

Justitiedepartementet
ju.remissvar@regeringskansliet.se

Förslag till EU-direktiv om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten

Allmänt

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna synpunkter på förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten (KOM [2018] 218) med tillhörande bilaga.

Inledning

Förslaget fastställer en uppsättning miniminormer som ger skydd mot repressalier för visselblåsare och som reglerar hur rapportering och hantering av anmälningar ska ske. Direktivet avser att skapa en hög skyddsnivå för visselblåsare i EU. Skyddet tar sikte på överträdelser på särskilda områden, som bland annat offentlig upphandling, transportsäkerhet, miljöskydd och folkhälsa. Fokus är att stärka kontrollen av efterlevnaden av regelverken och undvika överträdelser som kan medföra allvarlig skada för allmänintresset.

Synpunkter

Tillämpningsområde – personer

Förslaget avser att ge skydd till en vid personkrets. Förutom anställda omfattas även egenföretagare, anställda hos underleverantörer och personer som befinner sig i en rekryteringsprocess. Det avgörande är om personen fått vetskap om en överträdelse i ett arbetsrelaterat sammanhang. Förslaget kan få effekt för en mycket vid personkrets och utifrån ett arbetsgivarpolitiskt perspektiv kan frågeställningar uppstå huruvida det föreligger ett samband mellan arbetsgivaren och den rapporterade personen.

Inrättande av visselblåsarfunktioner

Förslaget innebär att medlemsstaterna ska säkerställa att det inrättas interna kanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning av rapportering. Den här skyldigheten ska gälla alla statliga förvaltningar och alla enheter som regleras av offentlig rätt. Det finns möjlighet att samråda med arbetsmarknadens parter om inrättandet av de interna rapporteringskanalerna. Medlemsstaterna ska också inrätta externa kanaler för rapportering och förfaranden för uppföljning. Det kommer att kräva förändrad och ny lagstiftning i Sverige. De föreslagna

bestämmelserna framstår som betungande för både privat och offentlig sektor. Förslaget innehåller vissa mycket detaljerade bestämmelser till exempel om de interna och externa rapporteringsvägarna och hur uppföljning ska ske. Det kan försvåra implementeringen av direktivet.

Villkoren för att omfattas av skydd

För att en rapporterande person ska omfattas av skyddet krävs att han eller hon har rimliga skäl att tro att den information som rapporterats var riktig vid den tidpunkten. Det ställs krav på att rapportering först ska ske internt, endast under vissa omständigheter kan rapportering direkt ske externt. Det är enligt Arbetsgivarverket viktigt att förslaget utformas på sådant sätt att illvilliga och ogrundade rapporter undviks. För det fall rapporter om missförhållanden av mindre allvarlig art skyddas riskerar det att verka tvistedrivande. Det kan leda till tvister om sådant som snarare har karaktären av missnöjesyttringar och konflikter mellan arbetstagare än larm om missförhållanden inom verksamheten. Vid införandet av de svenska reglerna till skydd för visselblåsare betonade Arbetsgivarverket därför vikten av att det starka skyddet begränsades till att gälla larm om allvarliga missförhållanden. Det är positivt att förslaget förutsätter att rapportering först sker internt och att det finns stöd för att medlemsstaterna ska införa sanktioner mot de som gör illvilliga eller ogrundade rapporter.

Förbudet mot repressalier

Förslaget innehåller en uppräknning av åtgärder som kan utgöra repressalier. Det kan konstateras att vissa av dessa, exempelvis byte av arbetsuppgifter eller av arbetstid, kan vara sådana åtgärder som en arbetsgivare vidtar dagligen genom arbetsledningsbeslut. Även underlåtenhet att agera kan enligt förslaget vara sådan åtgärd som kan utgöra repressalie, exempelvis när arbetsgivaren inte omvandlar en tidsbegränsad anställning till en fast anställning. Det framgår av skälen att förbudet mot indirekta repressalier även kan omfatta åtgärder mot anhöriga till den rapporterande personen. Det här innebär att personkretsen som omfattas av skydd utvidgas ytterligare. När fråga uppkommer om otillåten repressalie förekommit ska den som vidtagit åtgärden ha den huvudsakliga bevisbördan för att en för visselblåsaren negativ åtgärd har vidtagits av andra skäl än som ett resultat av avslöjandena. Detta riskerar att verka tvistedrivande.

Sammanfattning

Arbetsgivarverket är positivt inställt till arbetet med ett övergripande regelverk i form av ett direktiv om skydd för visselblåsare inom EU. Förslaget väcker dock flera komplicerade frågor som behöver övervägas närmare. Arbetsgivarverket anser att frågan för svensk del redan är tillräckligt reglerad i och med den grundlagsskyddade meddelarfriheten och visselblåsarlagen.

Arbetsgivarverket vill dock framhålla vikten av att direktivet inte inkräktar på den svenska arbetsmarknadsmodellen eller den autonomi som arbetsmarknadens parter har i Sverige.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Eva Liedström Adler. I den slutliga handläggningen deltog chefsjurist Hedda Mann, biträdande chefsjurist Hanna Schmidt, föredragande och kommunikationschef Lars André.



Eva Liedström Adler



Hanna Schmidt