

Regeringens proposition

1989/90: 6

med förslag till ändringar i arbetsmiljölagen (1977: 1160), sekretesslagen (1980: 100), lagen (1982: 80) om anställningsskydd m. m.



Prop.
1989/90: 6

Regeringen föreslår riksdagen att anta de förslag som har tagits upp i bifogade utdrag av regeringsprotokollet den 31 augusti 1989.

På regeringens vägnar

Ingvar Carlsson

Ingela Thalén

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås vissa ändringar i arbetsmiljölagen och sekretesslagen i syfte att underlätta för skyddsombud och vissa andra fackliga förtroendemän att utan hinder av tystnadsplikt föra sekretessbelagd information vidare till sakkunniga och andra experter i arbetsmiljöfrågor hos centrala fackliga organisationer. I detta sammanhang föreslås tystnadsplikt även för mottagare av informationen. Vidare föreslås uttryckliga bestämmelser i arbetsmiljölagen om rätt för skyddsombud och likställda att föra sekretessbelagd information vidare till ledamöter i lokala fackliga styrelser. Vad särskilt gäller skyddskommittéledamöter föreslås i sekretesslagen bestämmelser som slår fast begränsningar i sekretessen även i förhållande till sådana ledamöter.

Vidare föreslås vissa redaktionella ändringar i syfte att åstadkomma större enhetlighet i utformningen av tystnadspliktsbestämmelserna.

Slutligen föreslås vissa förenklingar i de formföreskrifter i lagen (1982: 80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) som reglerar vad en arbetsgivare skall iaktta när denne inte vill erbjuda en arbetstagar fortsatt anställning i samband med att vissa tidsbegränsade anställningar upphör. Med förslaget kommer den sammanlagda tiden för att avveckla en sådan anställning att krympa från drygt sex veckor till en månad. Härigenom uppnås en samordning med vissa ledighetslagars bestämmelser om de tider inom vilka en arbetsgivare är skyldig att återta en arbetstagar som vill avbryta sin ledighet och återinträda i tjänst.

Med anledning av förslaget i denna del föreslås även viss följdändring i den arbetsrättsliga beredskapslagen (1987: 1262).

De föreslagna ändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 1990.

Lagförslagen i denna proposition har granskats av lagrådet. Propositionen innehåller därför tre huvuddelar: lagrådsremissen (s. 9), lagrådets yttrande (s. 31) och föredragande statsrådets ställningstagande till lagrådets yttrande (s. 33).

Den som vill ta del av samtliga skäl för lagförslagen måste därför läsa alla tre delarna.

1 Förslag till

Lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

Härigenom föreskrivs att 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen (1977:1160) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

7 kap. Tillsyn

13 §¹

Den som har utsetts till skyddsombud eller ledamot i skyddskommitté eller den som har deltagit i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället enligt 6 kap. 9 § får inte obehörigen röja eller utnyttja vad han under uppdraget har erfarit om yrkeshemlighet, arbetsförhållande, affärsförhållande, enskilda personliga förhållande eller förhållande av betydelse för landets försvar.

Vad nu sagts skall tillämpas på motsvarande sätt i fråga om ledamot i styrelsen för lokal facklig organisation med avseende på vad denne har erfarit av skyddsombud, ledamot i skyddskommitté eller av den som har deltagit i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället enligt 6 kap. 9 §, om de har utsetts av organisationen.

Har ombudet, ledamoten eller deltagaren utsetts av sådan lokal arbetstagarorganisation som avses i 6 kap. 2 och 8 §§, får han utan hinder av tystnadsplikten i första stycket lämna uppgift vidare till en ledamot i organisationens styrelse eller till en sakkunnig i arbetsmiljöfrågor hos en central arbetstagarorganisation till vilken den lokala organisationen hör. Rätten att lämna uppgift vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I sådant fall gäller tystnadsplikten också för denne.

I fråga om den som är skyddsombud, ledamot i skyddskommitté eller deltar i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet enligt 6 kap. 9 § på ett arbetsställe i det allmännas verksamhet tillämpas i stället för bestämmelserna i första stycket 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100). Har uppgifter lämnats vidare till en ledamot i styrelsen för den arbetstagarorganisation som har utsett ombudet, ledamoten eller deltagaren tillämpas 14 kap. 7 § andra stycket och 10 § tredje stycket sekretesslagen i stället för bestämmelsen i andra stycket.

I fråga om arbetsställen i det allmännas verksamhet tillämpas i stället för vad som sägs i första och andra stycket bestämmelserna i 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100).

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1990.

¹ Senaste lydelse 1985:321.

Lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

Härigenom föreskrivs att 14 kap. 7 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100)¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

14 kap.

7 §

Sekretess enligt 6 kap. 1–5, 7 och 8 §§, 7 kap. 8 och 11 §§ samt 8 kap. 2 och 8–10 §§ utgör inte hinder mot att myndighet fullgör vad som i lag är föreskrivet om skyldighet att lämna information till företrädare för arbetstagarorganisation eller till skyddsombud. Denna sekretess hindrar inte heller att myndighet lämnar sådan information till deltagare i särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe som behövs för verksamheten.

Är den, som erhåller uppgift med stöd av första stycket, knuten till myndigheten på det sätt som anges i 1 kap. 6 §, gäller för honom samma förbud att lämna ut eller utnyttja uppgiften som gäller hos myndigheten. *Han får dock utan hinder av förbudet lämna uppgiften vidare till ledamot i organisationens styrelse, om han underrättar denne om förbudet. I sådant fall gäller förbudet också för styrelseledamoten.*

Sekretess enligt 6 kap. 1–5, 7 och 8 §§, 7 kap. 8 och 11 §§ samt 8 kap. 2 och 8–10 §§ utgör inte hinder mot att myndighet fullgör vad som i lag är föreskrivet om skyldighet att lämna information till företrädare för arbetstagarorganisation eller till skyddsombud. Denna sekretess hindrar inte heller att myndighet lämnar sådan information *till ledamot i skyddskommitté som behövs för hans uppdrag* eller till deltagare i särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe som behövs för verksamheten.

Är den, som erhåller uppgift med stöd av första stycket, knuten till myndigheten på det sätt som anges i 1 kap. 6 §, gäller för honom samma förbud att lämna ut eller utnyttja uppgiften som gäller hos myndigheten.

En företrädare för en arbetstagarorganisation får utan hinder av förbudet lämna uppgiften vidare till en ledamot i organisationens styrelse. Har ett skyddsombud, en skyddskommittéledamot eller en deltagare i särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet utsetts av sådan lokal arbetstagarorganisation som avses i 6 kap. 2 och 8 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160), får ombudet, ledamoten eller deltagaren utan hinder av

¹ Lagen omtryckt 1989:713.

förbudet lämna uppgiften vidare till en ledamot i organisationens styrelse eller till en sakkunnig i arbetsmiljöfrågor hos en central arbetstagarorganisation till vilken den lokala organisationen hör. Rätten att lämna uppgift vidare gäller endast om uppgiftslämnaren under rättar mottagaren om förbudet. I sådant fall gäller förbudet också för denne.

Utan hinder av att förbud gäller enligt denna lag att lämna ut eller utnyttja uppgift får företrädare för arbetstagarorganisation, skyddsombud, ledamot av skyddskommitté eller den som deltar i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe utnyttja uppgiften för sitt uppdrag. Därvid får han dock inte röja uppgiften för annan.

10 §

Myndighet får uppställa förbehåll, som inskränker enskild mottagares rätt att lämna uppgift vidare eller utnyttja uppgift, också när

1. myndigheten enligt 5 § lämnar sekretessbelagd uppgift till part, ställföreträdare, ombud eller biträde.

2. myndigheten med stöd av 7 § första stycket lämnar uppgift till någon som inte är knuten till myndigheten på det sätt som anges i 1 kap. 6 §.

Förbehåll enligt första stycket 1 får inte innebära förbud mot att utnyttja uppgiften i målet eller ärendet eller mot att lämna muntlig upplysning till part, ställföreträdare, ombud eller biträde.

Har förbehåll uppställts enligt första stycket 2, skall i fråga om förbehållet gälla vad som föreskrivs i 7 § *andra stycket andra och tredje meningarna samt tredje stycket* angående förbud att lämna ut eller utnyttja uppgift.

Har förbehåll uppställts enligt första stycket 2, skall i fråga om förbehållet gälla vad som föreskrivs i 7 § *tredje och fjärde styckena* angående förbud att lämna ut eller utnyttja uppgift.

Förordnande av regeringen eller riksdagen för särskilt fall om undantag från sekretess för uppgift får förenas med villkor att förbehåll som anges i första stycket skall uppställas vid utlämnande av uppgiften.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1990.

Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd dels att 2 och 30 §§ skall ha följande lydelse.

dels att det i lagen skall införas en ny paragraf, 30 a §, av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*2 §¹

Finns det i annan lag eller i förordning som har meddelats med stöd av lag särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, gäller de föreskrifterna.

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarernas rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 25–28, 32, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 §, såvitt gäller besked enligt 15 §, liksom från bestämmelserna i 30 och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, får också bestämmas på det sättet.

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarernas rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 25–28, 32, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, liksom från bestämmelserna i 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, får också bestämmas på det sättet.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av andra stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om avvikelser från 22 § får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt andra stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

30 §

En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen eller lämna besked enligt 15 § om att en tidsbegränsad anställning skall upphöra, skall underrätta ar-

En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen skall underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning skall den lämnas

¹ Senaste lydelse 1984:1008.

betstagaren om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning eller besked enligt 15 §, skall den lämnas minst två veckor i förväg, och gäller den avskedande, skall den lämnas minst en vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Är anställningstiden så kort att besked enligt 15 § första stycket skall lämnas när anställningen börjar, skall underrättelsen och varslet i stället lämnas samtidigt med beskedet.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varslet avser. En förutsättning är dock att överläggning begärs senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades. *I det fall som avses i andra stycket skall överläggning begäras omgående.*

Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning eller avskedande förrän överläggningen har avslutats.

minst två veckor i förväg. Gäller den avskedande skall den lämnas minst en vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varslet avser. En förutsättning är dock att överläggning begärs senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades.

30 a §

En arbetsgivare som ger en arbetstagarbesked enligt 15 § om att en tidsbegränsad anställning skall upphöra skall samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1990.

Har underrättelse eller varsel lämnats före ikraftträdandet om att en tidsbegränsad anställning skall upphöra, tillämpas även efter ikraftträdandet äldre föreskrifter.

Lag om ändring i arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262)

Härigenom föreskrivs att p. 3 i bilagan till arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3. I fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd skall

dels 25–27 och 32 §§ inte tillämpas,

dels 2, 3, 5, 7, 8, 16, 22, 33 och 34 §§ ha följande lydelse.

2 §

Finns det i annan lag eller i förordning som har meddelats med stöd av lag särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, gäller de föreskrifterna.

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagnans rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 28, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 §, såvitt gäller besked enligt 15 §, liksom bestämmelserna i 30 och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, får också bestämmas på det sättet.

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagnans rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 28, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, liksom bestämmelserna i 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, får också bestämmas på det sättet.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av andra stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om avvikelser från 22 § får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt andra stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

3 §

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1990.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 11 maj 1989

Närvarande: statsministern Carlsson, ordförande, och statsråden Feldt, Hjeltn-Wallén, Göransson, Gradin, Dahl, R. Carlsson, Hellström, Hultström, Lindqvist, G. Andersson, Lönnqvist, Thalén, Nordberg, Freivalds, Wallström, Löw, Persson

Föredragande: statsrådet Thalén

Lagrådsremiss med förslag till ändringar i arbetsmiljölagen (1977: 1160), sekretesslagen (1980: 100) och lagen (1982: 80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen)

1 Inledning

Genom beslut den 27 juni 1985 bemyndigade regeringen dåvarande chefen för arbetsmarknadsdepartementet att tillkalla en särskild utredare med uppgift att se över bestämmelserna om sekretess och tystnadsplikt på arbetsmiljöområdet och att besluta om sakkunniga, experter, sekreterare och annat biträde åt utredningen.

Utredningen som antog namnet utredningen om arbetsmiljösekretess avlämnade i december 1987 betänkandet (SOU 1987:66) Arbetsmiljö och sekretess.

Till protokollet i detta ärende bör fogas utredningens sammanfattning av betänkandet som *bilaga 1*.

Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna och en inom arbetsmarknadsdepartementet upprättad sammanställning över remissyttrandena bör fogas till protokollet som *bilaga 2*.

I fråga om gällande rätt samt nuvarande förhållanden i övrigt hänvisas till betänkandet.

Vidare har inom departementet upprättats en promemoria (DsA 1987:7) Objektansättning m. m. I promemorian föreslås bl. a. vissa förändringar i de förmånsregler som reglerar vad en arbetsgivare skall iakttä när han vill att vissa tidsbegränsade anställningar skall upphöra. De föreslagna ändringarna innebär att arbetsgivaren i dessa fall, samtidigt med beskedet till arbetstagararen att anställningen skall upphöra, även skall lämna varsel till den fackliga organisationen, i stället för att som i dag två veckor före beskedet dels underrätta arbetstagararen, dels varsla hans fackliga organisation. Härigenom skulle den sammanlagda tiden för att avveckla en sådan anställning komma att krympa från drygt sex veckor till en månad och en samordning ske med vissa ledighetslagars bestämmelser

som reglerar de tider inom vilka en arbetsgivare är skyldig att återta en arbetstagare som vill avbryta sin ledighet och återinträda i tjänst.

Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna och en inom arbetsmarknadsdepartementet upprättad sammanställning över remissyttrandena bör fogas till protokollet som *bilaga 3*.

I fråga om gällande rätt och bakgrund hänvisas till promemorian.

Jag redovisar i det följande mina överväganden och förslag med anledning av betänkandet och promemorian. Jag har när det gäller betänkandet (SOU 1987:66) samrått med chefen för justitiedepartementet.

2 Arbetsmiljölagen och sekretesslagen

2.1 Bakgrund

Uppgifter som rör arbetsmiljön finns både hos myndigheter och privata rättssubjekt. När det gäller möjligheten för enskilda att få del av sådana uppgifter föreligger en grundläggande skillnad mellan offentlig och privat sektor. Utlämnandet av uppgifter från myndigheter styrs av i lag givna bestämmelser om offentlighet och sekretess. Huvudregeln är offentlighet och undantagen härifrån anges i sekretesslagen. På den privata sektorn gäller däremot som huvudregel att den som disponerar över viss information i princip själv bestämmer om utlämnande av den till andra. Denna regel är emellertid inte absolut. Enligt arbetsmiljölagen och vissa andra arbetsrättsliga lagar samt genom ingångna avtal har arbetstagare och deras företrädare rätt att under vissa förutsättningar ta del av sådant som rör deras arbete och förhållanden i arbetsmiljön. Exempelvis finns i arbetsmiljölagen särskilda bestämmelser om rätt för skyddsombud att ta del av handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som behövs för ombudets verksamhet.

Enligt 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen får den som har utsetts till skyddsombud eller ledamot i skyddskommitté eller den som har deltagit i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället inte obehörigen röja eller utnyttja vad han under uppdraget har erfarit om yrkeshemlighet, arbetsförfarande, affärsförhållande, enskilda personliga förhållande eller förhållande av betydelse för landets försvar. Motsvarande gäller för styrelseledamot i lokal facklig organisation med avseende på vad han har erfarit av någon av de nämnda personerna om dessa har utsetts av organisationen. I den följande framställningen talas för enkelhetens skull, om inget annat anges, endast om skyddsombud även när det som sägs är tillämpligt på ledamot i skyddskommitté samt deltagare i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Den som överträder bestämmelserna om tystnadsplikt i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen kan ådömas straff (böter eller fängelse i högst ett år) enligt 20 kap. 3 § brottsbalken.

Bestämmelsen om tystnadsplikt för skyddsombud i arbetsmiljölagen gäller bara arbetsställen inom den enskilda sektorn. I fråga om den som är skyddsombud, ledamot i skyddskommitté eller facklig företrädare på ett arbetsställe i det allmännas verksamhet (statliga och kommunala myndig-

heter m. m.) gäller i stället bestämmelser i sekretesslagen. Dessa syftar till att ge samma rätt till insyn och möjlighet att vidarebefordra uppgifter till den fackliga organisationen inom den offentliga sektorn som inom arbetslivet i övrigt. Bestämmelser om begränsning i annars gällande sekretess finns i 14 kap. 7 och 10 §§ sekretesslagen.

Brott mot förbud enligt sekretesslagen att röja eller utnyttja uppgift och brott mot förbehåll som ställts upp med stöd av sekretesslagen straffas enligt 20 kap. 3 § brottsbalken.

Även medbestämmandelagen (MBL) innehåller bestämmelser om tystnadsplikt (21–22 §§), nämligen för fackliga förtroendemän inom den privata sektorn. Tystnadsplikten följer i detta fall inte direkt av lagen utan är en förhandlingsfråga eller om enighet inte kan uppnås, en fråga för domstol att förordna om. Mottagare av tystnadspliktsbelagd information har enligt 22 § MBL rätt att utan hinder av tystnadsplikten föra information vidare till ledamot i styrelsen för den organisation för vars räkning informationen har mottagits. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten. För fackliga förtroendemän inom den offentliga sektorn gäller som tidigare framgått, tystnadspliktsreglerna i sekretesslagen.

2.2 Allmänna överväganden

Frågan hur olika tystnadspliktsbestämmelser inverkar på möjligheterna till en effektiv verksamhet på arbetsmiljöområdet har länge debatterats. Det har gällt en rad olika frågeställningar. Bland annat har framförts att de bestämmelser om tystnadsplikt som gäller för skyddsombud och skyddskommittéledamöter är svårtolkade och svårtillämpade. En framträdande fråga har också varit centrala fackliga organisationers möjligheter att från myndigheter få tillgång till den arbetsmiljöinformation som de behöver för att bevaka medlemmarnas intressen vad gäller skyddet mot risker i arbetsmiljön. Det har i olika sammanhang framförts från de fackliga organisationerna att möjligheterna till en effektiv verksamhet på arbetsmiljöområdet i alltför stor utsträckning begränsas av att de inte i rimlig omfattning kan få tillgång till information om risker i arbetsmiljön. Svårigheter har angivits föreligga bland annat för forskning och inventeringar av arbetsmiljöförhållanden inom olika branscher. Särskilt uttalade har svårigheterna ansetts vara att få ta del av myndigheternas information inom det kemiska området.

Vidare råder oklarhet i gällande rätt om skyddsombudens (och skyddskommittéledamöternas) möjligheter att föra information vidare i arbetsmiljöfrågor, exempelvis vid överläggningar med företrädare för de centrala fackliga organisationerna, vilka inte omfattas av föreskriven tystnadsplikt. Dessa och andra frågor har behandlats av utredningen om arbetsmiljösekretess. Som tidigare redovisats lämnade utredningen sitt betänkande (SOU 1987:66) i december 1987. Utredningen har gjort en värdefull kartläggning och analys av sekretessbestämmelserna på arbetsmiljöområdet och det informationsbehov som föreligger för de fackliga organisationerna inom skilda branscher. Utan tvivel har utredningens slutsatser bidragit till en ökad förståelse av de ganska komplicerade sekretessbestäm-

melserna och deras tillämpning på arbetsmiljöområdet. Utredningen har även föreslagit vissa ändringar i arbetsmiljö- och sekretesslagstiftningen huvudsakligen i syfte att förenkla tillämpningen för skyddsombud och andra förtroendemän och för att åstadkomma större enhetlighet i utformningen av tystnadspliktsbestämmelserna.

3 Allmän motivering

3.1 Central facklig organisations tillgång till arbetsmiljöinformation

Min bedömning: Någon särreglering i sekretesslagstiftningen när det gäller centrala fackliga organisationers tillgång till arbetsmiljöinformation bör inte införas.

Utredningens bedömning: Överensstämmer med min bedömning.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanser delar utredningens uppfattning att en särreglering för dessa fall inte bör införas. *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Uppsala universitet* anser dock att möjligheterna för centrala organisationer att få bättre tillgång till sekretesskyddade uppgifter om kemiska produkter bör övervägas ytterligare. Enligt LO finns det skäl att ifrågasätta om en myndighet med tillräcklig tyngd från ett företag kan infordra alla uppgifter som kan vara av betydelse för hälsa och miljö, exempelvis när det gäller innehållet i en kemisk produkt. Enligt LO är det fortfarande oklart i vilken utsträckning ett skyddsombud har möjlighet att få sådan information exempelvis från produktregistret. I fråga om sekretess vid upphandlingsverksamhet och anbudsförfarande anser LO vidare att utredningen inte tillräckligt klarlagt villkoren och möjligheterna till information till dem som är fackligt arbetsmiljöansvariga.

Skälen för min bedömning: En av de frågor som utredningen har övervägt har gällt behovet av att ge de centrala fackliga organisationerna en särställning när det gäller möjligheterna att från myndigheter få del av arbetsmiljöinformation. Utredningen har här gjort en omfattande genomgång av hur gällande sekretessreglering påverkar de fackliga organisationernas möjligheter att informera sig. Utredningen har därvid bland annat konstaterat att organisationerna numera främst efterfrågar s. k. utvärderad information, som sällan är sekretessbelagd. Vidare har, enligt utredningen, under de senaste åren företagshälsovården byggts ut och en rad partssammansatta arbetsmiljöorgan vuxit fram, vilket inneburit ökade möjligheter för de fackliga organisationerna att få önskad information. Mot denna bakgrund delar jag utredningens bedömning att det informationsbehov som kommit fram kan tillgodoses inom ramen för de möjligheter till utlämnande som sekretesslagen innehåller. Som utredningen konstaterat torde nämligen gällande rätt innebära en tillfredsställande avvägning mellan å ena sidan intresset av att skydda enskildas affärshemligheter eller den enskildes personliga integritet och å andra sidan centrala fackliga organisa-

tioners intresse av att i sin arbetsmiljöverksamhet kunna få tillgång till sekretesskyddade uppgifter, exempelvis när det gäller information om kemiska produkter. Även när det gäller upphandlingsverksamhet och anbudsförfarande delar jag utredningens uppfattning att gällande sekretessreglering torde vara väl avvägd och att något behov av ändring av gällande bestämmelser inte föreligger.

3.2 Skyddsombuds och skyddskommittéledamots tystnadsplikt

Mitt förslag: I arbetsmiljölagen införs en uttrycklig rätt för skyddsombud och andra förtroendemen att utan hinder av tystnadsplikt föra information vidare till ledamöter i lokala fackliga styrelser. I detta sammanhang föreslås också en skyldighet för den som lämnar sekretessbelagda uppgifter vidare till en styrelseledamot att underätta denne om att det är fråga om uppgifter som omfattas av tystnadsplikt.

Vad särskilt gäller skyddskommittéledamöter föreslås i sekretesslagen bestämmelser som slår fast begränsningar i sekretessen även i förhållande till sådana ledamöter.

Utredningens förslag: Överensstämmer med mitt förslag.

Remissinstanserna: Det stora flertalet remissinstanser godtar utredningens förslag eller lämnar det utan erinran. Ett par remissinstanser bl. a. *Företagens uppgiftslämnardelegation* avstyrker förslaget med hänvisning till svårigheten att tillämpa stadgandet med hänsyn till det s. k. obehörighetsrekvisitet i 7 kap. 13 § första stycket arbetsmiljölagen.

Skälen för mitt förslag: Som tidigare redovisats gäller tystnadsplikten enligt 7 kap. 13 § första stycket arbetsmiljölagen för skyddsombud, skyddskommittéledamöter samt deltagare i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Tystnadsplikten enligt bestämmelsen är utformad som ett s. k. obehörighetsrekvisit dvs. skyddsombudet "får inte obehörigen röja eller utnyttja vad han under uppdraget har erfarit om yrkeshemlighet, arbetsförfarande, affärsförhållande, enskilda personliga förhållande eller förhållande av betydelse för landets försvar".

När det gäller skyddsombuds möjligheter att föra hemlig information vidare till ledamot i styrelse för lokal facklig organisation är reglerna utformade på olika sätt i sekretesslagen och i arbetsmiljölagen. I sekretesslagen (14 kap. 7 § andra stycket) föreskrivs direkt att skyddsombud och liknande utan hinder av förbudet att lämna ut uppgifter får föra uppgifterna vidare till ledamot av organisationens styrelse. Tekniken i sekretesslagen överensstämmer i huvudsak med motsvarande reglering i medbestämmandelagen. I arbetsmiljölagen däremot uttrycks rätten endast indirekt, nämligen genom den i 7 kap. 13 § andra stycket intagna tystnadsplikten för styrelseledamoten.

Enligt utredningen är innebörden i 7 kap. 13 § andra stycket inte helt

klar när det gäller frågan hur långt skyddsombudets rätt sträcker sig beträffande information till en ledamot i styrelsen för den lokala fackliga organisationen. Mottagarens tystnadsplikt enligt lagtexten grundar i sig, enligt utredningen, ingen behörighet för skyddsombudet att delge ledamoten tystnadspliktsbelagda uppgifter utan utgör bara en av de faktorer som skyddsombudet får beakta vid en bedömning av om uppgifterna behörigen kan lämnas till ledamoten.

Jag kan i och för sig dela utredningens bedömning att det av bestämmelsens lydelse inte klart framgår i vilken utsträckning ett skyddsombud som har tystnadsplikt fritt kan föra information vidare till ledamot i lokal facklig styrelse. Av förarbetena till bestämmelsen om skyddsombuds och skyddskommittéledamots tystnadsplikt i dåvarande arbetarskyddslagen (prop. 1973: 130 s. 165) vilken i sak överfördes oförändrad till arbetsmiljölagen framgår emellertid att motivet för att låta tystnadsplikten omfatta även styrelseledamot i lokal facklig organisation var att tystnadsplikten inte skulle hindra nödvändiga diskussioner i skyddsfrågor mellan skyddsombudet och fackföreningsstyrelsen eller klubbstyrelsen och att det genom införande av en sådan bestämmelse blev fastslaget att skyddsombud har den möjlighet som behövs att till styrelseledamot föra vidare information som omfattas av tystnadsplikten.

Dessa motivuttalanden talar enligt min mening för att ett skyddsombud skulle, utan att närmare behöva fundera över om det är behörigt eller inte, kunna föra information vidare till ledamot i styrelsen för den arbetstagarorganisation som har utsett honom. Uppfattningen att skyddsombudet inte behöver göra några särskilda överväganden i dessa fall finner stöd av en jämförelse med motsvarande reglering i sekretesslagen. Någon oklarhet på denna punkt föreligger nämligen inte enligt sekretesslagen då det av denna uttryckligen framgår att skyddsombudet utan hinder av sekretessen får föra information vidare till ledamot i organisationens styrelse, dock under förutsättning att han underrättar denne om förbudet. Det kan här tilläggas, att motivet för införandet av denna bestämmelse i sekretesslagen var att skyddsombuden inom den offentliga sektorn skulle vara likställda med dem inom den privata sektorn.

Även om ett skyddsombud redan enligt gällande rätt äger föra information vidare till lokal facklig styrelseledamot finns det enligt min mening goda skäl som talar för att, som utredningen föreslagit, i förtydligande syfte och efter mönster från sekretesslagen införa en uttrycklig rätt för skyddsombud, ledamot i skyddskommitté och deltagare i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet att utan hinder av tystnadsplikt föra uppgift vidare till ledamot i lokal facklig organisation. Härigenom åstadkommes också större enhetlighet i utformningen av tystnadspliktsbestämmelserna inom privat och offentlig sektor.

För närvarande gäller ingen uttrycklig skyldighet för skyddsombud som har tystnadsplikt enligt arbetsmiljölagen att, när han lämnar tystnadspliktsbelagda uppgifter vidare till ledamot i den lokala arbetstagarorganisationens styrelse, underrätta styrelseledamoten om att det är fråga om uppgifter som omfattas av tystnadsplikt. Detta gäller däremot beträffande skyddsombud som har tystnadsplikt enligt sekretesslagen. Skälen till en

sådan underrättelseskyldighet är givetvis att mottagaren av uppgifterna skall få klart för sig att det är uppgifter som omfattas av sekretess som han får del av. Jag instämmer här i utredningens förslag att också arbetsmiljölagen bör innehålla en bestämmelse om underrättelseskyldighet för skyddsombud och andra som omfattas av tystnadsplikten när tystnadspliktsbelagda uppgifter lämnas vidare. En sådan underrättelseskyldighet bör också på sätt utredningen föreslagit, kombineras med en regel om tystnadsplikt för den som mottar informationen.

Jag föreslår därför sammanfattningsvis att 7 kap. 13 § andra stycket arbetsmiljölagen ändras i enlighet med vad jag nu har anfört. Därigenom nås full överensstämmelse mellan privat och offentlig sektor i viktiga avseenden.

När det därefter gäller frågan i vilken utsträckning ett skyddsombud i andra fall än det hittills nämnda kan föra information vidare enligt arbetsmiljölagen är detta beroende på vilken innebörd det s.k. obehörighetsrekvisitet har enligt 7 kap. 13 § första stycket. I denna fråga har ett par remissinstanser anfört en avvikande uppfattning än den som utredningen gett uttryck för. Jag återkommer senare till denna fråga i samband med behandlingen av utredningens förslag om rätt för skyddsombud att utan hinder av tystnadsplikt kontakta sakkunniga och experter hos centrala arbetstagarorganisationer.

För enkelhetens skull har i det föregående talats bara om skyddsombud även när det som sägs är tillämpligt också på skyddskommittéledamöter. I arbetsmiljölagen görs emellertid viss skillnad på skyddsombud och skyddskommittéledamöter så till vida att den särskilda bestämmelsen om informationsrätt i 6 kap. 6 § arbetsmiljölagen gäller skyddsombud men inte skyddskommittéledamöter. Som utredningen påpekar följer emellertid rätt till information beträffande de sistnämnda i stället av bestämmelsen om skyddskommitténs uppgifter i 6 kap. 9 § arbetsmiljölagen. Det är här närmast fråga om den rätt till information som kan följa av själva uppdraget. I övrigt finns närmare regler om information till skyddsombud och skyddskommitté i arbetsmiljöavtal mellan parterna på arbetsmarknaden.

Den omständigheten att det inte finns någon uttrycklig föreskrift om skyldighet att lämna information till skyddskommittéledamöt torde vara anledningen till att det i 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen inte nämns något om information till skyddskommittéledamöter. Enligt denna bestämmelse omfattar informationsrätten endast företrädare för arbetstagarorganisation, skyddsombud samt deltagare i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Som utredningen också framhållit torde utlämnandet av skyddskommittéledamöter emellertid närmast bero på ett förbiseende av den informationsrätt för dessa som direkt följer av skyddskommitténs i lag fastlagda uppgifter. Som en följd av det nu sagda omfattas skyddskommittéledamöter enligt ordalydelsen inte heller av paragrafens andra stycke, där möjligheten att föra hemlig information vidare till styrelseledamöter i lokal facklig organisation slås fast. Enligt min mening föreligger det i nu angivna hänseenden inte några sakliga skäl för att göra åtskillnad mellan skyddsombud och deltagare i arbetsanpassnings- och

rehabiliteringsverksamhet å ena sidan och skyddskommittéledamöter å den andra eller mellan skyddskommittéledamöter i privat och allmän verksamhet. Den omständigheten att det saknas uttryckliga regler om informationsrätt för skyddskommittéledamöter torde inte innebära några komplikationer i sammanhanget. Det kan påpekas att när bestämmelserna om deltagare i anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet infördes i 14 kap. 7 § sekretesslagen gjordes detta utan att någon åtskillnad gjordes mellan uttryckliga föreskrifter om informationskyldighet och sådan skyldighet som följer av andra föreskrifter.

Mot denna bakgrund föreslår jag att 14 kap. 7 § sekretesslagen ändras så att första och andra styckena omfattar även skyddskommittéledamöter. Detta bör ske genom en uttrycklig föreskrift i första stycket om sådana ledamöter.

3.3 Rätt för skyddsombud att utan hinder av tystnadsplikt föra information vidare till central facklig organisation

Mitt förslag: I arbetsmiljölagen och sekretesslagen införs en rätt för skyddsombud och andra förtroendemän att utan hinder av tystnadsplikt föra information vidare till sakkunniga i arbetsmiljöfrågor hos centrala arbetstagarorganisationer. Vidare föreslås tystnadsplikt även för mottagare av informationen.

Utredningens förslag: Överensstämmer med mitt förslag.

Remissinstanserna: I sak godtar flertalet remissinstanser utredningens förslag. *Företagens uppgiftslämnardelegation* avstyrker dock förslaget i vad det avser ändringar i arbetsmiljölagen med hänsyn till oklarheten i det s. k. obehörighetsrekvisitet i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen. Några remissinstanser bl. a. *svenska arbetsgivareföreningen (SAF)*, *riksåklagaren (RÅ)* och *riksdagens ombudsmän (JO)* godtar inte utredningens tolkning av obehörighetsrekvisitet. Vidare har ett par remissinstanser anfört synpunkter på uttrycket "sakkunnig i arbetsmiljöfrågor" i den föreslagna lagtexten.

Skälen för mitt förslag: Tidigare har jag föreslagit en uttrycklig regel i arbetsmiljölagen om rätt för skyddsombud att, i likhet med vad som redan gäller för skyddsombud i det allmännas verksamhet, utan hinder av tystnadsplikt föra information vidare till ledamot i lokal facklig styrelse. När det därefter gäller i vilken utsträckning ett skyddsombud enligt gällande rätt i andra fall kan föra tystnadspliktsbelagd information vidare föreligger det enligt utredningens uppfattning i allmänhet inte någon reell skillnad mellan sekretesslagen och arbetsmiljölagen. Förutom de fall då generella omständigheter såsom samtycke, författningsskyldighet och nödsituationer tillåter skyddsombudet att röja tystnadspliktsbelagd information hindrar förekommande skaderekvisit i sekretesslagen resp. obehörighetsrekvisitet i arbetsmiljölagen i regel inte ett skyddsombud att vid behov föra vidare sådan information till tillsynsorganen, företagshälsovården och skyddsombudets lokala eller centrala fackliga organisation. Upp-

gifter om enskilds personliga förhållanden bör dock, enligt utredningen, föras vidare endast med den enskildes samtycke.

Utredningens uppfattning är således att gällande rätt i allmänhet inte kan anses utgöra hinder mot att skyddsombud för tystnadspliktsbelagd information vidare till sin centrala fackliga organisation, vare sig det gäller den offentliga eller den privata sektorn av arbetsmarknaden. Någon generell rätt att föra information vidare till sådan organisation finns emellertid inte enligt gällande bestämmelser utan skyddsombudet måste vid varje tillfälle göra en formell bedömning av behörigheten resp. skaderekvisitet. Enligt utredningen innebär detta säkerligen i många fall att skyddsombud som överväger att lämna information vidare kan känna en osäkerhet huruvida utlämnandet är behörigt eller inte vilket kan få till följd att skyddsombudet avstår från att ta fullt behöriga kontakter med sin centrala fackliga organisation. Enligt utredningens mening skulle en uttrycklig lagregel om rätt för skyddsombud att föra vidare tystnadspliktsbelagd information till central facklig organisation undanröja en sådan osäkerhet och vidare skulle den också ge möjlighet att reglera tystnadsplikten för mottagaren av informationen.

Även om flertalet remissinstanser i sak godtar utredningens förslag har några remissinstanser, bl. a. *Företagens uppgiftslämnardelegation*, *SAF*, *RA* och *JO*, framfört helt eller delvis avvikande synpunkter på tolkningen av innebörden i gällande rätt vad avser obehörighetsrekvisitet i 7 kap. 13 § första stycket arbetsmiljölagen. Enligt dessa remissinstanser föreligger starka skäl för den uppfattning som framförts i ett särskilt yttrande till betänkandet av en sakkunnig och en expert. Enligt denna uppfattning är innebörden av den aktuella bestämmelsens uttryck "får inte obehörigen röja eller utnyttja" liktydig med ett generellt förbud att föra sekretessbelagd information vidare. Genom särskilda bestämmelser kan dock ett skyddsombud bli behörigt att "röja eller utnyttja" det som eljest skulle vara sekretessbelagt. Sådana bestämmelser finns i 7 kap. 13 § andra stycket arbetsmiljölagen genom vilka bestämmelser skyddsombud blivit behöriga i förhållande till ledamot för lokal facklig organisation. Härutöver finns vissa generellt verkande rättsregler som kan grunda sådan behörighet, nämligen *samtycke* från den vars intresse skyddas av sekretessen, *lagstadgad skyldighet* t. ex. vittnesskyldighet samt vissa *nödsituationer*. De nämnda remissinstanserna framhåller vidare att med utredningens uppfattning kan ett skyddsombud, efter en behörighetsprövning, i princip vända sig till vem som helst utanför kretsen av de i andra stycket upptagna ledamöterna och att dessa övriga då inte blir bundna av någon tystnadsplikt. Detta kan, menar man, inte ha varit lagstiftarnas avsikt med den aktuella tystnadspliktsbestämmelsen.

Mot denna bakgrund, framhåller exempelvis *Företagens uppgiftslämnardelegation*, borde utredningen inte valt att bibehålla obehörighetsrekvisitet utan istället i författningen uttryckligen och fullständigt angivit till vilka information kan lämnas och vilken typ av uppgifter mottagaren äger rätt att ta del av.

Jag kan i och för sig dela de synpunkter som framförts nämligen att obehörighetsrekvisitet i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen kan framstå som

något oklart speciellt vid en jämförelse med motsvarande reglering i sekretesslagen och dess olika skaderekvisit. Enligt min mening är det emellertid mycket som talar för den uppfattning om innehållet i gällande rätt som utredningen kommit fram till, nämligen att förekommande skaderekvisit i sekretesslagen respektive obehörighetsrekvisitet i arbetsmiljölagen i normalfallet inte hindrar ett skyddsombud att vid behov föra vidare information till tillsynsorganen, företagshälsovården och skyddsombudets lokala och centrala fackliga organisation. Uppgift om enskilds personliga förhållanden bör däremot i princip endast föras vidare med den enskildes samtycke.

Till stöd för den ovan redovisade tolkningen av obehörighetsrekvisitet kan anföras att före sekretesslagens ikraftträdande den 1 januari 1981 omfattades skyddsombud och skyddskommittéledamöter på arbetsställen i det allmännas verksamhet av tystnadsplikten i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen. I den departementspromemoria (Ds Ju 1977:11) som föregick propositionen med förslaget till ny sekretesslag föreslogs att regleringen av tystnadsplikt i samband med information enligt medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen skulle tas in i den nya sekretesslagen och att denna reglering borde utformas med utgångspunkt i att MBL och arbetsmiljölagen också borde gälla i allmän verksamhet. Enligt promemorian måste emellertid regleringen lösas på ett delvis annat sätt inom den offentliga sektorn än inom arbetslivet i övrigt i och med att det inte finns något utrymme för avtal om tystnadsplikt för offentliga funktionärer. Vissa remissinstanser ifrågasatte detta och ansåg att tystnadspliktsregleringen borde tas upp i annan lag. Departementschefens uppfattning var emellertid att en ny sekretesslag så långt det var möjligt borde reglera alla frågor om utlämnande av sekretessbelagda uppgifter från myndigheter och alltså även frågor om utlämnande i arbetslivet. Om den nya sekretesslagen skulle innehålla bestämmelser om i vilken utsträckning information skulle kunna lämnas i arbetslivet, var det naturligt att lagen upptog också föreskrifter om tystnadsplikt angående sådan information som behövdes (prop. 1979/80:2 Del A s. 339). I enlighet med detta resonemang har sådana föreskrifter tagits upp i 14 kap. 7 och 10 §§ sekretesslagen.

I samband med behandlingen av de följdändringar som med anledning av sekretesslagens tillkomst blev aktuella i bland annat arbetsmiljölagen uttalades också (se prop. 1979/80 s. 45 och 46) att det vid utformningen av tystnadspliktsbestämmelserna var en strävan att ge dem i huvudsak samma innehåll som de bestämmelser som gäller för de offentliga funktionärerna. De aktuella tystnadspliktsbestämmelserna har, fortsatte departementschefen, motsvarigheter i sekretesslagen och det kan då te sig naturligt att vid tolkningen av obehörighetsrekvisitet söka viss ledning i bland annat de skaderekvisit som finns i sekretessbestämmelserna. Även när det gäller sekretessbestämmelserna för enskilt bedriven hälso- och sjukvård i den s. k. tillsynslagen förekommer ett obehörighetsrekvisit. Enligt 6 § denna lag får nämligen den som tillhör eller har tillhört hälso- och sjukvårdspersonalen inte obehörigen röja vad han i sin verksamhet har erfarit om en enskilds hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden. I förarbetena till denna lag uttalades bl. a. att det vid tolkningen av obehörighetsrekvisi-

ter sig naturligt att söka viss ledning i det skaderekvisit som finns i sekretesslagens motsvarande bestämmelser. Härigenom borde man, enligt departementschefen, i sak nå en nära överensstämmelse mellan tystnadsplikten för offentliga funktionärer och enskilda.

Som utredningen konstaterat utgör regleringen i sekretesslagen normalt inte hinder mot att ett skyddsombud lämnar sekretessbelagda uppgifter som avser det allmännas ekonomiska intresse samt enskilds personliga förhållanden vidare till tillsynsmyndighet, företagshälsovården samt till företrädare inom lokal och central facklig organisation. Uppgifter om enskilds personliga förhållanden bör dock, enligt utredningen, lämnas vidare endast med den enskildes samtycke. Mot bakgrund av vad som tidigare redovisats föreligger det, enligt min mening, knappast några sakliga skäl för att i den praktiska tillämpningen göra en annan bedömning när det gäller skyddsombuds tystnadsplikt enligt arbetsmiljölagen. När det gäller möjligheterna för ett skyddsombud enligt arbetsmiljölagen att lämna tystnadspliktsbelagd information vidare till annan än tillsynsorganen, företagshälsovården eller lokal eller central facklig organisation är emellertid frågan mer svårbedömd. Avgörande för denna bedömning måste vara vem som avses få del av uppgifterna, vilket syfte uppgiftslämnandet har samt risken för att informationen sprids vidare till skada för den till vilkens förmån tystnadsplikten gäller. Ett utlämnande får självfallet inte ske i andra syften än som ryms inom uppdraget som skyddsombud. När det gäller ett skyddsombud, som fått hemliga uppgifter med stöd av 14 kap. 7 § första stycket sekretesslagen, är denne hänvisad till att i motsvarande situation göra en prövning utifrån i vissa fall ett rakt och i andra fall ett omvänt skaderekvisit, allt mot bakgrund av offentlighetsprincipen. Inom den privata sektorn gäller inte offentlighetsprincipen. Med hänsyn härtill följer att mycket speciella skäl krävs för att vidarelämnande av hemliga uppgifter skall kunna anses behörigt i andra fall än de nämnda.

Mot denna bakgrund skulle kunna övervägas vilket också utredningen och ett par remissinstanser varit inne på, att helt enkelt slopa obehörighetsrekvisitet i arbetsmiljölagen och istället utforma 7 kap. 13 § första stycket arbetsmiljölagen efter mönster från sekretesslagens system med skaderekvisit. Härigenom skulle också en likformig reglering kunna åstadkommas för såväl den enskilda som den offentliga sektorn. Jag anser dock inte att metoden med skaderekvisit är ändamålsenlig i detta sammanhang. De detaljerade bestämmelserna i sekretesslagen för det allmännas verksamhet svarar mot den grundläggande skyldigheten att hålla uppgifter tillgängliga inom detta område. Utanför det allmännas verksamhet finns ingen motsvarande principiell skyldighet att hålla uppgifter tillgängliga. Metoden med skaderekvisit istället för obehörighetsrekvisit när det gäller tystnadsplikter som riktar sig till enskilda har också tidigare avvisats av regeringen (se prop. 1979/80:80 s. 45 f, KU 1979/80:45, rskr. 269 och prop. 1980/81:28 s. 22 f, KU 1980/81:10, rskr. 51).

Jag delar alltså utredningens uppfattning att ett skyddsombud, redan enligt gällande rätt såväl inom den privata som offentliga sektorn, i allmänhet kan vända sig till sin centrala fackliga organisation med sekretessbelagd information. På de av utredningen anförda skälen bör dock denna

möjlighet uttryckligen komma till uttryck i lagtexten. Jag föreslår därför att sekretess- och tystnadspliktsreglerna i sekretesslagen respektive arbetsmiljölagen bör utformas så att de direkt tillåter ett skyddsombud att föra sekretessbelagd information vidare till central facklig organisation.

Det kan tilläggas att den nu föreslagna regleringen endast tar sikte på vidarelämnande av sådana hemliga uppgifter som ett skyddsombud har fått del av inom ramen för sitt uppdrag och som sker enligt arbetsmiljölagen och sekretessbestämmelserna i sekretesslagen. Förslaget påverkar således inte tolkningen eller tillämpningen av andra författningar som har betydelse för anställdas möjligheter att föra tystnadspliktsbelagd information vidare.

Möjligheten för ett skyddsombud att kunna vända sig till en central facklig organisation motiveras inte av att några diskussioner med organisationens styrelse är behövliga. Vad det här gäller är att göra det möjligt för skyddsombudet att främst kunna diskutera tystnadspliktsbelagda förhållanden med de särskilda arbetsmiljöombudsmän eller motsvarande eller med andra experter, såsom läkare och kemister, som kan finnas på central nivå. Som en gemensam beteckning för dem som kan komma i fråga som informationsmottagare förordar utredningen uttrycket "sakkunnig i arbetsmiljöfrågor".

Ett par remissinstanser har haft synpunkter på uttrycket "sakkunnig i arbetsmiljöfrågor". Enligt *JO* vidlås uttrycket av en viss vaghet och endast under förutsättning att organisationerna genomgående utser en sålunda definierad person uppnås härvidlag full klarhet. Enligt *TCO* bör det ankomma på den centrala organisationen att själv avgöra vilken funktion den eller de skall ha som har rätt att motta informationen.

En generell rätt för ett skyddsombud att föra tystnadspliktsbelagd information vidare till central facklig organisation förutsätter att garantier skapas, så långt det är möjligt, mot att informationen sprids vidare från den centrala fackliga organisationen till skada för den som har förmån av sekretessen. I annat fall riskerar man, vilket också påpekats av *juridiska fakultetsstyrelsen vid Uppsala universitet*, att få menliga återverkningar på skyddsombudets egna möjligheter att få del av information, eftersom arbetsgivare kan bli mindre benägna att fullgöra sin informationsskyldighet enligt arbetsmiljölagen. Det bör därför framhållas att avsikten med den föreslagna ordningen inte är att ett skyddsombud skall kunna diskutera tystnadspliktsbelagda förhållanden med vem som helst på central nivå som i ett eller annat sammanhang kommit i kontakt med arbetsmiljöfrågor. Som utredningen framhåller skall det vara fråga om en möjlighet för skyddsombud att kunna vända sig till sakkunniga experter och till de särskilda arbetsmiljöombudsmän som kan finnas på central nivå och som har lång erfarenhet av skyddsfrågor och som i allmänhet också har överblick över olika branschens arbetsmiljöproblem. Kretsen av sakkunniga skall således vara ganska begränsad. I och för sig är det naturligtvis inget som hindrar att organisationerna själva definierar den eller de personer som i första hand kan komma ifråga som informationsmottagare. En sådan åtgärd kan exempelvis vara till hjälp för skyddsombudet vid fullgörandet av dennes uppdrag. Enligt min mening vore det emellertid olyckligt

att som krav ställa upp en skyldighet för organisationerna att i förväg precisera vem eller vilka som skall anses vara "sakkunniga i arbetsmiljöfrågor" och att på detta sätt begränsa ett skyddsombuds rätt att kontakta sin centrala organisation till just dessa personer.

När det gäller vilka slags uppgifter ett skyddsombud enligt förslaget skall kunna föra vidare till central nivå har *JK* ifrågasatt om tystnadsplikten enligt arbetsmiljölagen bör inskränkas ytterligare när det gäller förhållanden av betydelse för landets försvar och pekar på att den föreslagna motsvarande inskränkningen av tystnadsplikten i sekretesslagen inte omfattar försvarssekretessen. Den risk för vidarespridning som *JK* och ett par ytterligare remissinstanser givit uttryck för bör enligt min mening i hög grad kunna undanröjas genom att, på sätt utredningen förordat, införa en tystnadsplikt även för den som hos central facklig organisation tar emot information från ett skyddsombud. En förutsättning för att ett skyddsombud skall få informera en sakkunnig på central nivå bör dock vara att han underrättar denne om sekretessen. Underlåter han att göra detta, har han inte iakttagit vad som gäller om hans tystnadsplikt och kan fällas till ansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken. Jag är däremot inte beredd att, på sätt *Företagens uppgiftslämnardelegation* föreslagit, införa en generell bestämmelse om överföring av tystnadsplikten utöver de uttryckligen angivna fallen. Som tidigare redovisats ligger i själva obehörighetsrekvisitet resp. skaderekvisitet att skyddsombudet vid sin prövning vid utlämnande av sekretessbelagda handlingar har att beakta bl. a. risken för att informationen sprids vidare till skada för den till vilkens förmån sekretessen gäller. Föreligger det en sådan risk bör informationen inte lämnas ut.

3.4 Sanktionssystemet

Min bedömning: Det nuvarande straffansvaret för brott mot tystnadsplikten enligt 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen bör finnas kvar.

Utredningens förslag: Det nuvarande straffansvaret enligt 20 kap. 3 § brottsbalken, för den som bryter mot tystnadsplikten enligt 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen vad avser yrkeshemlighet, arbetsförfarande eller affärsförhållande ersätts med ett skadeståndsansvar efter mönster i medbestämmandelagen. För uppgifter som gäller enskilda personliga förhållanden eller förhållande av betydelse för landets försvar bibehålls emellertid straffansvaret. Om den som bryter mot tystnadsplikten har utsetts av arbetstagarorganisation enligt 6 kap. 2 eller 8 §, svarar organisationen för skadan. Motsvarande föreslås i fråga om styrelseledamot och sakkunniga hos centrala arbetstagarorganisationer.

Remissinstanserna: Flertalet av de remissinstanser som haft synpunkter i frågan har avstyrkt förslaget med motiveringen att lagändringen förefaller omotiverad, ohanterlig och splittrad. Av de remissinstanser som haft invändningar mot eller uttryckligen avstyrkt förslaget kan nämnas *JK*, *RÅ*, *Datainspektionen*, *Göta hovrätt*, *kammarrätten i Sundsvall*, *ASS*, *JO*,

Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, SAF, SFO, SHIO, TCO, Centralorganisationen S.ACO/SR, Sveriges kemiska industrikontor och Företagens uppgiftslämnardelegation. Sammanfattningsvis har dessa remissinstanser haft följande invändningar mot förslaget.

Förslaget innebär inte ett enhetligt sanktionssystem vid brott mot tystnadsplikten. I stället skapas en ny skillnad mellan de regelsystem som gäller inom den enskilda resp den offentliga sektorn. Offentliganställda skyddsombud har kvar sitt straffansvar medan privatanställda omfattas av ett skadeståndsansvar. Vidare medför förslaget att olika sanktioner skulle gälla inom den enskilda sektorn beroende på vilken typ av intresse sekretessen avser att skydda. Om tystnadsplikten gäller enskilds personliga förhållande eller förhållande av betydelse för landets försvar skulle fortfarande straffansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken gälla medan överträdelse av tystnadsplikt till skydd för enskilds ekonomiska förhållanden skulle sanktioneras enbart genom skadeståndsskyldighet. Även här kan emellertid en skillnad uppstå beroende på om skyddsombudet utsetts av facklig organisation eller inte.

Ett par remissinstanser, bl. a. *JK, RÅ* och *AD*, har pekat på att medbestämmandelagens tystnadspliktsbestämmelser, som tjänat som mönster för det nu föreslagna skadeståndsansvaret, är av annan karaktär och förestavat av andra skäl än tystnadsplikten för skyddsombud. Bland annat vilar medbestämmandelagens skadeståndsansvar huvudsakligen på kontraktsrättslig grund medan tystnadsplikten för skyddsombud grundas på uttrycklig bestämmelse i lag. Vidare har flera remissinstanser framhållit att den omständigheten att straff aldrig utkrävs för brott mot arbetsmiljölagens tystnadspliktsbestämmelser inte innebär att straffansvaret skulle vara utan betydelse.

Slutligen har *JK* och *TCO* pekat på att det pågående utredningsarbetet rörande tryckfrihetsförordningens regler rörande s. k. meddelarfrihet och förslaget om skydd för företagshemligheter kan få betydelse för den nu föreslagna avkriminaliseringen och att man därför tills vidare bör bibehålla det nuvarande sanktionssystemet.

Bland de remissinstanser som mer uttryckligen har tillstyrkt eller inte haft någon erinran mot förslaget om ändrad sanktionsform kan nämnas *Socialstyrelsen, AD* och *LO*.

Skälen för min bedömning: Tystnadsplikten enligt 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen omfattar skyddsombud, skyddskommittéledamöter, deltagare i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet samt styrelseledamöter i lokala fackliga organisationer. Tidigare har jag föreslagit en rätt för skyddsombud att föra tystnadspliktsbelagd information vidare till sakkunnig i arbetsmiljöfrågor hos central organisation som då också binds av tystnadsplikten. Tystnadsplikten avser dels yrkeshemligheter, arbetsförfaranden och affärsförhållanden dels enskilds personliga förhållande och dels sådant som har betydelse för landets försvar. Överträdelse av bestämmelserna medför straffansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken. Utredningen har på sätt som redovisats, föreslagit att detta straffansvar i viss utsträckning bör ersättas med ett skadeståndsansvar efter mönster i medbestämmandelagen.

Som framgår har utredningens förslag om ändrad sanktionsform i huvudsak mötts av negativa reaktioner. Även om på sätt utredningen anfört den ifrågasatt straffbestämmelsen aldrig tillämpats och just straffansvaret torde ligga bakom den oro som från skyddsombudshåll yppats över obehörighetsrekvisitets vaghet, delar jag i huvudsak de invändningar som flertalet remissinstanser anfört mot att ersätta det nuvarande personliga straffansvaret med ett skadeståndsansvar för den fackliga organisation som utsett skyddsombudet. Enligt min mening skulle ett genomförande av utredningens förslag innebära att man skapar en ny skillnad mellan de regelsystem som gäller inom den enskilda respektive den offentliga sektorn, vilket i viss mån också skulle komma att strida mot den allmänna strävningen att förenhetliga regleringen rörande sekretess i skyddsarbetet. Vidare skulle olika regler komma att gälla beroende på vad slags uppgifter det är fråga om och om skyddsombudet är utsedd av en facklig organisation eller inte. Mot denna bakgrund är jag inte beredd att föreslå någon ändring i det nuvarande sanktionssystemet enligt arbetsmiljölagen.

3.5 Utbildning och kostnader

Min bedömning: De utbildningsinsatser som behövs för att ge skyddsombud och andra förtroendemän reella möjligheter att tillämpa bestämmelserna om tystnadsplikt bör kunna tillgodoses inom ramen för den grund- och vidareutbildning av förtroendevalda som arbetsmiljöfonden redan idag finansierar.

Utredningens bedömning: Enligt utredningen måste kraftiga utbildningsinsatser göras när det gäller den praktiska tillämpningen av sekretesslagstiftningen i arbetslivet. Enligt utredningen bör hithörande finansieringsfrågor kunna lösas inom ramen för arbetsmiljöfondens bidrag till utbildning och information beträffande arbetarskydd och medbestämmande.

Remissinstanserna: Flera remissinstanser bl. a. datainspektionen, socialstyrelsen, LO, TCO och Sveriges Kemiska Industrikontor instämmer i behovet av kraftfulla utbildningsinsatser för fackliga förtroendemän. Enligt *arbetsmiljöfonden* bidrar fonden redan idag ekonomiskt till grund- och vidareutbildning av förtroendevalda i arbetsmiljöfrågor. Arbetsmiljöfonden påpekar vidare att fondens ekonomi är ansträngd och för det fall mer omfattande utbildningsinsatser anses nödvändiga bör organisationerna på arbetsmarknaden överväga om anvisade medel för medbestämmandeutbildning vore en möjlig finansieringskälla.

Skälen för min bedömning: Jag delar utredningens uppfattning att en grundläggande utbildning för fackliga förtroendemän är en viktig fråga när det gäller förtroendemännens reella möjligheter att tillämpa bestämmelserna om tystnadsplikt och sekretess i arbetslivet. Som utredningen framhållit är de nämnda bestämmelserna inte helt lättillgängliga och har uppenbarligen också medfört tillämpningssvårigheter inte bara för fackliga förtroendemän utan även för de myndigheter som har haft att tillämpa

bestämmelserna. När det gäller utbildningsaspekten bidrar arbetsmiljöfonden idag ekonomiskt till grund- och vidareutbildning av förtroendevalda i arbetsmiljöfrågor. Behovet av utbildning borde därför på sätt arbetsmiljöfonden föreslagit kunna tillgodoses genom ett delvis ändrat innehåll i de juridiska kursavsnitten. Det bör ankomma på de organisationer som ansvarar för utveckling av utbildningsmaterial och som anordnar utbildning att svara för de ändringar som kan bedömas nödvändiga i kursinnehållet. Skulle mer omfattande satsningar anses nödvändiga bör detta lösas genom omprioriteringar inom ramen för arbetsmiljöfondens bidrag till utbildning och information beträffande medbestämmande i arbetslivet och arbetslivsfrågor i övrigt.

3.6 Anställningsskyddslagen (LAS)

Förenklade förmåföreskrifter

Mitt förslag: En arbetsgivare som ger en arbetstagar ett besked om att en tidsbegränsad anställning skall upphöra, skall samtidigt med beskedet varsla den fackliga organisation som arbetstagaren tillhör. Därmed upphör den nuvarande ordningen som innebär att arbetsgivaren två veckor före beskedet skall dels underrätta arbetstagaren, dels varsla hans fackliga organisation. Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen skall liksom hittills ha rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet. Den ändrade regleringen samlas i en ny paragraf i anställningsskyddslagen, 30 a §.

Promemorians förslag: Överensstämmer i sak med mitt förslag.

Remissinstanserna: Av de remissinstanser som yttrat sig i frågan har majoriteten ställt sig positiv till promemorians förslag. Ett par remissinstanser har ställt sig tvetsamma till om förslaget verkligen innebär en förenkling. Flertalet arbetstagarorganisationer har avstyrkt eller ställt sig tvetsamma främst av det skälet att förslaget kommer att medföra försämring i arbetstagarinflytandet.

Skälen för mitt förslag: Enligt 4 § *andra stycket* LAS gäller som huvudregel att en tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats.

När det gäller vissa tidsbegränsade anställningar av längre varaktighet är det inte ovanligt att dessa förlängs. Därför har det i 15 § *första stycket* LAS föreskrivits en skyldighet för arbetsgivaren att minst en månad före anställningstidens utgång ge besked till arbetstagaren om denne inte kan påräkna fortsatt anställning när anställningen upphör. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste två åren. Således gäller en kvalifikationstid för rätt till besked. Om anställningstiden är kortare än en månad, kan huvudreglen i 15 § bli omöjlig att

tillämpa. För dessa situationer gäller i stället att beskedet skall lämnas när anställningen börjar.

För säsonganställda arbetstagare gäller enligt 15 § *andra stycket* LAS att arbetsgivaren minst en månad innan den nya säsongen börjar skall ge arbetstagaren besked att han inte kommer att få fortsatt säsonganställning vid den nya säsongens början. Även här föreskrivs en kvalifikationstid för rätt till besked, nämligen att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd för viss säsong hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren.

Ett uteblivit besked enligt 15 § är skadeståndssanktionerat och medför inte att anställningen automatiskt förlängs.

Enligt 30 § *första stycket* LAS skall en arbetsgivare, som vill lämna besked enligt 15 § om att en tidsbegränsad anställning skall upphöra, minst två veckor i förväg underrätta arbetstagaren om detta. Om arbetstagaren är fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. För det fall anställningstiden är kortare än en månad gäller i stället att underrättelsen och varslet skall lämnas i samband med anställningens början.

Underrättelse och varsel medför enligt 30 § *tredje stycket* att arbetstagaren och den fackliga organisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varslet avser. En förutsättning är att överläggning begärs senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades. I de fall då underrättelse och varsel skall lämnas samtidigt med beskedet, skall dock överläggning begäras omgående. En arbetsgivare är emellertid inte skyldig att avvakta med sitt besked enligt 15 § för att överläggning har begärts. Om det behövs för att uppfylla den i 15 § stipulerade fristen, får arbetsgivaren lämna beskedet, även om överläggningen inte har hunnits med. Hans överläggningsskyldighet kvarstår dock och arbetstagarparten har möjlighet att i efterhand försöka få arbetsgivaren att ändra sitt beslut. Underlåtenhet att lämna underrättelse eller varsel kan medföra skadeståndsskyldighet.

Reglerna om besked enligt 15 § samt reglerna i 30 § såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter är inte tvingande och kan anpassas genom kollektivavtal.

De nu redovisade bestämmelserna har kritiserats från arbetsgivarhåll; de anses för krångliga och svåra att tillämpa praktiskt, särskilt i mindre företag. Invändningar har också rests mot att en arbetsgivare i många fall måste kommunicera flera gånger med arbetstagaren i samma fråga. Kritik har även riktats mot att tidsfristerna i LAS för att avsluta en längre vikariatanställning inte stämmer överens med de tidsfrister som finns i flera ledighetslagar, t. ex. föräldraledighetslagen, och som reglerar när en arbetsgivare är skyldig att återta en arbetstagare som vill avbryta sin ledighet och återinträda i tjänst. Som påpekas i promemorian är ledighetslagarnas frister i flera fall så korta att arbetsgivaren saknar praktisk möjlighet att gentemot vikarien iaktta fristerna i 15 och 30 §§ LAS. En konsekvens av detta blir att en arbetsgivare, för att undgå skadeståndsskyldighet, under en övergångstid kan tvingas att sysselsätta och betala lön till såväl vikarien som den ordinarie arbetstagaren.

Enligt promemorian finns det fog för den kritik som har riktats mot lagens formalierregler i dessa avseenden. I promemorian föreslås därför att varselskyldigheten och därmed arbetstagaridans överläggningsrätt knyts direkt till arbetsgivarens besked om att anställningen inte kommer att fortsätta. Härigenom uppnås den förenklingen att en arbetsgivare som ger en arbetstagarare ett besked enligt 15 § enbart behöver tänka på att samtidigt med beskedet lämna varsel till den fackliga organisation som arbetstagararen tillhör. Samtidigt krymper den sammanlagda minsta avvecklingstiden från drygt sex veckor (en månad + två veckor) till en månad och därmed nås bättre överensstämmelse med åtminstone en del av fristerna i vissa ledighetslagar. Regleringen bryts enligt förslaget ut ur 30 § och samlas i en ny bestämmelse, 30 a §.

I samband med remissförfarandet har från fackligt håll framförts synpunkten att den föreslagna ordningen medför försämringar i arbetstagarinflytandet, främst att fackets rätt till inflytande uppkommer först efter den tidpunkt då arbetsgivaren redan har bestämt sig.

Mot detta vill jag anföra följande. Det är riktigt att med den föreslagna ändringen eventuella överläggningar kommer att äga rum efter att beskedet lämnats. Detta inträffar dock redan enligt nuvarande 30 § andra stycket vid avslutandet av de tidsbegränsade anställningar som är kortare än en månad. En arbetsgivare är heller inte skyldig att enligt nuvarande ordning avvakta med sitt besked till dess överläggningarna har avslutats. Hans överläggningskyldighet kvarstår dock även sedan besked lämnats. I motsats till vad som gäller vid en överläggning som påkallas med anledning av uppsägning eller avskedande från en tillsvidareanställning föreligger egentligen inte några frågor att diskutera som kan bli föremål för rättslig prövning vid en överläggning som påkallas med anledning av att en tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta. Arbetstagaridans överläggningsrätt har här i stället till huvudsakligt syfte att få klarhet i arbetsgivarens skäl till åtgärden och att försöka förmå denne att ändra sin ståndpunkt och låta arbetstagararen stanna kvar. Om emellertid arbetsgivaren, efter att ha iakttagit de formella reglerna, vidhåller sin uppfattning, saknas det rättsliga medel att genomdriva något annat. Givetvis bör dock, som också *arbetsdomstolen* framhållit i sitt remissyttrande, den föreslagna ordningen inte tillåtas medföra att överläggningarna i här aktuella fall betraktas som en formalitet.

I detta sammanhang vill jag ta upp en annan fråga som väckts av *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)*. Enligt TCO föreligger risk för rättsförluster för arbetstagarare som anställts för viss tid i strid mot lagen. En arbetsgivare kan i en situation där såväl överläggningar som tvisteförhandlingar äger rum efter beskedets lämnande, tänkas göra preskriptionsinvändning enligt 40 § LAS under åberopande av att en genomförd överläggning i själva verket var en tvisteförhandling, menar TCO. Enligt min mening är de farhågor som förts fram av TCO överdrivna. För det första kan ju frågan om en tidsbegränsad anställnings tillåtlighet prövas när som helst under anställningens gång och även viss tid efteråt och detsamma gäller tvist om vilken anställningsform som ursprungligen avtalats. Vidare tar en tvisteförhandling om en felaktigt tidsbegränsad anställning sikte på

helt andra frågor än vad överläggningsinstitutet syftar till. Det torde därför endast undantagsvis behöva uppkomma tvister av det slag TCO pekat på. För att undanröja eventuella oklarheter kan det emellertid vara av värde att en facklig organisation genom förhandlingsframställan eller på annat sätt göra klart för arbetsgivaren vad slags förhandling man önskar påkalla och vilka frågor man önskar diskutera.

Ett par remissinstanser har också framhållit de försämringar i arbetstagarinflytandet som följer med att den sammanlagda minsta avvecklingstiden krymper med förslaget från drygt sex veckor till en månad. I likhet med vad som anförts i promemorian anser jag dock att en månad är en tillräcklig tid för att både hinna genomföra eventuella överläggningar och uppfylla kravet på att avveckla anställningsförhållandet under socialt acceptabla former. Genom en avvecklingstid på en månad uppnår man också den tidigare nämnda samordningen med vissa ledighetslagars varsel-tider om återinträde. Denna samordningsmöjlighet är enligt min mening så väsentlig och riskerna med de förkortade varseltiderna så pass begränsade att promemorians förslag bör genomföras. Som föreslagits i promemorian bör den nya regleringen om besked vid tidsbegränsad anställning ges i en särskild bestämmelse.

4 Upprättade lagförslag

I enlighet med vad jag nu har anfört har inom arbetsmarknadsdepartementet upprättats förslag till

1. lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977: 1160),
2. lag om ändring i sekretesslagen (1980: 100),
3. lag om ändring i lagen (1982: 80) om anställningsskydd,
4. lag om ändring i arbetsrättsliga beredskapslagen (1987: 1262).

Förslagen bör fogas till regeringsprotokollet i detta ärende som *bilaga 4*.

5 Specialmotivering

5.1 Förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977: 1160)

7 kap.

13 §

Ändringarna i paragrafen hänför sig till paragrafens andra och tredje stycke.

I andra stycket första meningen har införts en generell rätt för skyddsombud och andra förtroendemän, som utsetts av sådan lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren, att föra tystnadspliktsbelagd information vidare till ledamot i organisationens styrelse eller till sakkunnig i arbetsmiljöfrågor hos en central arbetstagarorganisation till vilken den lokala organisationen hör. Den uttryckliga rätten att föra information vidare till central facklig

organisation är en nyhet i förhållande till gällande rätt. Bestämmelsen innebär således att ett skyddsombud får föra sådan information vidare utan hinder av den i första stycket upptagna tystnadsplikten. Uppgifter om enskilda personliga förhållanden bör dock i normalfallet föras vidare endast med den enskildes samtycke.

Vidare har vissa redaktionella ändringar vidtagits. Bestämmelsen som mer utförligt har behandlats i avsnitt 3.2 och 3.3. har utformats efter mönster från motsvarande tystnadspliktsbestämmelser i medbestämmandelagen och sekretesslagen. I avsnitt 3.3 har också behandlats innebörden av obehörighetsrekvisitet i paragrafens första stycke samt uttrycket "sakkunnig i arbetsmiljöfrågor."

En förutsättning för att information skall få lämnas vidare är, enligt andra stycket andra meningen, att skyddsombudet underrättar styrelseledamoten eller den sakkunnige om tystnadsplikten. Detta är en nyhet i förhållande till gällande rätt. I sådant fall gäller tystnadsplikten enligt andra stycket tredje meningen också för styrelseledamoten eller den sakkunnige.

I tredje stycket har utan någon ändring i sak hänvisningen från arbetsmiljölagen till sekretesslagen avsevärt förenklats.

5.2 Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

14 kap.

7 §

I första stycket har begränsningar i sekretessen föreslagits även i förhållande till skyddskommittéledamöter. Den föreslagna ändringen innebär att den i första stycket angivna personkretsen utvidgas så att också ledamot i skyddskommitté har, utan hinder av sekretess, rätt till sådan information som behövs för hans uppdrag.

Som redogjorts för under avsnitt 3.2 torde utelämnandet av skyddskommittéledamot i bestämmelsens nuvarande utformning närmast bero på ett förbiseende av den rätt till information som redan i dag får anses följa av skyddskommitténs i lag fastlagda uppgifter. För att undanröja eventuella oklarheter har en uttrycklig rätt till sådan information införts.

I *andra stycket* har av redaktionella skäl utmönstrats de bestämmelser som tar sikte på rätten för skyddsombud och liknande att föra vidare sekretessbelagd information. Dessa bestämmelser har istället förts över till ett nytt tredje stycke.

I *tredje stycket* som delvis motsvarar nuvarande andra stycket, har förutom vissa redaktionella ändringar införts en generell rätt för skyddsombud, skyddskommittéledamot samt deltagare i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet att utan hinder av sekretess föra information vidare till en sakkunnig i arbetsmiljöfrågor hos en central arbetstagarorganisation. Bestämmelsen har utformats efter motsvarande föreslagna reglering i 7 kap. 13 § andra stycket arbetsmiljölagen. Rätten att föra information vidare till en arbetsmiljösakkunnig har mer utförligt kommenterats

10 §

I paragrafens tredje stycke har företagits en redaktionell ändring med anledning av införandet av ett nytt tredje stycke i 7 §.

5.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1982: 80) om anställningsskydd

2 §

I paragrafens andra stycke har företagits redaktionella ändringar med anledning av införandet av en ny paragraf, 30 a §.

30 §

Paragrafen är i sak oförändrad vad avser arbetstagarinflytandet vid uppsägningar och avskedanden. Av redaktionella skäl har emellertid ur paragrafen utmönstrats de bestämmelser som tar sikte på tidsbegränsade anställningar. De nya bestämmelserna när det gäller tidsbegränsade anställningar har i stället samlats i en ny paragraf 30 a §.

30 a §

I paragrafen, som är ny, regleras arbetstagarinflytandet i samband med att vissa tidsbegränsade anställningar avslutas. I syfte att åstadkomma ett enklare förfarande i dessa fall har i paragrafen gjorts vissa förändringar i förhållande till gällande rätt. Jag har tidigare (i avsnitt 3.2) närmare redogjort för gällande rätt och bakgrunden till de vidtagna förändringarna.

I första stycket föreskrivs att en arbetsgivare som till en arbetstagar ger ett besked enligt 15 § om att en tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta samtidigt skall varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Den nuvarande skyldigheten för en arbetsgivare att i princip minst två veckor före beskedet dels underrätta den berörde arbetstagaren, dels varsla arbetstagarens lokala fackliga organisation försvinner därmed. Bestämmelsen innebär alltså att tidpunkten när en arbetsgivare skall fullgöra sin varselskyldighet fortsättningsvis alltid sammanfaller med tidpunkten för beskedets lämnande oavsett anställningstidens längd.

I andra stycket föreskrivs att arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning om beskedet. Regeln innebär inte någon ändring i förhållande till gällande rätt vad gäller överläggningarnas form och innehåll. Regeln får dock till konsekvens att själva överläggningen alltid kommer att äga rum efter beskedets lämnande i motsats till vad som gäller idag där överläggning i princip skall ske viss tid dessförinnan. Detta innebär emellertid inte att en arbetsgivare kan ta lättare på sin överläggningsskyldighet. Även fortsättningsvis skall gälla att

det i arbetsgivarens överläggningskyldighet ligger att arbetsgivaren möter upp på ett sådant sätt att överläggningen blir meningsfull.

När det slutligen gäller föreskriften i nuvarande 30 § tredje stycket att överläggning i hithörande fall skall begäras inom viss minsta tid har någon sådan föreskrift inte ansetts nödvändig. Arbetstagersidan får här anses ha ett eget intresse av att överläggningar påkallas och genomförs så snart som möjligt.

5.4 Förslag till lag om ändring i arbetsrättsliga beredskapslagen (1987: 1262)

Som en konsekvens av att en ny paragraf, 30 a §, har införts i anställningsskyddslagen har en följdändring vidtagits i p. 3 i bilagan till arbetsrättsliga beredskapslagen.

6 Hemställan

Jag hemställer att lagrådets yttrande inhämtas över förslagen till

1. lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977: 1160),
2. lag om ändring i sekretesslagen (1980: 100),
3. lag om ändring i lagen (1982: 80) om anställningsskydd,
4. lag om ändring i arbetsrättsliga beredskapslagen (1987: 1262).

7 Beslut

Regeringen beslutar i enlighet med föredragandens hemställan.

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 1989-06-15

Närvarande: f. d. regeringsrådet Bengt Wieslander, regeringsrådet Ulla Wadell, justitierådet Staffan Magnusson.

Enligt protokoll vid regeringssammanträde den 11 maj 1989 har regeringen på hemställan av statsrådet Ingela Thalén beslutat inhämta lagrådets yttrande över förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160), m. m.

Förslagen har inför lagrådet föredragits av hovrättsassessorn Hans Blyme.

Förslagen föranleder följande yttrande av *lagrådet*:

Förslaget till lag om ändring i arbetsmiljölagen

Genom de föreslagna ändringarna i 7 kap. 13 § andra stycket arbetsmiljölagen införs en uttrycklig rätt för skyddsombud och andra förtroendemän att utan hinder av tystnadsplikten i första stycket föra information vidare till ledamöter i lokala fackliga styrelser och till vissa sakkunniga i arbetsmiljöfrågor. De föreslagna ändringarna innebär också att den som lämnar sekretessbelagda uppgifter vidare till en styrelseledamot eller sakkunnig skall vara skyldig att underrätta denne om tystnadsplikten. I sådant fall, sägs det i den föreslagna lagtexten, gäller tystnadsplikten också för styrelseledamoten eller den sakkunnige.

Enligt vad som framhålls i specialmotiveringen är såväl den uttryckliga rätten att föra information vidare som skyldigheten att lämna underrättelse om tystnadsplikten sakliga nyheter i förhållande till gällande rätt. Lagrådet vill påpeka att den föreslagna lagtexten innebär ytterligare en saklig nyhet. Till skillnad mot vad som gäller i dag enligt 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen blir den som tar emot sekretessbelagd information skyldig att iakttä tystnadsplikt endast om han har fått underrättelse om tystnadsplikten av den som har lämnat informationen.

Att tystnadsplikten blir begränsad på det sätt som nu har angetts överensstämmer i och för sig med vad som i motsvarande fall gäller på den offentliga sektorn enligt 14 kap. 7 § sekretesslagen. Eftersom frågan inte är närmare behandlad i motiven, kan det emellertid ifrågasättas om den angivna begränsningen av tystnadsplikten är avsedd. Lagrådet anser att frågan bör tas upp vid lagstiftningsärendets fortsatta behandling.

Förslaget till lag om ändring i sekretesslagen

Det föreslagna tredje stycket i 14 kap. 7 § sekretesslagen bör enligt lagrådets mening omformuleras något, så att man bl. a. knyter an till uppbyggnaden av 7 kap. 13 § andra stycket arbetsmiljölagen. Lagrådet förordar att stycket får följande lydelse:

”En företrädare för en arbetstagarorganisation får utan hinder av förbudet lämna uppgiften vidare till en ledamot i organisationens styrelse. Har ett

skyddsombud, en skyddskommittéledamot eller en deltagare i särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet utsetts av sådan lokal arbetstagarorganisation som avses i 6 kap. 2 och 8 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160), får ombudet, ledamoten eller deltagaren utan hinder av förbudet lämna uppgiften vidare till en ledamot i organisationens styrelse eller till en sakkunnig i arbetsmiljöfrågor hos en central arbetstagarorganisation till vilken den lokala organisationen hör. Rätten att lämna uppgift vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om förbudet. I sådant fall gäller förbudet också för denne.”

Övriga lagförslag

Lagrådet lämnar övriga lagförslag utan erinran.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 31 augusti 1989

Närvarande: statsministern Carlsson, ordförande, och statsråden Feldt, Hjelm-Wallén, Göransson, Gradin, R. Carlsson, Hellström, Johansson, Hulterström, Lindqvist, G. Andersson, Lönnqvist, Thalén, Engström, Freivalds, Wallström, Lööv

Föredragande: statsrådet Thalén

Proposition med förslag till ändringar i arbetsmiljölagen (1977: 1160), sekretesslagen (1980: 100) och lagen (1982: 80) om anställningsskydd m. m.

I Anmälan om lagrådsyttrande

Föredragaren anmäler lagrådets yttrande (beslut om lagrådsremiss fattat vid regeringssammanträde den 11 maj 1989) över förslag till

1. lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977: 1160)
2. lag om ändring i sekretesslagen (1980: 100)
3. lag om ändring i lagen (1982: 80) om anställningsskydd
4. lag om ändring i arbetsrättsliga beredskapslagen (1987: 1262)

Föredraganden redogör för lagrådets yttrande och anför.

Lagrådet har i allt väsentligt godtagit de remitterade lagförslagen. Lagrådet har i anslutning till ändringen i 7 kap. 13 § andra stycket arbetsmiljölagen påpekat att den föreslagna lagtexten innebär ytterligare en saklig nyhet i förhållande till gällande rätt, utöver vad som framhålls i specialmotiveringen. Enligt lagrådet blir den som tar emot sekretessbelagd information, till skillnad mot vad som gäller idag enligt 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen, skyldig att iakttä tystnadsplikt endast om han fått underrättelse om tystnadsplikten av den som lämnat informationen. Eftersom frågan inte är närmare behandlad i motiven kan det enligt lagrådet ifrågasättas om den angivna begränsningen av tystnadsplikten är avsedd. Vidare har lagrådet, i förenklande syfte, förordat en ny lydelse av det föreslagna tredje stycket i 14 kap. 7 § sekretesslagen.

Som lagrådet har påpekat innebär den föreslagna lydelsen av 7 kap. 13 § andra stycket arbetsmiljölagen en nyhet i förhållande till gällande rätt, så till vida att informationsmottagaren blir bunden av tystnadsplikt endast om han fått underrättelse om tystnadsplikten av den som lämnat informationen. Även om frågan inte är närmare behandlad i motiven till lagrådsremissen är syftet med den föreslagna lagändringen att nå full överensstämmelse mellan privat och offentlig sektor i viktiga hänseenden (lagrådsremissen sid 15). Den nu angivna begränsningen av tystnadsplikten överensstämmer således med vad som i motsvarande fall gäller på den offentliga sektorn enligt 14 kap. 7 § sekretesslagen.

Jag har ingen erinran mot den omformulering av 14 kap. 7 § tredje stycket sekretesslagen som lagrådet har föreslagit. Jag har i denna fråga samrått med chefen för justitiedepartementet. Härutöver bör några ändringar av redaktionell art göras i 7 kap. 13 § andra och tredje styckena arbetsmiljölagen samt i övergångsbestämmelserna till lagen om ändring i lagen om anställningsskydd.

2 Hemställan

Jag hemställer att regeringen föreslår riksdagen att anta de av lagrådet granskade lagförslagen med vidtagna ändringar.

3 Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition föreslå riksdagen att anta de förslag som föredraganden har lagt fram.

Inledning

Frågan hur olika tystnadspliktsbestämmelser inverkar på möjligheterna till en effektiv verksamhet på arbetsmiljöområdet har länge debatterats. Det har gällt en rad olika frågeställningar, bl.a. har framförts att de bestämmelser om tystnadsplikt som gäller för skyddsombud och skyddskommittéledamöter är svårtolkade och svårtillämpade. En framträdande fråga har också varit centrala fackliga organisationers möjligheter att få tillgång till arbetsmiljöinformation. Synpunkter från arbetsmarknadsparterna i den förda debatten avspeglas i kap. 8 i betänkandet. Utredningen gör i betänkandet en genomgång av dessa och andra sekretessfrågor på arbetsmiljöområdet.

Informationsrätt, offentlighet och sekretess

Som en bakgrund till utredningens övervägande redogörs i kap. 4 för bestämmelser om skyldigheter för arbetsgivare m. fl. att lämna arbetsmiljöinformation. Allmänna regler om offentlighet och sekretess redovisas i kap. 5. I anslutning härtill belyser utredningen i kap. 6 vad som allmänt får anses gälla i fråga om sekretess i arbetsgivar-arbetstagarförhållanden.

Särskilda frågor om sekretess inom företagshälsovården tas upp och klarläggs i kap. 7. Utredningen föreslår i detta sammanhang att den 1987 tillsatta utredningen om översyn av bestämmelserna om tillsyn över hälso- och sjukvårdspersonalen, m. m., får i uppdrag att komplettera lagstiftningen på viss punkt.

Kartläggning av svårtillfredsställda fackliga informationsbehov

Utredningens huvuduppgift har varit att kartlägga vilka svårigheter på grund av gällande sekretessregler som föreligger för fackliga organisationer att hos myndigheter tillgodose sitt behov av information om arbetsmiljön.

Utredningen har gjort kartläggningar i första hand i form av intervjuer med företrädare för ett stort antal fackliga centralorganisationer och även med företrädare för näringslivet. Till stor del har intervjuerna kommit att röra behovet av information om kemiska produkter. Dessutom har bl. a. tagits upp behovet av information i anpassningsverksamhet.

Intervjuerna redovisas i bilaga 2 och 3. Sammanfattningar finns i avsnitt 2 i bilaga 2 och avsnitt 2 i bilaga 3.

Centrala fackliga organisationer och sekretessen

Utredningen har mot bakgrund av resultatet av kartläggningarna övervägt behovet av att ge de centrala fackliga organisationerna en särställning när det gäller möjligheterna att få del av arbetsmiljöinformation.

Utredningen har gjort en omfattande genomgång av hur gällande sekretessreglering påverkar de fackliga organisationernas möjligheter att informera sig. Utredningen har därvid bl. a. konstaterat att organisationerna numera främst efterfrågar s. k. utvärderad information, som sällan är sekretessbelagd. Vidare har under de senaste åren företagshälsovården byggts ut och en rad partssammansatta arbetsmiljöorgan vuxit fram, vilket inneburit ökade möjligheter för de fackliga organisationerna att få önskad information.

Utredningen har funnit att det informationsbehov som kommit fram kan tillgodoses inom ramen för de möjligheter till utlämnande som sekretesslagen innehåller. Någon särställning för fackliga organisationer föreslås därför inte.

Utredningens övervägande i denna del återfinns i kap. 10.

Tystnadsplikten för skyddsombud och skyddskommittéledamöter samt deltagare i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet enligt 6 kap. 9 § arbetsmiljölagen

I fråga om tystnadsplikt för skyddsombud etc. gäller sekretesslagen i allmän verksamhet och 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen i enskild verksamhet.

Utredningen har övervägt hur gällande bestämmelser om tystnadsplikt bör tolkas. Någon reell skillnad mellan sekretesslagen och arbetsmiljölagen när det gäller skyddsombuds tystnadsplikt föreligger enligt utredningens uppfattning i allmänhet inte. Förutom de fall då generella omständigheter såsom samtycke, författningssnlig uppgiftsskyldighet och nödsituationer tillåter skyddsombudet att röja tystnadsbelagd information hindrar sålunda förekommande skaderekvisit i sekretesslagen resp. obehörighetsrekvisitet i arbetsmiljölagen inte ett skyddsombud att vid behov föra vidare sådan information till tillsynsorgan, företagshälsovården och skyddsombudets lokala eller centrala fackliga organisation. Uppgifter om enskilds personliga förhållanden bör dock i princip föras vidare endast med den enskildes samtycke.

Inom den ram som finns för utredningen att gå in i de befintliga regelsystemen föreslår utredningen vissa lagändringar i syfte att förenkla tillämpningen för skyddsombud etc. Utredningen föreslår sålunda bestämmelser om rätt för dessa förtroendemän att utan hinder av tystnadsplikt kontakta sakkunniga och experter hos centrala arbetstagarorganisationer. I detta sammanhang föreslås tystnadsplikt även för mottagare av informationen. Vidare föreslås uttryckliga bestämmelser i arbetsmiljölagen om rätt för skyddsombuden etc. att föra hemlig information vidare till ledamöter i lokala fackliga styrelser. Vad särskilt gäller skyddskommittéledamöter föreslås i sekretesslagen bestämmelser som slår fast begränsningar i sekretessen även i förhållande till sådana ledamöter. Utredningen föreslår dessutom redaktionella ändringar i sekretesslagen och arbetsmiljölagen för att åstadkomma större enhetlighet i utformningen av tystnadspliktsbestämmelserna.

Skyddsombuds etc. tystnadsplikt behandlas i kap. 9. Särskilda frågor om

tystnadsplikten för deltagare i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet behandlas i kap. 11.

Utredningens tolkning av gällande rätt när det gäller arbetsmiljölagens tystnadspliktsbestämmelser har föranlett ett särskilt yttrande av en sakkunnig och en expert.

Offentlighet i arbetsmiljöärenden

I utredningens uppdrag har också ingått att belysa möjligheterna att på ett mera generellt sätt beakta vikten av offentlighet i arbetsmiljöärenden. Utredningens övervägande på denna punkt mynnar i vissa rekommendationer angående behandlingen hos myndigheterna av ärenden om utlämnande av uppgifter.

Hithörande frågor behandlas i kap. 12.

Sanktioner vid överträdelse av regler om tystnadsplikt

Tystnadsplikten enligt arbetsmiljölagen omfattar skyddsombud, skyddskommittéledamöter, deltagare i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet samt styrelseledamöter i lokala fackliga organisationer. Tystnadsplikten avser dels yrkeshemligheter, arbetsförfaranden och affärsförhållanden, dels enskilda personliga förhållanden och dels sådant som har betydelse för landets förvar. Överträdelse av bestämmelserna medför straffansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken. Utredningen föreslår att detta straffansvar ersätts med skadeståndsansvar efter mönster i medbestämmandelagen. Den föreslagna ändringen gäller yrkeshemligheter och liknande men ej övriga områden. Motsvarande föreslås i fråga om sakkunniga och experter hos centrala arbetstagarorganisationer.

Påföljdsfrågor behandlas i kap. 13.

Utredningens förslag om ändrat sanktionssystem har föranlett ett särskilt yttrande av en sakkunnig och en expert.

Utbildningsaspekter

Utredningen har försökt ge besked om hur bestämmelserna om tystnadsplikt för skyddsombud etc. skall tolkas i olika typfall. Dessutom föreslås, som också har nämnts i det föregående, vissa lagändringar i syfte att förenkla tillämpningen för förtroendemännen. Ett kvarstående intryck är emellertid trots detta att sekretesslagstiftningens komplexitet på arbetsmiljöområdet fortfarande kommer att innebära mycket stora tillämpningssvårigheter inom såväl offentlig som privat sektor. Utredningen framhåller att kraftiga utbildningsinsatser därför måste göras när det gäller den praktiska tillämpningen av sekretesslagstiftningen i arbetslivet.

Utbildningsfrågor behandlas i kap. 14.

Kostnader

Prop. 1989/90: 6
Bilaga 1

Genomförandet av utredningens förslag torde inte behöva medföra några kostnader. Finansieringsfrågor avseende utbildningsinsatserna bör enligt utredningens mening kunna lösas inom ramen för arbetsmiljöfondens bidrag till utbildning och information beträffande arbetarskydd och medbestämmande.

Sammanställning av remissyttranden över betänkandet (SOU 1987:66) Arbetsmiljö och sekretess

Inkomna yttranden

Efter remiss har yttranden över betänkandet avgetts av justitiekanslern (JK), riksåklagaren (RÅ), datainspektionen (DI), Göta hovrätt, kammar-rätten i Sundsvall, överbefälhavaren (ÖB), överstyrelsen för civil bered-skap, socialstyrelsen, statens giftinformationscentral, statens arbetsgivar-verk (SAV), juridiska fakultetsstyrelsen vid Uppsala universitet, arbets-domstolen (AD), arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), arbetarskyddsstyrelsen (ASS), arbetsmiljöinstitutet, statskontoret, riksrevisionsverket (RRV), sta-tistiska centralbyrån (SCB), kemikalieinspektionen, tillsynsutredningen (S 1987:03), riksdagens ombudsmän (JO), arbetsmiljöfonden, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Arbetsgivareföreningen (SFO), Småföretagens riksorganisation (SHIO), Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorga-nisation (TCO), Centralorganisationen SACO/SR, Industriförbundet, Sve-riges Kemiska Industrikontor, Grossistförbundet, Företagens uppgiftsläm-nardelegation, Föreningen Teknisk Företagshälsövård, Handikappförbun-dets centralkommitté och yrkesmedicinska kliniken vid regionssjukhuset i Örebro. Dessutom har RÅ bifogat yttranden från åklagarmyndigheten i Göteborgs åklardistrikt samt regionåklagarmyndigheten i Göteborgs åkla-gardistrikt samt regionåklagarmyndigheterna i stockholm, Härnösand och Linköping. Slutligen har Riksförbundet mot Astma-Allergi inkommit med ett särskilt yttrande.

Remissinstansernas inställning

1 Allmänt

Betänkandet har i stort fått ett gynnsamt mottagande vid remissbehand-lingen. Flertalet remissinstanser delar utredningens uppfattning att några mer ingående ingrepp i de nuvarande sekretessbestämmelserna inte kan anses motiverade med hänsyn till fackliga organisationers möjligheter att få tillgång till information om arbetsmiljön. Övervägande flertalet remiss-instanser har också tillstyrkt eller lämnat utan erinran förslaget om rätt för skyddsombud m. fl. att utan hinder av tystnadsplikt föra sekretessbelagd information vidare till sakkunniga och andra experter i arbetsmiljöfrågor hos centrala fackliga organisationer samt förslaget om tystnadsplikt även för mottagare av sådan information. Ett par remissinstanser har dock haft synpunkter på utredningens tolkning av det s. k. "obehörighetsbegreppet" i 7 kap. 13 § första stycket arbetsmiljölagen. Remissinstanserna har också genomgående tillstyrkt eller lämnat utan erinran förslaget om ett förtydli-gande i arbetsmiljölagen om en uttrycklig rätt för skyddsombud och lik-nande att föra sekretessbelagd information vidare till ledamöter i lokala fackliga organisationer.

Förslaget om att ersätta det nuvarande straffansvaret enligt 20 kap. 3 § brottsbalken för den som bryter mot vissa tystnadspliktsbelagda uppgifter enligt 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen med skadeståndsansvar efter mönster i medbestämmandelagen har emellertid genomgående mötts av negativa reaktioner. Flertalet av de remissinstanser som haft synpunkter i frågan har funnit den föreslagna regleringen omotiverad, ohanterlig och splittrad.

När det slutligen gäller utbildningsaspekterna har ett par remissinstanser pekat på de svårigheter som idag föreligger för myndigheter och andra att tillämpa sekretesslagstiftningen på arbetsmiljöområdet och delar utredningens uppfattning att kraftiga utbildningsinsatser måste göras när det gäller den praktiska tillämpningen av sekretesslagstiftningen i arbetslivet.

2 Behovet av att ge centrala fackliga organisationer en särställning när det gäller tillgång till arbetsmiljöinformation

De flesta remissinstanser som yttrat sig i frågan delar utredningens uppfattning att det informationsbehov som kommit fram kan tillgodoses inom ramen för de möjligheter till utlämnande som sekretesslagen innehåller och att det därför inte finns något behov av att ge de centrala fackliga organisationerna en särställning, när det gäller möjligheterna att få del av arbetsmiljöinformation. Ett par remissinstanser har dock haft avvikande uppfattning eller uttryckt en viss tveksamhet.

När det gäller i innebörden av begreppet "uppgifter som behövs för forskningsändamål" i 9 kap. 4 § sekretesslagen är *datainspektionen* tveksam till den vidare tolkning av begreppet som utredningen kommit fram till. Enligt datainspektionen bör begreppet begränsas till att avse endast vetenskaplig forskning. Enligt datainspektionen är det vidare anmärkningsvärt att utredningen inte med ett ord berört datalagens regler i sitt betänkande eller hur oorganiserade arbetstagare påverkas i sammanhanget.

Juridiska fakultetsstyrelsen vid Uppsala universitet anser att möjligheterna för centrala organisationer att få bättre tillgång till sekretesskyddade uppgifter om kemiska produkter bör övervägas ytterligare.

Enligt LO finns det skäl att ifrågasätta om en myndighet med tillräcklig tyngd kan infordra alla uppgifter som kan vara av betydelse för hälsa och miljö från ett företag. Enligt LO är det även fortfarande oklart i vilken utsträckning ett skyddsombud har möjlighet att få information om innehållet i en kemisk produkt exempelvis från produktregistret. I fråga om sekretess vid upphandlingsverksamhet och anbudsförfarande anser LO att utredningen inte tillräckligt klarlagt villkoren och möjligheterna för information till dem som är fackligt arbetsmiljöansvariga. LO pekar även på vissa problem angående den s.k. läkarsekretessen inom anpassnings- och rehabiliteringsverksamheten och hemställer att dessa frågor beaktas ytterligare i samband med att ställningstagande görs till rehabiliteringsberedningens betänkande som framläggs inom kort.

Slutligen understryker LO vikten av att det starka skyddet för företagssekretess inte får försvåra de intensifierade miljöinsatser som måste komma till stånd såväl inom arbetsmiljön som den yttre miljön. LO utgår ifrån

att ansvariga departement i samarbete med berörda myndigheter kontinuerligt bevakar lagstiftningens konsekvenser för miljöarbetet. LO förutsätter även att en kommande eventuell översyn av miljölagstiftningen måste beakta sekretessfrågornas betydelse.

Arbetsgivarföreningen SFO anser att det är av största vikt att företagshälsovården kan bistå företagen i arbetsmiljöarbetet. För att företagshälsovården skall kunna fungera effektivt och verkningsfullt måste företagen kunna lämna känslig information till dess företrädare utan att det finns risk för att informationen sprids vidare.

Vid många företag i Sverige sker arbetet med arbetsmiljöförbättringar och framför allt anpassning och rehabilitering i nära samarbete med företagshälsovården. Trots detta omfattas inte företagshälsovårdens representanter av den sekretess som andra deltagare i denna typ av verksamhet är skyldiga att ta hänsyn till. För företagshälsovårdens personal skall enbart tillsynslagen tillämpas vilket innebär att sekretess enbart gäller för information som rör den enskildes personliga förhållanden. Detta problem har inte uppmärksammats av utredningen.

Vi menar att frågan bäst löses genom att den personal inom företagshälsovården som får tillgång till information som rör yrkeshemligheter m. m. enskilds personliga förhållande och förhållande av betydelse för landets försvar också omfattas av samma sekretessbestämmelser som gäller för skyddsombud och skyddskommittéledamöter enligt arbetsmiljölagen.

3 Förslaget att ge ett uppdrag till utredningen (S 1987:03) om översyn av bestämmelserna om tillsyn över hälso- och sjukvårdspersonalen, m. m. (tillsynsutredningen) att komplettera lagstiftningen på viss punkt

Enligt *tillsynsutredningen* ligger redan i utredningens uppdrag att överväga hur begreppet hälso- och sjukvårdspersonal bör avgränsas. Enligt tillsynsutredningen krävs det därför inte något särskilt uppdrag till utredningen att komplettera lagstiftningen, när det gäller frågan om vilka personalkategorier vid företagsvårdsenheter som omfattas av bestämmelserna i lagen (1980:11) om tillsyn över hälso- och sjukvårdspersonalen m. fl.

4 Tystnadsplikten för skyddsombud och skyddskommittéledamöter samt deltagare i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet

De flesta remissinstanser har i allt väsentligt tillstyrkt de föreslagna lagändringarna. Ett par remissinstanser har emellertid haft synpunkter som helt eller delvis avviker från utredningens lagförslag.

JK har anfört att från de synpunkter har att beakta föreligger det inte något hinder mot införandet av den föreslagna uttryckliga rätten för skyddsombud m. fl. att föra sekretessbelagd information vidare till lokal eller central facklig organisation och att denna rätt knyts till en tystnadsplikt för den som mottar informationen. *JK* vill dock i sammanhanget peka på en tveksamhet, som i och för sig ligger redan i den gällande ordningen, men som ytterligare understryks i den föreslagna ordningen, nämligen att det inte går att fastställa vem eller vilka som behörigen har

tillgång till sekretessbelagd information. Härför krävs att det införs en upplysningsplikt för den som för informationen vidare. En sådan upplysningsplikt skulle dock vara förenad med åtskilliga nackdelar, och sannolikt får man i detta sammanhang acceptera en inskränkning i arbetsgivarens kontroll över utlämnandet av hemliga uppgifter hos såväl det allmänna som hos enskilda arbetstagare.

JK har vidare från allmän synpunkt ifrågasatt om tystnadsplikten enligt arbetsmiljölagen bör inskränkas ytterligare när det gäller förhållanden av betydelse för landets försvar och pekar på att den föreslagna motsvarande inskränkningen av tystnadsplikten i sekretesslagen (14 kap. 7 §) inte omfattar försvarssekretessen.

Enligt *datainspektionen* är utredningens förslag om skyddsombuds etc. rätt att utan hinder av tystnadsplikt föra information vidare och för sig ootillfredsställande med hänsyn till den utvidgning av mottagarkretsen som äger rum för ifrågavarande information utan att en obehörighets- eller skadeprövning görs. Enligt utredningen är emellertid rådande rättsläge och praxis sådan att sekretessbelagd information idag rent faktiskt förs vidare till den krets som utredningens förslag omfattar. Mot bakgrund därav men med hänsyn kanske främst till att en regel om tystnadsplikt införs tillstyrker DI utredningens förslag om ändringar i arbetsmiljölagen och sekretesslagen såvitt nu är i fråga.

DI anser således att det är viktigt att en uttrycklig lagregel om rätt för skyddsombud att föra vidare tystnadspliktsbelagd information kombineras med en regel om tystnadsplikt för informationsmottagaren. En sådan bestämmelse om tystnadsplikt stärker i förhållande till vad som gäller idag skyddet för den enskilde arbetstagaren.

Juridiska fakultetsstyrelsen vid Uppsala universitet menar att utredningen mer ingående borde ha behandlat risken för menliga återverkningar på skyddsombudets egna möjligheter att få del av information, eftersom arbetsgivare kan förväntas bli mindre benägna att fullgöra sin informationsskyldighet enligt arbetsmiljölagen. En sådan risk torde inte kunna uteslutas, även om lagregeln kombineras med en regel om tystnadsplikt för informationsmottagaren. Intresset av att ett skyddsombud inte avstår från att ta fullt behöriga kontakter med central facklig organisation borde enligt fakultetsstyrelsen ha vinklats tydligare i förhållande till risken för minskat informationsutbyte samt eventuell skada för den som har förmån av sekretessen.

Ett par remissinstanser har haft synpunkter på uttrycket "sakkunnig i arbetsmiljöfrågor" i den föreslagna lagtexten. Enligt *JO* vidlås uttrycket av en viss vaghet och endast under förutsättning att organisationerna genomgående utser en sålunda definierad person uppnås härvidlag full klarhet. Liknande synpunkter har också framförts av *TCO* och *regionåklagarmyndigheten i Stockholm*.

Industriförbundet, Sveriges Grossistförbund och Företagens uppgiftslämnardelegation har avstyrkt utredningens förslag till ändring av 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen. Enligt delegationen kvarstår svårigheten att tillämpa stadgandet med hänsyn till det s. k. obehörighetsrekvisitet. En utvidgning av den personkrets till vilken en förtroendeman skall äga rätt att vidarebe-

fordra företagshemliga uppgifter kräver klara och entydliga regler. Med hänsyn till uppgifternas karaktär får det inte vara några tillämpningsproblem. Delegationen anför vidare:

Den som utsetts till skyddsombud eller ledamot i skyddskommitté eller den som har deltagit i viss arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället får inte enligt 7 kap. 13 § första stycket arbetsmiljölagen obehörigen röja eller utnyttja vad han under uppdraget erfärit om yrkeshemlighet, arbetsförfarande, affärsförhållande, enskilda personliga förhållande eller förhållande av betydelse för landets försvar.

Enligt utredningen föreligger i allmänhet inte någon reell skillnad mellan sekretesslagen (1980:100) och arbetsmiljölagen när det gäller skyddsombuds tystnadsplikt. Förutom de fall då generella omständigheter såsom samtycke, författningsenlig uppgiftsskyldighet och nödsituationer tillåter skyddsombudet att röja tystnadsbelagda uppgifter innebär enligt utredningen det s. k. obehörighetsrekvisitet att ett skyddsombud vid behov bl. a. kan föra vidare information till tillsynsorgan, företagshälsovården och skyddsombudets lokala eller centrala fackliga organisation. Utredningen föreslår dock vissa lagändringar i syfte att förenkla tillämpningen för skyddsombud m. fl. sålunda föreslås bl. a. bestämmelser om rätt för dessa förtroendemän att utan hinder av tystnadsplikt kontakta sakkunniga och experter hos centrala arbetstagarorganisationer och om tystnadsplikt för dessa mottagare av information. Förslag lämnas även om en uttrycklig regel beträffande rätt för förtroendemännen att föra hemlig information vidare till ledamöter i lokala fackliga styrelser.

Effekten av de regler utredningen föreslagit – även om i vissa delar fråga enbart är om förtydliganden – får till följd att företagshemliga uppgifter sprids i flera led. Effekten härav är att den ursprungligen gällande sekretessen tunnast ut trots att mottagaren ålagts samma tystnadsplikt. Det är nämligen en naturlig del i mänskligt beteende att i andra hand given information inte äger samma värde och därmed samma skydd som information direkt från källan. Risken för obehörig spridning ökar markant. Av dessa skäl bör alltid tillgången till skyddsvärda uppgifter hos företagen begränsas till den personkrets som har ett befogat intresse av uppgifterna för att kunna fullgöra sina åliggande. Inskränkningar i sekretessen måste ibland också vidkännas på grund av offentlighetsrättsliga intressen. Av vikt för företagen är då att de uppgifter de lämnar inte används för annat ändamål än de ursprungligen avsedda och att regler finns som garanterar att myndigheternas personal hanterar uppgifterna med den försiktighet som sker inom företagen. För detta erfordras klara och entydiga regler.

Skyddsombud m. fl. intar en slags mellanställning hos företagen. De har genom särskild lagstiftning givits en slags offentlighetsrättslig ställning. Detta innebär nödvändigtvis inte ett motsatsförhållande till företaget. Det innebär dock att kommunikation mellan skyddsombudet och utomstående utan företagets vetskap i vissa fall ligger i uppdragets fullgörande. Mot denna bakgrund gör sig från företagens och uppgiftslämnarnas synpunkt samma intresse av enkla och klara regler gällande i den lagstiftning som reglerar förhållandena inom den privata sektorn som den som är önskvärd inom den offentliga.

Med hänsyn till det nu anförda är det inte acceptabelt att utredningen, som haft ambitionen att undanröja tolkningssvårigheterna av 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen, valt att bibehålla obehörighetsrekvisitet. Enligt utredningens egen uppfattning kan ju redan genom detta rekvisit visst utlämnande av uppgifter ske på sätt nu uttryckligen anges i författningsförslaget. Det hade därför varit naturligt att utredningen fullföljt sin tanke och helt slopat obehörighetsrekvisitet samt i författningen uttryckligen och fullständigt angivit till vilka information kan lämnas och vilken typ av uppgifter mottagaren äger rätt att ta del av. Såsom förslaget nu är utformat finns inga begränsningar i vilka typer av uppgifter av uppgifter som ombudet m. fl. äger föra vidare enligt stadgandets andra stycke. De uppgifter ett skyddsombud har tillgång till avser huvudsakligen sådana som enskildas förhållanden. Men rätten att ta del av uppgifter berör även yrkeshemligheter och affärsförhållanden. Förslaget medför dessutom att överföring av tystnadsplikten inte sker i andra fall av behörigt utlämnande av information än de uttryckligen angivna fallen.

Mot bakgrund av vad nu sagts avstyrker delegationen utredningens förslag. Delegationen förordar således i stället att stadgandet ändras till en regel om absolut tystnadsplikt för förtroendemännen och att denna regel kombineras med en fullständig uppräkningslista av till vilka vissa angivna typer av uppgifter får lämnas vidare. En generell bestämmelse om överföring av tystnadsplikten måste härutöver finnas.

Delegationen vill även fästa uppmärksamheten på att en samordning mellan tystnadsplikten enligt förevarande lagstiftning och en kommande lag om företagshemligheter kan bli nödvändig. Detta gäller framför allt om det övervägs en meddelarfrihet även inom den privata sektorn. Frågan om styrkan i tystnadsplikten kommer då i en annan belysning och nya överväganden måste ske, t. ex. om inte meddelarfriheten skall inskränkas i dessa fall.

5 Det s. k. obehörighetsrekvisitet i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen

Några remissinstanser kan inte godta utredningens tolkning av det s. k. obehörighetsrekvisitet i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen och ansluter sig i denna del till vad som anförts i ett särskilt yttrande till betänkanudet av en sakkunnig och en expert.

R.1 påpekar att tolkningen av begreppet har betydelse för omfattningen av det straffrättsliga ansvaret. *R.Å* ansluter sig i huvudsak till vad som i denna fråga framförs i ett särskilt yttrande till betänkanudet av en sakkunnig och en expert. Det är sålunda *R.Å*:s uppfattning att undantag från tystnadsplikten måste grundas på objektiva konstaterbara omständigheter såsom bestämmelser i lag eller avtal eller när en nödsituation föreligger.

Enligt *JO* är obehörighetsrekvisitet i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen vagt, vilket kan leda till gränsdragningsvårigheter i den praktiska tillämpningen. Vagheten framstår som markant vid en jämförelse med sekretesslagens olika skaderekvisit. Av detta skäl och med tanke på önskvärdheten av en så långt möjligt likformig reglering inom den enskilda och den offentliga sektorn vore det tilltalande att ersätta obehörighetsrekvisitet i arbetsmiljö-

lagen med ett system av skaderekvisit av det slag som diskuteras i betänkandet (s. 96). Som utredningsmannen framhåller kan en sådan lösning dock vara vanskelig med hänsyn till skillnaderna mellan enskild och offentlig sektor beträffande skyldigheten att hålla uppgifter tillgängliga.

Vad gäller tolkningen av obehörighetsrekvisitet anser JO starka skäl föreligga för den uppfattning som framförs i det särskilda yttrandet av Peter Ander och Louise Schöld (s. 165–166). Principiellt bör alltså skyddsombud m. fl. anses förhindrade att röja sekretessbelagd information av det slag som berörs i 7 kap. 13 § första stycket arbetsmiljölagen, om inte ombudet är "behörigt" att föra information vidare till följd av bestämmelserna i paragrafens andra stycke, av samtycke från den vars intresse skyddas av tystnadsplikten, av lagsstadgad skyldighet eller av det förhållandet att en nödsituation är för handen. Av det sagda följer att JO har vissa invändningar mot en del av de resonemang som förs i betänkandet (s. 90–91) om obehörighetsrekvisitets tolkning.

Enligt SAF kan den av utredaren företrädade tolkningen av gällande rätt beträffande tystnadspliktsbestämmelserna i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen inte accepteras. SAF vill med kraft understryka vad som anförts rörande denna fråga i det särskilda yttrandet och åberopar yttrandet som sitt eget.

Sveriges Kemiska Industrikontor förklarar att man ej kan acceptera utredningens tolkning av behörighetsbegreppet och instämmer här i det särskilda yttrande som ingivits av ledamoten Peter Ander och experten Louise Schöld. Behörigheten att föra sekretessbelagd information vidare till annan än lokal facklig styrelseledamot (gällande rätt) och sakkunnig central facklig företrädare, som då binds av tystnadsplikten, (förslaget) kan inte godtas. Anledningen härtill är hänsyn till skaderisken för det enskilda företaget och det förhållandet att den fackliga företrädaren/skyddsombudet alltid har möjlighet att initiera utredning av arbetsmiljöproblem hos företagshälsovård, yrkesinspektion eller annan tillsynsmyndighet utan att röja sekretessbelagd information. Dessa har nämligen själva möjlighet att inhämta denna information.

Här vill Kemikontoret påpeka att viss oklarhet torde föreligga beträffande tystnadsplikten för företagshälsovårdens tekniska del när det gäller företagshemligheter.

6 Förslaget om ett ändrat sanktionssystem

Flertalet av de remissinstanser som haft synpunkter i frågan har avstyrkt förslaget med motiveringen att lagändringen förefaller omotiverad, ohanterlig och splittrad.

Av de remissinstanser som haft invändningar mot eller uttryckligen avstyrkt förslaget kan nämnas JK, RÅ, Datainspektionen, Göta hovrätt, kammarrätten i Sundsvall, ASS, JO, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, SAF, SFO, SHIO, TCO, Centralorganisationen SACO/SR, Sveriges Kemiska Industrikontor och Företagens uppgiftslämnardelegation. Dessa remissinstanser har haft följande invändningar mot förslaget.

Utredningen har föreslagit en ny ordning när det gäller brott mot tystnadsplikt av privatanställda skyddsombud m. fl.

Genom den föreslagna ändringen uppstår på detta område en skillnad mellan det privata och den offentliga sektorn som enligt min mening är olycklig och inte förefaller motiverad av andra starka skäl. Jag är för min del inte heller i övrigt övertygad om det lämpliga i en övergång enligt utredningens förslag från ett straffrättsligt till ett skadeståndsrättsligt sanktionssystem. Motiven för det system som gäller enligt medbestämmandelagen för utkrävandet av ansvar vid överträdelse av tystnadsplikt har enligt min mening inte full giltighet i den nu aktuella situationen. Sådana överträdelser enligt arbetsmiljölagen av skyddsombud m. fl. torde typiskt sett vara av sådan allvarlig art att ett personligt straffansvar är påkallat. Ändringen avstyrks.

När det gäller sanktioner mot tystnadsplikt enligt såväl arbetsmiljölagen som enligt sekretesslagen bör också pekas på den inskränkning i denna tystnadsplikt som generellt kan anses gälla till följd av reglerna i tryckfrihetsförordningen om s. k. meddelarfrihet när det gäller utlämnande av uppgifter för spridning i massmedier. De uppgifter som kommer i fråga i detta sammanhang torde med stöd av dessa regler straffritt kunna utlämnas för publicering.

De nyss nämnda reglerna om meddelarfrihet bör beaktas vid en ifrågasatt övergång från ett straffrättsligt sanktionssystem till ett skadeståndsrättsligt system utanför det offentliga området. Frågan huruvida reglerna om meddelarfrihet hindrar inte bara utdömande av straff vid brott mot tystnadsplikt utan också utdömande av skadestånd vid överträdelse av tystnadsplikt är inte alldeles klar (se SOU 1983:70 s. 159 ff prop. 1986/87:151 s. 118). Ytterligare belysning av frågan kan komma att lämnas i det fortsatta utredningsarbetet rörande meddelarskyddet utanför den offentliga sektorn som riksdagen nyligen har beslutat om (KU 1987/88:36 s. 39).

Enligt min mening bör en lagändring i den riktning utredningen har förordat i allt fall inte komma till stånd utan klargörande av ändringens eventuella inverkan på meddelarskyddet och meddelarfriheten. Bidrag till den nu diskuterade frågan kan också komma att lämnas vid den slutliga prövningen av prop. 1987/88:155 om skydd för företagshemligheter som f. n. är föremål för riksdagens prövning (se mot. 1987/88:L 11 och L 14).

R.1

Förslaget att avkriminalisera överträdelser av arbetsmiljölagens tystnadspliktsbestämmelser avstyrks. Enligt min mening bör samma straffrättsliga ordning gälla för skyddsombuds befattning med hemliga uppgifter, oavsett om detta sker inom privat eller offentlig sektor. Tystnadsplikten för skyddsombud grundas på uttrycklig bestämmelse i lag, till skillnad från medbestämmandelagens tystnadspliktsregler som grundas på avtal mellan parterna. De uppgifter som ett skyddsombud får del av torde vidare vara

av annan karaktär och utlämnandet är förestavat av andra skäl än den information som lämnas i medbestämmandefrågor. Beträffande skadeståndsansvaret kan en skillnad uppstå beroende på om skyddsombud utsetts av facklig organisation eller inte. Detta är enligt min mening inte godtagbart.

Den omständigheten att straff aldrig utkrävts för brott mot arbetsmiljölagens tystnadspliktsbestämmelser kan inte tas till intäkt för att kriminaliseringen skulle vara utan betydelse. På sekretessområdet torde straffansvaret ha en icke oväsentlig förebyggande effekt. I andra sammanhang finns vidare en strävan att likställa anställda i privat och offentlig tjänst. Det framlagda förslaget utgör ett avsteg från denna strävan.

Datainspektionen

DI finner att det från integritetssynpunkt inte finns anledning att motsätta sig förslaget men tillstyrker det ändå inte eftersom det leder till ett ootiverat differentierat sanktionssystem. Det kan inte vara rimligt att ha olika regler för skyddsombud i offentlig tjänst och skyddsombud i privat tjänst.

Göta hovrätt

Enligt gällande bestämmelser straffas den som inom den enskilda sektorn bryter mot reglerna om tystnadsplikt i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen enligt 20 kap. 3 § brottsbalken. Samma straffbestämmelse gäller enligt sekretesslagen i den offentliga sektorn för brott mot tystnadsplikten. Utredningen föreslår att delvis ändrade sanktioner införs för brott mot tystnadsplikt enligt 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen. Förslaget innebär att skyddsombud eller skyddskommittéledamot i offentlig tjänst som bryter mot tystnadsplikten även fortsättningsvis straffas enligt 20 kap. 3 § brottsbalken. Enligt samma bestämmelser straffas skyddsombud eller skyddskommittéledamot i enskild tjänst som bryter mot tystnadsplikten vad avser enskilda personliga förhållande och förhållande av betydelse för landets försvar. Bryter skyddsombud eller skyddskommittéledamot i enskild tjänst mot tystnadsplikt vad avser yrkeshemlighet, arbetsförfarande eller affärshemlighet skall, om en kollektivavtalsbärande facklig organisation utsett ombudet eller ledamoten, organisationen svara för skadan. I annat fall skall ett personligt skadeståndsansvar gälla.

Den av utredningen föreslagna regleringen är ohanterlig och splittrad. De olägenheter som kan finnas i nuvarande ordning har enligt hovrättens mening inte sådan styrka att de motiverar utredningens förslag i denna del.

Kammarrätten i Sundsvall

Kammarrätten anser att förslaget beträffande sanktionssystem vid överträdelse av regler om tystnadsplikt i fråga om privat anställda (8 kap. 3 § arbetsmiljölagen) kan ifrågasättas. Enligt kammarrättens mening har utredningen inte anfört tillräckliga skäl för att frånga det nu gällande sank-

tionssystemet. Från lagteknisk synpunkt har kammarrätten inte någon invändning mot utformningen av förslaget till nya regler i 8 kap. 3 § arbetsmiljölagen i fråga om sanktioner vid brott mot tystnadsplikten enligt 7 kap. 13 § i lagen. Kammarrätten ansluter sig emellertid till den kritik mot den föreslagna förändringen i sanktionssystemet som framförts i ett till betänkandet fogat särskilt yttrande av den sakkunnige Peter Ander och experten Louise Schöld. Kammarrätten anser alltså att utredningen inte påvisat behov av en ändring som den föreslagna och som innebär att olika sanktioner skall gälla beroende på om fråga är om brott mot tystnadsplikt i offentlig respektive privat anställning.

.155

Styrelsen avstyrker förslaget till ändring av sanktionssystemet.

De föreslagna ändringarna skulle inte medföra något enhetligt system. Samma sanktioner bör gälla samtliga överträdelse av tystnadsplikten. Risker är dessutom att skyddsverksamheten på små arbetsställen där skyddsombuden utses direkt av personalen försämras om skyddsombuden riskerar att utsättas för skadeståndssanktioner.

JO

Förslaget till ändring av reglerna om sanktion vid överträdelse i vissa fall av tystnadsplikt enligt arbetsmiljölagen (8 kap. 3 §) avstyrkes. Även i denna fråga delar jag i princip den uppfattning som framföres i det särskilda yttrandet av Peter Ander och Louise Schöld.

Förslaget att brott mot tystnadsplikt avseende yrkeshemlighet, arbetsförfarande eller affärsförhållande skall sanktioneras genom skadeståndsskyldighet – i normalfallet för den organisation som utsett skyddsombudet/skyddskommittéledamoten – i stället för att föranleda straffansvar jämligt 20 kap. 3 § brottsbalken motiveras främst av en önskan att närma sanktionssystemet till vad som enligt 56 § medbestämmandelagen gäller för andra fackliga förtroendemän. Jag anser dock, att denna fördel väger lätt i jämförelse med de nackdelar som den föreslagna förändringen skulle medföra. Förslaget innebär, att man skapar en ny skillnad mellan de regelsystem som gäller inom den enskilda respektive den offentliga sektorn. Härvidlag går utredningen emot sin allmänna strävan att så långt möjligt förenhetliga regleringen rörande sekretess i skyddsarbetet. Vidare medför förslaget, att olika sanktioner skulle gälla vid skyddsombuds överträdelse av regel om tystnadsplikt inom den enskilda sektorn, beroende på vilken typ av intresse sekretessen avser att skydda. Om tystnadsplikten gäller enskilds personliga förhållande eller förhållande av betydelse för rikets försvar, skulle fortfarande straffansvar enligt 20 kap. 3 § BrB gälla, medan överträdelse av tystnadsplikt till skydd för enskilds ekonomiska förhållande skulle sanktionernas enbart genom skadeståndsskyldighet, vilken i flertalet fall ej skulle drabba skyddsombudet utan organisationen. Det torde inte sällan vara av vital betydelse för arbetsgivaren, att sekretessbelagd information om hans ekonomiska förhållanden ej obehörigen

sprids. Enligt min uppfattning saknas bärkraftiga skäl att i sanktionshänse-
ende särbehandla denna typ av överträdelse av tystnadsplikt. Härtill kom-
mer att skyddsombudet traditionellt har en mycket självständig ställning i
förhållande till den fackliga organisation som utsett vederbörande, samt
att skyddsombud har en mer vidsträckt rätt till information än fackliga
förtroendemän i allmänhet. Dessa omständigheter talar för ett bibehållan-
de av det personliga ansvaret för skyddsombuden inom såväl den enskilda
som den offentliga sektorn. Vidare må noteras att skyddsombudens oro
över straffansvar i kombination med obehörighetsrekvisitets vaghet (jfr
betänkandet s. 156) torde reduceras, om obehörighetsrekvisitet tolkas på
det strikta sätt som jag tidigare förordat. Avslutningsvis vill jag tillfoga, att
den omständigheten, att 8 kap. 3 § arbetsmiljölagen hittills ej tillämpats, i
sig inte utgör något vägande skäl för att ändra bestämmelsen. Med samma
argument kunde man i så fall hävda, att straffansvaret borde tas bort även
vad gäller brott mot tystnadsplikt till skydd för enskilds personliga intresse
eller för rikets försvar. Det är naturligtvis inget eftersträvänsvärt, att en
straffbestämmelse skall komma till användning på det sätt att den ofta
leder till åtal och fällande dom. Om den visar sig ha sådant preventiv
effekt, att den inte behöver tillämpas, är detta tvärtom ytterst tillfredsstäl-
lande.

Svenska kommunförbundet

Styrelsen delar inte utredningens uppfattning om behovet av förändring av
det nuvarande sanktionssystemet för de fackliga förtroendemän som bry-
ter mot sekretessbestämmelserna. Även om arbetsmiljölagens straffbe-
stämmelser vid överträdelse av tystnadsplikt knappast har tillämpats,
föreligger inte anledning att efter mönster från medbestämmandelagen
införa skadeståndsskyldighet vid brott mot tystnadsplikt. Rent principiellt
har ett skadestånd en helt annan rättslig dignitet än ett straffansvar och bör
därför inte förekomma som sanktionsmedel vid brott mot tystnadsplikt.
Det får även anses stridande mot svensk rättstradition att för ett och
samma brott tillämpa olika sanktionssystem beroende på om brottet har
begåtts av en facklig förtroendemän eller inte. På det kommunala området
skulle dessutom förslaget leda till svårigheter i den praktiska tillämpning-
en, eftersom olika sanktionssystem skulle bli tillämpliga beroende på om
den kommunala verksamheten bedrivs i kommunal regi av en kommunal
nämnd eller i form av ett särskilt rättssubjekt såsom bolag, stiftelse eller
dyligt. Styrelsen avstyrker därför utredningens förslag och anser att det
nuvarande sanktionssystemet bör bibehållas oförändrat.

Landstingsförbundet

Styrelsen delar inte utredningens uppfattning om behovet av förändring av
det nuvarande sanktionssystemet för de fackliga förtroendemän som bry-
ter mot sekretessbestämmelserna. Även om arbetsmiljölagens straffbe-
stämmelser vid överträde av tystnadsplikt knappast har tillämpats, förelig-
ger inte anledning att efter mönster från medbestämmandelagen ersätta

det personliga straffansvaret med ett skadeståndsrättsligt ansvar för den fackliga organisationen vid brott mot tystnadsplikt. Det är enligt styrelsens uppfattning olämpligt att för brott mot tystnadsplikt tillämpa olika sanktionssystem beroende på om brottet har begåtts av en facklig förtroende- man eller annan. På det landstingskommunala området skulle dessutom förslaget leda till svårigheter i den praktiska tillämpningen, eftersom olika sanktionssystem skulle bli tillämpliga beroende på om verksamheten be- drivs i kommunal regi av en landstingskommunal nämnd eller av ett särskilt rättsobjekt såsom bolag, stiftelse eller dylikt. Styrelsen avstyrker därför utredningens förslag och anser att det nuvarande sanktionssystemet bör bibehållas oförändrat.

SAF

Enligt SAF är utredningens förslag till ett ändrat sanktionssystem vid brott mot tystnadsplikt oacceptabelt.

SAF vill med kraft understryka vad som anförts i denna fråga i det särskilda yttrandet och återoppar yttrandet som sitt eget.

Arbetsgivareföreningen SFO

Vi anser inte, till skillnad från utredningen, att det personliga straffansva- ret enligt brottsbalken 20:3 skall tas bort från arbetsmiljölagen vad avser brott mot sekretessen för yrkeshemligheter m.m. Detta främst av två anledningar.

För det första menar vi att det torde stå klart att lydningen av en lagregel är beroende av att någon form av sanktion drabbar den som bryter mot regeln. I utredningens förslag till nya lagregler föreslås att sanktionen inte skall drabba den som begår brottet utan dennes organisation. Ur preventiv synpunkt och med hänsyn till att avsevärd skada vid lagöverträdelse kan vållas anser vi det väsentligt att den som begått ett brott själv får bära straffet.

För det andra anser vi att den skillnad i ansvar mellan anställda i offentlig respektive privat verksamhet som blir resultatet av utredningens förslag är omotiverad och dessutom olycklig. Att personer med samma uppgifter skall bedömas efter olika ansvarsbestämmelser beroende på var de arbetar är inte en lösning som är eftersträvansvärd.

Vi förordar därför bibehållande av dagens regler med straffansvar för brott mot sekretess både för anställda i offentlig och privat verksamhet och lika regler för förtroendevalda och andra skyddskommittéledamöter.

Vi har ingenting emot att man utöver det personliga straffansvar också skulle kunna ha ett straffansvar för organisationer som oriktigt hanterat sekret information som lämnats till organisationen på ett riktigt sätt.

SIHO

Överträdelser av arbetsmiljölagens bestämmelser om tystnadsplikt medför i dag straffansvar för "brott mot tystnadsplikt" enligt 20 kap. 3 § BrB.

Utredningen föreslår att detta straffansvar skall ersättas med ett skadeståndsansvar efter mönster i medbestämmandelagen (MBL). Förändringen avser den del av tystnadsplikten som avser yrkeshemligheter och liknande.

Organisationen anser att utredningens förslag i denna del är dåligt underbyggt. Utredningen påpekar att det nuvarande sanktionssystemet aldrig har tillämpats, men detta är enligt organisationens mening inte något bärande argument för en förändring. Såvitt framgår av utredningens direktiv ligger det inte heller inom ramen för utredningens uppdrag att föreslå nya sanktionsregler.

För närvarande svarar skyddsombud under straffansvar för sin tystnadsplikt, oavsett om de är verksamma i offentlig eller privat tjänst. Utredningens förslag har den konsekvensen att brott mot tystnadsplikten får olika konsekvenser beroende på om skyddsombudet är verksam i offentlig eller privat tjänst. De offentligt anställda kommer, till skillnad från de privat anställda, att ha kvar sitt personliga straffansvar. Denna olikhet uppkommer vid brott mot sekretessen som gäller yrkeshemligheter m. m., men inte om sekretessen gäller enskildas personliga förhållanden eller förhållanden av betydelse för rikets försvar.

Vidare blir det personliga ansvaret olika om skyddsombudet i privat tjänst är utsedd av en facklig organisation eller inte. Är skyddsombudet inte utsett av en facklig organisation blir ett eventuellt skadestånd personligt. I annat fall kommer skadeståndet att bäras av den fackliga organisationen.

Småföretagens Riksorganisation avstyrker bestämt att ett brott mot tystnadsplikten skall kunna få så olika konsekvenser beroende på om skyddsombudet är utsedd av en facklig organisation eller inte eller om verksamheten är i privat eller offentlig regi. Det torde inte uppfattas som rättvist att samma gärning skall kunna få så olika personliga konsekvenser i de olika fallen.

Småföretagens Riksorganisation avstyrker därför förslagen om ändrade sanktionsregler.

TCO

Utredningen föreslår vissa ändringar i sanktionssystemet vid brott mot tystnadspliktsbestämmelserna. Enligt förslaget skall brott mot tystnadsplikt vad avser yrkeshemlighet, arbetsförfarande eller affärsförhållande sanktioneras med skadestånd och inte som nu genom straffansvar. Om den som bryter mot tystnadsplikten har blivit utsedd av arbetstagarorganisation skall organisationen svara för skada.

Vid brott mot tystnadsplikten vad avser enskilds personliga förhållanden eller förhållande av betydelse för landets försvar bibehålls emellertid straffansvaret enligt brottsbalken. Som påpekas i utredningen kan detta straffansvar i kombination med regleringen i skadeståndslagen också leda till ett personligt skadeståndsansvar. Den föreslagna ändringen tar sikte endast på privat anställda. För offentligt anställda föreslås att den nuvarande straffrättsliga regleringen bibehålls.

Ett syfte med förslaget har varit att till viss del samordna sanktionssystemet med medbestämmandelagens reglering angående brott mot där reglerad tystnadsplikt. Från de fackliga organisationernas sida finns det naturligtvis ett intresse av att de fackliga funktionärerna inte onödigtvis ges ett alltför tungt ansvar. Utredningens strävan att anpassa sanktionssystemet till annan lagstiftning rörande förhållandena i arbetslivet är vällovlig. Frågan är emellertid om inte sanktionsbestämmelserna i arbetsmiljölagen vid brott mot tystnadsplikt behöver bli föremål för ytterligare överväganden.

Tystnadsplikten enligt medbestämmandelagen är till sin art skild från tystnadsplikten enligt arbetsmiljölagen, nämligen därigenom att tystnadsplikten enligt medbestämmandelagen inträder i och med en förhandling i vilken organisationen är part, under det att tystnadsplikt enligt arbetsmiljölagen åvilar det enskilda skyddsombudet redan genom bestämmelser i lag. Så länge denna skillnad i konstruktion kvarstår, kan det vara motiverat att sanktionssystemet är olika i de båda lagarna.

Andra frågor som skulle behöva penetreras ytterligare är bl. a. om det är lämpligt att låta brott begångna av privatanställda respektive offentliganställda sanktioneras enligt olika regler. Under senare åren har ju strävan på det arbetsrättsliga området varit att så långt som möjligt ha likartade regler för både offentlig- och privatsidan. En annan fråga som bör ställas är om det är bra att dela upp den typ av information som skall straffsanktioneras respektive skadeståndssanktioneras på det sätt som utredningen har föreslagit. Man kan också fråga sig om det är sakligt motiverat att organisationen skall svara för tystnadspliktsbrott som någon begår uppsåtligen.

Endast på kollektivavtalsbundna arbetsplatser är det enligt lag den fackliga organisationen som skall utse skyddsombud. På övriga arbetsplatser utses skyddsombuden av de anställda, även om dessa är organiserade. I praktiken går det emellertid till så att organisationen utser skyddsombuden även på dessa arbetsplatser. Man kan fråga sig om det är rättvist att låta det privatanställda skyddsombudet som utsetts av en facklig organisation enligt arbetsmiljölagens bestämmelser vara befriad från personligt skadeståndsansvar, medan övriga skyddsombud får bära ett personligt ansvar. Eller är det meningen att fackliga organisationer som saknar kollektivavtal också skall vara ansvariga för sina skyddsombud? I det senare fallet bör väl lagens bestämmelser ändras så att fackliga organisationer har rätt att utse skyddsombud vare sig det finns kollektivavtal eller inte på arbetsplatsen.

Enligt TCO:s mening bör möjligheten att skapa ett enhetligt skadeståndsrättsligt sanktionssystem för privat och offentligt anställda övervägas. Lämpligheten av att låta det straffrättsliga ansvaret vara beroende av vem som är arbetsgivare bör då också ytterligare penetreras. TCO finner således övervägande skäl tala för att man tillsvidare bibehåller det nuvarande enhetliga systemet med straffansvar i avvaktan på att frågan har blivit ytterligare utredd.

Regeringen föreslår i sin proposition om skydd för företagshemligheter (prop. 1987/88:155) bl. a. en övergång från straffansvar till skadeståndsansvar. Propositionen har bordlagts. Även mot denna bakgrund anser TCO

att det finns skäl att göra en samlad översyn av sekretessfrågorna inom arbetslivet och att det i avvaktan på en sådan översyn inte finns tillräckligt starka skäl för att göra en delförändring i arbetsmiljölagstiftningen.

Ett viktigt led i det samhälleliga miljöskyddsarbetet är att företagens brott mot exempelvis miljöskyddslagstiftningen upptäcks och beivras. En förutsättning för att detta skall kunna ske är att skyddsombud och andra som får kännedom om felaktig miljöhantering inom företaget fritt skall kunna påtala detta även för myndighet eller annat behörigt organ. TCO föreslår därför avslutningsvis att en förtydligande regel av denna innebörd tas in i 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen respektive 14 kap. 7 § sekretesslagen.

Centralorganisationen SACO/SR

Enligt 20 kap. 3 § brottsbalken medför brott mot tystnadsplikten i dag straffansvar för skyddsombud. Utredningen föreslår att straffansvaret utgå och ersätts med ett skadeståndsansvar efter mönster i medbestämmandelagen.

På denna punkt vill SACO/SR framföra en avvikande mening. Centralorganisationen menar att anledning saknas att lämna nuvarande straffsanktion till förmån för skadeståndsregler, ibland med facklig organisation som betalningsansvarig. Sekretessbrott i andra fall är så gott som undantagslöst straffsanktionerade och saknar särskild skadeståndsreglering.

En utredning kring eventuella sekretessbrott torde också komma att i hög grad handla om storleken av den uppkomna skadan. SACO/SR ser ingen anledning att övergå till ett avvikande och krångligare sanktionssystem.

Sveriges Kemiska Industrikontor

Kemikontoret kan *inte godta förslaget* att straffansvaret riktat mot en enskild person vid överträdelse av tystnadspliktslagstiftning skall tas bort och ersättas med ersättningsskyldighet för en central arbetstagarorganisation. Speciellt då denna förändring endast skulle gälla skyddsombud inom enskilda sektorn och endast beträffande frågor rörande yrkeshemligheter. Utredningen föreslår nämligen inte någon förändring av straffansvaret för offentliga funktionärer vid överträdelse av tystnadsplikt. Vidare omfattas endast de skyddsombud som utsetts av lokal facklig organisation.

Kemikontoret anser det orimligt att sanktioner blir olika för skyddsombud beroende på dels vem som är arbetsgivare, dels vem som har utsett honom för uppdraget samt vilken typ av fråga tystnadsplikten gäller.

Gällande sanktionssystem har så vitt vi känner till dessutom *inte praktiskt* inneburit några problem i den mån det verkligen har tillämpats. Tvärt om har straffbestämmelserna tjänat sitt syfte genom att de har haft en förebyggande verkan. Kemikontoret instämmer i det särskilda yttrande av Ander och Schöld och vill särskilt *understryka vikten av lika personligt ansvar för alla skyddsombud* oavsett om de verkar hos en offentlig eller privat arbetsgivare.

Företagens uppgiftslämnardelegation

Utredningen föreslår att förtroendemännens straffansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken för överträdelse av tystnadsplikten enligt arbetsmiljölagen skall ersättas av ett skadeståndsansvar för facklig organisation enligt medbestämmandelagens (1976:580) mönster. Skadeståndsregeln föreslås endast avse tystnadsplikten för yrkeshemligheter, arbetsförfaranden och affärsförhållanden. Skälet för lagändringen har angivits vara dels att bestämmelsen om straffansvar för brott mot arbetsmiljölagens tystnadsplikt aldrig har tillämpats, dels att straffansvaret i hög grad legat bakom den oro som yppats över obehörighetsrekvisitets vaghet.

Straffansvaret för brott mot tystnadsplikten bör enligt delegationen bibehållas. Att bestämmelsen aldrig tillämpats är inte detsamma som att den saknar verkan. Ett av utredningens skäl för lagändringen har ju just varit att straffansvaret manat till försiktighet vid överväganden om huruvida tystnadsplikten kan brytas. Det är ur preventivt syfte minst lika erforderligt att ett straffrättsligt sanktionssystem finns inom den privata sektorn som inom den offentliga. Något sakligt skäl att göra åtskillnad härvidlag kan delegationen inte finna.

Lagändringen får dessutom den effekten att den straffrättsliga tillämpningen vid brott mot tystnadsplikten av en privatanställd förtroendeman blir avhängig vilken typ av uppgifter han utlämnat. Att uppgifter om exempelvis personliga förhållanden skulle vara mer skyddsvärda har delegationen svårt att se. Det framstår även som en mindre lämplig rättsprincip att den förtroendeman som är anställd i företag där kollektivavtalsbärande facklig organisation inte finns skall åläggas ett personligt skadeståndsansvar medan förtroendeman som utsetts av facklig organisation undgår det personliga ansvaret.

Mot bakgrund av vad nu anförts avstyrker delegationen utredningens förslag.

Bland de remissinstanser som mer uttryckligen har tillstyrkt eller inte haft någon erinran mot förslaget om ändrad sanktionsform kan nämnas *Socialstyrelsen*, *SAV*, *AD* och *I.O.*

AD anmärker dock att förslaget innebär en viss utvidgning av arbetsgarorganisationens skadeståndsansvar i förhållande till vad som gäller enligt medbestämmandelagen varifrån utredningen hämtat mönstret till förslaget. Enligt medbestämmandelagen har organisationen skadeståndsansvar för åsidosättande av tystnadsplikt som parterna vid förhandling kommit överens om eller som domstolen i särskilt fall har förordnat om. Skadeståndsansvaret vilar således huvudsakligen på kontraktsrättslig grund. Förslaget innebär att organisationen åläggs skadeståndsansvar i stället för den fackliga företrädaren även vid överträdelse av regler om tystnadsplikt som föreskrivs i lag.

7 Utbildningsaspekter och finansieringsfrågor

Flera remissinstanser bl. a. *datainspektionen*, *socialstyrelsen*, *SCB*, *LO*, *TCO* och *Sveriges Kemiska Industrikontor* instämmer i utredningens förslag om att kraftfulla utbildningsinsatser måste göras när det gäller den praktiska tillämpningen av sekretesslagstiftningen i arbetslivet.

Arbetsmiljöfonden konstaterar till en början att utredningen utgår från att "hithörande finansieringsfrågor kan lösas inom ramen för arbetsmiljöfondens bidrag till utbildning och information beträffande arbetarskydd och medbestämmande".

Enligt fonden har utredningen bara mycket kort behandlat utbildningsbehovet och inte gjort något försök att uppskatta kostnaderna. Något alternativ till fonden som finansierare av utbildningsinsatserna redovisas inte heller.

De nämnda svagheterorna gör det svårt att värdera effekterna av utredningens förslag, men allmänt bör framhållas att fondens ekonomi är ansträngd och att många angelägna satsningar planeras. En omfattande utbildningsinsats i linje med utredningens förslag skulle därför kunna leda till att högt prioriterade insatser på exempelvis områdena ekonomi, data, företagshälsovård, arbetsorganisation, utbildning och kompetensutveckling fick stå tillbaka.

Arbetsmiljöfonden bidrar redan idag ekonomiskt till grund- och vidareutbildning av förtroendevalda i arbetsmiljöfrågor. I utbildningarna ingår moment om lagar och avtal. Behovet av utbildning i sekretessfrågor borde därför kunna tillgodoses genom ett delvis ändrat innehåll i de juridiska kursavsnitten. Det bör ankomma på de organisationer som ansvarar för utveckling av utbildningsmaterial och som anordnar utbildning att svara för nödvändiga ändringar i kursinnehållet. I vad mån en ökning av utbildningstiden med hänsyn till eventuell behandling av sekretessfrågor kan anses motiverad bör prövas inom olika avtalsområden.

Frågan om det finns behov av mer specifik utbildning kring arbetsmiljö och sekretess bör avgöras av organisationerna på arbetsmarknaden. skulle mer omfattande satsningar anses nödvändiga bör organisationerna, som utredningen har föreslagit, överväga om anvisade medel för medbestämmandeutbildning vore en möjlig finansieringskälla.

Sammanställning av remissyttranden över departementspromemorian (Ds A 1987:7) Objektsanställning m. m.

Prop. 1989/90:6
Bilaga 3

Inkomna yttranden

Efter remiss har yttranden över promemorian avgetts av justitiekanslern (JK), arbetsdomstolen (AD), Svea hovrätt, Stockholms tingsrätt, statens arbetsgivareverk (SAV), arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), arbetarskyddsstyrelsen (ASS), byggnadsstyrelsen, näringsfrihetsombudsmannen (NO), statens pris- och kartellnämnd (SPK), bostadsstyrelsen, statens institut för byggnadsforskning, riksrevisionsverket (RRV), juridiska fakultetsstyrelsens forskningsnämnd vid Lunds universitet, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Byggtreprenörerna, Småföretagens riksorganisation, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Centralorganisationen SACO/SR, Svenska byggnadsarbetareförbundet, Statsanställdas förbund och Semesterkommittén (A 1985:04). Dessutom har LO bifogat yttranden från Svenska Bleck- och Plåtslagareförbundet, Svenska Fabrikarbetareförbundet och Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Remissinstansernas inställning

Av de remissinstanser som yttrat sig i frågan har majoriteten ställt sig positiv till den föreslagna ordningen. Flertalet arbetstagarorganisationer har dock avstyrkt eller ställt sig tveksamma främst av det skälet att förslaget kommer att medföra försämringar i arbetstagarinflytandet.

Följande remissinstanser har utan närmare kommentarer tillstyrkt förslaget eller lämnat det utan erinran nämligen JK, Stockholms tingsrätt, SAV, AMS, ASS, Byggnadsstyrelsen, Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet. SACO/SR har förklarat att man inte motsätter sig den föreslagna ordningen.

Arbetsdomstolen framhåller att enligt nu gällande regler överensstämmer förfarandet väsentligen med vad som gäller vid uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden och vid avskedande. Genom förslaget går denna överensstämmelse förlorad och det kan därför ifrågasättas om förslaget i ett större perspektiv verkligen innebär en förenkling.

Förslaget kan dock sägas medföra en ganska avsevärd saklig förbättring genom den samordning som kan ske med gällande lagstiftning om arbetstagares rätt till ledighet varför arbetsdomstolen vill tillstyrka att förslaget genomförs. Det bör dock understrykas att den föreslagna ordningen inte bör tillåtas medföra att överläggningarna i här aktuella fall betraktas som en formalitet.

Svea Hovrätt anför att anställningsskyddslagen bygger på en genomtänkt och konsekvent terminologi. Med "varsel" avses information om en tilltänkt åtgärd medan information om beslutad åtgärd kallas "underrättelse". Hovrätten föreslår därför att lagtexten i 30 a % ändras i enlighet

härmed. Samtidigt bör "är skyldig" i analogi med uttryckssättet i 30 § ersättas med "skall".

RRV har en positiv inställning till förenklingar av regler. sådana förenklingar får dock inte leda till försämringar i andra viktiga avseenden. I detta fall kan regeländringen innebära en försämring för arbetstagarna. *RRV* kan inte bedöma dess reella innebörd för arbetstagarna utan föreslår att de fackliga organisationernas mening får vara vägledande för beslut i denna fråga.

Juridiska fakultetsstyrelsens forskningsnämnd vid Lunds Universitet har i princip inget att erinra mot den föreslagna ändringen men påpekar att förslaget innebär en viss försämring för den berörda arbetstagaren och att det med visst fog kan ifrågasättas om vinsterna av reformen är så stora att de uppväger nackdelarna ur den enskilde arbetstagarens synvinkel. Vidare ifrågasätts om det verkligen innebär en förenkling att nu införa en särskild ordning för de längre vistidsanställningarna.

SAF och *Smaföretagens riksorganisation* tillstyrker den föreslagna ändringen men anför att den föreslagna samordningen med ledighetslagarnas återgångsfrister endast löser en del av problemen och samordningen därför bör genomföras fullt ut.

LO anför att organisationen i och för sig inte är emot förenklingar men att *LO* inte kan tillstyrka förändringar som riskerar att försvaga den fackliga organisationens rättigheter. Enligt *LO* innebär förslaget att fackets rätt till inflytande uppkommer först efter den tidpunkt då arbetsgivaren har bestämt sig. Vidare har inom stora områden av arbetsmarknaden fasta rutiner vuxit fram så att den gällande ordningen väl kan tillämpas.

Svenska Byggnadsarbetareförbundet har som sin bestämda uppfattning framhållit att förslaget försämrar den fackliga organisationens möjligheter att ta tillvara den anställdes intressen eftersom varsel-underrättelsetiden förkortas med två veckor.

TCO förklarar att man inte oreserverat kan tillstyrka de föreslagna ändringarna. Enligt *TCO* innebär förslaget att såväl överläggningar som tvisteförhandlingar skall ske efter det att arbetsgivaren lämnat sitt besked. Om det då inte klart framgår av förhandlingsframställan eller protokoll om en genomförd diskussion var en överläggning eller förhandling ligger det mycket nära till hands att en arbetsgivare gör preskriptionsinvändning enligt 40 § anställningsskyddslagen under åberopande att en genomförd överläggning i själva verket var en förhandling. Detta medför risk för rättsförluster för de arbetstagare som anställts i strid med lagen. *TCO* föreslår därför att det gällande systemet bibehålls eller att man på annat sätt förebygger att de nu aktuella arbetstagarna lider rättsförluster.

Statsanställdas Förbund avstyrker den föreslagna ändringen eftersom fackets rätt till inflytande på arbetsgivarens beslut uppkommer först sedan arbetsgivaren har bestämt sig vilken innebär en försvagning av den fackliga organisationens rättighet.

Svenska fabriksarbetareförbundet har i ett av *LO* bifogat yttrande ställt sig bakom tanken på att en gemensam tidpunkt skall gälla för arbetsgivarens alla skyldigheter i samband med att vissa tidsbegränsade anställningar skall upphöra. Fabriksarbetareförbundet föreslår emellertid att denna tid-

punkt förläggs så att den nuvarande avvecklingstiden som idag är sex veckor bibehålls.

Slutligen har *Svenska Bleck- och Plåtslagareförbundet* likaledes i ett av LO bifogat yttrande, förklarat att man kan tillstyrka föreslagen ändring.

Prop. 1989/90:6
Bilaga 3

1 Förslag till

Lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

Härigenom föreskrivs att 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen (1977:1160) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

7 kap. Tillsyn

13 §¹

Den som har utsetts till skyddsombud eller ledamot i skyddskommitté eller den som har deltagit i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället enligt 6 kap. 9 § får inte obehörigen röja eller utnyttja vad han under uppdraget har erfarit om yrkeshemlighet, arbetsförfarande, affärsförhållande, enskilda personliga förhållande eller förhållande av betydelse för landets försvar.

Vad nu sagts skall tillämpas på motsvarande sätt i fråga om ledamot i styrelsen för lokal facklig organisation med avseende på vad denne har erfarit av skyddsombud, ledamot i skyddskommitté eller av den som har deltagit i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället enligt 6 kap. 9 §, om de har utsetts av organisationen.

Har ombudet, ledamoten eller deltagaren utsetts av sådan lokal arbetstagarorganisation som avses i 6 kap. 2 och 8 §§, får han utan hinder av tystnadsplikten i första stycket föra uppgift vidare till en ledamot i organisationens styrelse eller till en sakkunnig i arbetsmiljöfrågor hos en central arbetstagarorganisation till vilken den lokala organisationen hör. Detta gäller endast om den som lämnar uppgiften vidare underrättar styrelseledamoten eller den sakkunnige om tystnadsplikten. I sådant fall gäller tystnadsplikten också för styrelseledamoten eller den sakkunnige.

I fråga om den som är skyddsombud, ledamot i skyddskommitté eller deltar i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet enligt 6 kap. 9 § på ett arbetsställe i det allmännas verksamhet tillämpas i stället för bestämmelserna i första stycket 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100). Har uppgifter lämnats vidare till en ledamot i styrelsen för den arbetstagarorganisation som har utsett ombudet, ledamoten eller deltagaren tillämpas 14 kap. 7 § andra stycket och 10 § tredje stycket sekretesslagen i stället för bestämmelsen i andra stycket.

På arbetsställen i det allmännas verksamhet tillämpas i stället för vad som sägs i första och andra stycket bestämmelserna i 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100).

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1990.

¹ Senaste lydelse 1985:321.

Härigenom föreskrivs att 14 kap. 7 och 10 §§ sekretesslagen (1980: 100)¹ skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

14 kap.

7 §

Sekretess enligt 6 kap. 1–5, 7 och 8 §§, 7 kap. 8 och 11 §§ samt 8 kap. 2 och 8–10 §§ utgör inte hinder mot att myndighet fullgör vad som i lag är föreskrivet om skyldighet att lämna information till företrädare för arbetstagarorganisation eller till skyddsombud. Denna sekretess hindrar inte heller att myndighet lämnar sådan information till deltagare i särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe som behövs för verksamheten.

Är den, som erhåller uppgift med stöd av första stycket, knuten till myndigheten på det sätt som anges i 1 kap. 6 §, gäller för honom samma förbud att lämna ut eller utnyttja uppgiften som gäller hos myndigheten. *Han får dock utan hinder av förbudet lämna uppgiften vidare till ledamot i organisationens styrelse, om han underrättar denne om förbudet. I sådant fall gäller förbudet också för styrelseledamoten.*

Sekretess enligt 6 kap. 1–5, 7 och 8 §§, 7 kap. 8 och 11 §§ samt 8 kap. 2 och 8–10 §§ utgör inte hinder mot att myndighet fullgör vad som i lag är föreskrivet om skyldighet att lämna information till företrädare för arbetstagarorganisation eller till skyddsombud. Denna sekretess hindrar inte heller att myndighet lämnar sådan information till ledamot i skyddskommitté som behövs för hans uppdrag eller till deltagare i särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe som behövs för verksamheten.

Är den, som erhåller uppgift med stöd av första stycket, knuten till myndigheten på det sätt som anges i 1 kap. 6 §, gäller för honom samma förbud att lämna ut eller utnyttja uppgiften som gäller hos myndigheten.

En företrädare för en arbetstagarorganisation får utan hinder av förbudet lämna uppgiften vidare till en ledamot i organisationens styrelse. Förbudet hindrar inte heller att uppgiften lämnas vidare till ledamot i sådan lokal arbetstagarorganisation som avses i 6 kap. 2 och 8 §§ arbetsmiljölagen (1977: 1160) eller till en sakkunnig i arbetsmiljöfrågor hos en central arbetstagarorganisation till vilken den lokala organisationen hör under förutsättning att uppgiften lämnas av någon som den lokala organisationen har utsett till skyddsombud, skyddskommitté-

ledamot eller deltagare i särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.

Detta gäller endast om den som lämnar uppgiften vidare underrättar mottagaren av uppgiften om förbudet. I sådant fall gäller förbudet också för denne.

Utän hinder av att förbud gäller enligt denna lag att lämna ut eller utnyttja uppgift får företrädare för arbetstagarorganisation, skyddsombud, ledamot av skyddskommitté eller den som deltar i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe utnyttja uppgiften för sitt uppdrag. Därvid får han dock inte röja uppgiften för annan.

10 §

Myndighet får uppställa förbehåll, som inskränker enskild mottagares rätt att lämna uppgift vidare eller utnyttja uppgift, också när

1. myndigheten enligt 5 § lämnar sekretessbelagd uppgift till part, ställföreträdare, ombud eller biträde.

2. myndigheten med stöd av 7 § första stycket lämnar uppgift till någon som inte är knuten till myndigheten på det sätt som anges i 1 kap. 6 §.

Förbehåll enligt första stycket 1 får inte innebära förbud mot att utnyttja uppgiften i målet eller ärendet eller mot att lämna muntlig upplysning till part, ställföreträdare, ombud eller biträde.

Har förbehåll uppställts enligt första stycket 2, skall i fråga om förbehållet gälla vad som föreskrivs i 7 § *andra stycket andra och tredje meningarna samt tredje stycket* angående förbud att lämna ut eller utnyttja uppgift.

Har förbehåll uppställts enligt första stycket 2, skall i fråga om förbehållet gälla vad som föreskrivs i 7 § *tredje och fjärde styckena* angående förbud att lämna ut eller utnyttja uppgift.

Förordnande av regeringen eller riksdagen för särskilt fall om undantag från sekretess för uppgift får förenas med villkor att förbehåll som anges i första stycket skall uppställas vid utlämnande av uppgiften.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1990.

3 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Prop. 1989/90: 6
Bilaga 4

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd dels att 2 och 30 §§ skall ha följande lydelse.

dels att det i lagen skall införas en ny paragraf, 30 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §¹

Finns det i annan lag eller i förordning som har meddelats med stöd av lag särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, gäller de föreskrifterna.

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarernas rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 25–28, 32, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 §, såvitt gäller besked enligt 15 §, liksom från bestämmelserna i 30 och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, får också bestämmas på det sättet.

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarernas rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 25–28, 32, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, liksom från bestämmelserna i 30, 30 a och 31 §§ såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, får också bestämmas på det sättet.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av andra stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om avvikelser från 22 § får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt andra stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

30 §

En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen eller lämna besked enligt 15 § om att en tidsbegränsad anställning skall upphöra, skall underätta ar-

En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen skall underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning skall den lämnas

¹ Senaste lydelse 1984:1008.

betstagaren om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning eller besked enligt 15 §, skall den lämnas minst två veckor i förväg, och gäller den avskedande, skall den lämnas minst en vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Är anställningstiden så kort att besked enligt 15 § första stycket skall lämnas när anställningen börjar, skall underrättelsen och varslet i stället lämnas samtidigt med beskedet.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varslet avser. En förutsättning är dock att överläggning begärs senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades. *I det fall som avses i andra stycket skall överläggning begäras omgående.*

Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning eller avskedande förrän överläggningen har avslutats.

30 a §

En arbetsgivare som ger en arbetstagarbesked enligt 15 § om att en tidsbegränsad anställning skall upphöra skall samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1990.

Har underrättelse eller varsel lämnats före ikraftträdandet om att en tidsbegränsad anställning skall upphöra, tillämpas även efter ikraftträdandet äldre föreskrifter i fråga om den åtgärd som underrättelsen eller varslet avser.

minst två veckor i förväg. Gäller den avskedande skall den lämnas minst en vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varslet avser. En förutsättning är dock att överläggning begärs senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades.

4 Förslag till

Lag om ändring i arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262)

Prop. 1989/90: 6
Bilaga 4

Härigenom föreskrivs att p. 3 i bilagan till arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3. I fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd skall dels 25–27 och 32 §§ inte tillämpas dels 2, 3, 5, 7, 8, 16, 22, 33 och 34 §§ ha följande lydelse.

2 §

Finns det i annan lag eller i förordning som har meddelats med stöd av lag särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, gäller de föreskrifterna.

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarernas rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 28, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 §, såvitt gäller besked enligt 15 §, liksom bestämmelserna i 30 och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, får också bestämmas på det sättet.

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarernas rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 28, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, liksom bestämmelserna i 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, får också bestämmas på det sättet.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av andra stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om avvikelser från 22 § får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt andra stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

3 §

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1990.

	Sid.
Propositionen	1
Propositionens huvudsakliga innehåll	1
Propositionens lagförslag	3
Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 11 maj 1989	9
1 Inledning	9
2 Arbetsmiljölagen och sekretesslagen	10
2.1 Bakgrund	10
2.2 Allmänna överväganden	11
3 Allmän motivering	12
3.1 Central facklig organisations tillgång till arbetsmiljöinfor- mation	12
3.2 Skyddsombuds och skyddskommittéledamots tystnadsplikt ..	13
3.3 Rätt för skyddsombud att utan hinder av tystnadsplikt föra vidare information till central facklig organisation	16
3.4 Sanktionssystemet	21
3.5 Utbildning och kostnader	23
3.6 Anställningsskyddslagen (LAS)	24
4 Upprättade lagförslag	27
5 Specialmotivering	27
5.1 Förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)	27
5.2 Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)	28
5.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80 om anställnings- skydd)	29
5.4 Förslag till lag om ändring i arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262)	30
6 Hemställan	30
7 Beslut	30
Utdrag ur lagrådets protokoll den 15 juni 1989	31
Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 31 augusti 1989 .	33
Bilaga 1. Utredningens sammanfattning	35
Bilaga 2. Sammanställning av remissyttranden över SOU 1987:66 ..	39
Bilaga 3. Sammanställning av remissyttranden över Ds A 1987:7	56
Bilaga 4. Lagrådsremissens lagförslag	59

