

2014-10-30

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm**YTTRANDE**Vår referens: 2014/BK/860  
Er referens: A2014/2170/ARM**Visselblåsare – Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (SOU 2014:31)**

Finansförbundet välkomnar i huvudsak utredningens förslag och uppfattningar. Finansförbundet delar utredarens uppfattning om att utredningens förslag innebär förbättringar för den sunda konkurrensen och att förslagen kan leda till att konkurrensskadliga missförhållanden avslöjas i högre grad. Finansförbundet instämmer också i att en ökad insyn innebär att det blir svårare för företag att genom otilbörliga metoder tillskansa sig konkurrensfördelar. Förutsättningarna för seriösa och hederliga företag att konkurrera bör därför bli bättre.

Först och främst delar Finansförbundet utredarens åsikt om att det i svensk lagstiftning bör införas regler som stärker skyddet för arbetstagare som slår larm och att det med stärkt skydd i detta sammanhang bör avses ett skydd utöver vad som kan följa av annan rätt. Som utredaren påpekar bör det inte kunna bli fråga om att det skydd arbetstagare i ett enskilt fall har enligt annan rätt begränsas.

Finansförbundet delar vidare utredarens uppfattning att

- Skyddet inom offentlig sektor mot mindre ingripande åtgärder under pågående anställning är starkt men det saknas en klar och enkel ersättningsgrund för arbetstagaren om arbetsgivaren vidtar en repressalie på grund av ett larm.
- Skyddet inom privat sektor mot mindre ingripande åtgärder under pågående anställning behöver förstärkas.
- Gränsen för skyddet kan uppfattas som otydlig och behöver förtydligas.
- Skyddet för arbetstagare i ledande ställning och andra som i dag inte omfattas av LAS behöver förstärkas.
- Skyddet för arbetstagare utan tillsvidareanställning behöver förstärkas.
- Det finns behov av en generell skyldighet för arbetsgivare att inrätta interna rutiner eller vidta andra åtgärder som underlättar för visselblåsning.
- Visselblåsares identitetsskydd behöver förstärkas.

Finansförbundet är vidare enigt med utredaren om det systematiskt korrekta i att samla reglerna i en ny särskild lag.

Finansförbundet delar emellertid inte utredarens uppfattning om att regleringen bör avgränsas till förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Finansförbundet anser att även personer utanför det traditionella anställningsförhållandet (till exempel konsulter och praktikanter) bör skyddas enligt den nya lagstiftningen. Som utredaren själv konstaterar kan det givetvis finnas

fall där även andra än arbetstagare, t.ex. inhyrda arbetstagare och uppdragstagare, iakttar missförhållanden i den verksamhet där de är verksamma. Det kan även i sådana fall finnas ett allmänintresse av att uppgifterna kommer fram och åtgärdas. Finansförbundet anser att sådana personer som på annat sätt deltar i verksamheten också ska anses vara skyddsvärda på ett liknande sätt som arbetstagare vid visseblåsning.

Missförhållanden kan på sikt hota ett företags överlevnad och kan, beroende på bransch, också utgöra ett hot mot samhällsekonomin. Vikten av att sådana missförhållanden blir uppmärksammade bör överväga eventuella tillämpningsproblem. En lösning skulle kunna vara den som valts i diskrimineringslagen (2008:567). I regeringens proposition 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering framgår att diskrimineringsförbudet för dessa kategorier gäller i den utsträckning som kundföretaget disponerar över de faktiska och rättsliga förhållandena. Enligt regeringen får det normalt anses att den som leder och fördelar arbetet på en arbetsplats har ett bestämmande inflytande över frågor såsom anlitande och mottagande av arbetskraften, arbetsledningen och när det gäller skyddet mot trakasserier och sexuella trakasserier. I den typen av frågor bör alltså diskrimineringsförbudet gälla gentemot kundföretaget. I frågor såsom löne- och andra anställningsvillkor eller utbildning får den anställde rikta sin talan mot sin egentlige arbetsgivare, dvs. bemanningsföretaget eller den som annars är part i anställningsavtalet.

Finansförbundet vill i samband med detta peka på vikten av att personer ur dessa kategorier är skyddade av lagen och att de har möjlighet att driva talan baserat på lagen mot såväl inhyrande som uthyrande företag. Finansförbundet föreslår därför att en liknande lösning införs i en ny lag om stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.

Finansförbundet anser också, precis som utredaren själv påpekar, att det förhållandet att inhyrda arbetstagare inte skyddas i förhållande till den inhyrande kunden ger vissa verksamheter ett särskilt incitament att anlita inhyrd arbetskraft i stället för att anställa personal. Även detta är en viktig anledning till att jämställa anställda med personer utanför det traditionella anställningsförhållandet. Finansförbundet anser att tillsvidareanställning ska vara den huvudsakliga anställningsformen. Det är en viktig del i medlemmens trygghet och bidrar även till kontinuiteten i företagen. Tillsvidareanställda har bättre förutsättningar att delta i företagets långsiktiga utveckling och av anställningsvilkorens utveckling.

Villkoren för de anställda i uthyrande företag är ofta sämre än hos kundföretagen, vilket innebär att risk och osäkerhet avseende inkomst och anställning flyttas över från företagen till den enskilde individen. De anställda i bemanningsbranschen har en utsatt position, både ekonomiskt och arbetsmiljömässigt. Att genom arbetsrättslig lagstiftning ge arbetsgivare incitament att spä på denna otrygghet ytterligare är inte acceptabelt.

Finansförbundet ifrågasätter vidare utredarens slutsats att det endast ska vara larm om "allvarliga missförhållanden" som ger arbetstagare ett arbetsrättsligt skydd.

I en arbetstagares lojalitetsplikt till sin arbetsgivare finns en allmän skyldighet att inte skada arbetsgivaren och i detta ligger i förlängningen även en skyldighet att fästa arbetsgivarens uppmärksamhet på allehanda missförhållanden som råder i verksamheten och som kan leda till skada eller redan är till skada för arbetsgivaren. Lojalitetsplikten finns inte stadfäst i någon uttrycklig lagregel utan utgör en allmän rättsgrundsats och som har utvecklats med Arbetsdomstolens praxis. Pliktens innehåll och styrka varierar, bl.a. beroende på om

arbetstagaren är privat eller offentligt anställd, vilken ställning arbetstagaren har och anställningens beskaffenhet i övrigt.

Finansförbundet anser att lojalitetspliktens skyldighet för arbetstagare att uppmärksamma, eller om man så vill, larma, arbetsgivaren bör motsvaras av ett arbetsrättsligt skydd för arbetstagaren mot arbetsgivarens repressalier. Finansförbundet gör bedömningen att denna skyldighet omfattar mer än det som avses med begreppet ”allvarliga missförhållanden”.

Om det arbetsrättsliga skyddet endast avser larm om ”allvarliga missförhållanden” skulle man motsatsvis kunna sluta sig till att en arbetsgivare som mottar ett larm om mindre allvarliga missförhållanden, utan hinder av lagen, kan vidta repressalier mot arbetstagaren som larmat. En sådan ordning är naturligtvis varken rimlig eller önskvärd.

Typiskt sett leder interna larm inte till någon skada för arbetsgivaren utan snarare till nytta, vilket i sig borde leda till en annorlunda avvägning mellan arbetsgivar- och arbetstagarintresset än vid externa larm där risken för skada för arbetsgivaren är större.

Det kan också nämnas att det i den motsvarande norska lagstiftningen används uttrycket ”kritikvärdiga förhållanden” som är ett betydligt lägre ställt krav och som bättre korresponderar med begreppet ”missförhållanden”.

Finansförbundet anser därför att det ska räcka med ”missförhållanden” i arbetsgivarens verksamhet vid interna larm för att ge arbetsrättsligt skydd för den som larmar. Med detta vidare begrepp ökar också chanserna att arbetstagare i större utsträckning än i dag vågar larma internt.

Finansförbundet delar utredarens uppfattning om att jämställa interna larm med larm till arbetstagarorganisation. Finansförbundet är också enigt med utredaren om att arbetstagare som slår larm om missförhållanden till sin fackliga organisation ska åtnjuta ett stärkt skydd, oavsett vilket kunskapsunderlag arbetstagaren har om uppgifterna. Finansförbundet delar däremot inte utredarens uppfattning om att arbetstagarens stärkta skydd ska göras beroende av att dennes fackliga organisation är bunden av kollektivavtal i förhållande till dennes arbetsgivare.

Finansförbundet har medlemmar på företag som saknar kollektivavtal. Alla medlemmar är därför inte garanterade de förmåner som ett kollektivavtal ger. Kollektivavtal behövs för att säkerställa villkoren för medarbetarna och undvika konkurrensfördelar genom dumpade villkor. Vår uppfattning är att alla medarbetare ska omfattas av kollektivavtal. Att då i lag föreskriva regleringar som gör det svårare för arbetstagare att utnyttja möjligheten att slå larm om missförhållanden om ett företag saknar kollektivavtal riskerar att göra det mer attraktivt för arbetsgivare att vägra teckna kollektivavtal.

Finansförbundet är av uppfattningen att arbetstagare som slår larm om missförhållanden till sin fackliga organisation ska åtnjuta ett stärkt skydd, oavsett vilket kunskapsunderlag arbetstagaren har om uppgifterna och oavsett om företaget har kollektivavtal med den fackliga organisationen eller ej.

Vidare delar inte Finansförbundet utredarens uppfattning om att förutsättningarna för interna larm och larm till arbetstagarorganisation ska särskiljas från rapportering till myndighet. Finansförbundet anser att larm till myndighet ska bedömas på samma sätt som interna larm; den som slår larm om missförhållanden till myndighet ska åtnjuta ett stärkt skydd, oavsett vilket kunskapsunderlag arbetstagaren har om uppgifterna.

I samband med detta kan också framhållas att Finansförbundet inte heller delar utredarens uppfattning om att en arbetstagare först måste slå larm internt innan denne kan larma externt till myndighet. Enligt utredarens förslag ska en första förutsättning för stärkt skydd vid externa larm vara att arbetstagaren först har slagit larm internt utan att arbetsgivaren vidtagit skäligen åtgärder med anledning av larmet, eller att arbetstagaren vid tidpunkten för larmet av något annat skäl haft befogad anledning att slå larm externt.

Finansförbundet anser att interna larm, larm till arbetstagarorganisation och larm till myndighet ska ses som alternativa rapporteringskanaler, inte kumulativa. Det kan inte krävas att man först försöker påtala missförhållanden internt för att först efter detta gjorts, ha möjlighet att vända sig till myndighet.

I de studier som utredaren själv hänvisar till finns det stöd för uppfattningen att arbetstagare avstår från att slå larm om oegentligheter och missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet på grund av rädslan för repressalier. Utredaren konstaterar också att det är ett viktigt samhällsintresse att missförhållanden inom verksamheter kommer fram och åtgärdas. Att så sker kan sägas vara ett övergripande intresse bakom en skyddsreglering om visselblåsning. Om skyddet ska medföra att anställda uppmuntras att göra anmälningar, för att tillvarata detta viktiga samhällsintresse, får ett krav om att först påtala eventuella missförhållanden internt antagligen motsatt effekt. Det finns många sätt en arbetsgivare kan "straffa" en anställd som påtalar missförhållanden. Man får inte stirra sig blind på uppsägningar eller avskedanden, utan även frågor om arbetsmiljö, löneutveckling, kompetensutveckling måste tas i beaktande. Det kan vara lättare för en arbetsgivare att "maskera" en dålig löneutveckling för en obekvämd medarbetare som utnyttjat sin rätt att påtala missförhållanden än en uppsägning.

Det finns också en risk att sekretesskyddet i förslaget blir meningslöst om man som anställd först måste vända sig till sin arbetsgivare och sedan, om inte rättelse vidtas, till myndighet. En av tankarna med sekretesskyddet är ju att anmälarens identitet ska vara skyddad i förhållande till dennes arbetsgivare. Utifrån Finansförbundets perspektiv är det t.ex. viktigt att oegentligheter i finansbranschen kan avslöjas. Sådana avslöjanden är mycket viktiga inte enbart för verksamheten i fråga utan för samhället i stort. Även om sådana avslöjanden är till fördel för företaget har det visat sig de som larmar ofta råkar illa ut. De kan bli trakasserade, omplacerade eller till och med uppsagda. Det är därför viktigt att arbetsgivaren eller chefen förhindras från att efterforska vem som lämnat uppgifter till berörd myndighet. Visserligen innehåller utredningen förslag om att skydda enskildas personuppgifter hos företagen, men de föreslagna begränsningarna i sekretessen och möjligheten att lämna över uppgifter om visselblåsarens identitet till andra behöriga personer kan ändå medföra dels att arbetstagare avstår från att slå larm om de inte känner sig trygga, och dels att arbetsgivaren faktiskt får veta vem som slagit larm.

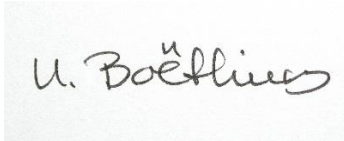
Det är vidare svårt att förutse vilka frågor som kan komma att bli föremål för ett larm. En situation där någon är behörig att hantera sekretessbelagda uppgifter enligt de interna strukturerna kan mycket väl också vara någon som gjort sig skyldig till brott eller andra överträdelser som berättigar larm. I en sådan situation riskerar kravet på intern rapportering i första hand att förfela syftet med den tilltänkta lagstiftningen.

Finansförbundet föreslår därför att larm till myndighet ska jämföras med interna larm; den som slår larm om allvarliga missförhållanden till myndighet ska åtnjuta ett stärkt skydd, oavsett

vilket kunskapsunderlag arbetstagaren har om uppgifterna. Finansförbundet föreslår vidare att arbetstagare själv får avgöra om man vill vända sig internt eller till myndighet; kravet på intern rapportering innan hänvändelse till myndighet bör alltså strykas.

Finansförbundet delar dock utredarens uppfattning om att intern rapportering, larm till arbetstagarorganisation eller hänvändelse till myndighet bör ha skett enligt den föreslagna regeln innan en arbetstagare offentliggör uppgifter i media eller på annat sätt.

FINANSFÖRBUNDET



Ulrika Boëthius  
Förbundsordförande

Magnus Lundberg  
Föredragande