaler och förfaranden för intern rapportering.

Beträffande arbetsgivarens skyldighet att lämna en återkoppling om vidtagna åtgärder till visselblåsaren noteras följande. Utredaren har bedömt att återkopplingskravet ska genomföras i svensk rätt på så sätt att rapporteringen endast ska ske i skälig utsträckning. Detta innebär att arbetsgivaren får en nödvändig säkerhetsventil att under vissa förutsättningar utelämna sådana uppgifter som omfattas av en eventuell tystnadsplikt. Förbundet delar utredarens bedömning att det inte bör anses vara nödvändigt att gå längre än vad direktivet kräver och ställa högre krav i detta avseende.

#### *Direktivets uppmaning om att medlemsstaterna ska uppmuntra till rapportering via interna rapporteringskanaler i första hand*

Förbundet anser att det finns en skillnad i ordalydelsen mellan bestämmelserna i direktivet och i utredarens förslag, vad gäller rapportering via interna rapporteringskanaler och ställer sig frågande till om formuleringen är avsiktlig. I annat fall menar Förbundet att den svenska lagstiftningen ska utformas så direktivnära som möjligt.

I artikel 7.2 i direktivet anges att medlemsstaterna ska uppmuntra till att rapportering sker via interna rapporteringskanaler i första hand och i andra hand externt. I artikel 15.1 a i direktivet förespråkas att den rapporterade personen först ska ha rapporterat internt och externt, eller direkt externt<sup>6</sup> innan ett offentliggörande av ett larm. I motsvarande bestämmelse, dvs. i utredarens förslag<sup>7</sup> till 2 kap. 11 § finns en skrivning om att den rapporterade personen ska ha rapporterat externt till myndighet innan ett offentliggörande, men det saknas en hänvisning till att visselblåsaren först ska ha slagit larm internt. I utredarens förslag saknas således en uppmaning om att den rapporterade personen i första hand ska rapportera

---

<sup>5</sup> Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.

<sup>6</sup> Omfattar situationer där visselblåsaren har slagit larm internt till arbetsgivaren enligt kapitel II i direktivet och externt till myndigheter enligt kapitel III i direktivet, men ingen lämplig åtgärd har vidtagits inom en rimlig tidsfrist.

<sup>7</sup> Se sidorna 684–686 i utredarens förslag.



internt under normala förutsättningar (ej när det föreligger särskilda situationer till följd av att missförhållandet utgör t.ex. en överhängande eller uppenbar fara).

När det gäller användningen av begreppet offentliggörande i utredarens förslag anser Förbundet att begreppet spridning är mer lämpligt för en reglering som syftar till att omfatta både den privata och offentliga sektorn.

Stockholm den 13 oktober 2020

SPARBANKERNAS RIKSFÖRBUND

Ewa Andersen  
Verkställande Direktör

Anna Welsapar