

Arbetsmarknadsdepartementet

2020-10-19

Lise Donovan  
070-28 56 210  
lise.donovan@tco.se

## Remissyttrande över betänkandet Ökad trygghet för visseblåsare, SOU 2020:38

Refnr: A2020/01490/ARM

Arbetsmarknadsdepartementet har berett TCO tillfälle att yttra sig över betänkandet *Ökad trygghet för visseblåsare (SOU 2020:38)* och inkommer härmed med följande yttrande.

TCO lämnar kommentarer och synpunkter enbart på de förslag som är av särskilt intresse för TCO.

### Sammanfattning

TCO:s utgångspunkt är att det är viktigt med ett starkt skydd för arbetstagare som visseblåser om missförhållanden. Men en sådan skyddslagstiftning måste vara enkel och lätt att förstå för dem som lagen är avsedd att skydda. Tyvärr lever inte utredningens lagförslag om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden upp till det. Lagförslaget bör därför omarbetas för att bli mer begripligt, tillgängligt och användarvänligt.

I detta sammanhang vill TCO särskilt lyfta fram följande frågor:

TCO vill när det gäller den skyddade personkretsen betona att det framför allt är arbetstagare, praktikanter, volontärer och egenföretagare som är mest utsatta när de visseblåser och därför i störst behov av skydd mot repressalier. Därför bör lagstiftarens huvudfokus ligga på att hitta användarvänliga och lättillgängliga rutiner och regelverk för dessa kategorier.

TCO understryker vikten av att "arbetstagare" i lagförslagets betydelse omfattar det svenska arbetsrättsliga arbetstagarbegreppet.

TCO anser att lagförslaget ställer för högt krav för att erhålla skydd när det gäller larm om den rapporterade personens egna arbets- eller anställningsförhållanden, och menar att det är en otillåten inskränkning av det skydd som redan finns i dag.

TCO menar att anställdas rätt att internt larma skyddat direkt till en representant för arbetsgivaren, utan att använda särskilda rapporteringskanaler, måste värnas i det fortsatta lagstiftningsarbetet.

TCO gör gällande att dagens visselblåsarlag ger bättre förutsättningar att direkt larma externt i vissa avseenden och framför allt att offentliggöra uppgifter än vad utredningsförslagets motsvarighet gör.

TCO vill att det införs ett lagfäst skydd mot repressalier när en rapporterende person fullgör en rättslig skyldighet att anmäla eller slå larm om olika former missförhållanden till sin arbetsgivare eller en tillsynsmyndighet. Det gäller till exempel sjuksköterskor.

TCO anser att en visselblåsare bör ha rätt att samla in även ”hemliga” uppgifter under förutsättning att personen inte begår något brott vid insamlandet.

TCO hävdar att det ska införas en generell möjlighet att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande som utgör en repressalie på grund av att personen har rapporterat information om missförhållanden.

TCO anser att det måste göras klart i den kommande propositionen att en medlem kan samråda med sin fackliga organisation om frågor som är relaterade visselblåsning och tillämpningen av den nu föreslagna lagen utan att det får några negativa konsekvenser för visselblåsaren och dennes skydd.

TCO motsätter sig offentligrättslig tillsyn om arbetsmarknadens parter har använt sig av lagens semidispositivitet och ingått kollektivavtal om interna rapporteringskanaler m.m. Efterlevnaden av kollektivavtal bör i sedvanlig ordning och enligt den svenska arbetsmarknadsmodellen skötas av parterna själva.

TCO anser att det bör införas en skadeståndsskyldighet för den arbetsgivare som inte inrättar interna rapporteringskanaler enligt lag.

TCO ifrågasätter om Arbetsmiljöverket är en lämplig tillsynsmyndighet utifrån att verket riskerar att överbelastas med andra uppdrag än att ägna sig åt sin kärnverksamhet som rör arbetsmiljö.

TCO anser att det bör övervägas att införa en mer direktivnära bevisregel.

TCO ser en allvarlig risk för att anställda i den offentliga sektorn och de som omfattas av lagen om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter<sup>1</sup> uppfattar det som att meddelarskyddet i den lagen och i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen ersätts eller begränsas genom att de anvisas till arbetsgivarens interna rutiner. Det bör därför erinras i lagförslagets 1 kap. 1 § att meddelarskyddet

---

<sup>1</sup> Lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter

alltjämt gäller och att tryck- och yttrandefrihetsgrundlagarna är överordnade den lag som nu föreslås.

### **Bakgrund**

TCO anser att det är angeläget att ha ett starkt skydd för arbetstagare som slår larm om missförhållanden på arbetet. TCO är övertygat om att 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, att olika oegentligheter och olägenheter kommer till arbetsgivarens kännedom tidigare och att skadan därför ofta kan begränsas eller helt förebyggas. Sådana missförhållanden kan framföras på flera sätt till exempel genom direktkontakt med en arbetsgivarrepresentant, via interna larmrutiner, genom kontakt med sin fackliga organisation eller publicering offentligt i media. Vilket som är det lämpligaste sättet att larma beror på omständigheterna i det enskilda fallet, bland annat hur allvarligt och akut förhållandena är som man larmar om.

Sverige har sedan 2017 en horisontell arbetsrättslig lag om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden<sup>2</sup> (visselblåsarlagen). TCO är positiv till denna korta men kärnfulla och relativt ”enkla” lag men vi kan samtidigt konstatera att den inte i alla delar ger ett tillräckligt och fullgott skydd för visselblåsaren.

TCO välkomnade därför kommissionens initiativ till ett EU-direktiv då detta i vissa delar tycktes kunna ge ett mer långgående skydd och i andra delar fylla ut luckorna i visselblåsarlagen, visserligen endast inom direktivförslagets mer begränsade tillämpningsområde. I oktober 2019 antogs direktivet<sup>3</sup> om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten (direktivet), och ska därför nu genomföras i Sverige.

TCO vill i detta sammanhang också påminna om att det allmänna syftet med direktivet och den svenska visselblåsarlagen är att oegentligheter ska kunna avslöjas och att företags och myndigheters verksamheter ska förbättras. Det är dessa gynnsamma samhällseffekter som ett stärkt visselblåsarskydd i förlängningen är tänkt att skapa. I frågor där det är svårt att bestämma på vilket sätt som direktivet bäst kan genomföras bör detta syfte tjäna som vägledning. Det borde i praktiken leda till att ”bättre förutsättningar för visselblåsaren” får fälla avgörandet i besvärliga val mellan olika lagstiftningslösningar.

---

<sup>2</sup> Lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden

<sup>3</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1936 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten

## Vägvalsfrågor

*En eller två lagar? Allmän eller arbetsrättslig lag?*

TCO utgångspunkt är att en skyddslagstiftning måste vara enkel och lätt att förstå för dem som lagen är avsedd att skydda, inte minst när ett annat syfte med lagen är att uppmuntra till aktiva handlingar i form av visselblåsning som är till gagn för allmänintresset. Tyvärr lever inte utredningens lagförslag om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden som sammanför visselblåsarlagen och genomför direktivet upp till detta. TCO medger att det är en stor utmaning, i synnerhet med tanke på direktivets komplexitet och detaljeringsgrad.

Eftersom Sverige redan hade en för arbetstagare heltäckande skyddslagstiftning för visselblåsare när EU beslutade om direktivet och det dessutom innehöll en så kallad "non-regression clause" (artikel 25) gjorde TCO bedömningen att en enda men förbättrad och heltäckande visselblåsarlag skulle vara att föredra. Artikel 25 reglerar nämligen möjligheten att införa förmånligare bestämmelser för rapporterade personers rättigheter och anger dessutom att genomförandet av direktivet under inga omständigheter får utgöra skäl för att inskränka det skydd som redan finns i medlemsstaten.

Men när vi nu ser resultatet är TCO mycket tveksamt till om det är lämpligt, och ens försvarbart, att anta en lag i enlighet med utredningens förslag. Lagförslag är alltför oöverskådligt och komplicerat och TCO befarar att förslaget kommer att motverka syftet att få fler att larma om missförhållanden.

TCO anser därför i *första* hand att det troligtvis vore bättre att behålla den nu gällande arbetsrättsliga visselblåsarlagen, med nödvändiga tillägg och anpassningar. En sådan nödvändig anpassning är att egenföretagare bör omfattas av lagen. Därutöver behöver Sverige i sådana fall lagstifta om en minimal genomförandelag så att Sverige lever upp till direktivets krav.

Skulle inte detta vara praktiskt och tidsmässigt möjligt föreslår TCO i *andra* hand att utredningens förslag omarbetas och delas upp i tre tydliga delar. Första delen bör ha fokus på skyddet för visselblåsare i arbetslivet (dvs. arbetstagare, egenföretagare samt volontärer och praktikanter). Den andra delen som en separat och egen del för personer som ingår i företags förvaltnings-, lednings- och tillsynsorgan samt för aktieägare. Tredje delen bör fokusera på de delar av utredningens lagförslag som berör processuella och formella bestämmelser. Dessa senare bestämmelser tynger hela nuvarande lagförslaget eftersom de är insprängda på många olika ställen och gör lagen otillgänglig. Bestämmelserna är varken av omedelbart behov eller intresse för visselblåsaren, utan de riktar sig huvudsakligen till andra aktörer. Det är mycket angeläget att en omarbetning sker så att

en potentiell visselblåsare, fackliga organisationer och andra organisationer i civilsamhället enklare kan ta reda på om larmet omfattas av lagen och ger skydd för visselblåsaren samt vilka interna och externa vägar som kan användas och när man kan offentliggöra larmet. De bestämmelser som är centrala för del 1 i detta sammanhang är huvudsakligen följande: 1 kap 2 § (möjligen även 3 §), 2 kap och 3 kap samt 10 kap. 1 §.

Lagförslaget är inte en renodlad arbetsrättslig lag såsom den nuvarande visselblåsarlagen, utan är en blandning av en civil-, arbets- och offentligrättslig lag. Förslaget har dock de flesta delar som krävs för att vara en arbetsrättslig lag, men de är uppsplittrade på olika ställen i den omfattande lagen. En omstrukturering av bestämmelserna inom lagförslagets ramar skulle innebära en stor förbättring i detta avseende och skapa en lagstiftning som arbetstagare och de fackliga företrädarna kan känna igen och orientera sig i. Detta skulle kunna ge den nya visselblåsarlagen en bra start och ett genomslag som kan göra att lagen etableras på arbetsplatserna.

## Inledning

TCO kan inledningsvis konstatera att flera syften skiljer sig åt mellan den nu gällande visselblåsarlagen och direktivet som nu ska genomföras. Utgångspunkten för den svenska lagen är att det är ett viktigt samhällsintresse att arbetstagare som iakttar allvarliga missförhållanden i verksamheten slår larm om dessa missförhållanden. Genom arbetstagares larm kan allvarliga missförhållanden komma fram, åtgärdas eller undanröjas. Genom arbetstagares larm kan också allmänheten ges information om samhällsskadliga företeelser som till exempel korruption, miljöförstöring, marknadsmissbruk och vanvård. <sup>4</sup>

En annan utgångspunkt för visselblåsarlagen var att om man vill få arbetstagare att larma behövs ett förstärkt skydd mot repressalier och att reglerna skulle vara tydliga och lättillämpade. Betydelsen av att de materiella reglerna samlades och presenterades på ett överskådligt och pedagogiskt sätt betonades särskilt, vilket ansågs kunna bidra till att göra regleringen tydligare och enklare att förstå för enskilda arbetstagare som överväger att slå larm. <sup>5</sup>

I direktivet anges istället att rapporter och offentliggöranden från visselblåsare är på unionsnivå ett led i kontrollen av efterlevnaden av unionsrätten och unionens politik begränsat till de övriga EU-

---

<sup>4</sup> SOU 2014:31 Visselblåsare – stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden s. 21 f.

<sup>5</sup> Proposition 2015/16:128 s. 16 f.

direktiv som utgör direktivets tillämpningsområde.<sup>6</sup> Däremot står det inget om vikten att göra direktivet användarvänligt utan det betraktas sannolikt som en fråga för medlemsstaterna vid genomförandet av direktivet.

TCO kan i detta sammanhang också konstatera att de svenska tryck- och yttrandefrihetsgrundlagarna är överordnade den gällande visselblåsarlagen och det kommer även att gälla för den nya lagen.

TCO vill därför peka på att meddelarskyddet i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen för anställda i den offentliga sektorn och de som omfattas av lagen om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter<sup>7</sup> i de flesta fall ger ett bättre skydd än det nu aktuella lagförslaget och att det finns särskilda regler i grundlagarna om möjligheten att lämna uppgifter till media som också har företrädare framför den nya lagen.

TCO befävar att den grundlagsskyddade meddelarfriheten kommer att urholkas genom lagförslaget och det finns en uppenbar risk för en sammanblandning av meddelarskyddet och skyddet för den som rapporterar. Det kan till exempel gälla att de som omfattas av meddelarskydd tror och förutsätter att det finns ett efterforskningsförbud och källskydd även när de slår larm enligt den nu föreslagna lagen.

Det bör därför erinras i lagförslagets 1 kap. 1 § att meddelarskyddet alljämt gäller och att tryck- och yttrandefrihetsgrundlagarna är överordnade den lag som nu föreslås.

## **TCO:s synpunkter på vissa förslag i betänkandet**

### **Kapitel 6 Skyddet för rapporterade personer**

#### **6.2 Gällande rätt ger inte ett tillräckligt starkt skydd för rapporterade personer**

##### Utredningens förslag:

Svensk rätt uppfyller inte direktivets krav på skydd för rapporterade personer inom direktivets tillämpningsområde och måste införas i lag.

##### TCO:s inställning:

TCO *instämmer* i bedömningen att den svenska visselblåsarlagen inte lever upp till direktivets krav i alla delar och att dessa måste införas genom lagstiftning.

---

<sup>6</sup> EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) 2019/1936 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten, skäl 1 och 2.

<sup>7</sup> Lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter

### 6.3.1 Den primära personkretsen som ska omfattas av skyddet

#### Utredningens förslag:

Lagens skydd ska omfatta följande rapporterade personer:

1. arbetstagare,
2. egenföretagare,
3. volontärer och praktikanter,
4. personer som ingår i ett företags förvaltnings-, lednings eller tillsynsorgan, och
5. aktieägare som är verksamma i bolaget.

En rapporterad person ska definieras som en fysisk person som i ett arbetsrelaterat sammanhang får del av information om missförhållanden och rapporterar den.

#### TCO:s inställning:

TCO *tillstyrker* den föreslagna definitionen av begreppet ”rapporterad person”, dvs. beteckningen på den som visserligen. Vi kan dock se fördelar med att behålla visserligenlagens uttryck ”arbetstagare som slår larm” och vi kommer därför för tydlighetens skull huvudsakligen att använda det uttrycket i detta remissvar.

TCO vill när det gäller personkretsen understryka att det framför allt är arbetstagare, praktikanter, volontärer och egenföretagare (personer i punkterna 1-3) som är mer stadigvarande verksamma på arbetsplatsen och som per definition befinner sig i en underordnad ställning i förhållande till ledningen som är mest utsatta när de visserligen och därför i störst behov av skydd mot repressalier. Därför bör lagstiftarens huvudfokus ligga på att hitta användarvänliga och lättillgängliga rutiner och regelverk för dessa kategorier.

TCO vill i detta sammanhang även understryka vikten av att arbetstagare i lagförslagets betydelse omfattar det *svenska* arbetsrättsliga *arbetstagarbegreppet*.

Utredningen har använt sig av en i arbetsrättssammanhanget oortodox lagstiftningsstruktur och har inte, såsom brukligt är, utgått från relationen arbetsgivare och arbetstagare i lagförslaget. Alla som i något sammanhang är ”arbetstagare” och som befinner sig i en ”verksamhet” och fått information om missförhållanden kan rapportera detta via en ”arbetsgivares” interna larmrutiner och därmed få skydd. Denna arbetstagare behöver alltså inte nödvändigtvis vara anställd av den arbetsgivare vars interna larmrutiner kan användas för ett enskilt larm. Denna struktur kan uppfattas som ganska förvirrande för den som är van vid den mer

strikt användningen av dessa begrepp i övrig arbetsrättslig lagstiftning. Fler exempel på problem som kan uppstå med denna struktur följer nedan i remissvaret.

Denna struktur får dock vissa positiva konsekvenser, bland annat att de som är inhyrda eller egenföretagare som rör sig på mer än en arbetsgivares/uppdragsgivares arbetsplatser, typiskt sett, kan rapportera både till sin arbetsgivare och till den ”arbetsgivare” som man för tillfälligt är verksam hos.

I detta sammanhang noterar TCO även att utredningen visserligen bedömer att begreppet arbetstagare även innefattar inhyrda arbetstagare men att detta inte är uttryckt i lagtexten, men det framgår av utredningens resonemang och i författningskommentaren. TCO menar att ett förtydligande i lagtexten behövs för att det inte ska uppstå missförstånd, inte minst med tanke på att inhyrda arbetstagare uttryckligen inkluderas i den nuvarande visselblåsarlagen.

### **6.3.3 Även en sekundär personkrets ska omfattas av skydd** Utredningens förslag:

Lagens skydd i form av förbudet mot repressalier i lagförslagets 3 kap. 3 § även ska gälla till skydd för följande personer:

1. fysiska personer som i ett arbetsrelaterat sammanhang bistår den rapporterende personen vid rapporteringen, såsom förtroendevalda och skyddsombud,
2. fysiska personer som har anknytning till den rapporterende personen och som kan utsättas för repressalier i ett arbetsrelaterat sammanhang, såsom anhöriga och kollegor, och
3. juridiska personer som den rapporterende personen äger, arbetar för eller på annat sätt har anknytning till i ett arbetsrelaterat sammanhang.

#### TCO:s inställning:

TCO *tillstyrker* förslaget till genomförande av denna bestämmelse i direktivet. TCO anser dock att det finns behov av att utveckla när och hur en person kan övergå från den sekundära till den primära personkretsen.

En annan fråga som också behöver utvecklas är hur repressalieförbudet i 3 kap. 3 § ska tillämpas på den sekundära personkretsen. Vad avses till exempel med begränsningen ”i ett arbetsrelaterat sammanhang”, kan det vara andra än rapportörens arbetsgivare som utsätter någon i den sekundära personkretsen för repressalier? Överhuvudtaget ter sig 3 kap. 3 § svår att tillämpa på den sekundära personkretsen och TCO efterfrågar att det i den



kommande proposition utvecklar dessa och närliggande frågor och hur det är tänkt att skyddet ska fungera i praktiken.

Det är inte en tillfredsställande lösning att grundläggande frågor om skydd mot repressalier är oklara och där det endast hänvisas till att frågorna får lösas i rättspraxis.<sup>8</sup>

### **6.3.4 Lagen ska skydda rapportering av information om missförhållanden**

#### Utredningens förslag:

Lagens skydd ska gälla vid rapportering av information om missförhållanden som har uppstått eller som högst sannolikt kommer att uppstå i

- den verksamhet som den rapporterade personen är, har varit, eller kan komma att bli verksam i, eller
- en annan verksamhet som den rapporterade personen är eller har varit i kontakt med genom sitt arbete.

De missförhållanden som omfattas ska vara sådana som utgörs av handlanden eller underlåtenheter som

1. strider mot en direkt tillämplig unionsrättsakt inom tillämpningsområdet för EU-direktiv (EU) 2019/1936,
2. strider mot lag eller andra föreskrifter som genomför eller kompletterar en unionsrättsakt inom tillämpningsområdet för samma direktiv, eller
3. kan anses utgöra något annat missförhållande som det finns ett allmänintresse av att det kommer fram.

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

#### TCO:s inställning:

TCO *tillstyrker* regleringen om vilken verksamhet som berörs av lagförslaget. TCO noterar dock att bestämmelsen i 2 kap. 4 § huvudsakligen reglerar var informationen om missförhållandena ska härröra från för att omfattas av skyddet, än vilken typ av information som omfattas. För att få svar på den frågan måste man korsvis läsa med bland annat 1 kap. 2 § i lagförslaget.

TCO konstaterar att bestämmelsen i förslagets 1 kap. 2 § p 1 och 2 avser att genomföra direktivet och att p 3 avser att upprätthålla minst samma skydds nivå som redan finns enligt gällande rätt, huvudsakligen genom visseblåsarlagen (jfr artikel 25 p 2).

---

<sup>8</sup> SOU 2020:38 s. 165

TCO har inga synpunkter på genomförandeförslaget när det gäller de två första punkterna i förslagets 1 kap. 2 §.

Men TCO ifrågasätter om punkten 3 verkligen lever upp till direktivets artikel 25 p 2 om bevarande av skyddsnivå. Utredningen har visserligen valt att ta bort "allvarliga" i "allvarliga missförhållanden" i 1 § visselblåsarlagen, vilket TCO välkomnar, men samtidigt lagt till ett rekvisit om att det ska finnas ett "allmänintresse" av att missförhållandet kommer fram. Något krav på allmänintresse har inte tidigare ställs i visselblåsarlagen och TCO gör gällande att detta kan innebära en inskränkning i skyddet i strid med artikel 25.

TCO vill uppmärksamma att det finns en legaldefinition av begreppet "allvarliga missförhållanden" i visselblåsarlagen (1 §). Den anger att det som avses är brott med fängelse i straffskalan eller därmed jämförliga missförhållanden. Allmänintresse återfinns alltså inte i den definitionen och det är ett oklart begrepp som inte utan vidare låter sig fångas. Någon legaldefinition har inte heller föreslagits i den nya lagen. Allmänintresse torde vara något som är av intresse för eller berör alla eller många människor på ett bredare plan. Detta kan sättas i relation till ett särintresse. Det kan nog dessutom vara så att även om det förekommer brottslighet i en viss verksamhet så behöver det inte vara av ett allmänintresse, och därmed skulle en sådan fråga falla utanför den nya lagens tillämpningsområde.

Allmänintresse kan alltså vid en första anblick framstå som ett vitt begrepp som täcker in många tänkbara situationer men inom EU-rätten har en praxis utvecklats som gör att begreppets rättsliga tillämpningsområde är *snävt*.

Utredningen tycks även själv ha uppfattning att lagförslagets bestämmelse i åtminstone i vissa avseenden är snävare än i den nuvarande visselblåsarlagen. Utredningen motiverar detta bland annat med att allmänintresset är avgörande för när en anställd får slå larm om missförhållanden enligt företagshemlighetslagen<sup>9</sup>. Detta kan inte vara en relevant jämförelse. Företagshemlighetslagen behandlar frågan om när en anställd får offentliggöra uppgifter som är känsliga för ett företag, medan visselblåsdirektivet reglerar när en person får slå larm till en rapporteringskanal. TCO anser att fler uppgifter ska kunna lämnas till sådana kanaler, särskilt som det inte ens behöver handla om uppgifter som är särskilt känsliga för företaget.

TCO har dock en stor förståelse för svårigheten att omvandla den fulla innebörden av olika juridiska begrepp, från både svensk rätt och direktivet, till andra juridiska begrepp i den nya lagen och samtidigt undvika att inskränka det skydd som redan finns i gällande

---

<sup>9</sup> Lagen (2018:558) om företagshemligheter

rätt. TCO anser dock att lagstiftaren i sådana läge bör ta det säkra före det osäkra och välja att ha en god marginal vid implementeringen. Ett möjligt sätt är att ge stöd för en extensiv tolkning i propositionen, ett annat är att direkt i lagtexten ge en extra skyddsmarginal för att undvika ett felaktigt genomförande. När det gäller frågan om allmänintresse kommer det att behövas välutvecklade texter i den kommande propositionen.

TCO anser däremot att en ändring av den föreslagna lagtexten bör tillämpas när det gäller föreslagets 1 kap. 2 § sista stycke om "den rapporterade personens egna arbets- eller anställningsförhållanden".

TCO anser att det nya kravet på "mycket" allvarliga missförhållanden när det just gäller den rapporterade personens egna arbets- eller anställningsförhållanden är en klar skärpning av kravet jämfört med gällande rätt och därför inte tillåtet enligt artikel 25 p 2 i direktivet. Det utredningen har gjort är alltså inte bara att behålla "allvarliga missförhållanden", som är omotiverat strängt, för denna typ av rapportering utan bestämmelsen har dessutom förstärkts och därmed begränsats genom att lägga till "mycket".

TCO anser, liksom utredningen, att frågor som *endast* rör den rapporterade personens egna arbets- eller anställningsförhållanden i första hand ska hanteras inom det system för tvistehantering som finns inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen och som sedan länge är en etablerad och välfungerande väg att lösa den här typen av frågor på och att det därför kan vara motiverat att ha kvar ett något strängare krav än för andra missförhållanden. Men det är inte ovanligt att den rapporterade arbetstagarens egna anställningsförhållanden är nära sammankopplade med viktiga verksamhetsfrågor eller handlar om vårdtagares eller brukares förhållanden. Enligt TCO borde det i den kommande propositionen tydliggöras att bestämmelsen bör tillämpas restriktivt. Vidare anser TCO att utredningen har gått alltför långt genom att lägga till ordet "mycket", och detta förstärkningsord bör därför tas bort.

### **6.3.5 Rimliga skäl att tro att informationen om missförhållandena var sann**

#### Utredningens förslag:

Lagens skydd ska gälla under förutsättning att den rapporterade personen vid tidpunkten för rapporteringen har rimliga skäl att tro att den information om missförhållanden som rapporteras är sann.

Det bör inte införas något krav på att den rapporterade personen ska ha rimliga skäl att tro att informationen omfattas av direktivets tillämpningsområde

### TCO:s inställning:

TCO noterar att utredningen faktiskt utvidgar kravet på att visseblåsaren för alla typer av larm ska ha rimligt skäl att tro att informationen är sann. I gällande rätt finns inte det kravet vid interna larm, men torde ändå implicit gälla. Det har hittills dock inte varit en förutsättning för att erhålla skydd, vilket det nu blir. I detta sammanhang måste man ha förståelse för att det, för en enskild visseblåsare utan full insyn i arbetsgivarens verksamhet, är regelmässigt svårt att känna till alla de omständigheter om missförhållanden som hen fått kännedom om är sanna. I det läget kan det vara av ett stort allmänintresse och värde att åtminstone kunna larma internt för att kunna uppmärksamma arbetsgivaren på förhållandena så att dessa kan utredas och eventuellt avskrivnas. TCO menar att denna fråga bör bli föremål för *ytterligare överväganden* i den fortsatta beredningen.

TCO är därutöver tveksamt till utredningens ställningstagande att inte alls införa bestämmelsen i skäl 32 och artikel 6 p 1. a) om att den rapporterende personen ska omfattas av skydd enligt direktivet under förutsättning att de vid tidpunkten för rapporteringen hade rimliga skäl att tro att den information om överträdelser omfattades av direktivets tillämpningsområde. Såsom TCO har uppfattat det är det bärande skälet till utredningens ställningstagande mot en sådan reglering att bestämmelsen är överflödigt när nu utredningen föreslår en generell och horisontell lag. TCO *delar inte denna bedömning* eftersom vissa bestämmelser i lagförslaget enbart gäller sådant som härrör från direktivet och bestämmelsen blir därför relevant, åtminstone i dessa delar.

### **6.3.6 Rapportering via interna eller externa rapporteringskanaler – rapporteringsordningens förstahandsalternativ**

#### Utredningens förslag:

Lagens skydd förutsätter att en rapporteringsordning följs. Skyddet ska gälla om rapporteringen sker via så kallade interna- *eller* externa rapporteringskanaler.

#### TCO:s inställning:

Huvudregeln enligt förslaget är att rapportera via en intern rapporteringskanal. Enligt direktivet är det dock inte tillåtet att uppställa ett generellt krav på en föregående intern rapportering före extern rapportering kan ske.

TCO kan konstatera att det finns en stor skillnad mellan den terminologi som används i den nuvarande visseblåsarlagen och direktivet. Enligt visseblåsarlagen avses med "externt larm" såväl ett

larm till en myndighet som ett offentliggörande. Enligt direktivets terminologi avses med "externt larm" endast larm till myndigheter.

Förslaget ger därför två generella möjligheter att larma externt direkt, men ingen av dem är särskilt anpassade till sådan information som faller utanför direktivets tillämpningsområde. Det *första* sättet är att enligt lagförslagets 2 kap. 8 § rapportera till en svensk myndighet som utsetts av regeringen att vara behörig för detta inom ett visst ansvarsområde som huvudsakligen matchar direktivets tillämpningsområde. Ett *andra* sätt är att enligt förslagets 2 kap. 10 § larma till någon av EU:s institutioner, organ och byrå som har inrättat externa rapporteringskanaler och förfaranden för att ta emot rapporter om missförhållanden. Båda sätten förutsätter att visseblåsaren går via anvisade externa rapporteringskanaler och följer förfarandena, annars mister visseblåsaren sitt skydd.

TCO anser inte att lösningen är bra när det gäller externa larm. Det största problemet är att dessa två möjligheter inte kommer att vara lämpliga externa kanaler för "vanliga" rapporter om missförhållanden, dvs. sådana larm som ligger utanför direktivets tillämpningsområde och omfattas av förslagets 1 kap. 2 § p 3. Det finns en uppenbar risk att sådana larm som då kan uppfattas komma in till "fel" myndighet i Sverige eller till någon EU-inrättning inte kommer att tas om hand på ett ändamålsenligt sätt. I värsta fall kommer dessa larm bara hinna administreras i dessa system tills fristen för att återkoppla har gått ut och sedan återstår det bara för rapportören att offentliggöra informationen, vilket förutsätter att punkterna 2 och 3 i förslagets 2 kap. 11 § är uppfyllda. Denna reglering kommer sannolikt framför allt att innebära en försening av ett offentliggörande av informationen i de fall detta går och i andra fall att larmet helt enkelt inte kan tas vidare.

Det är svårt att uppfatta detta som det mest ändamålsenliga och effektiva sättet att ta hand om larm om missförhållanden. TCO:s bedömning är att det i väldigt få fall i denna kategori faktiskt kommer att handla om att avhjälpa missförhållandena i dessa två externa kanaler.

TCO anser därför bland annat mot denna bakgrund att man bör utvidga möjligheten att offentliggöra direkt efter ett internt larm som varit verkningslöst.

TCO har däremot *inget att invända* mot dessa larmförfaranden för rapporter om information om missförhållanden som faller inom direktivets tillämpningsområde.

Den *tredje* formen av extern larmkanal som föreslås i 2 kap. 9 § kommenteras under 6.3.8 nedan.

### **6.3.7 Intern rapportering om det saknas interna rapporteringskanaler**

#### Utredningens förslag:

Skyddet ska även gälla om någon rapporterar internt på annat sätt än via interna rapporteringskanaler, men det förutsätter att det saknas sådana kanaler eller om de kanaler och förfaranden som finns tillgängliga inte uppfyller kraven i lagen.

#### TCO:s inställning:

TCO:s utgångspunkt är att man som arbetstagare alltid ska kunna larma skyddat direkt till sin arbetsgivare, oavsett på vilket sätt man gör det. Att informera sin arbetsgivare om missförhållanden som man upptäckt i anslutning till arbetet utgör dessutom en del av lojalitetsplikten till arbetsgivaren. Utredningen föreslår att man som huvudregel ska larma skyddat genom att använder en intern rapporteringskanal. Först om sådana kanaler saknas eller om de och förfaranden som ska finnas tillgängliga inte uppfyller kraven i lagen då kan man larma skyddat på annat sätt. TCO menar att detta är att göra det onödigt krångligt och det innebär en svår bedömning att göra för den enskilde visselblåsaren, i synnerhet med vetskapen om att man riskerar att mista sitt skydd mot repressalier om man gör en felaktig bedömning.

TCO vill i detta sammanhang peka på att så som visselblåsarlagen är utformad i dag räcker det med att en anställd går till sin chef och slår larm om ett missförhållande för att skyddet enligt visselblåsarlagen ska gälla. Med utredningens förslag kommer det att ställas krav på att det saknas rapporteringskanaler eller om de kanalerna inte uppfyller kraven i lagen för att en arbetstagare ska få slå larm internt på annat sätt än genom kanalerna. Enligt TCO innebär det en uppenbar försämring av arbetstagarnas skydd. Det riskerar också att leda till en tystnadskultur inom företagen där anställda inte vågar lyfta problem direkt med ansvarig chef av rädsla för repressalier.

På svensk arbetsmarknad har vi sedan länge haft en allmän praxis som säger att anställda i första hand ska ta upp problem internt och det kan också sägas ingå i arbetstagarens lojalitetsplikt med arbetsgivaren. Detta är en praxis som kodifierades i och med visselblåsarlagen. Skulle utredningens förslag genomföras finns det enligt TCO en risk att vi får en annan ordning som utgår ifrån att den anställde inte tar upp problemen direkt på arbetsplatsen utan hellre slår larm till en rapporteringskanal – internt eller externt. Enligt TCO är det en utveckling som varken gynnar arbetstagare eller arbetsgivare och det är dessutom en ordning som framstår som främmande för den svenska arbetsmarknadsmodellen och till viss del tar över delar av fackföreningarnas traditionella uppgifter.

TCO anser att anställdas rätt att internt larma skyddat direkt till en arbetsgivarrepresentant utan att använda rapporteringskanaler *måste värnas i det fortsatta lagstiftningsarbetet.*

### **6.3.8 Extern rapportering till en myndighet på annat sätt än via externa rapporteringskanaler**

#### Utredningens förslag:

Skyddet ska även gälla om rapporteringen sker till en myndighet utan att rapporteringen sker via någon extern rapporteringskanal, under förutsättning att den rapporterade personen

1. först har rapporterat internt i enlighet med lagen utan att mottagaren av rapporteringen vidtagit skäliga uppföljningsåtgärder med anledning av rapporteringen eller i skälig utsträckning lämnat återkoppling om uppföljningen till den rapporterade personen inom den tidsfrist som gäller för återkoppling enligt lagen,
2. har rimliga skäl att tro att missförhållandet utgör en överhängande eller uppenbar fara, eller
3. har rimliga skäl att tro att en intern rapportering skulle leda till en risk för repressalier eller till att missförhållandet sannolikt inte avhjälpas på ett effektivt sätt.

#### TCO:s inställning:

Detta är alltså det *tredje* sättet att larma externt som anvisas i lagförslaget. Det förutsätter till skillnad från de två andra externa möjligheterna att en bedömning görs av visselblåsaren i det enskilda fallet om huruvida det föreligger förutsättningar att kunna larma skyddat på detta sätt. Inte heller denna bedömning är lätt att göra och även här står frågan om att behålla eller riskera sitt skydd mot repressalier på spel.

Denna bestämmelse kan sägas motsvara 7 § visselblåsarlagen i den del det som avser larm till myndighet, dock inte när det gäller offentliggörande. Se mer om detta i TCO:s kommentar till 6.3.10 nedan.

Punkt 1 ovan motsvaras av 7 § 1 a) och är ur TCO:s perspektiv relativt problematisk.

TCO gör däremot gällande att lagförslagets 2 kap. 9 § punkterna 2 och 3 ovan är mer begränsade än vad 7 § p 1 b) visselblåsarlagen är, även om dessa är tänkta att huvudsakligen motsvara varandra.

Dessa punkter handlar om att kunna gå direkt till en myndighet utan att ha larmat internt eller till en myndighet med externa rapporteringskanaler. Det kan till exempel handla om att larma till Polismyndigheten och Socialstyrelsen i andra frågor än dem där till exempel Socialstyrelsen är behörig myndighet enligt regeringsbeslut.

I 7 § p 1 b) visselblåsarlagen stadgas att arbetstagaren *av något annat skäl* hade *befogad anledning* att slå larm externt. Av propositionen<sup>10</sup> till visselblåsarlagen framgår att med detta avses bland annat ”fara i dröjsmål” och att det finns en akut fara för liv, hälsa eller säkerhet. Andra exempel som nämns är mycket allvarlig ekonomisk brottslighet, grova överträdelser av miljöskyddslagstiftningen eller annan grov brottslighet. Men även ytterligare exempel ges, bland annat att mottagaren av ett internt larm är ansvarig för missförhållandet, risk för bevisförstöring föreligger eller då en arbetstagarorganisation påtalat missförhållande som arbetsgivaren inte har gjort något åt för att avhjälpa. TCO anser inte att utredningen i sin formulering av förslaget i 2 kap. 9 § punkterna 2 och 3 har fångat in hela innebörden av visselblåsarlagen i detta avseende.

Också i detta sammanhang visar det sig alltså vara svårt att omformulera en ny bestämmelse utifrån ett direktiv och samtidigt behålla minst samma skyddsnivå som i en redan gällande lag.

TCO anser därför att denna fråga måste bli föremål för *ytterligare överväganden* i den fortsatta beredningen.

### **6.3.9 Extern rapportering till EU:s institutioner, organ och byråer**

#### Utredningens förslag:

Skyddet ska även gälla om rapporteringen sker direkt till någon av EU:s institutioner, organ och byråer som har inrättat externa rapporteringskanaler och förfaranden för att ta emot rapporter om missförhållanden, under förutsättning att rapporteringen sker i enlighet med de förfaranden som gäller.

#### TCO:s inställning:

Denna bestämmelse ter sig naturlig i de delar som avser genomförandet av själva direktivet men i det närmaste obegriplig när det gäller övriga delar som den föreslagna lagen omfattar. Frågan är vad en EU-inrättning ska göra med ett larm från Sverige som till exempel handlar om arbetsmiljön på en arbetsplats i Sverige, en fråga som uppenbarligen ligger utanför direktivets tillämpningsområde?

Se TCO:s övriga kommentarer om detta ovan under 3.6.3.

---

<sup>10</sup> Proposition 2015/16:128 s. 68-70.



### **6.3.10 Offentliggörande – rapporteringsordningens andrahandsalternativ.**

#### Utredningens förslag:

Lagens skydd ska gälla vid offentliggörande av information under förutsättning att den rapporterade personen

1. först har rapporterat externt i enlighet med lagen utan att den mottagande myndigheten vidtagit skäligen uppföljningsåtgärder med anledning av rapporteringen eller i skälig utsträckning lämnat återkoppling om uppföljningen till den rapporterade personen inom den tidsfrist som gäller för återkoppling,
2. har rimliga skäl att tro att missförhållandet utgör en överhängande eller uppenbar fara, eller
3. har rimliga skäl att tro att en extern rapportering skulle leda till en risk för repressalier eller till att missförhållandet sannolikt inte avhjälps på ett effektivt sätt.

#### TCO:s inställning:

TCO:s värnar möjligheten att skyddat kunna offentliggöra uppgifter och att lämna uppgifterna för offentliggörande. TCO gör gällande att utredningens förslag begränsar möjligheterna för offentliggörande av missförhållanden enligt visselblåsarlagen.

Det krävs för att med stöd av den nuvarande visselblåsarlagen kunna offentliggöra uppgifter att den anställde slagit larm internt, utan att tillräckliga åtgärder vidtagits. Med utredningens förslag kommer det krävas att den rapporterade personen slagit larm internt och, eller åtminstone externt, utan att tillräcklig åtgärd vidtagits för att kunna offentliggöra uppgifter och få skydd av lagen. Det kommer alltså inte vara möjligt att offentliggöra uppgifter efter att enbart slagit larm internt. Enligt TCO innebär det en klar försämring av skyddet för arbetstagare. Det är anmärkningsvärt att utredningen lägger fram ett förslag som på detta sätt inskränker visselblåsares rätt att slå larm om missförhållanden.

TCO anser att skyddet också i detta avseende ska se ut på samma sätt som det gör i dag, det vill säga att om en person slagit larm internt utan att åtgärder vidtagits och det finns fog för påståendet om missförhållandena ska detta räcka för att kunna offentliggöra uppgifter.

Visselblåsarlagens formulering i 7 § p 1 b) ”av annat skäl hade befogad anledning” ger liksom angetts ovan under 6.3.8 dessutom större möjligheter att vända sig direkt till media för offentliggörande av uppgift än vad den nya lagens formulering ”överhängande eller uppenbar fara” gör. Ovannämnda skillnader är en påtaglig försämring av skyddet för visselblåsare och strider mot den så kallade

non-regression-klausulen (artikel 25 p 2) i direktivet. TCO anser att regeringen i det kommande lagstiftningsarbetet *bör lägga fram ett nytt förslag* som tillvaratar de rättigheter som arbetstagare redan har i dag i visselblåsarlagen och som inte får Sverige att framstå som ett land som brister i ambition på yttrandefrihets- och pressfrihetsområdet.

### **6.3.11 Personer som samråder med sina arbetstagarorganisationer**

#### Utredningens förslag:

Lagens skydd mot hindrande åtgärder och repressalier ska gälla även när en person överväger att rapportera och av den anledningen vänder sig till sin arbetstagarorganisation för samråd.

#### TCO:s inställning:

TCO *tillstyrker* förslaget i denna del *men* har några allvarliga anmärkningar på betänkandetexten i detta avsnitt.

TCO invänder starkt mot utredningens ståndpunkt att ansvarsfrihet inte kan gälla om en medlem åsidosätter en tystnadsplikt vid samråd med sin fackliga organisation. Det blir i praktiken omöjligt för en medlem att samråda med sitt förbund i sådana ärenden om hen inte får röja någon närmare information om vari missförhållandet består. En facklig förtroendemän har tystnadsplikt när detta krävs, och det är därför svårt att se någon risk för skada om medlemmen diskuterar ett ärende med sin fackliga företrädare. En jämförelse kan här också göras med företagshemlighetslagen, där det enligt förarbetena<sup>11</sup> är tillåtet att röja en företagshemlighet för sin arbetstagarföreträdare när det är nödvändigt för utövandet av arbetstagarföreträdarens uppdrag, och att det i så fall inte bör anses som ett obehörigt angrepp på företagshemligheten från arbetstagarens sida.

TCO invänder även starkt mot utredningens bedömning att det är att anse som ett offentliggörande om arbetstagaren rapporterar till sitt fackförbund. Skillnaden är artschild mellan att gå till sin fackliga organisation med information om ett missförhållande, och att gå till massmedia. Enligt den nuvarande visselblåsarlagen kan en arbetstagarare slå larm genom att vända sig till sin arbetstagarorganisation. Utredningen menar att det inte skulle ligga i linje med direktivet att tillåta ett rapporteringsförfarande vid sidan av de kanaler som stadgas i direktivet. Orsaken skulle vara att det då inte kan ges de garantier för till exempel skydd av identiteten för rapportörer och berörda som krävs i samband med att uppgifter lämnas till organisationen. TCO påminner igen om den tystnadsplikt som finns för fackliga förtroendemän, och vill också erinra om att

---

<sup>11</sup> Proposition prop. 2017/18:200 s. 49 ff. och 147.

direktivet tillåter mer förmånliga bestämmelser för rapporterande personers rättigheter.

Att kräva att arbetstagaren först som huvudregel måste rapportera externt innan man kan vända sig till sin organisation för att få hjälp med att rapportera eller vidta andra åtgärder, är i det närmaste absurd och måste anses strida mot en medlems grundläggande fackliga rättigheter och även mot direktivet och dess anda<sup>12</sup>.

Dessutom måste det ses som en klar försämring för rapporterande personer i förhållande till vad som gäller i dag, och detta är inte tillåtet enligt artikel 25 i direktivet.

TCO anser att det är nödvändigt med utvecklade och tydliga texter om ovan i den kommande propositionen som gör det klart att man som medlen kan samråda med sin fackliga organisation om frågor som är relaterade till anställningen, arbetsgivaren och arbetsplatsen, och att detta även inkluderar frågor om visseblåsning och tillämpningen av den nu föreslagna lagen utan att det får några negativa konsekvenser för visseblåsaren och dennes skydd enligt lagen.

### **6.3.12 Ska det finnas ett särskilt skydd i fall den rapporterande personen har en rättslig skyldighet att rapportera?**

#### Utredningens förslag:

Det bör inte införas ett särskilt skydd för när en rapporterande person fullgör en rättslig skyldighet att rapportera. En sådan person bör liksom andra personer omfattas av lagens skydd endast om de allmänna förutsättningarna för skydd är uppfyllda.

#### TCO:s inställning:

TCO *delar inte utredningens bedömning* i denna del utan anser att de arbetstagare som har en laglig skyldighet att anmäla olika missförhållande till sin arbetsgivare eller en tillsynsmyndighet, bör ha ett lagfäst skydd mot repressalier och skydd i form av ansvarsfrihet.

Det finns till exempel en anmälningsskyldighet för personal i vissa fall i socialtjänstlagen<sup>13</sup> som saknar skydd för den som anmäler. Socialtjänstens personal har en personlig och undantagslös skyldighet att anmäla omedelbart, om det till exempel uppstår misstanke att ett barn far illa. Det är problematiskt att det saknas ett specifikt lagfäst skydd och om det finns andra oklarhet som gör att

---

<sup>12</sup> Se t.ex. direktivets skäl 21, 29, 41 och artikel 3 p 4.

<sup>13</sup> Socialtjänstlagen (2001:453)

den enskilde arbetstagaren hamnar i ett dilemma, som kan leda till att anmälan inte sker tillräckligt skyndsamt.

TCO anser därför att när en anmälningsskyldighet till kommun eller myndighet föreligger för en arbetstagare bör den alltid följas av ett arbetsrättsligt skydd mot repressalier från arbetsgivaren. Det bör vara tillräckligt för skyddet att den lagfästa skyldigheten att göra en anmälan bedöms vara uppfylld.

Inom andra områden, till exempel vård och skola, finns det tillsyns- och inspektionsmyndigheter. Det måste vara en självklarhet att anställda ska kunna inhämta råd och stöd från sådana myndigheter och att de anställda som finns i verksamheter kan medverka i inspektioner och då alltid ha det skydd som den föreslagna lagen ger. Det gäller till exempel hälso- och sjukvårdspersonal som inte har något författningsreglerad skyldighet att slå larm direkt till tillsynsmyndigheten Inspektionen för vård och omsorg utan endast att rapportera vissa förhållanden till vårdgivaren.

TCO anser att arbetstagare i verksamheter som kommer i kontakt med inspektions- och tillsynsmyndigheter bör ha ett bättre arbetsrättsligt skydd mot repressalier från arbetsgivaren.

#### **6.4.4 En viss anskaffarfrihet ska finnas**

##### Utredningens förslag:

En rapporterende person som uppfyller förutsättningarna för skydd ska inte få göras ansvarig för överträdelse av bestämmelser som gäller anskaffande av information, om personen hade rimliga skäl att tro att anskaffandet var nödvändigt för att avslöja ett missförhållande. Ansvarsfriheten ska inte gälla om den rapporterende personen genom anskaffandet begår ett brott.

##### TCO:s inställning:

TCO är *positivt* till att det tydliggörs i lagen att det inte är brottsligt att samla in information i syfte att dokumentera missförhållande som en person vill rapportera i enlighet med lagen. TCO anser dock inte att ordet "anskaffande" bör användas i den nya lagen. Ordet är förknippat med den anskaffarfrihet som gäller enligt tryck- och yttrandefrihetsgrundlagarna. Eftersom anskaffarfriheten enligt grundlagarna har ett annat och delvis bredare tillämpningsområde finns det en risk för sammanblandning om samma terminologi används i den nya lagen. TCO anser att denna skillnad bör tydliggöras genom att "anskaffande/anskaffandet" i förslagets 3 kap. 2 §, byts ut mot till exempel "insamlande".

TCO konstaterar också att det inte är helt ovanligt att visselblåsare som avslöjar stora och allvarliga missförhållanden har anskaffat information genom att bryta mot bestämmelser och ibland samtidigt begått brott. Det kan till exempel handla om att överlämna stora

mängder osorterad information till journalister som sedan får gräva fram den information som visar på missförhållandena.

TCO anser att det *bör övervägas* om ett brott som begås under sådana omständigheter skulle kunna utgöra grund för strafflindring enligt 29 kap. 5 § p 9 brottsbalken, dvs. ”om någon annan omständighet påkallar att den tilltalade får ett lägre straff än brottets straffvärde motiverar”.

#### **6.4.5 Den som rapporterar enligt den nya lagen kommer inte att kunna göras ansvarig enligt företags-hemlighetslagen**

##### Utredningens förslag:

En rapporterande person som uppfyller förutsättningarna för skydd kommer inte att kunna göras ansvarig enligt företagshemlighetslagen. Det krävs inte någon ny bestämmelse för att det ska gälla.

##### TCO:s inställning:

TCO *delar utredningens uppfattning* att den nya lagen ska ha företräde framför företagshemlighetslagen. TCO *anser dock*, till skillnad från utredningen, att detta bör framgå direkt av lagen. Den nya lagen ger på ett annat sätt än visselblåsarlagen arbetstagare möjligheter att lämna uppgifter direkt till myndigheter. TCO menar därför att det är viktigt att det tydligt framgår att detta inte utgör ett röjande av företagshemligheter enligt den lagen, inte ens när den anställde inte slagit larm internt först.

#### **6.4.7 Ansvarsfriheten vid brott mot tystnadsplikten ska inte omfatta rätt att lämna ut hemliga handlingar**

##### Utredningens förslag:

Ansvarsfriheten vid brott mot tystnadsplikten ska inte omfatta rätt att lämna ut hemliga handlingar.

##### TCO:s inställning:

TCO *delar inte utredningen bedömning* att det generellt bör vara förbjudet att lämna ut ”hemliga handlingar”. Utredningen drar i sin analys paralleller med meddelarskyddet och det faktum att det inte är möjligt att med stöd av meddelarskyddet lämna handlingar till en journalist. TCO menar att detta inte är en relevant jämförelse. Meddelarskyddet ger en anställd rätt att muntligt meddela uppgifter i vilket ämne som helst till media. Om det finns en allmän handling kopplat till den uppgift som lämnats kan journalisten med stöd av offentlighetsprincipen begära ut handlingen. Myndigheten kommer då att göra en sekretessprövning och lämna ut handlingen om den inte omfattas av sekretess.

När det gäller utredningens förslag är det oklart vad som avses med en "hemlig handling". Vissa handlingar har den rapporterade personen rätt att samla in med stöd av bestämmelsen i 3 kap. 2 §, andra inte. Hur denna gränsdragning är tänkt att gå till i praktiken framgår inte av utredningen. Det finns en stor risk att regleringen leder till en osäkerhet som gör att visselblåsaren väljer att inte samla in någon information, vilket riskerar att göra det svårare att utreda vad som hänt. Särskilt eftersom det kan finnas en risk för bevisförstöring när rapporten väl är gjord. En visselblåsare bör därför ha rätt att samla in även "hemliga" uppgifter under förutsättning att personen inte begår något brott vid insamlandet. Dessutom föreslås i den nya lagen flera mekanismer som gör att uppgifterna ändå kommer att vara skyddade från offentlighet.

### **6.5.1 Det ska vara förbjudet att vidta repressalier**

### **6.5.2 Det ska även vara förbjudet att hindra eller försöka hindra rapportering**

#### Utredningens förslag:

Den nya lagen ska innehålla ett förbud mot repressalier och ett förbud mot att hindra eller försöka hindra rapportering.

#### TCO:s inställning:

TCO *tillstyrker* förslagen.

### **6.5.3 Vem ska förbuden rikta sig till?**

#### Utredningens förslag:

Förbuden ska rikta sig till arbetsgivare, uppdragsgivare och andra som har en rapporterad person under sin kontroll och ledning. Om den rapporterade personen är en person som ingår i ett företags förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan, eller är en aktieägare, ska dock förbuden i stället rikta sig till det företag där den rapporterade personen är verksam.

#### TCO:s inställning:

TCO *tillstyrker* förslaget.

TCO befävar dock att det kan komma att uppstå svårigheter, till exempel på en arbetsplats med arbetskraft med många olika anlitandeformer, att fastställa under vems kontroll och ledning man som arbetstagare eller egenföretagare är. TCO förutsätter att detta ska tolkas extensivt och att förbudet i ett enskilt fall kan rikta sig till mer än en arbetsgivare/uppdragsgivare under förutsättning att någon står under mer än ens kontroll och ledning. Annars kan den som rapporterat på en sådan arbetsplats riskera att utsättas för repressalier av annan som också står för kontroll och ledning och skyddsbestämmelsen kan då lätt kringgås.

TCO anser som redogjorts för ovan att sättet som lagförslaget är uppbyggt och strukturerat på inte är bra och försvårar i onödan bland annat för de lokala parterna på arbetsplatserna.

#### **6.5.4 Vad ska avses med repressalier?**

#### **6.5.5 Orsakssambandet mellan repressalier och rapporteringen**

##### Utredningens förslag:

Repressaliebegreppet bör ha samma innebörd som i den nuvarande visselblåsarlagen, men det krävs inte att den föreslagna lagen innehåller någon definition av vad som avses med repressalie. Förbudet mot repressalier ska omfattas repressalier som vidtas på grund av rapporteringen.

##### TCO:s inställning:

TCO har *inget att invända* mot förslagen.

### **Kapitel 7 Interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning**

#### **7.6 Det ska införas en skyldighet för arbetsgivare med minst 50 arbetstagare att ha en intern visselblåsarfunktion**

##### Utredningens förslag:

Svensk rätt uppfyller inte direktivets krav på skyldighet att inrätta interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning. En skyldighet att inrätta sådana kanaler och förfaranden ska införas i den nya lagen.

Det ska införas en skyldighet för arbetsgivare att ha interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning. Skyldigheten ska gälla för arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret hade 50 eller fler arbetstagare.

##### TCO:s inställning:

TCO har *inget att invända* mot förslagen.

TCO konstaterar att en mer strukturerad ordning för intern rapportering i sig kan underlätta och uppmuntra till att rapportera missförhållanden. TCO ser dock risker med att visselblåsarfunktionen kan komma att undergräva meddelarskyddet inom de verksamheter där meddelarskydd gäller. Detta eftersom det för den anställde sannolikt kommer att framstå som att visselblåsarfunktionen är det sätt som den anställde i första hand ska välja när denne avser att slå larm om missförhållanden. Att visselblåsarfunktioner undergräver meddelarskyddet på detta sätt

har konstaterats i rapporten "Visselblåsarfunktioner i staten" som togs fram av Statskontoret på uppdrag av regeringen 2016.<sup>14</sup>

Det är därför viktigt att de arbetsgivare som bedriver verksamhet som "omfattas av" meddelarfrihet informerar klart och tydligt om att meddelarfriheten också gäller och vad den innebär. Se mer nedan under avsnitt 7.14.

TCO konstaterar att bestämmelsen föreslås omfattas av *semidispositivitet* som föreslås i 1 kap. 5 §.

### **7.8 Vissa arbetsgivare ska ha möjligheter att dela visselblåsarfunktion med andra arbetsgivare**

#### Utredningens förslag:

En arbetsgivare som bedriver privat verksamhet och som vid ingången av kalenderåret hade 50 till 249 arbetstagare, ska kunna dela interna rapporteringskanaler och förfaranden med andra arbetsgivare med motsvarande antal arbetstagare.

Även kommuner och regioner ska få dela interna rapporteringskanaler och förfaranden med andra kommuner och regioner. De funktioner som får delas ska för arbetsgivare som bedriver privat verksamhet vara begränsade.

#### TCO:s inställning:

TCO *tillstyrker* att även kommuner och regioner ska få dela visselblåsarfunktioner.

### **7.9 Vilka personer ska ha möjlighet att rapportera via interna rapporteringskanaler?**

#### Utredningens förslag:

En arbetsgivare ska göra de interna rapporteringskanalerna tillgängliga för rapportering av rapporterade personer som är verksamma hos arbetsgivaren och tillhör någon av följande personkategorier:

1. arbetstagare,
2. egenföretagare,
3. volontärer och praktikanter,
4. personer som ingår i ett företags förvaltnings-, lednings eller tillsynsorgan, och
5. aktieägare som är verksamma i bolaget.

---

<sup>14</sup> Se webbplatsen:

<http://www.statskontoret.se/publicerat/publikationer/2016/visselblasarfunktioner-i-staten/>



En förutsättning ska vara att det missförhållande som rapporteras uppges finnas i arbetsgivarens verksamhet.

#### TCO:s inställning:

Sammanfattningsvis kan TCO konstatera att huvudregeln är att en arbetstagare ska rapportera via sin arbetsgivares interna rapporteringskanaler om sådana missförhållanden som upptäcks i arbetsgivarens verksamhet. Men för de flesta andra personkategorier blir ordalydelsen i denna bestämmelse svårare att förstå. TCO befävar att detta i praktiken kan komma att leda till många oklara situationer som riskerar att resultera i att den som rapporterar gör det på fel sätt och då förlorar skyddet mot repressalier.

Regleringen avviker från den gängse utgångspunkten i arbetsrättslig lagstiftning där anställningsrelationen mellan arbetsgivare och arbetstagare, och med dessa begrepps traditionella betydelse, är en central utgångspunkt. I den föreslagna regleringen används till exempel beteckningen "arbetsgivare" men en egenföretagare har ju ingen arbetsgivare utan för hen blir "arbetsgivare" en missvisande beteckning på någon som har en helt annan funktion i förhållande till egenföretagaren. Ett annat uttryck är "att vara verksam hos arbetsgivaren" och det kan flera personkategorier vara, till exempel en egenföretagare, men även en arbetstagare som rent faktiskt har en anställningsrelation till en annan arbetsgivare, men som ändå ska rapportera till en denne "arbetsgivare" eftersom arbetstagaren är "verksam hos arbetsgivaren" men frågan är under vilken arbetsgivares kontroll och ledning som hen står under och som hen är skyddad mot repressalier från? Frågorna ovan bör *övervägas ytterligare* under den fortsatta beredningen.

TCO vill i detta sammanhang dock särskilt uppmärksamma en fördel som den valda lagstiftningstekniken ändå har och det gäller bemanningsanställda som på detta sätt ges möjlighet att rapportera om missförhållanden både i den verksamhet som den rapporterade personen är verksam som inhyrd i och i den verksamhet som den rapporterade personen är anställd i, detta förstås beroende på omständigheterna i det enskilda fallet och var missförhållandena råder.

### **7.10 Vilka ska hantera de interna rapporteringskanalerna och förfarandena på arbetsgivarens vägnar?**

#### Utredningens förslag:

En arbetsgivare ska vara skyldig att utse de personer eller enheter som är behöriga att på arbetsgivarens vägnar

1. ta emot rapporter och ha kontakt med rapporterade personer,
2. följa upp det som rapporteras, samt

3. lämna återkoppling om uppföljningen till den rapporterade personen.

De som utses som behöriga får antingen vara anställda hos arbetsgivaren eller hos någon som har anlitats för att hantera de interna rapporteringskanalerna och förfarandena för arbetsgivarens räkning.

De personer eller enheter som utses som behöriga ska vara oberoende och självständiga.

TCO:s inställning:

TCO har inget *att invända* mot att dessa frågor regleras i lagen på detta sätt, och är positivt till att bestämmelsen omfattas av den semidispositivitet som föreslås i 1 kap. 5 §.

TCO vill i detta sammanhang betona vikten av att det säkerställs att uppgifter inte överförs mellan olika delar hos samma arbetsgivare och mellan olika arbetsgivare.

TCO har samma principiella inställning i förhållande till förslagen i avsnitt 7.12 och 7.13.

### **7.13 Uppföljning, återkoppling och information till den rapporterade personen**

Utredningens förslag:

De interna rapporteringskanalerna och förfarandena ska utformas så att den rapporterade personen får – återkoppling i skälig utsträckning om åtgärder som vidtagits vid uppföljningen av rapporten och om skälen för åtgärderna, samt – information om att uppgift genom vilken den rapporterade personen kan identifieras kommer att lämnas ut, såvida inte syftet med uppföljningen eller åtgärderna hindras eller försvåras om informationen lämnas till den rapporterade personen. Tidsfristen för återkoppling får högst uppgå till tre månader från bekräftelse av mottagandet av rapporten eller, om ingen bekräftelse lämnats, sju dagar från mottagandet av rapporten.

TCO:s inställning:

TCO kan helt kort konstatera att återkoppling till den som har larmat är mycket centralt eftersom det ger information om vad som faktiskt har gjorts och om det var fråga om sådana missförhållanden som man misstänkte. Därutöver är det också en utgångspunkt för om man kan ta larmet vidare externt eller för offentliggörande med fortsatt skydd mot repressalier. I detta sammanhang kan tilläggas att tre månader kan i många larmsammanhang uppfattas som en väldigt lång tid.

Det kan även uppstå oklarheter om huruvida innehållet i återkopplingen som den som har larmat får är tillräcklig för att kunna ta ställning till om missförhållandena är avhjälpta och om det finns rättsliga förutsättningar att gå vidare med larmet externt eller för offentliggörande med bibehållet skydd.

I relevanta delar gäller dessa kommentarer även förslagen under avsnitt 8.13.

#### **7.14 Information om förfarandena för intern rapportering och extern rapportering m.m.**

##### Utredningens förslag:

De interna rapporteringskanalerna och förfarandena ska utformas så att det finns tydlig och lättillgänglig information

1. om hur en rapporterende person kan rapportera internt via interna rapporteringskanaler,
2. om hur en rapporterende person kan rapportera externt till behöriga myndigheter via externa rapporteringskanaler och, i tillämpliga fall, till EU:s institutioner, organ eller byråer, och
3. om meddelarfrihet och anskaffarfrihet och, i verksamhet där det är aktuellt, om efterforskningsförbud och repressalieförbud.

##### TCO:s inställning:

TCO är *positivt* till att det införs en skyldighet att informera om den grundlagsskyddade och lagfästa rätten att lämna information till media och tillstyrker förslaget som sådant. TCO anser dock att lokutionen ”där det är aktuellt” bör ersättas med ”i verksamhet där meddelarskydd gäller”.

#### **7.17 Arbetsgivares samråd med arbetstagarorganisation i beslut om rapporteringskanaler**

#### **7.18 Möjlighet att genom kollektivavtal göra avvikelser från bestämmelserna om interna rapporteringskanaler och förfaranden**

##### Utredningens förslag:

Lagen ska upplysa om att i fråga om arbetsgivares beslut om interna rapporteringskanaler och förfaranden, finns bestämmelser om förhandlingsskyldighet i medbestämmandelagen<sup>15</sup>, MBL.

Det ska vara möjligt att genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation göra avvikelser från den föreslagna lagens bestämmelser om interna rapporteringskanaler och förfaranden, under förutsättning att avtalet respekterar de

---

<sup>15</sup> Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

rättigheter för rapporterade och berörda personer som avses i direktivet.

TCO:s inställning:

TCO *tillstyrker* förslagen.

Med anledning av att lagen inte har en renodlad arbetsrättslig utformning är det särskilt motiverat att ha en upplysningsbestämmelse om förhandlingsskyldigheten i MBL.

TCO anser att det är mycket lämpligt att göra större delen av kapitel 4 semidispositivt, inte minst för att de lokala parterna då kan anpassa och förankra de interna rapporteringskanalerna till verksamheten och övriga förhållandena. För arbetstagarparten innebär semidispositiviteten dessutom att man får större insyns- och påverkansmöjligheter.

**7.19 Det ska införas en definition av vad som är ett uppföljningsärende**

**8.21 Det ska införas en definition av vad som är ett uppföljningsärende**

Utredningens förslag:

Ett uppföljningsärende ska definieras som ett ärende som består i att via en intern respektive en extern rapporteringskanal ta emot en rapport och ha kontakt med den rapporterade personen, vidta åtgärder för att bedöma riktigheten i de påståenden som framställs i rapporten, överlämna uppgifter om de utredda påståendena för fortsatta åtgärder samt lämna återkoppling om uppföljningen till den rapporterade personen.

TCO:s inställning:

TCO *instämmer* i att det finns ett behov av en sådan konstruktion och definition som föreslås men ifrågasätter dock om "uppföljningsärende" är ett ändamålsenligt begrepp. I den engelska versionen av direktivet används uttrycket "follow-up". Det kan visserligen översättas uppföljning på det sätt som gjorts i den svenska versionen. I de nu aktuella fallen förefaller det dock inte vara fråga om någon uppföljning utan snarare "utredning". Begreppet "uppföljning" riskerar att skapa missförstånd och TCO anser att ett annat begrepp bör användas.

## **Kapitel 8 Externa rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning**

### **8.17 Överlämnande av rapporter och skyldighet att lämna uppgifter till en annan myndighet**

### **8.18 Överlämnande av information i en rapport till EU:s behöriga institutioner, organ eller byråer**

#### Utredningens förslag:

Om en rapport kommer in via en extern rapporteringskanal hos en myndighet som saknar behörighet att hantera rapporter inom det område rapporten rör, ska myndigheten lämna över rapporten till den myndighet som är behörig, om det inte finns något skäl mot det.

Om en myndighet har mottagit en rapport enligt den föreslagna lagen och om informationen är sådan att den ska utredas vidare av någon av EU:s behöriga institutioner, organ eller byråer, bör myndigheten överlämna rapporten till den institutionen, organet eller byrån. Det krävs inga nya bestämmelser angående detta.

#### TCO:s inställning:

TCO har svårt att se hur larm som kommer till ”fel” myndigheter ska kunna hanteras på ett ändamålsenligt sätt utifrån situationen att ett missförhållanden ska hanteras och avhjälpas. Det kan handla om att ett larm ges in till fel behörig myndighet men att det finns en annan behörig myndighet och då ter sig ett överlämnande till den behöriga myndigheten som relativt okomplicerat. Det torde dock bli större problem om det inte finns någon behörig myndighet att överlämna larmet till. I värsta fall kan det handla om en fråga som inte hanteras av någon behörig myndighet och ingen annan myndighet eller EU-inrättning är särskilt lämpad att hantera den heller. Som ett exempel i detta sammanhang kan man tänka sig ett larm om frågor inom arbetslivet som har med arbets- och anställningsvillkor att göra och som parterna enligt den svenska arbetsmarknadsmodellen hanterar och vid behov lagför.

TCO befärar att ett sådant larm i värsta fall kan komma att vandra mellan flera olika myndigheter innan den yttersta tidsfristen på sex månader för återkoppling går till ända och det är dags att återkoppla till den som larmade. Visserligen torde den som larmat slutligen i de fallet kunna offentliggöra informationen, om det fortfarande är aktuellt, eftersom det vid det laget kan ha gått ungefär nio månader sedan det första larmet gjordes internt till arbetsgivaren.

Samma tidsutdräkt kommer tyvärr sannolikt också att gälla när ett larm skickas till någon EU-inrättning enligt förslagets 2 kap. 3 §, i vart fall om det avser en fråga som faller utanför direktivets tillämpningsområde.

## **Kapitel 12 Skydd för berörda personer**

### **12.2 Direktivets krav på att berörda personer ska tillförsäkras vissa grundläggande rättssäkerhetsgarantier**

#### Utredningens förslag:

Kraven i direktivet på att berörda personer ska tillförsäkras vissa grundläggande rättssäkerhetsgarantier tillgodoses genom befintlig svensk rätt.

Inga ytterligare bestämmelser behöver införas.

#### TCO:s inställning:

TCO *instämmer* i denna bedömning.

## **Kapitel 13 Stödåtgärder**

### **13.4 Statsbidrag ska lämnas till arbetsmarknadens parter och vissa andra organisationer**

#### Utredningens förslag:

Statsbidrag ska kunna beviljas till arbetsmarknadens parter och vissa andra organisationer som lämnar information och rådgivning till personer som omfattas av lagens skydd. Informationen och rådgivningen ska avse vilken rapportering som omfattas av lagens skydd, vilken rapporteringskanal som kan vara mest lämplig att använda, vilka alternativa förfaranden som finns tillgängliga om informationen inte omfattas av lagens skydd och de berörda personernas rättigheter. Bestämmelserna om statsbidrag ska införas i en ny förordning. Arbetsmiljöverket föreslås vara den myndighet som handlägger och beslutar i frågor om statsbidrag enligt förordningen.

#### TCO:s inställning:

TCO har *inget att invända* mot förslaget att arbetsmarknadens parter och vissa andra organisationer kan efter ansökan beviljas statsbidrag för att lämnar information och rådgivning till personer som omfattas av lagens skydd. Det är dock angeläget att sådant stöd även kan ges till organisationer som informerar om meddelarskyddet eftersom det utgör ett viktigt komplement till den nu föreslagna lagen.

## **Kapitel 14 Skadeståndsfrågor**

### **14.2 Sanktioner vid hindrande åtgärder och repressalieåtgärder**

#### Utredningens förslag:

Den som bryter mot lagens repressalieförbud ska betala skadestånd. Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande eller

annat förfarande som omfattas av anställningsskyddslagen<sup>16</sup>, LAS, ska ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande beräknas enligt den lagen.

#### TCO:s inställning:

TCO instämmer i utredningens förslag men anser att det i den nya visseblåsarlagen ska införas en generell möjlighet att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande som utgör en repressalie på grund av att personen har rapporterat information om missförhållanden.

TCO vill i detta sammanhang peka på vad visseblåsarutredningen angett med anledning av den då pågående så kallade LAS-utredningen (dir. 2019:17), numera publicerad i betänkandet SOU 2020:30 *En moderniserad arbetsrätt*. Visseblåsarutredningen slår fast att om LAS-utredningen föreslår att undantag ska gälla från möjligheten att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande enligt LAS kan det finnas anledning att överväga införande av en bestämmelse om ogiltighetstalan i den lag som nu föreslås eftersom de bedömer att möjligheten att ogiltigförklara är nödvändig för att leva upp till direktivets krav (jfr artikel 23.1).<sup>17</sup>

TCO kan konstatera att LAS-utredningen lagt ett förslag som innebär att arbetstagare hos arbetsgivare med högst 15 anställda inte har möjlighet att få en uppsägning eller avskedande ogiltigförklarad.<sup>18</sup>

TCO vill dessutom uppmärksamma artikel 5 i ILO-konvention 158. TCO noterar att visseblåsning finns med i den uppräknade i artikel 5 av särskilt utpekade omständigheter som inte ska (få) utgöra giltigt skäl för uppsägning. Övriga sådana skäl i denna artikel är uppsägningar som grundar sig på eller utgör föreningsrättskränkningar och diskriminering av olika slag och även om man drabbas av uppsägning därför att man varit föräldraledig. LAS-utredningen gör vissa undantag från sitt förslag om begränsad rätt att ogiltigförklara uppsägningar hos mindre arbetsgivare, detta görs genom en koppling till viss speciallagstiftning där bland annat rätten att få en uppsägning som saknar saklig grund ogiltigförklarad kvarstår. Det gäller enligt bl.a. förtroendemanna-, diskriminerings- och föräldraledighetslagen, dvs. de övriga skälen som anges i artikel 5, men dock inte utifrån visseblåsarskälet. Därför anser TCO att det bör införas en generell möjlighet att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande som utgör en repressalie på grund av att personen har rapporterat information om missförhållanden.

---

<sup>16</sup> Lagen (1982:80) om anställningsskydd

<sup>17</sup> SOU 2020:38 s. 536 f.

<sup>18</sup> SOU 2020:30 s. 502 ff.

## **14.5 Sanktioner vid rapportering av medvetet falsk information**

### Utredningens förslag:

Det finns i svensk rätt flera sanktioner – straff-, civil- och förvaltningsrättsliga – som kan bli tillämpliga om en rapporterende person medvetet rapporterar falsk information. Det innebär att det i svensk rätt finns effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner som motsvarar kravet på sanktioner i direktivet. Någon särskild sanktion behöver därför inte införas i den nya lagen.

### TCO:s inställning:

TCO *tillstyrker* utredningens förslag.

## **14.6 Sanktioner för arbetsgivare som inte uppfyller skyldigheten att ha interna rapporteringskanaler**

### Utredningens förslag:

Det bör inte införas någon skadeståndsskyldighet för arbetsgivare som bryter mot skyldigheten att ha interna rapporteringskanaler eller för behöriga myndigheter som bryter mot skyldigheten att ha externa rapporteringskanaler.

### TCO:s inställning:

TCO *avstyrker* utredningens förslag och anser att det bör föreligga en skadeståndsskyldighet för den arbetsgivare som inte inrättar interna rapporteringskanaler. Med tanke på att bestämmelserna i den föreslagna lagen om interna rapporteringskanaler är semidispositiva och att brott mot kollektivavtal är skadeståndssanktionerade så bör det för "systemneutralitetens skull" även införas skadeståndsregler vid brott mot de lagfästa skyldigheterna. Om inte en sådan skadeståndsskyldighet införs kommer det att effektivt motverka arbetsgivarnas vilja att ingå kollektivavtal. Det kan dock vara rimligt med generöst tilltagna övergångsbestämmelser för att inrätta interna rapporteringskanaler.

## **Kapitel 15 Tillsyn**

### **15.1 Tillsyn över att arbetsgivare följer lagens bestämmelser om interna rapporteringskanaler och förfaranden**

### **15.2 Arbetsmiljöverket ska vara tillsynsmyndighet**

### **15.3.4 Tillsynsmyndighetens beslut ska få förenas med vite**

### **15.3.6 Det bör inte införas några sanktioner utöver möjligheten att förena förelägganden med vite**

### Utredningens förslag:

Tillsyn ska utövas över att arbetsgivare följer lagens bestämmelser om interna rapporteringskanaler och förfaranden.



Regeringen ska i förordning utse Arbetsmiljöverket att utöva tillsyn över att arbetsgivare uppfyller sina skyldigheter att ha interna rapporteringskanaler och förfaranden enligt lagen. Det ska dock framgå att Arbetsmiljöverket inte ska utöva tillsyn om en arbetsgivare är skyldig enligt annan lag eller förordning att ha en rapporteringsordning och en annan myndighet utövar tillsyn över den skyldigheten.

Tillsynsmyndighetens beslut om föreläggande ska få förenas med vite. Ett sådant föreläggande ska även få riktas mot staten som arbetsgivare.

#### TCO:s inställning:

TCO *motsätter sig inte* en offentlighetsrättslig tillsyn i de delar som avser lagtillämpning. Bestämmelserna i förslaget 4 kap. 1-8 §§ är dock semidispositiva och kan därför komma att regleras i kollektivavtal. Om arbetsmarknadens parter har ingått kollektivavtal om interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning är en offentlighetsrättslig tillsyn av detta *direkt olämplig*. Efterlevnaden av kollektivavtal bör i sedvanlig ordning och enligt den svenska arbetsmarknadsmodellen skötas av parterna själva.

För det fall det inte betraktas som en "dubbelbestraffning" i EU-rättslig mening har TCO inga synpunkter på att både införa skadestånd och vite som sanktion eftersom de tar sikte på delvis olika överträdelser, men TCO föredrar skadestånd framför vite om bara en av dem kan införas.

TCO *ifrågasätter inte* i sig att Arbetsmiljöverket är en lämplig myndighet, men befävar att verket kommer att överbelastas med allt för många olika uppgifter och att det riskerar att gå ut över den tid och de resurser som borde ägnas åt myndighetens kärnverksamhet; arbetsmiljöfrågorna.

## **Kapitel 16 Rättegången och processuella frågor**

### **16.2 Tillämplig rättegångsordning**

#### Utredningens förslag:

Mål om förbud mot hindrande åtgärder och repressalier ska handläggas enligt arbetstvistlagen, om den som påstår sig ha blivit utsatt för den hindrande åtgärden eller repressalien är en arbetstagare, inhyrd arbetstagare, volontär eller praktikant. Även de tre sistnämnda ska i sådana mål anses som arbetstagare. Den som vidtar åtgärden eller repressalien ska anses som arbetsgivare. Detsamma ska gälla vid sådan tvisteförhandling som enligt arbetstvistlagen ska äga rum för att talan ska få upptas till prövning av Arbetsdomstolen. Andra mål om förbud mot hindrande åtgärder och repressalier ska prövas av allmän domstol och handläggas enligt

bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten.

TCO:s inställning:

TCO *tillstyrker* förslaget.

#### **16.4 Bevisregelns utformning i mål om ersättning för brott mot förbudet mot repressalier**

Utredningens förslag:

Om den som anser sig ha blivit utsatt för repressalier som strider mot lagen visar omständigheter som ger anledning att anta att så är fallet, är det svaranden som ska visa att sådana repressalier inte har vidtagits.

TCO:s inställning:

TCO anser att det i den *fortsatta beredningen av ärendet bör övervägas* att införa en mer direktivnära bevisregel. Visserligen föreslår utredningen samma bevisregel som i nuvarande visselblåsarlagen (och i allt väsentligt även den i diskrimineringslagen) vilket har sina fördelar men eftersom TCO:s bedömning är att direktivets bevisregel i artikel 21.5 kan vara fördelaktigare för den som visselblåst och i så fall bör den istället införas i lagen. TCO noterar att utredningen slår fast att det inte finns något hinder mot att utforma bevisregeln i direktivet mer direktivnära än utredningens eget förslag.

TJÄNSTEMÄNENS CENTRALORGANISATION

Therese Svanström

Ordförande

Lise Donovan

Jurist