

P A C T A

CIRKULÄR 16:66

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Johanna Read Hilmarsdottir
Emmy Eriksson

Nyckelord: visselblåsare, repressalier

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Skydd för s.k. visselblåsare

Den 1 januari 2017 träder ny arbetsrättslig lagstiftning i kraft, *lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden*.

Med den nya lagen har lagstiftaren lagt fokus på vikten av visselblåsarens funktion i samhället. Den nya lagen inskränker inte det skydd som kan gälla på annan grund t.ex. grundlag, Europakonventionen för mänskliga rättigheter, lagen om anställningsskydd etc, utan gäller parallellt med övrig lagstiftning.

Noteras kan att lagen inte ger arbetstagaren någon självständig rätt – eller skyldighet – att slå larm om missförhållanden utan ger ett skydd mot repressalier för den som slagit larm, under förutsättning att de villkor lagen ställer är uppfyllda.

Lagen gäller alla arbetsgivare i privat och offentlig sektor och omfattar såväl arbetstagare som inhyrd arbetskraft.

Allvarliga missförhållanden

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att denne slagit larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet, 4 §. Skyddet mot repressalier gäller enbart då en arbetstagare slår larm om *allvarliga missförhållanden*. Med allvarliga missförhållanden avses i första hand brott med fängelse i straffskalan eller därmed jämförliga missförhållanden t.ex. bedrägeri, förskingring, givande och tagande av muta, miljöbrott etc. Det ska finnas en konkret

**Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal
för kommunala bolag och kommunalförbund.**

misstanke om allvarliga missförhållanden i den egna arbetsgivarens verksamhet.
Däremot skyddas inte falska larm eller larm som eventuellt görs i hämnsyfte.

Vad menas med att ”slå larm”?

Att ”slå larm” i lagens mening innebär att arbetstagaren aktivt och medvetet talar om att det förekommer allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet. Det räcker inte med att en arbetstagare nämner ”i förbifarten” eller ”tycker” för att lagens skyddsregler ska inträda.

Enligt lagen kan det finnas två olika typer av larm, interna och externa larm.

Med *interna larm* avses larm där arbetstagaren vänder sig till sin arbetsgivare genom att följa de rutiner som arbetsgivaren eventuellt har för sådana ändamål eller arbetstagaren vänder sig till sin fackliga organisation. Lagen förutsätter att s.k. interna larm används i första hand.

Om det av någon anledning inte går att slå larm till arbetsgivaren alternativt att arbetstagaren försökt/slagit larm utan att någon åtgärd vidtagits från arbetsgivaren, kan arbetstagaren använda sig av s.k. externa larm.

Med *externa larm* avses att arbetstagaren slår larm genom att offentliggöra uppgifter, lämna uppgifter för offentliggörande eller genom att vända sig till en myndighet, t.ex. polisen.

För att skyddet ska träda in krävs dock att arbetstagaren först slagit larm internt utan att arbetsgivaren vidtagit skäliga åtgärder med anledning av larmet och informerat arbetstagaren i skälig omfattning eller att arbetstagaren av något annat skäl hade befogad anledning att slå larm externt samt att arbetstagaren hade fog för det påstående larmet avser.

Påföljder

En arbetsgivare som bryter mot 4 § kan bli skadeståndsskyldig gentemot arbetstagaren för den skada som uppkommer (ekonomiskt skadestånd) och för den kränkning som repressalien innebär (allmänt skadestånd).

Undantag från lagen

Lagen skyddar inte den arbetstagare som genom att slå larm gör sig skyldig till brottslig handling.

Bevisbörderegler

Den som påstår att arbetsgivaren har vidtagit repressalier har också i första hand bevisbördan för att så har skett. Lagen ger dock arbetstagare en viss lättnad i bevisbördan – det räcker med att arbetstagaren *visar omständigheter som ger*

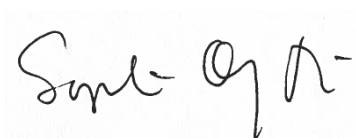
anledning att anta att denne blivit utsatt för repressalier. Lyckas arbetstagaren visa dessa omständigheter går bevisbördan över till arbetsgivaren som i sin tur ska visa att sådana repressalier inte har vidtagits.

Hantering av tvister

Den nya lagen är en arbetsrättslig lag och ska som sådan handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Detta innebär att frågan kan bli föremål för sedvanlig rättstvistehantering hos SKL:s och Pactas medlemmar. För yrkanden om skadestånd samt väckande av talan i domstol gäller 64 – 66 §§ MBL samt Kommunalt Huvudavtal, KHA i förekommande fall.

Frågor med anledning av innehållet i cirkuläret besvaras av arbetsrättssektionen och i första hand av Johanna Read Hilmarsdottir.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik



Sophie Thörne



Johanna Read Hilmarsdottir

Bilaga:
SFS 2016:749