

## Är det över huvud taget möjligt att införa en angiverilag?

Så har då regeringen givit en statlig utredning uppdraget att utreda "ett utökad informationsutbyte" mellan främst myndigheter "i syfte att stärka arbetet med verkställighet" av utvisningar av personer som inte har laglig rätt att vistas här i landet. Uppdraget har formulerats som ett tilläggsuppdrag och på relativt undanskymd plats i ett utredningsdirektiv (Dir. 2023:126).

Naturligtvis används inte beteckningen angiverilag. I stället nyttjas kanslisvenska uttryck som just "utökad informationsutbyte". Härvidlag är onekligen Tidöavtalet klarspråkigare genom att uttrycka att "kommuner och myndigheter ska vara skyldiga att informera Migrationsverket och Polismyndigheten när de kommer i kontakt med personer som vistas i Sverige utan tillstånd".

Oavsett språkdräkten anser jag att en spade bör kallas för en spade! Den tänkta lagstiftningen syftar till att enskilda medarbetare (inte kommunen eller myndigheten som juridisk person) ska meddela Migrationsverket och/eller Polismyndigheten när man kommit i kontakt (direkt eller indirekt?) med en person som inte har laglig rätt att vistas här i landet. Detta skulle innebära att vi begåvas med en angiverilag och ingenting annat! Det finns onekligen "värre" beteckningar på den tänkta lagstiftningen. Åtminstone regeringspartiet KD bör kunna erinra sig att världshistoriens mest kända "informatör" (Judas – för dig som missade söndagsskolan) enbart följde romersk lag om informationskyldighet, när han meddelade myndigheterna var Jesus befann sig. Han har givits beteckningen "förrädare".

### Utgångspunkter för och problem med en angiverilag

En given och tydlig utgångspunkt för den tänkta lagstiftningen är att effektivisera arbetet med att motverka olovlig vistelse i vårt land. De myndigheter som har uppdraget att verkställa utvisningsbeslut behöver uppenbarligen understöd i sitt arbete. Så långt förefaller "motivbilden" klar och begriplig.

Det tänkta "informationsutbytet" måste emellertid, som jag noterat ovan, utföras av enskilda medarbetare hos de juridiska personer som skulle omfattas av lagen. Det är då som problem uppstår.

Det grundläggande problemet är naturligtvis om vi över huvud taget vill ha en lagstiftning som innehåller krav på angiveri. Det är *en sak* att det i vissa arbetsuppgifter/funktioner naturligt kan ingå att föra information vidare till exempelvis en annan myndighet. Det sagda gäller exempelvis polis- och tullverksamhet. Det är en *helt annan sak* att en arbetstagare, som inte har företrädesvis rättsvårdande arbetsuppgifter, skulle vara skyldig (på en eller annan grund) att lämna information till rättsvårdande instanser; en samhällelig skyldighet som inte kan anses vara en del av arbetstagarens arbetskyldighet eller uppdrag i förhållande till arbetsgivaren.

## Arbetstagarens lojalitetsåtagande

Det är i sammanhanget intressant att notera *nuvarande rättsläge* i fråga om angiveri. I ett uppmärksammat rättsfall (AD 2018 nr 48) konstaterade Arbetsdomstolen att en tandhygienist, som på eget initiativ lämnat uppgifter till Migrationsverket om bl.a. ålder på patienter, ”genom sitt agerande på ett flagrant sätt åsidosatt sina åligganden och på ett allvarligt sätt rubbat arbetsgivarens förtroende för honom”. Därmed förelåg laglig grund för avskedande. Domen innebär med andra ord att det är illojalt mot arbetsgivarens verksamhet att en medarbetare, som inte har arbetsuppgifter med avseende på migration, ägnar sig åt angiveri rörande t.ex. rätten att vistas i Sverige.

En angiverilag skulle således innebära att den ovan angivna rättsgrundsatsen skulle vändas till sin motsats; arbetstagaren skulle vara skyldig att lämna ifrågavarande information till Polismyndigheten eller Migrationsverket. En sådan angiveriprincip skulle – mot bakgrund av Arbetsdomstolens uttalanden i domen AD 2018 nr 48 – strida mot god sed på svensk arbetsmarknad. Även om lagstiftaren anser sig ha möjlighet att förändra vad som ska anses vara god sed på arbetsmarknaden, måste man då fråga sig vilka arbetsrättsliga eller andra konsekvenser en sådan förändring skulle få.

Det är alltså inte arbetsrättsligt självklart att ett påbud i en angiverilag skulle medföra att medarbetaren, som en del av sitt anställningsavtal, skulle vara skyldig att lämna information till Polismyndigheten och/eller Migrationsverket. Dessutom, även om underlåtenhet att lämna information enligt angiverilagen skulle vara ett brott mot anställningsavtalet, skulle det ju kunna hända att berörd arbetsgivare inte anser sig ha förlorat förtroendet för arbetstagaren och således inte avskedar honom eller henne. Och – inte nog med det – det är ju ytterst Arbetsdomstolen, som bedömer om det föreligger lagliga skäl för ett avskedande. Samma domstol som nyligen uttalat den ovannämnda rättsprincipen om att *angiveri* är en förtroendeförbrukande handling.

## Andra tänkbara sanktioner

Naturligtvis skulle en angiverilag kunna reglera ett *straffansvar*, innebärande att den person som inte följer lagen skulle kunna dömas till böter eller till och med fängelse. Härutöver skulle man också kunna tänka sig att kommunen eller myndigheten som sådan åläggs att betala någon form av *sanktionsavgift*. Om lagstiftaren väljer en ”rättan-på-repet-lagstiftning” skulle också ett straffansvar kunna formuleras för exempelvis den chef vars medarbetare underlåter att lämna information enligt angiverilagen. Den sistnämnda modellen prövades med viss framgång i Östtyskland, där det var straffbart att inte ange den som borde ha angivit! Det finns med andra ord länder som har prövat angiverilagstiftning. Den stora frågan är då om nu Sverige vill tillhöra den ”klubben”.