

Ann Sofi Agnevik
Avdelningen för juridik
Anna Svanestrand
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Den nya visselblåsarlagen

Lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden, den så kallade visselblåsarlagen, träder i kraft den 17 december 2021. Den gäller inom all privat och offentlig verksamhet.

Lagen genomför Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten, det så kallade visselblåsarlagdirektivet, i svensk rätt. Den nya lagen ersätter en lag som finns sedan tidigare i Sverige, lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.

Den nya lagen ska inte inskränka det skydd som finns för visselblåsare i andra delar av svensk rätt, t.ex. yttrandefrihet och meddelarfrihet enligt grundlagarna och kravet på saklig grund enligt anställningsskyddslagen. Sådant skydd gäller alltså parallellt med visselblåsarlagen.

Den nya visselblåsarlagen innehåller bestämmelser om bland annat skydd mot hindrande åtgärder och repressalier och om ansvarsfrihet för åsidosättande av tystnadsplikt. Vidare finns bestämmelser om skyldighet att inrätta rapporteringskanaler, behandling av personuppgifter och sekretess.

Interna och externa rapporteringskanaler

Lagen innebär vissa nyheter i svensk rätt. Bland annat ska en verksamhetsutövare som vid ingången av kalenderåret hade 50 eller fler arbetstagare inrätta *interna rapporteringskanaler och förfaranden* för rapportering och uppföljning. En verksamhetsutövare som driver privat verksamhet och har 50 till 249 arbetstagare ska ha interna rapporteringskanaler på plats senast den 17 december 2023. För övriga verksamhetsutövare ska de interna rapporteringskanalerna vara på plats senast den 17 juli 2022. Det sistnämnda datumet gäller alltså för bland annat kommuner och regioner.

Dessutom ska *externa rapporteringskanaler* inrättas av de statliga myndigheter som regeringen utser. Det är myndigheter som redan idag utövar tillsyn över vissa områden. Den som slår larm kan göra det direkt till

en extern kanal utan att först slå larm internt. Visselblåsaren kan själv välja om han eller hon vill rapportera internt eller externt.

Arbetsmiljöverket ska utöva tillsyn över att verksamhetsutövare inrättar interna rapporteringskanaler och förfaranden.

Närmare om de interna rapporteringskanalerna

De som arbetar i de interna rapporteringskanalerna ska ta emot rapporter, ha kontakt med de rapporterande personerna, följa upp det som rapporteras och lämna återkoppling om uppföljningen till de rapporterande personerna.

Rapporterna ska kunna lämnas skriftligt eller muntligt eller vid ett fysiskt möte. Den rapporterande personen ska få en bekräftelse på att rapporten tagits emot inom sju dagar. Återkoppling ska sedan ges i skälig omfattning och senast inom tre månader efter bekräftelsen.

Personerna som arbetar i de interna rapporteringskanalerna kan vara anställda hos verksamhetsutövaren eller hos någon som anlitas för att hantera uppgifter som rapporterats in. Oavsett om de är anställda hos verksamhetsutövaren eller hos någon annan, ska personerna eller enheterna vara *oberoende* och *självständiga*. Det är inte tydligt vad som menas med oberoende och självständiga om personerna är anställda hos verksamhetsutövaren, men de ska i vart fall ha mandat att inleda och avsluta utredningar utan verksamhetsutövarens godkännande och de ska inte kunna bestraffas för att de utför sina uppgifter. Det bör vidare finnas rutiner för att undvika intressekonflikter och om möjligt bör personerna rapportera till verksamhetens högsta nivå, prop. 2020/21:193 s. 148 f.

Kommuner får dela interna rapporteringskanaler och förfaranden med andra kommuner och med kommunala bolag, stiftelser och föreningar. Detsamma gäller regioner, se prop. 2020/21:193 s. 144. Även de som driver privat verksamhet med mellan 50 och 249 arbetstagare får dela interna kanaler och förfaranden, men med vissa begränsningar som inte gäller för kommuner och regioner.

Föremålet för rapporteringar

Lagen gäller för det första vid rapportering i ett arbetsrelaterat sammanhang av information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram. Det kan gälla ett handlande eller en underlåtenhet att göra något. Denna punkt gäller generellt, inom alla olika områden, så länge det finns ett allmänintresse av att informationen kommer fram.

Kravet på allmänintresse innebär att rapportering om förhållanden som enbart rör personens egna arbets- eller anställningsförhållanden normalt

sett inte omfattas av skyddet. Sådana frågor får hanteras enligt de vanliga mekanismer som finns inom arbetsrätten och arbetsmiljörätten.

Lagen gäller för det andra vid rapportering i ett arbetsrelaterat sammanhang av information om missförhållanden som strider mot en direkt tillämplig unionsrättsakt inom tillämpningsområdet för visseblåsardirektivet, eller mot en lag eller andra föreskrifter som genomför en sådan unionsrättsakt eller som motverkar målet eller syftet med bestämmelserna i en sådan unionsrättsakt.

De unionsrättsakter som omfattas räknas upp i en bilaga till visseblåsardirektivet. Det gäller t.ex. bestämmelser inom områdena offentlig upphandling, miljöskydd, livsmedelssäkerhet, folkhälsa och skydd av privatlivet och personuppgifter.

Rapporterande personer

De rapporterande personer som skyddas av lagen är, något förenklat, arbetstagare, den som söker arbete, den som söker eller utför volontärarbete eller praktik, inhyrda arbetstagare, egenföretagare som söker eller utför uppdrag, personer som ingår i ett företags förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan och aktieägare som är verksamma i aktiebolaget.

Skyddet gäller även efter att personen har lämnat verksamheten.

Däremot gäller inte skyddet för personer som rapporterar i egenskap av t.ex. elever, patienter eller medborgare i allmänhet.

Skyddet för den som rapporterar

En rapporterande person får inte göras ansvarig för att ha åsidosatt sin tystnadsplikt, under förutsättning att personen vid rapporteringen hade skälig anledning att anta att rapporteringen av informationen var nödvändig för att avslöja det rapporterade missförhållandet.

Dessutom finns ett skydd mot hindrande och repressalier.

En verksamhetsutövare får inte

1. hindra eller försöka hindra rapportering, eller
 2. på grund av rapportering vidta repressalier mot en rapporterande person.
- Detta skydd gäller även för den som bistår den rapporterande personen vid rapporteringen, såsom en förtroendevald eller ett skyddsombud. Skyddet gäller även den som har koppling till den rapporterande personen, t.ex. en anhörig eller kollega eller en juridisk person som den rapporterande personen äger.

Med repressalier menas en åtgärd eller underlåtenhet som vidtas på grund av att en person har rapporterat och som orsakar eller kan orsaka skada

eller men för personen. Det är ett brett begrepp som kan omfatta många olika saker som är negativa för personen, t.ex. uppsägning, utebliven befordran, ändrade arbetsuppgifter, m.m.

Sanktionen för den verksamhetsutövare som bryter mot förbuden mot hindrande åtgärder eller repressalier är skadestånd. Det kan vara både ekonomiskt och allmänt skadestånd.

För att det ska vara fråga om repressalier enligt lagen, ska det vara verksamhetsutövaren eller någon representant för denne, t.ex. en chef, som utsätter någon för repressalier. Om det istället är kollegor som utsätter den rapporterade personen för t.ex. utfrysning, så är det inte fråga om repressalier av verksamhetsutövaren. Den frågan får i stället hanteras enligt vanliga regler, t.ex. arbetsmiljöregler. Arbetsgivaren har enligt reglerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet ett ansvar att utreda om det förekommer kränkande särbehandling och att vidta åtgärder för att förebygga att det sker i fortsättningen.

Även offentlighets- och sekretesslagen ändras från och med 17 december 2021 så att uppgifter om enskilda personer i uppföljningsärenden i enlighet med den nya lagen sekretesskyddas hos myndigheter. Sekretessen gäller både för den som rapporterar och andra enskilda personer i ärendet.

Information om förfaranden för intern och extern rapportering

Verksamhetsutövaren ska lämna tydlig och lättillgänglig information om hur man rapporterar via de interna rapporteringskanalerna och de externa rapporteringskanalerna. Samtidigt ska också viss annan information lämnas, t.ex. om meddelarfrihet och anskaffarfrihet.

Avvikelser genom kollektivavtal

Avvikelser får göras genom kollektivavtal från reglerna om utformningen av de interna rapporteringskanalerna och förfarandena för rapportering och uppföljning. En förutsättning är att kollektivavtalet slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Kollektivavtalet får inte upphäva eller inskränka någons rättigheter enligt visseblåsardirektivet.

MBL-förhandling eller samverkan inför ett beslut att inrätta interna rapporteringskanaler

En arbetsgivare är skyldig att förhandla enligt 11–14 §§ medbestämmandelagen (MBL) med de fackliga organisationer som arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med, inför beslutet att inrätta interna rapporteringskanaler, enligt de vanliga förutsättningar som gäller enligt MBL. Om det finns ett samverkansavtal på arbetsplatsen som ersätter skyldigheten att förhandla enligt MBL så ska istället frågan tas upp i samverkan.