

Ert datum Er referens
2014-04-29 Katarina Berglund Siegbahn
Datum Vår referens
2014-04-29 JM

ALMEGA

Justitiedepartementet
103 33
Stockholm

Remissvar avseende utredningen Stärkt meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet (SOU 2013:79)

Almega har erbjudits möjlighet att lämna synpunkter avseende utredningen Stärkt meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet (SOU 2013:79).

Almega ansluter sig till föreningen Svensk Näringslivs remissvar.

Således delar Almega sammanfattningsvis bedömningen att utredningens förslag om stärkt meddelarskydd i privat driven offentligt finansierad verksamhet inom vård, skola och omsorg skulle medföra betydande negativa konsekvenser för företagande i välfärdssektorerna med principiella återverkningar på var gränsen för lagstiftning gentemot det privata näringslivet går. De viktigaste negativa följderna är att det skulle medföra ett betydande ingrepp i avtalsfriheten, att lojalitetsplikten hos arbetstagarna gentemot arbetsgivaren undermineras, att skyddet för företagshemligheter urholkas och att betydande konkurrensnackdelar uppstår för de företag som via massmedia kommer att få företagshemligheter avslöjade eller kommer att kritiseras på felaktiga grunder.

Almega får härutöver lämna följande ytterligare synpunkter.

7.2 Ska meddelarskyddet förstärkas?

Enligt det direktiv som föregick utredningen (Kommittédirektiv 2012:76) skulle utredningen se över frågan om stärkt meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet och då framför allt i sådan verksamhet som avser vård, skola och omsorg. Utgångspunkten var att meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet så långt som möjligt ska vara detsamma som för offentligt anställda.

Utredningen har också följaktligen kommit fram till att meddelarskyddet inom offentligt finansierad enskild verksamhet bör förstärkas.

Mot bakgrund av den i direktiven givna utgångspunkten om att meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet så långt som möjligt ska

vara detsamma som för offentligt anställda har utredningen helt förbisett andra alternativa sätt att lösa de problem som identifierats.

Enligt utredningens mening är det en rimlig utgångspunkt att enhetliga och tydliga regler är en bra grund för en väl fungerande yttrandefrihet och kan även förbättra möjligheterna till insyn i hur skattemedlen används.

Almega delar denna bedömning. Det är en rimlig utgångspunkt att enhetliga och tydliga regler är en bra grund för bl a en väl fungerande yttrandefrihet. Emellertid behöver inte det lämpligaste alternativet vara att, som utredningen föreslår, för vissa sektorer inom det privata näringslivet överföra ett system som är skapat för den offentliga sektorn och som förefaller omodernt då det t ex helt bortser från uppgifter som lämnas i sociala medier.

Enligt Almegas uppfattning har arbetstagare inom privat bedriven offentligt finansierad verksamhet redan idag en vidsträckt kritikrätt att offentligt kritisera arbetsgivaren vad avser förhållandena på arbetsplatsen samt ett fullgott skydd mot repressalier.

En vidsträckt kritikrätt anses som en viktig förutsättning för goda arbetsförhållanden och ett gott arbetsresultat. De förpliktelser som följer av anställningsavtalet innebär inte heller några avgörande hinder för privatanställda att påtala missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet till behörig myndighet.

Hot eller hot om åtgärder, urskillningslösa anklagelser, rena personangrepp eller anklagelser som framförs i hårda och kränkande ordalag är emellertid inte accepterat. I sådana fall föreligger normalt grund för avsked eller uppsägning.

Enligt rättspraxis från arbetsdomstolen är det idag inte tillåtet att skilja en arbetstagare från anställningen som hos myndigheter eller offentligt, t ex genom media, kritiserat arbetsgivaren förutsatt att det förelegat visst fog för påståendena och arbetstagaren först försökt att komma till rätta med problemen internt i företaget. Om en arbetstagare försökt komma till rätta med missförhållandet internt, och kritiken är befogad, finns det således inga hinder att offentliggöra oegentligheter eller missförhållanden på arbetsplatsen. Vid allvarliga missförhållanden eller brott kan arbetstagare inom den privata sektorn offentliggöra uppgifterna utan att först försöka åstadkomma rättelse hos arbetsgivaren.

Förhåller det sig däremot så att arbetstagaren vänder sig till t ex myndigheter eller media utan att först påtala missförhållanden för arbetsgivaren och trots att det finns interna kanaler i företaget för att påtala missförhållanden eller har som enda syfte att skada arbetsgivaren är situationen en annan. Saknas det en faktiskt godtagbar grund med anmälan och har syftet varit att försöka skapa svårigheter för arbetsgivaren, eller om en anmälan grundar sig på urskillningslösa

anklagelser och kränkande omdömen mot företagsledningen kan det föreligga grund för att skilja arbetstagaren från anställningen.

Av rättspraxis följer också ett förstärkt meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet jämfört med privatanställda i icke offentligt finansierad verksamhet.

Vidare har privatanställda en rätt till yttrandefrihet enligt Europakonventionens artikel 10 och mot rättighetskränkningar från enskilda rättssubjekt. Genom Europadomstolens praxis har arbetstagare inom den privata sektorn dessutom erhållit ett explicit skydd om arbetsgivaren vidtar sanktioner på grund av att arbetstagaren påtalat missförhållanden i verksamheten.

Mot denna bakgrund kan det verkligen ifrågasättas om det finns något egentligt behov av stärkt meddelarskydd för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet. Den kategori av arbetstagare som skulle erhålla ytterligare skydd jämfört med nuvarande praxis torde vara den som vill nå ut med bagatellartade förseelser, väljer att inte ta upp problemen med arbetsgivaren innan offentliggörandet eller den som snarare är ute efter att skada arbetsgivaren än att försöka rätta till eventuella missförhållanden. I farans riktning ligger också att ett förändrat regelverk dessutom skulle kunna ge visst skydd till den som ägnar sig åt kritik som utgör hot eller hot om åtgärder, urskillningslösa anklagelser, rena personangrepp eller kritik som framförs i hårda och kränkande ordalag.

Som alternativ till utredningens förslag bör det istället övervägas om det inte är lämpligt att införa en lagstiftning för hela arbetsmarknaden som överensstämmer med nuvarande rättspraxis.

Då skulle det åstadkommas enhetliga och tydliga regler vilket i sin tur är en bra grund för en väl fungerande yttrandefrihet.

Fördelarna med ett sådant system jämfört med utredningens förslag är inte få. Följande icke obetydliga fördelar skulle t ex erhållas.

- Privata arbetsgivare skulle som huvudregel, vid mindre allvarliga missförhållanden, få en möjlighet att rätta till problem innan de tar del av medias rapportering.
- Avgränsningsproblem mot sådan verksamhet hos den privata näringsidkaren som inte är offentligt finansierad skulle undvikas.
- Olika regelverk skulle inte gälla för t ex inhyrda arbetstagare och konsulter beroende av om de avser att påtala något beträffande det arbete som utförs i den offentligt finansierade verksamheten eller inte.

- Skydd för obehöriga angrepp på företagshemligheter i privata företag skulle upprätthållas.
- Helt olika regelverk beroende av om lämnade uppgifter är av muntlig eller skriftlig art skulle undvikas.
- Samma regelverk skulle gälla oberoende av om uppgifter lämnats i sociala medier jämfört med uppgifter lämnade till grundlagsskyddad media.
- Inget ökat skydd skulle införas för den som snarare är ute efter att skada arbetsgivaren än att försöka rätta till eventuella missförhållanden.
- Inget ökat skydd skulle heller införas för den som ägnar sig åt kritik som utgör hot eller hot om åtgärder, urskillningslösa anklagelser, rena personangrepp eller kritik som framförs i hårda och kränkande ordalag.

En sådan lagstiftning skulle innebära ett skydd mot repressalier för den som inte har ett ont uppsåt och samtidigt en rimlig avvägning mellan allmänhetens krav på insyn och transparens och ett skydd mot ogrundade angrepp mot privata företag inom vård, skola och omsorg.

Den löpande verksamheten i företag inom vård, skola och omsorg må bedrivas genom offentligt finansierade medel. Det är dock normalt icke obetydliga privata investeringar och risktagande som möjliggjort uppbyggnaden av verksamheten. Dessa företags utveckling är viktiga för det svenska näringslivet på samma sätt som företag i andra branscher som mer indirekt finansieras av offentliga medel t ex som leverantör till staten.

Att beröva privata företag inom vård, skola och omsorg sitt skydd för företagshemligheter och utsätta dem för risken av att privata investeringar i tid och pengar ska gå förlorade står inte i rimlig proportion till ambitionen att utjämna skillnader mellan arbetstagare anställda i offentlig sektor och anställda i privata företag.

På socialtjänstens område och inom hälso- och sjukvården finns det dessutom redan i dag en skyldighet att anmäla missförhållanden av olika slag. Lex Sarah och Lex Maria gäller i både offentlig och privat verksamhet. Reglerna syftar till att komma till rätta med brister i verksamheten, att förhindra att missförhållanden uppkommer, att bidra till att den enskilde får insatser av god kvalitet och att skydda den enskilde från missförhållanden.

Vidare har utredningen om skyldighet att anmäla missförhållanden inom skolväsendet m.m. i sitt betänkande (SOU 2011:33) föreslagit att de som fullgör uppgifter i en förskole- eller skolenhet eller i annan verksamhet inom skolväsendet, särskilda utbildningsformer eller annan pedagogisk verksamhet

genast ska rapportera missförhållanden eller påtagliga risker för missförhållanden till den som ansvarar för enheten eller verksamheten.

Dessa regelverk i kombination med det i rättspraxis förstärkta meddelarskyddet för privatanställda i offentligt finansierad verksamhet jämfört med privatanställda i icke offentligt finansierad verksamhet utgör en garant för att missförhållanden inte förblir dolda i offentligt finansierad privat verksamhet.

Skulle någon tveka över möjligheten att påtala viss omständighet finns för övrigt alltid möjligheten att till den fackliga organisationen på arbetsplatsen framföra sitt budskap.



Jonas Milton

ALMEGA