



2021-05-23 Christer Nilsson

Ny lag ska förstärka skyddet för visselblåsare

Den 21 maj 2021 har Regeringen beslutat om en proposition som innebär ett genomförande av EU:s visselblåsardirektiv. Därmed förstärks skyddet för den som larmar om missförhållanden på sin arbetsplats. De nya reglerna planeras att börja gälla den 1 december 2021.

I början av 1980-talet fick en myndighet i Malmö en ny myndighetschef. För de anställda var den nya myndighetschefen ett oskrivet blad. Hen kom norrifrån och var inte bördig från de skånska vidderna. Det fick inte den nya myndighetschefen att misströsta. Myndighetschefen skulle minsann visa att hen var en jordnära och modern chef som ställde inte bara upp för myndigheten utan även för dess personal. Myndighetschefen kallade personalen till ett stormöte för att informera om hur hen skulle driva myndigheten framåt.

En viktig grundprincip som myndighetschefen var särskild mån om att förmedla till personalen var följande. Myndighet ska vara en arbetsplats där det är "högt i tak". Hos personalen fick uttalandet inte någon större tilltro. De hade hört det förut och fått uppleva att det inte var ovanligt att chefer myntade denna typ schabloner. Därför gick också en anställd ner på knä och sa med lite ironi, "menar du så här högt?".

Denna historia visar att det inte är någon större nyhet att chefer ger uttryck för att det på en arbetsplats ska det råda ett bra och öppet arbetsklimat och att kritik ska tas emot i en god anda.

Dessvärre är det allmänt känt att anställda som lyfter och påpekar att det förekommer brister på deras arbetsplatser ofta blir utsatta eller riskerar att bli utsatta för repressalier. Efterräkningarna kan vara olika, från avsked till att en välförtjänt löneökning uteblir. Det råder inte någon tvekan om att det behövs ett förstärkt lagskydd för de som väljer att visselblåsa. Och även ett väl fungerande meddelarskydd. Det skulle ha varit på plats mycket tidigare men det nu utökade skyddet är ett steg i rätt riktning.

Ett steg framåt är således att Regeringen har den 21 maj 2021 lämnat en proposition om nya regler för "visselblåsning" en s.k. visselblåsarlag. Lagen planeras träda i kraft den 1 december 2021.

I korthet innebär den nya lagen bland annat att arbetsgivare som har 50 eller fler arbetstagare ska vara skyldiga att ha interna visselblåsarfunktioner. Kravet på att införa visselblåsarfunktioner kommer att vara tvingande och införas stegvis beroende på verksamhetens storlek.

För den som vill veta lite mera ingående hur de nya reglerna ska fungera kan läsa om detta i en artikel från Arbetsmarknadsdepartementet Artikeln bifogas med som bilaga till denna skrivelse. Se bilaga 1.



Regeringskansliet

Artikel från [Arbetsmarknadsdepartementet](#)

Frågor och svar om stärkt skydd för visselblåsare

Publicerad 20 maj 2021

Regeringen har fattat beslut om en proposition om genomförandet av EU:s visselblåsardirektiv. Förslaget innebär att skyddet för den som larmar om missförhållanden på sin arbetsplats förstärks ytterligare.

Är skydd för visselblåsare nytt i svensk lag?

Nej, det finns redan reglering som skyddar arbetstagare som slår larm. Dagens lagreglering innebär att arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden har skydd mot repressalier från arbetsgivarens sida. Läs mer om tidigare lagstiftning i propositionen "Ett särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden, prop. 2015/16:128".

Den som är anställd inom offentlig sektor har ett särskilt långtgående skydd genom meddelarskyddet som regleras i grundlag.

Hur förstärks skyddet för visselblåsare?

Förslaget stärker skyddet för visselblåsare jämfört med dagens reglering på flera sätt.

Dagens reglering är en ren skyddsreglering vilket innebär att arbetstagaren skyddas mot repressalier. Nuvarande förslag innebär att det införs en tydlig ordning för hur rapporter om missförhållanden ska

tas om hand. Förslagen innebär att det ska införas särskilda kanaler för rapportering av missförhållanden och att uppgifter om visselblåsares identitet ska omfattas av sekretess. Detta är nytt jämfört med dagens reglering, och innebär ett bättre skydd för den enskilde och tydligare krav på hur uppgifter som rapporteras ska hanteras. Vissa arbetsplatser har redan sådana visselblåsarfunktioner på plats. Andra arbetsplatser saknar sådana system, och där kommer förslaget leda till att det införs en tydlig och säker ordning för att larma om missförhållanden.

Stämmer det att fler ska omfattas av förslaget?

Ja. Förslaget innebär att inte bara anställda omfattas av skyddet för visselblåsare, utan även arbetssökande, egenföretagare, volontärer, praktikanter, personer som ingår i ett företags förvaltnings- och ledningsorgan och aktieägare som är verksamma i bolaget. Skyddet gäller även innan de rapporterade personerna har börjat inom en verksamhet och efter att de har slutat om de fått del av information under den tid som de var verksamma.

Det ska även finnas ett skydd mot repressalier som riktas mot personer som bistår vid rapporteringen, mot personer som har koppling till den rapporterade personen eller mot juridiska personer som den rapporterade personen äger, arbetar för eller på annat sätt har koppling till i ett arbetsrelaterat sammanhang.

Vad är en intern rapporteringskanal/visselblåsarfunktion?

En intern rapporteringskanal gör det möjligt för arbetstagare att slå larm internt inom en verksamhet på ett säkert sätt. Man ska kunna slå larm skriftligen, muntligen eller vid ett fysiskt möte. Denna visselblåsarfunktion ska kunna ta emot rapporter om missförhållanden och ha kontakt med visselblåsare, följa upp det som rapporteras, och lämna återkoppling om uppföljningen till de som slagit larm.

De behöriga personerna eller enheterna som utses till den interna rapporteringskanalen kan antingen vara anställda hos verksamhetsutövaren eller hos någon som har anlåtats för detta för verksamhetsutövarens räkning. Verksamheter med 50 till 249 arbetstagare ska till viss del få dela interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning. Större verksamheter ska vara skyldiga att införa egna interna rapporteringskanaler. Kommuner och regioner ska få dela kanaler och förfaranden med kommunala bolag, stiftelser och föreningar.

Vad är en extern rapporteringskanal/visselblåsarfunktion?

En extern rapporteringskanal gör det möjligt för arbetstagare att slå larm till en statlig myndighet som har utsetts av regeringen. Den externa rapporteringskanalen ska ta emot, följa upp och lämna återkoppling på rapporter om missförhållanden inom vissa specifika områden. Man kan visselblåsa direkt till en extern rapporteringskanal utan att först slå larm till den interna rapporteringskanalen. Visselblåsaren kan själv välja om han eller hon vill rapportera internt eller externt.

Omfattas man av skyddet för visselblåsare även om man går till media eller gäller det bara när man använder sig av en intern eller extern rapporteringskanal?

Man ska först ska ha rapporterat externt utan att skäligen åtgärder vidtagits före man larmar offentligt, till exempel via media. Det finns undantag från den regeln, till exempel om det finns en överhängande eller uppenbar fara för liv, hälsa, säkerhet eller risk för omfattande skada i miljön. Eller om man har skälig anledning att anta att en extern rapportering skulle leda till en risk för repressalier eller till att missförhållandet sannolikt inte skulle avhjälpas på ett effektivt sätt.

Det ska dock poängteras att grundlagsskyddet inte förändras med anledning av den nya lagen. Exempelvis finns redan i dag ett grundlagsskydd när någon offentliggör eller meddelar uppgifter för publicering i ett grundlagsskyddat medium.

Omfattas man av skyddet om man bryter mot tystnadsplikt när man larmar eller får man utstå konsekvenser?

Ja, man får inte göras ansvarig för att ha åsidosatt tystnadsplikt, under förutsättning att man hade skälig anledning att anta att rapporteringen av informationen var nödvändig för att avslöja det missförhållande som rapporterats.

Man får däremot inte bryta mot s.k. kvalificerad tystnadsplikt som enligt offentlighets- och sekretesslagen inskränker rätten att meddela och offentliggöra uppgifter. Man får heller inte bryta mot tystnadsplikt enligt lagen om försvarsuppfinningar eller lämna ut handlingar som innehåller sekretessbelagda uppgifter.

Om man larmar om något missförhållande som sen visar sig inte stämma eller inte omfattas av lagens rekvisit, omfattas man ändå av skyddet då?

Det är möjligt att omfattas av skyddet även om en person har lämnat information som senare visar sig vara felaktig, om det har skett av misstag. För att omfattas av skyddet krävs att den som visselblåser vid tidpunkten för rapporteringen hade skälig anledning att anta att den information som rapporterades var sann. Personer som avsiktligt och medvetet rapporterar felaktig eller vilseledande information ska däremot inte skyddas. Det finns redan idag sanktionsbestämmelser inom olika områden som kan tillämpas mot den som medvetet rapporterar falsk information.

Är det möjligt att avvika från lagen genom kollektivavtal?

En dispositiv lagstiftning ger en större flexibilitet för anpassade lösningar på olika avtalsområden, och ligger i linje med den svenska arbetsmarknadsmodellen. Förslaget innebär att man kan sluta centrala kollektivavtal om utformningen av interna rapporteringskanaler och förfaranden.

Det kommer däremot inte vara möjligt att sluta kollektivavtal som innebär att de rapporterade eller berörda personernas skydd eller rättigheter enligt direktivet upphävs eller inskränks. Om ett kollektivavtal strider mot lagen är följden att avtalet är ogiltigt i den delen.

Enligt den befintliga visselblåsarlagen krävs det i stort sett att ett missförhållande rör sig om ett brott med fängelse i straffskalan för att man ska få larma. Enligt det här förslaget ska det gå att larma om missförhållanden där det finns ett allmänintresse. Gör detta någon skillnad i praktiken? Förändrar det vad för typ av missförhållanden man får larma om?

Nej. Att kvalifikationen ändras i förhållande till det som gäller enligt nuvarande visselblåsarlag bör inte leda till någon påtaglig förändring av rättsläget. Oftast finns ett allmänintresse av att missförhållanden rapporteras om förhållandena är allvarliga.

När träder förslaget i kraft?

Lagen föreslås träda i kraft den 17 december 2021. Medelstora företag föreslås få till 17 december 2023 att inrätta interna rapporteringskanaler, medan övriga verksamhetsutövare föreslås få till

17 juli 2022 på sig.

Genväg

- > **Pressmeddelande: Regeringen föreslår stärkt skydd för visselblåsare**
- > **Tema: Ordning och reda på arbetsmarknaden**