



**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**

The Swedish Food Federation

# Cirkulär

Arbetsgivarfrågor  
Nr 1, januari 2017

## Ny lag om ett särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden

Den 1 januari 2017 trädde en ny lag om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden i kraft.

Lagen är tillämplig på larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet och innebär att arbetstagare som utsätts för en repressalie av sin arbetsgivare i strid med lagens regler har rätt till skadestånd. Även inhyrda som slår larm om allvarliga missförhållanden i inhyrarens verksamhet omfattas av repressalieskyddet.

Lagen innebär inte någon inskränkning av det skydd som redan gäller på annan grund och är tvingande till arbetstagarens fördel. Lagen gäller inte om arbetstagaren gör sig skyldig till brott genom larmet.

### 1. Allvarliga missförhållanden

Med allvarliga missförhållanden avses brott med fängelse i straffskalan eller därmed jämförliga missförhållanden. För att lagen ska vara tillämplig är det tillräckligt att arbetstagaren genom larmet framför konkreta misstankar om brott med fängelse i straffskalan eller något annat jämförbart missförhållande.

Med jämförbara missförhållanden avses enligt förarbetena så kvalificerade överträdelser av gällande normer och föreskrifter eller så stora brister i övrigt i arbetsgivarens verksamhet att missförhållandet objektivt kan betraktas som allvarligt. Exempel på vad som kan utgöra sådana allvarliga missförhållanden är kränkningar av grundläggande fri- och rättigheter, underlåtenhet att följa gällande föreskrifter, korruption, risker för liv, säkerhet och hälsa, skador och risker för skador på miljön, felaktigt eller obehörigt användande av allmänna tillgångar, brott mot regler till skydd för fungerande marknader, brott mot interna regler och principer samt oetiska förhållanden.

## 2.Repressalier

Arbetsgivarens ansvar för repressalier omfattar arbetsgivarens egna handlingar samt handlingar vidtagna av den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör arbetstagaren. Det krävs att arbetsgivaren vidtagit repressalien på grund av arbetstagarens larm och inte på grund av någon annan orsak.

Med repressalier avses någon form av handlande eller underlåtenhet från arbetsgivarens sida som innebär ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder för arbetstagaren. Detta omfattar bland annat uppsägning, avskedande, omplaceringar, disciplinpåföljder, fråntagande av arbetsuppgifter, orimligt hög arbetsbelastning, uteblivna löneökningar, försämrade förmåner, andra negativa förändringar av anställningsförhållandena, trakasserier, oberättigat dåliga vitsord, tillrättavisande utskällningar och utfrysning på arbetsplatsen.

## 3.Vilka larm omfattas

Lagens repressalieförbud omfattar tre typer av larm:

- Interna larm
- Larm till arbetstagarorganisation
- Externa larm

Interna larm avser larm som skett till arbetsgivaren eller en representant för denne. Även larm när arbetstagaren på annat sätt använt sig av interna rutiner för rapportering av missförhållanden som gäller hos arbetsgivaren omfattas.

Vid interna larm ställs inga särskilda krav på vilket kunskapsunderlag arbetstagaren har om uppgifternas riktighet. Det krävs då endast att det rör sig om ett larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet för att en arbetstagare ska omfattas av lagens skydd mot repressalier.

Fall när en arbetstagare slår larm genom att vända sig till sin arbetstagarorganisation likställs med interna larm. Inte heller i sådana fall ställs alltså några särskilda krav på arbetstagarens kunskapsunderlag.

## 4.Externa larm

Det särskilda repressalieförbudet omfattar även externa larm, men med hänsyn till den skada som externa larm kan orsaka arbetsgivaren ställs större krav i sådana fall. Med externa larm avses fall när en arbetstagare slår larm genom att offentliggöra uppgifter, lämnar uppgifter för offentliggörande eller vänder sig till en myndighet.

För att det särskilda skyddet mot repressalier ska inträda vid externa larm krävs som huvudregel dels att arbetstagaren slagit larm internt först, dels att arbetsgivaren inte agerat på larmet genom att vidta skäligen åtgärder för att komma tillrätta med missförhållandet.

Arbetstagaren ska också haft fog för det påstående om allvarliga missförhållanden som larmet avser.

Bedömningen av om arbetstagaren har fog för påståendet om allvarliga missförhållanden ska ske utifrån en objektiv måttstock med utgångspunkt i det underlag arbetstagaren har vid tidpunkten för larmet. Arbetstagarens subjektiva uppfattning saknar således betydelse och grundade eller löst grundade misstankar är inte tillräckligt för att uppfylla kravet.

Vilka utredningsåtgärder som är skäligen för arbetsgivaren att vidta samt skäligen tidsåtgång ska avgöras i det enskilda fallet. Bedömningen ska bland annat bero på innehållet i själva larmet och vad det avser. Det bör vara fråga om ett seriöst agerande från arbetsgivarens sida för att komma till rätta med eventuella missförhållanden. Är sakförhållandena oklara bör arbetsgivaren utreda vad som hänt.

Lagens särskilda skydd inträder också om arbetsgivaren inte informerar arbetstagaren om vilka åtgärder som vidtagits. Om arbetsgivaren gör bedömningen att några åtgärder inte krävs ska arbetsgivaren även informera arbetstagaren om grunden för detta.

I undantagsfall kan arbetstagaren omfattas av det förstärkta skyddet även om han eller hon inte slagit larm internt först. Det krävs då att arbetstagaren haft befogad anledning för det. Exempel på sådana situationer som anges i förarbetena är mycket allvarliga missförhållanden eller akut fara.

## 5. Skadestånd

En arbetsgivare som bryter mot repressalieförbudet ska betala skadestånd till arbetstagaren. Skadeståndet ska avse den förlust som uppkommer och den kränkning som repressalien innebär. Om det är skäligen får skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Om skadeståndet avser uppsägning, avskedande eller annat förfarande som omfattas av anställningsskyddslagen får ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande bestämmas till högst det belopp som anges i 39 § i den lagen.

## 6. Bevislättning m.m.

Lagen innehåller en regel om bevislättning enligt diskrimineringslagens modell. Bevislättningen innebär att den som anser sig ha blivit utsatt för repressalier som strider mot lagen ska visa omständigheter som ger anledning att anta att så är fallet. Om så sker ska arbetsgivaren sedan visa att sådana repressalier inte har vidtagits.

Mål om tillämpningen av lagen ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister och medbestämmandelagens preskriptionsregler ska tillämpas på talan enligt lagen.



**LIVSMEDELSFÖRETAGEN**  
The Swedish Food Federation

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida [livsmedelsforetagen.se](http://livsmedelsforetagen.se)

Maila till [medlem@li.se](mailto:medlem@li.se) och meddela om en kollega också vill få del av cirkulären och ange till vilken mailadress.

Med vänlig hälsning,

LIVSMEDELSFÖRETAGEN