



2020-10-16

Arbetsmarknadsdepartementet

## Remissvar

**SOU 2020:38, Ökad trygghet för visselblåsare, A2020/01490/ARM**

Arbetsmarknadsdepartementet har, genom Saco, berett Akavia tillfälle att lämna synpunkter på rubricerat betänkande och Akavia ansluter till Sacos yttrande.

Akavia begränsar sitt yttrande till de konkreta förslag som särskilt berör Akavias medlemsgrupper vilket innefattar ekonomer, jurister, samhällsvetare, IT-akademiker, personalvetare och kommunikatörer.

## Utredningens förslag

I betänkandet föreslås ett förstärkt och utökat skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten (visselblåsardirektivet) och andra missförhållanden samt att dessa förändringar bör genomföras i svensk rätt. Utredningen föreslår också andra nödvändiga författningsåtgärder för att genomföra det aktuella EU-direktivets krav dels på skydd och ansvarsfrihet för rapportering och berörda personer, dels på att interna och externa kanaler ska upprättas och uppföljning av rapportering ska ske.

Förslaget innebär att visselblåsardirektivet huvudsakligen ska genomföras genom en ny lag som ersätter lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden. Den nya lagen ska gälla inom både privat och offentlig sektor. Lagen föreslås inte tillämpas för de fall där det finns andra föreskrifter i lag eller i förordning om rapportering av överträdelser av EU-rätten.

De rättigheter som finns i den nu gällande lagen får inte inskränkas i det nya förslaget.

Ändringarna föreslås träda i kraft den 1 december 2021.

## **Akavias synpunkter**

Akavia tillstyrker förslaget som sådant. Akavia anser att förslaget innebär positiva förstärkningar för arbetstagare och välkomnar att personkretsen utökas, att regeln om ansvarsfrihet utvidgas och att repressalieförbudet förstärks. Akavia har inga synpunkter avseende de i utredningen föreslagna följdändringarna i andra lagar.

Sammantaget ställer Akavia sig mycket positivt till ett förstärkt skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.

Akavia anser att det är viktigt att arbetstagare vågar larma när de upptäcker missförhållanden. Det är en grundläggande förutsättning för ett demokratiskt samhälle, att arbetstagare vågar rapportera om missförhållande och att de är skyddade mot repressalier. Akavia är positivt inställd till såväl förslaget om förstärkning av skyddet för personer som rapporterar om överträdelse och missförhållande som till föreslagna rapporteringskanaler. Det är av stor vikt för samhället att missförhållanden rapporteras. Det finns otaliga exempel på detta.

Att berörda personer vågar och vill visseblåsa är en grundförutsättning för att det demokratiska systemet ska fungera. Det är därför mycket viktigt att förslaget är tydligt och klart så att alla parter vet vad som åligger dem. Härigenom skapas en stark tilltro till rättssystemet, att vi vågar lita på att missförhållanden beivras och att det finns ett fullgott skydd för den som rapporterar. I förlängningen skapas därmed ett samhälle fritt från korruption och maktmissbruk.

Akavia anser att skyddet mot repressalier i den nu gällande lagen är otydligt. Akavia instämmer i utredningens bedömning att direktivet bör genomföras genom en ny lag som ersätter den nu gällande lagen. Det är dock viktigt att den föreslagna regleringen inte får inskränka det nu gällande skyddet.

Akavia vill lyfta följande synpunkter gällande utredningens förslag:

### *Tydlighet skapar trygghet*

Akavia vill generellt lyfta att lagförslaget i flera delar framstår som omfattande, krångligt och otydligt. Ett grundläggande krav, för lagstiftning av detta slag, är att den är tydlig och klar. Annars blir det svårt för en visseblåsare att veta vad som kan rapporteras, när det får ske och om det är tillåtet att rapportera externt.

En person som står i begrepp att anskaffa information och larma måste vara trygg

i att agerande är tillåtet och att hen inte kommer att bestraffas för detta.

En del av bestämmelserna riskerar medföra svåra bedömningar och avvägningar för den enskilde. Ett exempel på detta är lagtextens formulering om att det ska föreligga "rimliga skäl att tro att den information om missförhållanden som rapporteras är sann" enligt 2 kap 4 §. Risken är stor att det kan uppstå tvivel om vad som avses med detta och att en potentiell visselblåsare då avstår att rapportera. För hur ska det gå att bedöma att informationen är sann utan att först ta del av allt underlag, vilket sällan finns möjlighet till när det föreligger missförhållanden. Den enskilde arbetstagaren ska trots detta förväntas kunna bedöma att det finns rimliga skäl att tro att informationen är sann, innan en rapportering sker. Här bör lagstiftaren exemplifiera och tydliggöra vad som avses med "rimliga skäl att tro". Förslaget torde dessutom vara en skärpning i jämförelse med nuvarande lagstiftning, där det är tillräckligt att arbetstagaren "genom larmet framför konkreta misstankar" vid rapportering.

En annan av dessa otydligheter handlar om skyddet vid rapportering av vad som utgör ett missförhållande "där det finns ett allmänintresse att det kommer fram" enligt 1 kap. 2 § 3 p. En person som står i begrepp att larma har troligtvis svårt att avgöra vad som anses vara ett allmänintresse att ett missförhållande kommer fram. Om missförhållandet som rapporteras inte skulle ha ett allmänintresse, riskerar den rapporterande personen till och med sin anställning eftersom agerandet skulle kunna anses som illojalt. Här blir det en svår balansgång för de personer som omfattas av skyddet och vill larma. Akavia vill således lyfta att det är mycket viktigt att det tydliggörs vad som avses med allmänintresse.

### *Personkretsen*

Akavia tillstyrker förslaget om en utökad personkrets som erhåller ansvarsfrihet och skyddas genom repressalieförbudet men vill påpeka att det framstår som otydligt vilka som omfattas. Inhyrda arbetstagare anges inte i den uppräknade personkretsen, samtidigt som det framgår av rättegångsreglerna i 11 kap 1 § att denna grupp innefattas. Detta riskerar att skapa en osäkerhet.

Akavia ser heller inte behovet att exkludera deltagare i arbetsmarknadspolitiska program. Även denna personkrets kan upptäcka missförhållanden och bör ha samma möjlighet till skydd.

Akavia välkomnar att förslaget som innebär att en person som ännu inte har påbörjat en anställning skyddas vid rapportering liksom att det inte föreligger någon preskriptionstid för att rapportera.

### *Ansvarsfrihet*

Akavia tillstyrker det utökade skyddet. Det medför en större trygghet för individen att anskaffa och rapportera information som personen har rimliga skäl att tro är nödvändig för att avslöja missförhållande. Härigenom möjliggörs att missförhållanden kommer fram, vilket kan vara till gagn både för arbetsgivaren och för samhället.

Akavia instämmer i utredningens bedömning att en facklig medlem som kontakter sin arbetstagarorganisation skyddas genom föreningsrätten för de fall arbetsgivaren försöker hindra eller vidta repressalier med anledning av kontakten.

Akavia motsätter sig dock att en medlem, enligt utredningen, som åsidosätter en tystnadsplikt genom att samråda med sin arbetstagarorganisation, inte ska omfattas av ansvarsfriheten. En medlem måste kunna diskutera med sin arbetstagarorganisation även gällande sådan information om missförhållandet som omfattas av tystnadsplikt. Fackliga förtroendemän har tystnadsplikt och det föreligger ingen risk för skada. För att dra en parallell till företagshemligheter så anses det inte som ett obehörigt angrepp på företagshemlighetslagen att samråda med sin arbetstagarorganisation om det är nödvändigt.

Akavia delar inte heller utredningens bedömning att det är att anse som ett offentliggörande om arbetstagaren rapporterar till sin arbetstagarorganisation. Att kräva att arbetstagaren först rapporterar internt innan möjlighet till skydd, vid en kontakt med sin arbetstagarorganisation, skulle innebära en inskränkning av nu gällande skydd, vilket är otillåtet enligt direktivet.

### *Avsaknad av skyddsombud*

Akavia vill inte tillstyrka förslaget att det krävs ett mycket allvarligt missförhållande för att repressalieskyddet ska gälla vid rapportering av personens egna arbets- och anställningsförhållanden. Akavia ställer sig frågande till utredningens motivering att dessa missförhållanden ska omhändertas av skyddsombud, eftersom detta inte alltid är möjligt. Många arbetsplatser, framförallt med ett färre antal arbetstagare, saknar skyddsombud. Flera av dessa arbetsgivare är inte heller bundna av kollektivavtal vilket omöjliggör för en arbetstagarorganisation att utse ett skyddsombud som i sin tur kan vidta rättsliga åtgärder kring de missförhållanden som berör anställningsförhållanden.

### *Rapporteringskanaler*

Akavia tillstyrker den föreslagna möjligheten att rapportera både muntligt och skriftligt.

Akavia tillstyrker vidare förslaget att arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret har 50 eller fler arbetstagare är skyldiga att ha interna rapporteringskanaler. Såsom framgår

av utredningen arbetar ungefär 45 procent av alla arbetstagare i privat sektor hos arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare, vilket utgör en ansevärd andel. Akavia anser att skyldigheten att inrätta interna rapporteringskanaler ska gälla redan vid ett färre antal anställda. Det borde rimligtvis ligga i arbetsgivarens eget intresse att missförhållanden rapporteras. Troligtvis skulle interna rapporteringskanaler hjälpa den rapportörande att göra rätt och därigenom har arbetsgivaren större möjlighet att omhänderta det som rapporteras och minska risk för eventuell skada. Enligt utredningen är fördelarna mindre påtagliga för arbetsgivare med färre arbetstagare, ett påstående som Akavia ställer sig frågande inför. En arbetsgivare, med färre arbetstagare, borde rimligtvis vara mer sårbar för missförhållanden och därmed ha ett större intresse av att ha ett regelrätt system med interna rapporteringskanaler som fångar upp missförhållanden. Akavia menar att den administrativa bördan rimligtvis inte torde vara särskilt betungande eftersom rapporteringskanaler kan integreras med det närliggande regelverket om systematiskt arbetsmiljöarbete, där risker för ohälsa och olycksfall ska fångas upp genom rutiner, policys och utredningar.

Akavia anser att den föreslagna möjligheten att som arbetsgivare, inom privat verksamhet, dela visselblåsarfunktion med andra arbetsgivare är bra. Härigenom kan möjligheten öka att visselblåsarfunktionen är självständig och oberoende, vilket annars kan vara komplicerat. Akavia föreslår att denna möjlighet ska gälla oavsett antal arbetstagare.

Akavia har i övrigt inget att invända vad gäller föreslagna rapporteringskanaler utan tycker att förslaget är välavvägt och genomarbetat men tillägger att de personer som pekats ut som behöriga att ta emot och utreda rapporter även bör skyddas mot repressalier.

### *Rapportering till en myndighet*

Eftersom förslaget innebär att personen som rapporterar ska göra det till rätt myndighet är det viktigt att det är tydligt till vilken myndighet som rapportering ska ske. Det är otydligt i utredningen vilket skydd som träder in om visselblåsning sker till fel myndighet. Akavia menar att det vore en bättre lösning om möjlighet alltid fanns att rapportera direkt till en myndighet, förslagsvis Arbetsmiljöverket, och att informationen där omfattas av absolut sekretess.

### *Kollektivavtal*

Akavia ställer sig positiv till förslaget som möjliggör att parterna genom kollektivavtal kan reglera interna rapporteringskanaler. Dock vill förbundet understryka vikten av en

tydlig reglering kring tillsynsansvaret, för de fall parterna slutit kollektivavtal som inte omfattar alla delar.

### *Reglering kring sanktioner*

Akavia tillstyrker förslaget om skadeståndsansvar för den som i strid med lagen vidtar hindrande åtgärder eller repressalier. Akavia vill dock påpeka att med anledning av det förslag som finns om att inskränka möjligheten att få en uppsägning ogiltigförklarad enligt LAS (SOU 2020:30) bör det övervägas om en självständig ogiltighetsregel ska finnas när en arbetstagare skiljs från sin anställning med anledning av en visseblåsning. I andra arbetsrättsliga lagstiftningar såsom diskrimineringslagen och förtroendemannalagen finns en självständig ogiltighetsregel. En arbetstagare som blir uppsagd på grund av att hen har visseblåst om ett missförhållande behöver också en möjlighet att yrka ogiltigförklaring och därigenom kunna behålla sin anställning.

### **Akavia**

Patrik Nilsson  
Chef Politik och Profession

Ellen Hall  
Förbundsjurist