

2014-10-31

Dnr SU FV-1.1.3-2120-14

Regeringskansliet
Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Remiss: Visselblåsare - Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (SOU 2014:31)

Sammanfattning

Juridiska fakultetsnämnden anser att förslaget till lag om stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden är välkommet och nödvändigt. Dock bör några av förslagen få tydligare utformning i lagtexten för att skapa ett stärkt skydd som är tydligt och lättillämpat.

Inledande utgångspunkter

Utgångspunkter för utredningsarbetet har varit följande:

- Arbetstagares skydd vid larm om allvarliga missförhållanden behöver förstärkas.
- Reglerna om det stärkta skyddet för arbetstagare som slår larm ska vara tydliga och lättillämpade. I detta ligger att antalet kriterier som styr bedömningen av när det stärkta skyddet inträder bör minimeras.
- Det stärkta skyddet ska beakta andra skyddsvärda intressen, t.ex. arbetsgivares intresse av att undvika renomméskador. Kriterierna som styr bedömningen måste därför viktas på ett sådant sätt att en rimlig avvägning görs mellan olika intressen.
- Arbetsmarknadens parter ska i möjligaste mån kunna reglera det stärkta skyddet genom kollektivavtal. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bör alltså så långt som möjligt respekteras.

Utredningen lämnade huvudsakligen följande tre förslag:

- En ny arbetsrättslig lag om stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet.
- En ny regel i arbetsmiljölagen (1977:1160) som innebär en skyldighet för alla arbetsgivare att – i den utsträckning verksamheten kräver det – antingen se till att

Juridiska fakultetsnämnden

det finns rutiner för interna larm om allvarliga missförhållanden eller vidta andra åtgärder som underlättar sådana larm.

- Regler till skydd för identiteten på de arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.

Juridiska fakultetsnämnden har övervägt de tre förslagen mot bakgrund av de angivna utgångspunkterna, särskilt att reglerna ska vara tydliga och lättillämpade.

Förslag till lag om stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden

Semidispositiv lag

Enligt 2 § i lagförslaget är lagen semi-dispositiv:

2 § Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker arbetstagares skydd enligt denna lag. Undantag från lagen får dock göras helt eller delvis genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Fakultetsnämnden noterar att lagskyddet skulle göras starkare om undantag via kollektivavtal inte fick ge sämre skydd. Därmed skulle lagen utgöra ett minimiskydd för alla arbetstagare.

Skyddade subjekt

Enligt 3 § i lagförslaget får en arbetsgivare inte utsätta en arbetstagare för repressalier som grundar sig på att arbetstagaren slår larm enligt lagen. Av 3 § framgår också att bestämmelser om skydd för anställningen finns i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Kommittén anser att lagen ska omfatta alla arbetstagare, oavsett anställningsform (s. 221), men om alla arbetstagare ska skyddas vore det lämpligare att ange det klart och tydligt istället för genom en hänvisning till LAS.

LAS undantar dessutom i 1 § fyra kategorier av arbetstagare, nämligen företagsledande arbetstagare, arbetstagare hos arbetsgivarens hushåll, anställda med särskilt anställningsstöd, och gymnasiala lärlingsanställda. Utredningen finner att alla fyra undantagna kategorier enligt 1 § LAS bör kunna åtnjuta det skydd som finns i lagförslaget, men det saknar täckning av lagtexten.

Likabehandling

Utredningen har föreslagit ett undantag för inhyrda arbetstagare, som innebär att de inte ska åtnjuta skydd när det är fråga om en anmälan avseende den inhyrande kunden. Enligt likabehandlingsprincipen i 6 § lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare ska ett bemanningsföretag ”under den tid en arbetstagares uppdrag i kundföretaget varar, tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete.” Likabehandlingen av denna kategori av arbetstagare är mycket viktig för att hindra att kunden exploaterar de inhyrda arbetstagare. Kommittén menar dock att det

inte finns något anställningsförhållande mellan den inhyrda och kunden och att samma skydd inte är nödvändigt vad gäller möjligheten att rapportera farliga situationer vid kundens verksamhetsplats. Förslaget innebär att den anställde som är inhyrd inte kommer att ha samma förutsättningar som de anställda hos den inhyrande kunden eftersom skydd för anmälan inte finns. Tillfälligt inhyrd arbetskraft kommer därmed i ett mer utsatt läge än kundens egna anställda till exempel i situationer då de skulle vilja anmäla farliga förhållanden i verksamheten.

Juridiska fakultetsnämnden anser att ett sådant undantag är helt omotiverat och svårbegripligt. Det finns ingen anledning till ett sådant undantag eftersom syftet med lagen är att skydda dem som anmäler farliga eller olagliga förhållanden. Likabehandlingsprincipen bör gälla även i dessa situationer.

Interna och externa larm

I lagförslaget motiveras uppdelningen mellan interna larm och externa larm. Enligt 5 § i lagförslaget ska arbetstagaren slå larm externt först sedan hen har slagit larm internt *utan att arbetsgivaren vidtagit skäliga åtgärder med anledning av larmet*. Juridiska fakultetsnämnden ifrågasätter hur arbetstagaren ska kunna bedöma om skäliga åtgärder har vidtagits av arbetsgivaren, eftersom det inte finns någon plikt för arbetsgivaren att rapportera tillbaka till den anställde (vilket i sig kan vara problematiskt när det gäller anmälares anonymitet). Dessutom kan det vara svårt för arbetstagaren att bedöma om de åtgärder som vidtagits är skäliga. Det framstår som en tung belastning för arbetstagaren att kräva att hen genom kontakter med arbetsgivaren har försökt ”få rättelse till stånd” (s. 268).

Brott

Enligt 8 § i lagförslaget har den arbetstagare som genom att slå larm gör sig skyldig till brott inte skydd enligt lagen. Fakultetsnämnden är inte övertygad om det är den bästa lösningen att ta bort hela skyddet t.ex. när det är fråga om ett ringa brott för att anmäla en allvarlig situation. Det är också svårt att se varför arbetstagarens skydd mot arbetsgivaren skulle försvinna om brottet riktas mot annan än arbetsgivaren.

Skadestånd

Skadestånd ska enligt lagförslaget utgå för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat. Om det är skäligt, kan skadeståndet dock sättas ned eller helt falla bort. Fakultetsnämnden betonar vikten av att skadestånd verkligen täcker de förluster som uppstår och den kränkning som har inträffat eftersom visselblåsare i vissa fall kan få det svårt på arbetsmarknaden.

Preskription

Enligt kommitténs förslag ska mål enligt den föreslagna lagen handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister och reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas. För preskriptionstider anger 10 § i lagförslaget:

10 § När någon för talan mot en arbetsgivare ska följande bestämmelser i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas:

- 64 § om tidsfrist för påkallande av förhandling,
- 65 § om tidsfrist för väckande av talan,
- 66 § om förlängd tidsfrist för den som inte företräds av en

arbetstagarorganisation, och
- 68 § om förlorad talerätt på grund av preskription.

Som Juridiska fakultetsnämnden påpekat i sitt remissvar över SOU 2014:48, Registerutdrag i arbetslivet, är de aktuella lagrummen i medbestämmandelagen ganska svårförståeliga även för dem som är insatta i de arbetsrättsliga reglerna. För en arbetstagare som inte är fackligt ansluten och saknar de ekonomiska resurser som krävs för juridisk rådgivning är de i realiteten inte tillräckligt vägledande och tydliga. Klarspråk vad gäller preskriptionstider i lagförslaget skulle bättre tillgodose lagförslagets skyddsändamål.

Dessutom kan begreppet ”omständighet” i vissa situationer vara oklart för en arbetstagare, t.ex. om det avser själva anmälan eller en av kanske flera handlingar som utförs av arbetsgivaren efter anmälan. Eftersom preskriptionstiderna är så korta ökar otydligheten risken för att den som har anmält arbetsgivaren förlorar sin talerätt pga. preskription.

Förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

Enligt förslaget ska arbetsgivaren skapa rutiner för interna larm *i den utsträckning verksamheten kräver*. Denna skyldighet, som är ganska svag, bör också innefatta en upplysningsplikt så att en arbetstagare kan få reda på om arbetsgivaren har vidtagit skäligen åtgärder efter interna larm utan att behöva uppoffra sin anonymitet.

Juridiska fakultetsnämnden har inga kommentarer om förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).