

En handbok från TCO

Fördjupning till

Handbok för visselblåsning



Författare

Erik Grahn, doktorand i civilrätt vid Uppsala universitet, i samarbete med TCO.
Publicerad hösten 2022.

Kontakt

erik.grahn@jur.uu.se
lise.donovan@tco.se

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| 1. Inledning | 5 |
| 1.1 Handbokens upplägg | 5 |
| 1.2 Introduktion till området och dess reglering | 5 |
| 1.3 Visselblåsarnas betydelse för samhället | 6 |
| 1.4 Svenska visselblåsare | 6 |
| 2. Exempel och checklistor | 7 |
| 2.1 En medlem vill slå larm – inledande frågor | 7 |
| 2.2 Frågor om missförhållandet och medlemmens underlag | 7 |
| 2.3 En medlem vill offentliggöra information. | 9 |
| 2.4 En medlem vill slå larm i strid med tystnadsplikt | 9 |
| 2.5 En medlem har straffats eller hindrats | 10 |
| 2.6 En arbetsgivare påkallar förhandling om införande av internrapporteringssystem. | 11 |
| 3. Allmänt om yttrandefrihet i arbetslivet | 12 |
| 3.1 Yttrandefriheten i offentlig verksamhet | 12 |
| 3.2 Offentliganställdas kontakter med journalister | 12 |
| 3.3 Kvalificerade tystnadsplikter | 13 |
| 3.4 Meddelarfrihet i privata skolor, privat sjukvård, socialtjänst m.m. | 15 |
| 3.5 Yttrandefrihet då ingen särskild skyddslagstiftning gäller | 15 |
| 4. Visselblåsarlagen | 16 |
| 4.1 Vilka kan vara skyddade av visselblåsarlagen? | 16 |
| 4.2 Missförhållanden – vad får man rapportera om? | 16 |
| 4.3 Allmänna förutsättningar för att skyddas | 18 |
| 4.3.1 Vägar för rapportering – intern rapportering | 18 |
| 4.3.2 Vägar för rapportering – myndigheters rapporteringssystem | 19 |
| 4.3.3 Vägar för rapportering – rapportering till myndighet utan rapporteringssystem | 20 |
| 4.3.4 Vägar för rapportering – offentliggörande. | 20 |
| 4.3.5 Vägar för rapportering – EU:s institutioner, organ och byråer. | 21 |
| 4.4 Vad det innebär att ha visselblåsarlagens skydd | 22 |
| 4.4.1 Ansvarsfrihet | 22 |
| 4.4.2 Ansvarsfrihet vid inhämtande av information | 22 |
| 4.4.3 Skydd mot repressalier. | 23 |
| 4.4.4 Skydd mot hindrande åtgärder. | 23 |
| 4.4.5 Skydd för personer i visselblåsarens närhet (indirekta repressalier) | 23 |
| 4.4.6 Rätt att samråda med sitt fackförbund | 24 |
| 4.4.6.1 Visselblåsarlagens skydd | 24 |
| 4.4.6.2 Medbestämmandelagens skydd för föreningsrätten | 25 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 4.4.7 | Förhandling och tidsfrister | 26 |
| 4.4.8 | Förhållandet till andra lagar m.m. | 26 |
| 4.5 | Internrapporteringsystem | 26 |
| 4.5.1 | Personuppgiftsbehandling i rapporteringssystem | 27 |
| 4.5.2 | Vad får ändras genom kollektivavtal? | 28 |
| 4.5.3 | Om reglerna om rapporteringssystem inte följs | 30 |
| 4.6 | Vad gäller om medlemmen inte är skyddad enligt visseblåsarlagen? | 30 |
| 5. | Plikt att visseblåsa | 31 |
| 5.1 | Lex Maria | 31 |
| 5.2 | Lex Sarah | 31 |
| 6. | Visseblåsninglagstiftning på finansmarknadsområdet | 32 |
| 6.1 | Förhållandet mellan visseblåsarlagen och sektorspecifik lagstiftning | 32 |
| 6.1.1 | Interna rapporteringskanaler | 32 |
| 6.1.2 | Skyddet för visseblåsaren | 32 |
| 6.2 | Visseblåsning på finansmarknadsområdet | 32 |
| 6.2.1 | Visseblåsning i penningtvättsregelverket | 33 |
| 6.2.2 | Extern rapportering till Finansinspektionen | 33 |
| 6.3 | Hur vet jag om jag ska visseblåsa enligt det sektorsspecifika regelverket eller enligt visseblåsarlagen? | 33 |
| | Förkortningar | 34 |
| | Slutnoter | 36 |

1. Inledning

Den 17 december 2021 trädde lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (visselblåsarlagen) i kraft. Med anledning av detta ger TCO ut denna handbok för förtroendevalda och ombudsmän inom TCO-förbunden. Handboken är avsedd att ge en pedagogisk och heltäckande introduktion till frågor om yttrandefrihet i arbetslivet och visselblåsning. Vissa förbund kan ha gett ut en version av handboken med information anpassad för just det förbundets verksamhet.

1.1 Handbokens upplägg

I avsnitt 2 presenteras ett antal överskådliga exempel på situationer som kan uppstå för dig i ditt möte med medlemmar. Exempelen ska visa vilka frågor och åtgärder som är relevanta i olika vanliga situationer och exemplen avslutas oftast med en checklista. I exemplen finns hänvisningar till avsnitt i handboken där du kan läsa vidare om specifika frågor som är relevanta för dig. I avsnitten 3–5 finns fördjupande avsnitt om juridiken kring yttrandefrihet, visselblåsning och särskilda rapporteringsskyldigheter.

I handboken används noter som finns i slutet av boken. I de flesta fall behöver du inte använda dig av noterna. De kan betraktas som hänvisningar för ytterligare fördjupning eller resonemang till stöd för vissa slutsatser.

Boken är skriven främst med utgångspunkt i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Också andra kan vara visselblåsare och ha lagens skydd (se avsnitt 4.1). Det vanligaste i TCO-förbundens verksamhet är dock att frågor uppkommer mellan arbetsgivaren och arbetstagare.

1.2 Introduktion till området och dess reglering

En visselblåsare är en person som rapporterar eller offentliggör information om ett missförhållande som det finns ett allmänt intresse för, när informationen sammanhänger med visselblåsarens arbete.¹ I den svenska visselblåsarlagen och det EU-direktiv som lagen bygger på kallas visselblåsare för *rapporterande personer*.

Rätten att rapportera eller offentliggöra information, med andra ord att slå larm, är en aspekt av yttrandefriheten. På grund av detta skyddas visselblåsare bland annat av artikel 10 Europakonventionen, artikel 11 EU:s rättighetsstadga och artikel 19 FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Det finns också internationell rätt som mer specifikt tar sikte på visselblåsning, däribland en rekommendation från Europarådet och visselblåsardirektivet.

Svensk lag som skyddar yttrandefriheten och visselblåsare är bland annat regeringsformen (RF), tryckfrihetsförordningen (TF), yttrandefrihetsgrundlagen (YGL), lagen om meddelarskydd i enskilda verksamheter och visselblåsarlagen. Även Arbetsdomstolen har i domar försvarat yttrandefriheten, bland annat genom att skydda mot åtgärder som står i strid med god sed på arbetsmarknaden och inte minst genom Arbetsdomstolens praxis kring vad som utgör saklig grund för uppsägning.

Varken yttrandefriheten eller rätten att slå larm är absolut. Arbetsgivares intressen av att hemlighålla information om sin verksamhet skyddas i vissa fall. Det kan också behövas ett skydd mot att känsliga uppgifter om kollegor sprids.²

Rätten att slå larm är dock viktig av flera skäl. Att enskilda vågar slå larm kan hjälpa arbetsgivare att upptäcka problem i verksamheten. Det kan behövas för att samhället ska stoppa verksamheter som skadar medborgare eller samhället i stort. Rätten att slå larm är också en fråga om varje människas rätt att uttrycka sina tankar och åsikter.

1.3 Visselblåsarnas betydelse för samhället

Visselblåsare är viktiga för samhället. Anställda har en position som gör det möjligt att upptäcka och påtala missförhållanden i sin arbetsgivares verksamhet.

Det finns i många fall ett allmänintresse av att missförhållanden inom företag, organisationer och myndigheter kommer fram och åtgärdas. Att missförhållanden avslöjas och att man kommer till rätta med missförhållanden kan också vara viktigt för enskilda människor. Missförhållanden som behöver åtgärdas kan exempelvis handla om ekonomiska oegentligheter eller kunders fysiska säkerhet. Skyddet för visselblåsare kan också underlätta för samhället att komma till rätta med verksamhet som snedvrider konkurrensen mellan företag.

För utomstående kan det vara svårt att upptäcka korruptionsbrott. Upptäckten av sådan brottslighet underlättas om någon person med insyn i verksamheten agerar visselblåsare.³ Det är ofta anställda i en verksamhet och kollegor till den skyldige som först upptäcker korruption.⁴

Om visselblåsare riskerar att utsättas för repressalier kan det medföra att samhällsproblem inte kommer fram i ljuset.⁵ Eftersom visselblåsare är samhällsviktiga är det viktigt att lagstiftaren, domstolarna och facken agerar för att skydda dem.

1.4 Svenska visselblåsare

Ett exempel på en svensk visselblåsare är miljöinspektören Leif Kåvestad som i sitt arbete på 90-talet förde en kamp mot byggmetoder som gjorde boende inom Stockholm stads verksamhet sjuka bland annat i Enskededalen. Han uttalade sig också i media om frågan. Kåvestads arbete kulminerade med att han gjorde en anmälan till Åklagarmyndigheten med anledning av att staden lämnat felaktig information om antalet klagomål som inkommit och en anmälan till Arbetsmiljöverket där han ansåg sig utsatt för kränkande särbehandling. Efter detta blev Kåvestad avskedad vilket ledde till en tvist i Arbetsdomstolen. Med stöd av sitt fackförbund SKTF vann Kåvestad tvisten och Arbetsdomstolen ogiltigförklarade avskedandet. 2008 nominerades Kåvestad till Expressens pris för civilkurage.⁶

Ett annat exempel på en visselblåsare är mentalskötaren Lena Ohlson som gjorde en polisanmälan och uttalade sig i Sydsvenska Dagbladet efter att en kollega misshandlat patienter vid sjukhuset som hon arbetade på. På grund av detta omplacerades Ohlson inom sjukhuset och ställdes sedan inför valet att acceptera omplacering utanför sjukhuset, ta tjänstledigt utan lön eller säga upp sig. Inför det ultimatumet valde Ohlson att ta tjänstledigt utan lön. Ohlson drev sedan tvist om den uteblivna lönen i Arbetsdomstolen och vann.⁷

2. Exempel och checklistor

2.1 En medlem vill slå larm – inledande frågor

Medlemmen Kim funderar på att rapportera ett missförhållande men är osäker på om hen kan göra det utan att drabbas av repressalier. Kim är också osäker på om hen bör använda arbetsgivarens interna rapporteringssystem eller något av de externa rapporteringssystem som finns tillgängliga. Kim kontaktar därför ordföranden för sin lokala fackliga organisation, Billy.

Kim berättar för Billy att hen har upptäckt att det försiggår brottslig verksamhet på arbetsplatsen och undrar vad hen ska göra åt saken. Billy informerar Kim om att hen tryggt kan diskutera saken med Billy. Kim har skydd mot att arbetsgivaren bestraffar hen på grund av att hen har vänt sig till sitt fackförbund (avsnitt 4.1).

Eftersom den brottsliga verksamheten försiggår hos Kims arbetsgivare är hen skyddad av både medbestämmandelagen (MBL) och visselblåsarlagen (avsnitt 4.4.6).

Billy informerar Kim om att hen kan säga mycket men att Kim inte är skyddad om hen begår ett brott genom att lämna uppgifter till Billy. Det finns tystnadsplikter som inte ens visselblåsare får bryta mot (avsnitt 4.4.1). Billy tillägger att det är Kim själv som är skyldig att hålla reda på vilka tystnadsplikter som gäller även om Billy naturligtvis ska hjälpa till med det.

Kim säger då att hen skrivit på ett anställningsavtal där det står att hen har ”absolut tystnadsplikt i alla frågor”. Billy informerar då om att Kims skydd enligt visselblåsarlagen gäller oavsett vad som står i anställningsavtalet (1 kap. 6 § visselblåsarlagen).

Visselblåsarlagen kan beroende på omständigheterna ge skydd vid tre olika typer av rapporter. Rapport kan lämnas till arbetsgivaren (internt larm), till myndighet (externt larm) eller annars genom offentliggörande. För vissa, till exempel offentliganställda, finns ett starkt skydd vid larm till media, se avsnitt 3. Billy tar därför reda på om arbetsgivaren har en kanal för intern rapportering av missförhållanden. Sedan kontrollerar Billy om den typ av missförhållanden som Kim vill rapportera om täcks av någon extern rapporteringskanal hos myndighet.

När en medlem vill ha råd i en fråga som rör visselblåsning:

- Informera medlemmen om att arbetsgivaren inte får straffa medlemmen på grund av att hen vänt sig till förbundet i frågan.
- Kontrollera så att medlemmen är medveten om vilka tystnadsplikter som gäller i den verksamhet som medlemmen arbetar i. Stäm av mot listan i avsnitt 3.4.
- Kontrollera om det finns en myndighet som har en extern rapporteringskanal för den typ av missförhållanden som medlemmen vill rapportera om. Information om detta finns på myndigheternas respektive hemsida.
- Kontrollera om arbetsgivaren har en internrapporteringskanal eller annan policy om interna larm. Om arbetsgivaren har fler än 50 anställda är arbetsgivaren som huvudregel skyldig att ha en internrapporteringskanal, se avsnitt 4.5.
- Om missförhållandet gäller något annat än arbetsmiljö, arbetsvillkor eller andra frågor som hör till facket vanliga verksamhet, lämna då inte vidare den information som kommer fram under rådgivningen utan att överväga de juridiska konsekvenserna av att lämna vidare informationen.
- Det kan vara så att medlemmen är skyldig att anmäla informationen, se avsnitt 5.

2.2 Frågor om missförhållandet och medlemmens underlag

Efter att ha gått igenom förutsättningarna för samtalet går Billy vidare till att bedöma om Kim har lagens skydd om hen går vidare med att slå larm. Det första vägvalet styrs av om Kim vill få hjälp av facket, vända sig till media, till någon på arbetsplatsen eller till myndighet.

Om det är fråga om förhållanden hos Kims arbetsgivare som rör arbetsmiljön, arbetsvillkoren eller något liknande och Kim vill att facket ska försöka komma till rätta med missförhållandet kan Kim berätta för Billy

om missförhållandet och frågan kan sedan skötas enligt förbundets vanliga rutiner för sådana frågor.

Om Kim vill kontakta media blir den fortsatta bedömningen beroende av vilken typ av verksamhet Kim arbetar i. Rätten att lämna uppgifter till journalister, meddelarskyddet, är starkare i viss verksamhet, exempelvis hos statliga och kommunala arbetsgivare (se vidare avsnitt 3). Sådana arbetsgivare får inte efterforska vem som lämnat uppgifter till media och får i normalfallet inte heller bestraffa anställda som vänt sig till media. Om Kim är privatanställd är det som utgångspunkt ett brott mot anställningsavtalet att kontakta media med uppgifter om arbetsgivaren som skadar arbetsgivaren men undantag kan finnas (avsnitt 3.5). Om Kim ber den journalist hen talar med om att få vara anonym får journalisten visserligen inte föra vidare information om Kims identitet, men arbetsgivaren är inte förbjuden att försöka ta reda på vem som läckt informationen och vidta åtgärder med anledning av mediakontakten. Även om Kim inte omfattas av det starkare meddelarskyddet kan hen ha ett skydd enligt visselblåsarlagen vid kontakter med media men då måste förutsättningar för ett *offentliggörande* enligt visselblåsarlagen föreligga.

Om Kim vill slå larm internt, externt till myndighet eller offentligt med visselblåsarlagens skydd kan några inledande kontroller göras. Billy och Kim bedömer först om det är fråga om ett missförhållande som det finns ett *allmänintresse* för eller om det berör något område som regleras av EU. För vissa EU-reglerade missförhållanden kan Kim slå larm oavsett om det finns något allmänintresse av att missförhållandet kommer fram, en lista på de relevanta EU-reglerade områdena se avsnitt 4.2. På de områdena kan särskilda rapporteringskanaler finnas inom EU eller hos svensk myndighet. Om larmet inte rör ett av de områdena måste det finnas ett allmänintresse av att missförhållandet kommer fram (avsnitt 4.2). När det gäller Kims egna arbetsförhållanden måste förhållandena vara väldigt dåliga eller innebära systematiska brott mot gällande regler för att hen ska kunna skyddas av visselblåsarlagen. Det är därför bättre om det är möjligt för förbundet att driva frågan mot arbetsgivaren. Om missförhållandet råder i säkerhetsskyddad verksamhet eller annars inom försvaret kan missförhållandet falla utanför visselblåsarlagens skydd (avsnitt 4.2).

Nästa fråga som Billy behöver reda ut är om Kim kommit över informationen i ett *arbetsrelaterat* sammanhang. Det betyder ett sammanhang där Kim varit i sitt arbete. Om Kim vill slå larm om information som hen kommit över som kund eller besökare i en verksamhet har Kim inte visselblåsarlagens skydd. I sådana fall är det oftast inte heller en facklig fråga att hjälpa Kim med visselblåsningen och rådgivningen.

Bedömningen kan sedan gå vidare till medlemmens underlag för att slå larm. Kim måste kunna peka på *faktiska omständigheter* som gör att Billy blir övertygad om att det faktiskt råder ett missförhållande som det finns allmänintresse för. Annars finns risk att Kim inte har visselblåsarlagens skydd (avsnitt 4.3).

Det finns inga andra krav för att slå larm i arbetsgivarens interna rapporteringskanaler eller i myndighets externa rapporteringskanaler inom myndighetens ansvarsområde enligt bilagan till visselblåsarförordningen, se avsnitt 4.3.2.

Om missförhållandet inte "passar" i någon extern rapporteringskanal måste medlemmen i normalfallet börja med att rapportera internt hos arbetsgivaren. Om arbetsgivaren har en intern rapporteringskanal ska den då användas. Om arbetsgivaren inte är skyldig att ha interna rapporteringskanaler bör Billy och Kim undersöka om det finns någon policy för hur rapporter ska gå till, men om inget annat anges bör Kim kunna rapportera till närmsta chef eller vid behov högre chefer. Om arbetsgivaren inte gör något åt missförhållandet efter rapport, eller om det finns risker med att rapportera internt, kan Billy rapportera till myndighet, se avsnitt 4.3.4 och nästa exempel.

Vill medlemmen slå larm till facket, till media eller till arbetsgivare eller myndighet?

- Om medlemmen vill kontakta media, har medlemmen skydd mot repressalier genom meddelarskyddet (avsnitt 3.2–3.4)?
- Finns annars förutsättningar för offentliggörande (exempel 2.3)?
- Gäller en kvalificerad tystnadsplikt (exempel 2.4)?
- Finns det en anmälningsplikt?

Vill medlemmen slå larm på annat sätt med visselblåsarlagens skydd?

- a) Gäller missförhållandet överträdelse av relevanta EU-direktiv? Finns annars ett allmänintresse av att missförhållandet kommer fram (avsnitt 4.2)?
- b) Har Kim kommit över informationen i sitt arbete i verksamheten där missförhållandet finns (4.3)?
- c) Har medlemmen tillräckligt bra underlag för påståendet att det faktiskt råder ett missförhållande?

Om a–c är uppfyllda kan medlemmen slå larm i interna eller externa rapporteringskanaler och ha visselblåsarlagens skydd så länge som inga av arbetsgivarens handlingar lämnas ut. För offentliggörande finns ytterligare krav, se exempel 2.3. Angående tystnadsplikter se exempel 2.4.

2.3 En medlem vill offentliggöra information

I offentliga och vissa offentligt finansierade verksamheter kan de anställda tryggt vända sig till journalister för att information ska bli offentlig (avsnitt 3.1–3.4). I andra verksamheter bör medlemmen se till att ha visselblåsarlagens skydd innan ett offentliggörande. Alla typer av visselblåsning som sker externt och utanför den externa rapporteringskanalen bör som utgångspunkt bedömas som ett offentliggörande, se vidare 4.3.1–4.3.5.

Ett offentliggörande kan göras med visselblåsarlagens skydd om medlemmen har slagit larm på rätt sätt till myndighet via extern rapporteringskanal utan att myndigheten vidtagit rimliga åtgärder inom rätt tid. Medlemmen kan också gå direkt till ett offentliggörande om det föreligger en överhängande fara för liv, hälsa eller egendom om missförhållandet inte rättas till.

Även om det inte är fråga om omedelbar fara för liv, hälsa eller egendom kan medlemmen gå direkt på offentliggörande vid grov brottslighet eller grova brott mot miljöskyddslagstiftning. Om det är risk för att medlemmen utsätts för repressalier om den slår larm på annat sätt kan offentliggörande också vara skyddat. Ett exempel på det skulle kunna vara om arbetsgivaren kan misstänkas bryta mot lag i samförstånd med personer vid en myndighet som kan tänkas få reda på att medlemmen slagit larm dit. Ett liknande exempel skulle kunna vara att arbetsgivaren mutat eller på annat sätt övertygat de som tar emot rapporter hos myndigheten att hålla arbetsgivaren informerad om sådana, se vidare avsnitt 4.3.4.

2.4 En medlem vill slå larm i strid med tystnadsplikt

Om medlemmen bestämmer sig för att slå larm i strid med en tystnadsplikt är det viktigt med korrekt rådgivning. Det är viktigt att göra en genomtänkt bedömning av om medlemmen kan slå larm med ansvarsfrihet enligt visselblåsarlagen (avsnitt 4.4.1). Om det är fråga om en tystnadsplikt som följer av offentlighets- och sekretesslagen (OSL) kan en felbedömning leda till att medlemmen döms till böter eller fängelse för brott mot tystnadsplikt (20 kap. 3 § brottsbalken). Om det är fråga om en företagshemlighet hos en privat arbetsgivare kan en felbedömning leda till att medlemmen blir skadeståndsskyldig enligt företagshemlighetslagen. Är det fråga om en annan sorts tystnadsplikt som en privat arbetsgivare själv har beslutat om kan medlemmen råka ut för exempelvis uppsägning eller en oönskad omplacering. Detta behöver medlemmen informeras om.

Om medlemmen ändå vill gå vidare med larm bör det klargöras vilken typ av tystnadsplikt som gäller. För kvalificerade tystnadsplikter enligt lag, säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter, information om nationell säkerhet inom försvars- och säkerhetsområdet och för tystnadsplikt om försvarsuppfinningar kan medlemmen aldrig få ansvarsfrihet enligt visselblåsarlagen. Om en tystnadsplikt är kvalificerad framgår det av den lagbestämmelse som beskriver tystnadsplikten. Det finns också en uppräkningslista av kvalificerade tystnadsplikter i avsnitt 3.4.

Ibland kan det vara så att en medlem vill slå larm oavsett konsekvenserna. Det är medlemmens val, men det är fackets uppgift att ge korrekt information om konsekvenserna så att medlemmen inte gör sitt val under felaktiga förutsättningar.

- Informera om konsekvenserna av brott mot tystnadsplikt.
- Kontrollera om tystnadsplikten är en kvalificerad tystnadsplikt eller gäller försvarsuppfinningar, säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter eller nationell säkerhet.
- Informera om att medlemmen inte bör lämna ut handlingar utan bara information ur handlingar.

- Bedöm tillsammans med medlemmen om det är nödvändigt att bryta tystnadsplikten för att slå larm.
- Bedöm också de allmänna förutsättningarna för att slå larm enligt exemplet 2.2.
- Om medlemmen vill slå larm trots att det är otillåtet, se till att medlemmen är medveten om konsekvenserna av detta.

2.5 En medlem har straffats eller hindrats

Om en medlem har utsatts för en repressalie för att ha slagit larm kan läget vara olika beroende på vad för repressalie det handlar om och vilken verksamhet som arbetsgivaren bedriver.

I bedömningen av om arbetsgivaren har brutit mot visselblåsarlagen måste det redas ut om medlemmen hade visselblåsarlagens skydd när medlemmen slog larm. Det görs normalt på det sätt som beskrivits i exempel 2.1–2.4. Om medlemmen inte larmat i enlighet med visselblåsarlagen eller begick ett brott genom visselblåsningen har medlemmen inget skydd mot repressalier, men arbetsgivaren måste ha starka bevis för brottet. I vissa fall kan medlemmen vara skyddad utan att vara visselblåsare, till exempel om medlemmen har utsatts för en repressalie på grund av att medlemmen är släkt eller nära vän med en kollega som är visselblåsare.

Frågan är sedan om det arbetsgivaren gjort utgör en repressalie eller inte. Det mesta som arbetsgivaren gör eller medvetet avstår från att göra på ett sådant sätt att det skadar medlemmen på grund av visselblåsningen är en repressalie i visselblåsarlagens mening (avsnitt 4.4.3). Det krävs dock någon form av skada, det räcker inte att arbetsgivaren blev upprörd eller att arbetsgivaren inte tog hand om missförhållandet. Det krävs också ett samband mellan visselblåsningen och repressalieren. Om arbetsgivaren genomför en omplacering av medlemmen som redan var planerad innan arbetsgivaren kände till visselblåsningen finns antagligen inget orsakssamband.

Om dessa förutsättningar är uppfyllda kan vi begära ett skadestånd till medlemmen (3 kap. 4 § visselblåsarlagen). Detsamma gäller om arbetsgivaren på något sätt har försökt hindra medlemmen från att slå larm. Vi måste då begära förhandling inom fyra månader från det att förbundet fick kännedom om repressalieren och inom två år från att repressalieren ägde rum.

När det gäller uppsägningar, avsked, förbigående av företrädesrätt till återanställning eller högre sysselsättningsgrad eller andra repressalier som regleras av lagen om anställningsskydd gäller det att följa de frister som följer av visselblåsarlagen och de som följer av lagen om anställningsskydd eller tillämpligt kollektivavtal. Om medlemmen på grund av någon annan lag eller på grund av kollektivavtal har ”dubbelt” skydd ska alla frister hållas. Vi bör också kontrollera om arbetsgivaren struntat i att förhandla enligt MBL inför repressalieren, exempelvis om det är frågan om en ingripande omplacering. Då kan förbundet ha rätt till ett skadestånd för brott mot medbestämmandelagen.

Om medlemmen är anställd av stat eller kommun kan en anmälan till JO eller JK övervägas. JO och JK kan kritisera stat och kommun för ingrepp i yttrandefriheten och sådan kritik leder normalt till att arbetsgivaren rättar till sitt agerande.

- Har medlemmen visselblåsarlagens skydd, detta förutsätter bland annat att medlemmen *inte* har begått något brott genom visselblåsningen?
- Är det fråga om en repressalie som skadat medlemmen?
- Finns ett orsakssamband mellan visselblåsningen och repressalieren? I den här frågan finns regel om lättad bevisbörda för arbetsgiversidan, se avsnitt 4.4.
- Vilken bevisning finns?
- Behöver några andra frister än de i visselblåsarlagen hållas?
- Påkalla förhandling om skadestånd i rätt tid!
- Är det aktuellt med en anmälan till JO eller JK?

2.6 En arbetsgivare påkallar förhandling om införande av internrapporteringsystem

Om arbetsgivaren påkallar förhandling om införande av internrapporteringsystem är förbundet skyldigt att förhandla enligt 10 § MBL om förbundet har minst en medlem på arbetsplatsen. Arbetsgivaren är också skyldig att förhandla om införandet av internrapporteringsystem med förbund som arbetsgivaren har kollektivavtal med enligt 11 § MBL. Notera att arbetsgivaren endast är skyldig att inrätta en intern rapporteringskanal om arbetsgivaren har fler än 50 anställda vid kalenderårets ingång.

Vad som bör lyftas i en sådan förhandling kan vara en fråga om förbundspolicy. Några allmänna råd och förhandlingspunkter kan ändå lyftas. Se också avsnitt 4.5.

- Hur ska arbetsgivaren uppfylla sin skyldighet att informera anställda, entreprenörer m.m. om den interna rapporteringskanalen?
- Hur säkerställs den personliga integriteten vid behandling av ett ärende i den interna rapporteringskanalen? Här är bra att hålla i minnet att medlemmar kan rapportera missförhållanden men rapporter kan också peka ut medlemmar som ansvariga för missförhållanden. Såväl den som rapporterar som den som pekas ut behöver därför skyddas under utredningens gång.
- Hur säkerställs att obehöriga inte kommer över information från det interna rapporteringssystemet?
- Hur ska utredarna gå till väga om de kommer fram till att det inte råder något missförhållande?
- Vilka resurser kommer utredarna ha tillgång till och är de tillräckliga?
- Hur ska utredarnas oberoende och självständighet säkerställas?
- Vill arbetsgivaren sluta ett kollektivavtal om rapporteringssystemet, se då avsnitt 4.5.2.

3. Allmänt om yttrandefrihet i arbetslivet

3.1 Yttrandefriheten i offentlig verksamhet

Enligt 2 kap. 1 § RF har var och en skydd för sin yttrandefrihet, det vill säga frihet att på alla sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor. Regeringsformens skydd gäller mot "det allmänna". I det här sammanhanget innebär "det allmänna" bland annat statliga myndigheter, kommuner och regioner samt organ inom dessa.

Skyddet gäller också i vissa bolag, föreningar, stiftelser och gentemot vissa arbetsgivare som har fått uppdraget av stat, region eller kommun att utföra uppgifter som annars skulle utföras av offentliga aktörer. Trots att det är snart 50 år sedan regeringsformens rättighetsskydd infördes verkar det inte finnas någon samsyn om hur det ska avgöras när rättigheterna gäller i bolag och andra privaträttsliga former.⁸ Den rådande uppfattningen verkar vara att åtminstone bolag som anförtrots myndighetsutövning måste respektera grundlagsskyddet för yttrandefriheten.

Offentliganställdas yttrandefrihet är speciell på så sätt att den bara kan begränsas genom lag. Finns ingen lag som inskränker yttrandefriheten i ett visst fall får den offentliganställda inte bestraffas eller sägas upp på grund av yttranden. Skyddet gäller också för arbetssökande.⁹ Lagar som begränsar yttrandefriheten är till exempel vissa bestämmelser i offentlighets- och sekretesslagen och brottsbalken.

Om en offentliganställd använder sin yttrandefrihet får arbetsgivaren alltså normalt inte säga upp, omplacera eller annars bestraffa arbetstagaren på grund av det. Offentliga arbetsgivare får inte ens genom generella uttalanden motarbeta att anställda utnyttjar sin yttrandefrihet. Vidare måste all information om yttrandefrihet, meddelarfrihet och sekretess som den offentliga arbetsgivaren ger vara korrekt och fullständig.¹⁰

Skyddet innebär visserligen inte att arbetstagaren kan strunta i att göra sitt arbete för att i stället göra uttalanden som i och för sig skyddas av yttrandefriheten.¹¹ Arbetstagare är inte heller skyddade om de använder sin yttrandefrihet på ett sådant sätt att svåra samarbetssvårigheter uppstår. I de fallen kan samarbetssvårigheterna, eller faktumet att arbetstagaren inte gjort sitt arbete, läggas till grund för omplacering eller uppsägning av arbetstagaren. Självklart ska arbetsgivaren i första hand lösa sådana samarbetssvårigheter med mindre ingripande medel. Enligt praxis kan arbetstagare i chefsställning eller med särskilt ansvar för en myndighets beslut ha mindre yttrandefrihet än andra offentliganställda.¹²

Om samarbetssvårigheter uppstått på grund av att en offentliganställd vänt sig till media måste arbetsgivaren ha särskilt starka skäl för att kunna flytta på visseblåsaren. Det innebär att om situationen kan lösas på annat sätt än att visseblåsaren förflyttas så bör den alternativa lösningen användas. Samarbetssvårigheter som innebär risker för människors liv och hälsa kan vara skäl att flytta på visseblåsaren om det behövs för att lösa situationen. Åtgärderna måste i alla dessa fall vara åtgärder som löser upp samarbetssvårigheterna och inte vara åtgärder som bestraffar visseblåsaren för att denne har kontaktat media.¹³

Offentliganställda har normalt rätt att ha kontakter med media under arbetstid så länge arbetet klaras av.¹⁴ Yttrandefriheten innebär dock inte rätt att sprida budskap hur som helst. Om en offentlig arbetsgivare till exempel förhindrar att en anställd sprider skrifter på arbetsplatsen kan detta vara tillåtet så länge som det är fråga om att upprätthålla generella regler på arbetsplatsen.¹⁵ Den anställde måste också vara noga med att inte göra otillåtna yttranden i arbetsgivarens namn. Om en anställd vill framföra sina egna åsikter ska det vara tydligt att det är den anställdes egna åsikter som framförs.

3.2 Offentliganställdas kontakter med journalister

Det finns ett särskilt skydd mot att myndigheter och allmänna organ angriper visseblåsare för deras kontakter med media. Det beror på att det i Sverige gäller meddelarfrihet. Meddelarfriheten följer av tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. De lagarna förbjuder också att det allmänna försöker ta reda på vem som lämnat uppgifter till media.

Meddelarfriheten förbjuder alltså att myndigheter och andra allmänna organ bestraffar visseblåsare vid kontakter för publicering i vissa medier. Sådana bestraffningar kan straffas med böter eller fängelse (2 kap.

7 § YGL och 3 kap. 7 § TF). Arbetstagare kan också vara skyddade mot att bestraffas av privata arbetsgivare i vissa fall av meddelande till journalister till exempel i viss offentligt finansierad verksamhet, se avsnitt 3.4 och 4.3.4.

Meddelarskydd gäller om uppgifterna är tänkta att publiceras i tryckt skrift, till exempel tryckta böcker och dagstidningar men också om uppgifterna ska offentliggöras i radio eller i tv. Meddelarskydd gäller även för publicering i periodiska skrifter som kommer ut med minst fyra nummer årligen, för poddar och för webbplatser om skriften, under förutsättning att podden eller webbplatsen har *utgivningsbevis*. Utgivningsbevis är intyg som lämnas av Patent- och registreringsverket och Myndigheten för press, radio och tv. Vissa webbplatser omfattas av grundlagsskyddet även utan utgivningsbevis, till exempel sådana som drivs av en redaktion eller nyhetsbyrå. Det finns däremot inget meddelarskydd för information som publiceras i sociala medier (1 kap. 4 § YGL).

När den som vill använda sig av meddelarfriheten vänder sig till media råder ett särskilt starkt skydd. Alla har rätt att anskaffa (anskaffarfrihet) och meddela uppgifter för publicering (1 kap. 1 och 10 §§ YGL och 1 kap. 1 och 7 §§ TF). Förbud mot att arbetsgivaren försöker ta reda på vem som gjort detta (efterforskningsförbud) och/eller vidta repressalier (repressalieförbud) mot visselblåsare gäller dock endast för myndigheter och andra allmänna organ (2 kap. 5–6 §§ YGL och 3 kap. 5–6 §§ TF). Rätten att lämna handlingar till journalister gäller inte om det medför att visselblåsaren bryter mot en kvalificerad tystnadsplikt, se nästa avsnitt.

För journalister som kontaktats eller arbetat med rapporteringen gäller tystnadsplikt om vem som kontaktat dem (källskydd) (3 kap. 3 § TF och 2 kap. 3 och 4 §§ YGL). Tystnadsplikten gäller oavsett om det är en offentlig- eller privatanställd som lämnat uppgifter och den förbjuder även journalisten att uppge för kollegor vem som lämnat uppgifter om inte visselblåsaren samtycker till det.

3.3 Kvalificerade tystnadsplikter

I de verksamheter där OSL är tillämplig måste visselblåsare vara vaksamma på att de inte bryter så kallade kvalificerade tystnadsplikter. OSL är bland annat tillämplig i myndigheter, hos riksdagen och i kommunalfullmäktige (2 kap. 1 och 2 §§ OSL). OSL är också tillämplig i bolag och föreningar där kommuner och regioner utövar ett bestämmande inflytande, till exempel genom att äga fler än hälften av aktierna i ett aktiebolag (2 kap. 3 § OSL). Anställda i de myndigheterna måste hålla reda på de kvalificerade tystnadsplikter som gäller i verksamheten. OSL är också tillämplig i vissa privata verksamheter. De verksamheterna listas i bilagan till OSL och inkluderar bland annat a-kassornas prövning av ärenden om arbetslöshetsersättning och officiella veterinärers verksamhet. Om visselblåsaren inte är anställd av myndigheten kan det vara så att den inte omfattas av tystnadsplikterna.

Det framgår av sekretessbestämmelserna i OSL om de innehåller kvalificerade tystnadsplikter. I de flesta fall vet visselblåsaren själv vilka tystnadsplikter som gäller för den och arbetsgivaren ska också informera de anställda om dessa. Det viktigaste i en rådgivningssituation är därför att fråga visselblåsaren vilka tystnadsplikter som gäller för informationen och sedan stämma av med lagtexten om dessa är kvalificerade. De kvalificerade tystnadsplikterna i OSL är för närvarande

- utrikessekretess (15 kap. 6 §),
- statsfinanssekretess (16 kap. 3 §),
- internationellt samarbete avseende civil sjötrafikövervakning (17 kap. 8 §),
- sekretess till skydd främst för intresset av att förebygga och beivra brott (18 kap. 9 §),
- folkbokföringssekretess (22 kap. 6 §),
- utbildningssekretess (23 kap. 8 §),
- sekretess inom forskning och statistik (24 kap. 9 §),
- sjukvårdssekretess (25 kap. 18 §),
- socialtjänstsekretess (26 kap. 15 §),
- sekretess inom skatteområdet (27 kap. 10 §),

- sekretess beträffande etableringsplan (28 kap. 17 §),
- sekretess inom transport (29 kap. 14 §),
- sekretess hos Konkurrensverket (30 kap. 30 §),
- sekretess hos Riksbanken m.m. (31 kap. 26 §),
- sekretess hos Integritetsskyddsmyndigheten (32 kap. 11 §),
- sekretess hos Barnombudsmannen (33 kap. 5 §),
- sekretess inom utsökings- och indrivningsverksamhet till följd av internationellt avtal (34 kap. 11 §),
- sekretess i personsäkerhetsärenden (35 kap. 24 §),
- sekretess hos domstol och hyres- och arrendenämnd (36 kap. 8 §),
- försvarssekretess (38 kap. 9 §),
- sekretess i personalärenden (39 kap. 6 §),
- sekretess hos Valmyndigheten (40 kap. 8 §),
- sekretess hos kommissionen för granskning av de svenska säkerhetstjänsternas författningsskyddande verksamhet (42 kap. 11 §), och
- sekretess hos domstol (43 kap. 11 §).

I andra lagar finns enligt 44 kap. OSL kvalificerade tystnadsplikter till exempel i

- för ledamot i Utrikesnämnden (10 kap. 12 § tredje stycket RF),
- angående vem som är författare eller meddelare av uppgift (3 kap. 3 § TF och 2 kap. 3 § YGL),
- kammarmöte inom stängda dörrar i riksdagen när det är fråga om uppgift vars röjande kan antas sätta rikets säkerhet i fara eller annars skada landet allvarligt (6 kap. 8 § riksdagsordningen, RO),
- utskottssammanträde i riksdagen när det är fråga om uppgift vars röjande kan antas sätta rikets säkerhet i fara eller annars skada landet allvarligt (7 kap. 20 § RO),
- angående uppgift i domstolsförhandling eller vid förhör (5 kap. 4 §, 23 kap. 10 § sjunde stycket rättegångsbalken, RB),
- för advokater (8 kap. 4 § 1 st. andra meningen RB),
- hälso- och sjukvårdspersonal (6 kap. 12–14 §§ patientsäkerhetslagen),
- socialtjänstpersonal (15 kap. 2 § socialtjänstlagen),
- personal i postverksamhet (2 kap. 14 § första stycket, punkterna 1 och 3 postlagen),
- personal som tillhandahåller elektroniska kommunikationsnät (6 kap. 20 och 21 §§ lagen om elektronisk kommunikation),
- för uppgifter i samband med förhör hos kommissionen för granskning av de svenska säkerhetstjänsternas författningsskyddande verksamhet (7 § lagen om förhör m.m. hos kommissionen för granskning av de svenska säkerhetstjänsternas författningsskyddande verksamhet),
- deltagare i en kommuns eller ett regioners verksamhet med beredskap för eller åtgärder under extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap (7 kap. 1 § p. 1 lagen om kommuners och regioners åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap), och
- uppgifter om genetiska undersökningar eller genetisk information hos försäkringsrörelser (4 kap. 16 § försäkringsrörelselagen och 5 kap. 15 § lagen om utländska försäkringsgivares och tjänstepensionsinstituts verksamhet i Sverige).

3.4 Meddelarfrihet i privata skolor, privat sjukvård, socialtjänst m.m.

I privata verksamheter som helt eller delvis finansieras med offentliga medel gäller meddelarfrihet bland annat om verksamheten tillhör skolväsendet, innefattar hälso- och sjukvård eller tandvård eller socialtjänst. I sådana verksamheter gäller lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter förutom då OSL gäller (3 §).

Det innebär att bland annat anställda har meddelarfrihet enligt tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen i de verksamheterna (4 §). Också uppdragstagare omfattas (1 §). Arbetsgivaren är då förbjuden att ingripa mot eller vidta repressalier mot visselblåsare som utnyttjar meddelarfriheten och att försöka efterforska vem som lämnat uppgifter till medier som omfattas av tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. Tystnadsplikt för journalisterna gäller som vanligt (3 kap. 3 § TF och 2 kap. 3 och 4 §§ YGL).

VD, vice VD, styrelseledamöter eller deras suppleanter kan inte ha meddelarfrihet i dessa verksamheter. Däremot kan de vara skyddade av visselblåsarlagen, se avsnitt 4.

3.5 Yttrandefrihet då ingen särskild skyddslagstiftning gäller

Grundlagens skydd för yttrandefriheten gäller inte gentemot privata arbetsgivare. Däremot är svenska myndigheter skyldiga att upprätthålla ett skydd för privatanställdas yttrandefrihet enligt Europakonventionen. Arbetsdomstolen värnar också yttrandefriheten när den dömer i tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare.¹⁶

Det är bra om arbetsgivare och arbetstagare känner förtroende för varandra och agerar lojalt mot varandra. Arbetsdomstolen och Europadomstolen har lagt särskild vikt vid arbetstagares lojalitetsplikt enligt anställningsavtalet.¹⁷ Arbetstagare får normalt inte bete sig på ett sätt som skadar arbetsgivarens verksamhet och kan ibland behöva sätta arbetsgivarens intressen före sina egna.

Det innebär att det finns begränsningar i vad arbetstagare får säga om sin arbetsgivare, till exempel gällande företagshemligheter och brister i verksamheten. När det gäller yttranden som inte har något samband med arbetet är utgångspunkten att arbetstagaren själv får välja hur den lever sitt liv.¹⁸ Det kan till exempel gälla att arbetstagare berättar om sina politiska åsikter på fritiden. För offentliganställda och anställda i viss offentligt finansierad verksamhet gäller särskilda regler som behandlas i avsnitt 3.2–3.5 och 5.

Arbetsdomstolen har i sin praxis från tiden före visselblåsarlagen uttalat vissa generella principer för visselblåsning. När en arbetstagare upptäcker missförhållanden hos sin arbetsgivare och anmäler det hos myndighet är det tillåtet så länge som arbetstagaren betar sig lojalt.¹⁹ För att anses lojal bör arbetstagaren först ta upp missförhållandet internt med företrädare för arbetsgivaren. Arbetstagaren behöver också se till att ha bra underlag för att kritiken stämmer. Om kritiken gäller något mycket allvarligt kan arbetstagaren ha rätt att vända sig direkt till myndighet utan att först föra sin kritik internt. För att vara lojal ska arbetstagarens kritik vara inriktad på att rätta till det som står fel och bör inte innehålla irrelevanta och kränkande omdömen om kollegor eller chefer.²⁰ Att lämna allmänna upplysningar på fråga från tillsynspersoner hos myndighet är normalt inte ett brott mot anställningsavtalet.²¹ Dessa principer är alltså väldigt lika vad som gäller enligt visselblåsarlagen. De kan dock aktualiseras om en arbetstagare av någon anledning inte har visselblåsarlagens skydd, till exempel om det saknas allmänintresse av att missförhållandet som rapporterats kommer fram. Om arbetstagaren ändå agerat lojalt finns förmodligen inte saklig grund för uppsägning.

Numera finns också en särskild visselblåsarlag som ger ett särskilt skydd om reglerna i den lagen följs (avsnitt 4). Av den lagen följer att myndigheter och vissa arbetsgivare ska inrätta särskilda kanaler för visselblåsning. Om det finns en sådan kanal och om arbetsgivaren bestämt att den ska användas är arbetstagaren normalt skyldig att följa anvisningen. Om någon intern rapporteringskanal enligt visselblåsarlagen inte finns bör visselblåsaren slå larm till arbetsgivaren eller en representant för arbetsgivaren som kan komma till rätta med problemet, se vidare avsnitt 4.3.1.

Uttalanden som är kritiska mot verksamheten men som inte *skadar* arbetsgivaren innebär inget brott mot anställningsavtalet. Det är därför inget brott mot anställningsavtalet att i enstaka samtal med kollegor uttala sig negativt om verksamheten, chefer eller arbetsuppgifter.²² Chefer och andra med särskild förtroendeställning hos arbetsgivaren har dock en begränsad möjlighet att kritisera arbetsledningsbeslut i diskussioner med kollegor som har en lägre befattning.²³ När arbetstagare tar upp brister i säkerhet och arbetsmiljö med arbetsgivaren kräver EU-rätten att dessa ska vara skyddade mot repressalier.²⁴

4. Visselblåsarlagen

Utöver det skydd och de principer som beskrivits i avsnitt 3 gäller ett särskilt skydd om förutsättningarna i visselblåsarlagen är uppfyllda. Den lagen och vissa närliggande frågor ska gås igenom här.

4.1 Vilka kan vara skyddade av visselblåsarlagen?

De som är skyddade av visselblåsarlagen kallas i lagen ”rapporterande personer”. Rapporterande personer kan enligt 1 kap. 8 § vara:

- Anställda
- Arbetsökande
- Volontärer
- Praktikanter
- Inhyrd arbetskraft och anställda hos entreprenörer
- Egenföretagare
- Styrelseledamöter och andra som tjänstgör i ledningsorgan
- Aktieägare som arbetar i verksamheten eller står till förfogande för detta

En rapporterande person är en person som rapporterar information om ett missförhållande om personen har fått informationen i anslutning till sitt arbete (i ett ”arbetsrelaterat sammanhang”). Enligt 4 kap. 2 § är den rapporterande personen skyddad om missförhållandet rör den verksamhet som hen har varit eller kan komma att bli verksam i, till exempel arbetat i eller sökt arbete i. Om missförhållandet gäller en verksamhet som den rapporterande personen har varit i kontakt med genom sitt arbete kan personen också vara skyddad. Skyddet gäller därför inte om någon rapporterar information som den kommit över i egenskap av kund, förbipasserande eller liknande.

I fortsättningen kommer ordet *visselblåsare* användas i stället för begreppet rapporterande person. I lagen används begreppet *verksamhetsutövare* för att benämna den som missförhållandet råder hos. Skälet för detta är att verksamhetsutövaren inte alltid är visselblåsarens arbetsgivare. Den fortsatta texten kommer dock om inte annat skrivs att handla om den för TCO-förbunden vanligaste situationen, nämligen att medlemmen vill slå larm om ett missförhållande i arbetsgivarens verksamhet. I det fortsatta används därför ordet *arbetsgivare* i stället för ordet verksamhetsutövare.

4.2 Missförhållanden – vad får man rapportera om?

Enligt 1 kap. 2 § visselblåsarlagen gäller lagen i alla verksamheter i Sverige vid rapportering av missförhållanden. Visselblåsare kan dock bara få visselblåsarlagens skydd om de rapporterar, har rapporterat eller avser att rapportera om ett *missförhållande* som det finns ett *allmänintresse* av att det kommer fram. Det krävs dock inte att det finns ett allmänintresse av att missförhållandet kommer fram om detta

1. strider mot de direktiv och förordningar antagna av EU som listas i artikel 2 och bilagan till visselblåsardirektivet,
2. strider mot svensk lag, förordning eller föreskrift som genomför eller kompletterar ett sådant direktiv som avses i punkt 1,
3. motverkar målet eller syftet med ett sådant direktiv eller en förordning som avses i punkt 1.

Om det gäller dessa direktiv eller förordningar kan det finnas särskilda rapporteringskanaler hos det EU-organ som övervakar rättsområdet eller hos svenska myndigheter, se avsnitt 4.3.2 och 4.3.5. De aktuella områdena är:

- offentlig upphandling
- finansiella tjänster, produkter och marknader
- förhindrande av penningtvätt och finansiering av terrorism
- produktsäkerhet och produktöverensstämmelse
- transportsäkerhet
- miljöskydd
- strålskydd och kärnsäkerhet
- livsmedels- och fodersäkerhet
- djurs hälsa och välbefinnande
- folkhälsa
- konsumentskydd
- skydd av privatlivet och personuppgifter samt säkerhet i nätverks- och informationssystem
- konkurrens
- statsstöd
- skatter

Om ingen koppling till ett EU-direktiv eller en EU-förordning finns måste alltså allmänheten ha ett intresse av att missförhållandet kommer fram. Missförhållanden som endast angår medlemmens egna arbetsförhållanden anses falla utanför lagens tillämpningsområde om det inte är fråga om systematiska brott mot gällande regler i förhållande till personen eller att det annars till exempel utgör slavliknande förhållanden. EU-kommissionen ska innan slutet av 2025 utvärdera om skyddet för visselblåsare bör utvidgas till att omfatta arbetsmiljö- och arbetsvillkorsfrågor.

Brott mot interna regler och policys har generellt ett svagt allmänintresse. Om arbetsgivaren däremot använt interna regler och policys i marknadsföringssyfte för att sedan bryta mot dem kan ett allmänintresse föreligga. En sådan situation skulle kunna vara då ett bolag i sin marknadsföring framhåller att bolaget köper utsläppsrätter för att klimatkompensera för sina utsläpp och sedan inte genomför de marknadsförda köpen.

Det räcker inte att allmänintresset består av allmän nyfikenhet, till exempel på kända personer. Det rör sig snarare om intresset av att saker som påverkar allmänheten negativt blir kända för allmänheten. Ju oftare missförhållandet inträffar desto större blir allmänintresset av att uppgifterna kommer fram. Detsamma gäller om missförhållandet är systematiskt. Det finns normalt ett allmänintresse av att felaktigt eller obehörigt användande av allmänna tillgångar. Om missförhållandet innebär att brott som har fängelse i straffskalan begås eller har begåtts finns ett allmänintresse av att missförhållandet kommer fram.²⁵ Det finns också regelmässigt ett allmänintresse av att brott mot lag, förordning eller föreskrift kommer fram.²⁶

Inom de ovan listade EU-reglerade områdena är det regelmässigt av intresse om missförhållanden kommer fram även om det inte rör sig om överträdelser av direktiv eller förordningar.

Om ett missförhållande gäller säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter eller information som rör nationell säkerhet i verksamhet hos en myndighet inom försvars- och säkerhetsområdet gäller inget skydd enligt visselblåsarlagen (1 kap. 3 §). Dessa myndigheter är enligt 1 kap. 2 § visselblåsarförordningen Fortifikationsverket, Försvarsmakten, Försvarets materielverk, Försvarets radioanstalt, Försvarsunderrättelsesdomstolen, Inspektionen för strategiska produkter, Statens inspektion för försvarsunderrättelseverksamheten, Säkerhetspolisen, Totalförsvarets forskningsinstitut, och Totalförsvarets plikt- och provningsverk.

4.3 Allmänna förutsättningar för att skyddas

4 kap. visselblåsarlagen beskriver de allmänna förutsättningarna för ansvarsfrihet och skydd mot repressalier.

Den första förutsättningen är att missförhållandet uppkommit i en verksamhet som den rapporterade personen är, har varit eller kan komma att bli verksam i eller som den rapporterade personen är eller har varit i kontakt med genom sitt arbete. Detta kan sammanfattas som att verksamheten där missförhållandet råder och visselblåsaren har ett gemensamt **arbetsrelaterat sammanhang** (se också 1 kap. 2 §. Exempel på detta kan vara att visselblåsaren är uppdragstagare, arbetssökande eller anställd hos arbetsgivaren.

Vidare måste visselblåsaren ha **skälig anledning att anta att informationen om missförhållanden var sann**. Bedömningen görs utifrån tidpunkten för visselblåsningen och information som kommit fram därefter spelar alltså ingen roll, till exempel om det visar sig senare att visselblåsaren hade fel. Vid bedömningen spelar det ingen roll om visselblåsaren själv ansåg sig ha skälig anledning att anta att informationen var sann utan bedömningen utgår från ett objektivi perspektiv. Bedömningen måste göras från fall till fall men det kan i alla fall sägas att

- den som medvetet rapporterar falsk information inte är skyddad,
- den som rapporterar ogrundade rykten eller hörsägen inte är skyddad,
- den som rapporterar information som det är rimligt att tro att den är sann är skyddad även om personen inte har faktiska bevis,
- den som rapporterar bara måste undersöka om informationen är riktig för att behålla skyddet om undersökningen kan göras utan svårigheter.

Kraven på arbetsrelaterat sammanhang och skälig anledning att anta att informationen var sann gäller vid alla former av visselblåsning som regleras av visselblåsarlagen.

Intern rapportering – rapport till arbetsgivaren där missförhållandet råder

Extern rapportering – rapport till myndighet

Offentliggörande – rapport till media, politiker eller fackförbund

Medlemmarna har rätt att samråda med facket i frågor om visselblåsning. I undantagsfall kan medlemmarna behöva uppfylla kraven för skydd vid offentliggörande, till exempel då missförhållandet råder hos en annan verksamhet än arbetsgivarens och medlemmen vill lämna konkret information om missförhållandet till facket. Medbestämmandelagens skydd för föreningsfriheten gäller bara i förhållande till medlemmens arbetsgivare.

4.3.1 Vägar för rapportering – intern rapportering

Enligt 1 kap. 8 § får rapporter ske muntligen eller skriftligen, internt, externt eller genom offentliggörande. Medlemmens val av sätt att rapportera måste styras av omständigheterna i medlemmens konkreta fall.

Om rapportering sker i ett sådant internt rapporteringssystem hos arbetsgivaren som lagen reglerar finns inga ytterligare allmänna förutsättningar för skydd förutom de som har beskrivits ovan. Lagens krav på interna rapporteringssystem beskrivs i avsnitt 4.5. Om det saknas internt rapporteringssystem eller om visselblåsaren inte har börjat i verksamheten än och därför inte har tillgång till rapporteringssystemet är visselblåsaren skyddad om den rapporterar internt på annat sätt (4 kap. 5 §). Rapporten ska då ske till arbetsgivaren eller en representant för arbetsgivaren.²⁷ Det innebär att rapport bör ske till någon chef som kan antas ha behörighet att vidta åtgärder för att komma till rätta med missförhållandet eller möjlighet att föra vidare informationen till någon med sådan behörighet.

Rapporter om missförhållanden inom de EU-reglerade områden som visselblåsarordningen är tillämpligt på kan alltid ske direkt i myndigheternas externa rapporteringskanaler, se nästa avsnitt.

Om rapportering skett internt utan att arbetsgivaren reagerat med skäliga uppföljningsåtgärder på rapporten kan visselblåsaren gå vidare med rapporten extern det vill säga till en myndighet utan att behöva använda externa rapporteringskanaler (se om skäliga uppföljningsåtgärder se avsnitt 4.3.3). Även vid fara för liv, hälsa, säkerhet eller omfattande skada i miljön m.m. kan visselblåsaren förbigå interna och externa rapporteringskanaler på detta sätt. Detsamma gäller om intern rapportering skulle medföra risk för repressalier eller för

att det inte går att komma till rätta med missförhållandet. Om externa rapporteringskanaler finns kan det ändå vara klokt att använda dessa för att underlätta myndighetens hantering och aktivera samtliga myndighetens skyldigheter enligt visselblåsarförordningen.

När en visselblåsare rapporterar i ett internt rapporteringssystem ska rapporten hanteras på visst sätt och visselblåsaren har rätt till återkoppling. Detta beskrivs i avsnitt 4.5.

4.3.2 Vägar för rapportering – myndigheters rapporteringssystem

Enligt 6 kap. 1 § och visselblåsarlagen ska vissa myndigheter ha externa rapporteringskanaler inom som kan användas för att rapportera om vissa typer av missförhållanden (se avsnitt 4.3.5 angående EU:s institutioner). Dessa typer av missförhållanden är sådana som strider mot eller motverkar EU-rätt på följande områden:

- offentlig upphandling
- finansiella tjänster, produkter och marknader
- förhindrande av penningtvätt och finansiering av terrorism
- produktsäkerhet och produktöverensstämmelse
- transportsäkerhet
- miljöskydd
- strålskydd och kärnsäkerhet
- livsmedels- och fodersäkerhet
- djurs hälsa och välbefinnande
- folkhälsa
- konsumentskydd
- skydd av privatlivet och personuppgifter samt säkerhet i nätverks- och informationssystem
- konkurrens
- statsstöd
- skatter

Myndigheterna är skyldiga att ha tydlig och lättillgänglig information om myndigheternas ansvarsområden och rapporteringskanaler på sina webbplatser (8–9 §§ visselblåsarförordningen).²⁸ Arbetsmiljöverket ska ha en uppsamlingskanal för missförhållanden på de aktuella EU-reglerade områdena som ingen annan myndighet har rapporteringskanal för. Om en extern rapporteringskanal har upprättats och en person rapporterar om rätt sorts missförhållande i den avsedda rapporteringskanalen har personen rätt till skydd enligt 2 och 3 kap. Skulle visselblåsaren rapportera till fel myndighet är den mottagande myndigheten skyldig att överlämna rapporten till rätt myndighet (2 kap. 12 § visselblåsarförordningen). Visselblåsaren är då bara skyddad om de vanliga kraven för rapportering till myndighet är uppfyllda, se nästa avsnitt.²⁹

Om rapportering sker genom en extern rapporteringskanal medför det att den rapporterade personen har rätt till en bekräftelse på att rapporten är mottagen och till återkoppling om hur rapporten följs upp. Den rapporterade personen har också rätt att begära ett fysiskt möte där personen kan rapportera missförhållandet (2 kap. 7 § visselblåsarförordningen). Rapport bör kunna lämnas anonymt även om det kan leda till att myndigheten får svårt att följa upp rapporten, eller leder till att myndigheten inte vidtar tillräckliga åtgärder. Rätten till bekräftelse på att rapporten inkommit och till återkoppling bortfaller då också. Myndigheten måste alltid följa upp rapporter på något sätt (1 kap 8 § p. 4 och 6 kap. 1 § p. 2 visselblåsarlagen).

Om visselblåsaren rapporterat på rätt sätt till myndighet och myndigheten sedan inte vidtar de åtgärder som borde vidtas och återkopplar till visselblåsaren kan visselblåsaren gå vidare med ett offentliggörande av informationen, se vidare avsnitt 4.3.4.

4.3.3 Vägar för rapportering – rapportering till myndighet utan rapporteringssystem

Om ett **missförhållande har rapporterats internt** utan att arbetsgivaren vidtar skäligen uppföljningsåtgärder eller återkopplar till visselblåsaren i enlighet med lagen kan visselblåsaren gå vidare med en rapport till myndighet även om det rör ett sådant missförhållande som kan rapporteras i externa rapporteringskanaler. Utgångspunkten bör vara att arbetsgivare utan interna rapporteringskanaler vidtar åtgärder och återkopplar om dessa inom samma tid som de större arbetsgivarna är skyldiga till. Regeringen har gett följande ledning i frågan om hur man ska bedöma om uppföljningsåtgärder varit skäligen.

”Omständigheter av betydelse är t.ex. om verksamhetsutövaren på ett seriöst sätt har hanterat informationen och därefter agerat för att komma till rätta med missförhållandena. Om det finns mer eller mindre självklara möjliga åtgärder som bör vidtas ska verksamhetsutövaren vidta dessa åtgärder. Beroende på allvaret i de rapporterade missförhållandena kan det i vissa fall vara befogat att ställa höga krav på uppföljning och återkoppling. Om missförhållandena i stället är så ringa att uppföljningsärendet kan avslutas utan ytterligare åtgärder, är information om detta en skäligen återkoppling.”³⁰

Om ett **väldigt allvarligt missförhållande** råder kan visselblåsaren avstå från intern rapportering och rapportera till myndighet i stället. Väldigt allvarliga missförhållanden kan enligt lagen och regeringen vara överhängande eller uppenbar fara för liv, hälsa, säkerhet, risk för omfattande skada i miljön, allvarlig ekonomisk brottslighet, grova överträdelser av miljöskyddslagstiftningen eller annan grov brottslighet. Det kan till exempel innebära att föreskriven arbetsutrustning eller personlig skyddsutrustning saknas och att arbetstagare eller andra enskildas liv, hälsa eller säkerhet därmed äventyras. Risk för skador på miljön kan vara risker för föroreningsrisker och allvarliga miljöskador.³¹ Bestämmelsen om allvarliga missförhållanden är öppen och även andra typer av missförhållanden än de som räknats upp här kan medföra att visselblåsaren kan förbigå interna rapporteringskanaler. Vid väldigt allvarliga missförhållanden kan visselblåsaren ibland offentliggöra informationen under visselblåsarlagens skydd, se nästa avsnitt.

Slutligen kan interna rapporteringskanaler förbigås om visselblåsaren har skäligen anledning att anta att sådan rapportering skulle innebära **risk för att visselblåsaren skulle utsättas för repressalier eller att missförhållandet inte skulle åtgärdas**. Det skulle till exempel kunna vara så att en intern rapportering om ekonomisk brottslighet leder till att den som är ansvarig för den ekonomiska brottsligheten förstör eller döljer bevisning om denna. Enligt regeringen kan det också vara så att arbetsgivaren redan känner till missförhållandet men inte vidtar några åtgärder för att åtgärda det.³²

Om visselblåsaren rapporterat på rätt sätt till myndighet och myndigheten sedan inte vidtar de åtgärder som borde vidtas och återkopplar till visselblåsaren kan visselblåsaren gå vidare med ett offentliggörande av informationen och ändå ha visselblåsarlagens skydd, se nästa avsnitt.

För vissa typer av missförhållanden kan visselblåsare alltid förbigå intern rapportering och använda myndighetens externa rapporteringskanaler, se föregående avsnitt.

4.3.4 Vägar för rapportering – offentliggörande

Om information om ett missförhållande görs allmänt tillgänglig kallas detta för att visselblåsaren offentliggör informationen. Regeringen har bedömt att om en visselblåsare slår larm till en fackförening är det fråga om ett offentliggörande. Andra typer av offentliggörande kan vara att lägga ut information på sociala medier, att sända den till politiker, ideella organisationer eller branschorganisationer. Om visselblåsaren vänder sig till media för att offentliggöra informationen kan ett ännu starkare skydd gälla i vissa verksamheter, se avsnitt 3.3–3.5.

För att visselblåsaren ska vara skyddad när den offentliggör information om missförhållanden måste vissa krav vara uppfyllda. Visselblåsaren är skyddad vid ett offentliggörande om den först har **rapporterat externt i enlighet med visselblåsarlagen utan att myndigheterna har vidtagit skäligen uppföljningsåtgärder** eller återkopplat om uppföljningen inom tre månader. I undantagsfall kan myndigheterna få sex månader på sig att återkoppla. Om myndigheterna vill återkoppla senare än tre månader från det att rapporten kom in till myndigheten ska de informera visselblåsaren om detta. Myndigheterna ska då ange sina skäl för att förlänga tiden.

Om de åtgärder myndigheten har vidtagit har varit skäligen får bedömas från fall till fall. Myndigheten ska hantera informationen seriöst och sedan agera för att åtgärda missförhållandena. Myndigheterna ska vidta alla självklara åtgärder. Om missförhållandet är väldigt allvarligt ställs höga krav på de åtgärder som myndigheten vidtar. Om missförhållandet inte är så allvarligt kan det dock räcka att myndigheten informerar visselblåsaren om att ärendet avslutas utan åtgärder.³³

Visselblåsaren kan också offentliggöra information utan att först rapportera externt och ändå vara skyddad om visseblåsaren har skälig **anledning att anta att missförhållandet utgör en överhängande eller uppenbar fara** för liv, hälsa, säkerhet eller risk för omfattande skada i miljön. Det kan till exempel innebära att föreskriven arbetsutrustning eller personlig skyddsutrustning saknas och att arbetstagare eller andra enskildas liv, hälsa eller säkerhet därmed äventyras. Risk för skador på miljön kan vara risker för förorenings-skador och allvarliga miljöskador.

Visselblåsaren kan vidare offentliggöra informationen direkt om det finns **befogad anledning att offentliggöra informationen**. Befogad anledning kan enligt regeringen finnas vid allvarlig ekonomisk brottslighet, grova överträdelser av miljöskyddslagstiftningen eller annan grov brottslighet. Bestämmelsen om befogad anledning att offentliggöra informationen är öppen och även andra typer av missförhållanden än de som räknats upp här kan medföra att visseblåsaren kan förbigå intern rapportering och rapportering till extern myndighet.

Slutligen kan visseblåsaren förbigå intern rapportering och rapportering till extern myndighet om visseblåsaren har skälig anledning att anta att sådan rapportering skulle innebära **risk för att visseblåsaren skulle utsättas för repressalier eller att missförhållandet inte skulle åtgärdas**. Det kan handla om situationer då myndigheten eller vissa individer inom myndigheten är delaktiga i missförhållandet eller kan tänkas lämna information till någon som sedan kommer att försvåra utredningen av missförhållandet.³⁴

4.3.5 Vägar för rapportering – EU:s institutioner, organ och byråer

Vissa av EU:s institutioner, organ och byråer har infört externa rapporteringskanaler, bland annat EU-kommissionen. Om en visseblåsare rapporterar om ett missförhållande som gäller överträdelser eller motverkande av målen med viss EU-rätt i en sådan rapporteringskanal och då följer de regler som gäller för den rapporteringskanalen har visseblåsaren skydd av visseblåsarlagen. Dessa typer av missförhållanden är sådana som strider mot eller motverkar EU-rätt på följande områden:

- offentlig upphandling
- finansiella tjänster, produkter och marknader
- förhindrande av penningtvätt och finansiering av terrorism
- produktsäkerhet och produktöverensstämmelse
- transportsäkerhet
- miljöskydd
- strålskydd och kärnsäkerhet
- livsmedels- och fodersäkerhet
- djurs hälsa och välbefinnande
- folkhälsa
- konsumentskydd
- skydd av privatlivet och personuppgifter samt säkerhet i nätverks- och informationssystem
- konkurrens
- statsstöd
- skatter

4.4 Vad det innebär att ha visselblåsarlagens skydd

Lagens skydd är uppdelat i skydd i form av ansvarsfrihet (2 kap.) och skydd mot repressalier (3 kap.). **Ansvarsfrihet** kan sägas innebära att visselblåsaren får bryta mot skyldigheter enligt lag eller anställningsavtal utan att det får användas mot visselblåsaren. Det innebär att arbetsgivarens arbetsledningsrätt får stå tillbaka i förhållande till visselblåsarlagens skydd. Visselblåsaren får till exempel inte sägas upp eller bestraffas för att ha avslöjat information som arbetsgivaren ville hålla hemlig.

Skyddet mot **repressalier** innebär att arbetsgivaren inte får vidta åtgärder till skada för visselblåsare på grund av rapportering (artikel 5.11 visselblåsarordningen). Åtgärderna kan bestå i aktivt handlande, som till exempel en omplacering. Det kan också vara så att arbetsgivaren inte gör något, till exempel inte ger visselblåsaren en tjänst eller förmån som visselblåsaren skulle ha fått om det inte larmade. Det som avgör om något är en repressalie är främst frågan om visselblåsaren har drabbats av någon form av skada och om det finns en koppling till rapporteringen.

Förhållandet mellan frågor om ansvarsfrihet och frågor om repressalier kan tydliggöras med exemplet att en visselblåsare sägs upp på grund av att ha brutit tystnadsplikt då den rapporterade om ett missförhållande enligt visselblåsarlagen. Uppsägningen ska då ogiltigförklaras på grund av att visselblåsaren inte får göras ansvarig för brytandet av tystnadsplikten. Vidare ska arbetsgivaren betala ett skadestånd för att ha vidtagit en repressalie i strid med visselblåsarlagen.

Skyddet mot **hindrande åtgärder** förbjuder bland annat att en representant för arbetsgivaren genom hot eller löften om förmåner försöker få en visselblåsare att avstå från att rapportera om ett missförhållande.

Om en arbetsgivare bryter mot förbuden mot repressalier och hinder blir arbetsgivaren skyldig att betala ekonomiskt och allmänt skadestånd (3 kap. 4 §). I tvister om repressalier och hinder har visselblåsaren och facket en lättad **bevisbörda** (3 kap. 5 §). Om omständigheterna *ger anledning att anta* att repressalier eller hindrande i strid med lagen har förekommit är det upp till arbetsgivaren att visa att det inte är så. Om det kan visas att en rapportering enligt lagen har ägt rum och att en omplacering har ägt rum är det upp till arbetsgivaren att visa att det inte finns något samband mellan rapporteringen och omplaceringen.³⁵ Bestämmelsen underlättar främst bevisning om att repressalien eller hindret har haft samband med visselblåsningen.³⁶ Det gäller alltså vanlig bevisbörda i fråga om att visselblåsaren haft skälig anledning att tro att informationen var sann.

4.4.1 Ansvarsfrihet

När det i visselblåsarlagen talas om ansvarsfrihet menas att visselblåsaren inte behöver ansvara för att ha brutit mot en tystnadsplikt som följer av lag eller anställningsavtal när information har lämnats i en rapport om ett missförhållande. Sådan tystnadsplikt kan till exempel följa av offentlighets- och sekretesslagen. Det kan också gälla tystnadsplikt enligt anställningsavtalet när arbetsgivaren har förklarat att tystnadsplikt gäller angående den information som lämnats ut.

Visselblåsaren slipper bara ansvara för brottet mot tystnadsplikten om visselblåsaren inte lämnar ut handlingar som omfattas av tystnadsplikt (2 kap. 2 §). Om visselblåsaren lämnar ut information ur en handling utan att lämna ut handlingen gäller ansvarsfriheten.³⁷ För att få ansvarsfrihet måste medlemmen ha haft skälig anledning att anta att rapporteringen av den tystnadspliktsskyddade informationen var nödvändig för att avslöja missförhållandet (2 kap. 2 §). Med andra ord får en medlem inte bryta tystnadsplikt om det inte behövs för att avslöja missförhållandet.

Ansvarsfrihet vid brott mot tystnadsplikter gäller inte vid brott mot så kallade kvalificerade tystnadsplikter. De kvalificerade tystnadsplikterna beskrivs i avsnitt 3.4. Visselblåsare är inte heller skyddade då de lämnar information om försvarsuppfinningar.

4.4.2 Ansvarsfrihet vid inhämtande av information

Om lag eller anställningsavtal förbjuder visst inhämtande av information får visselblåsaren inte göras ansvarig för att ha brutit mot förbudet om hen hade skälig anledning att anta att det var nödvändigt för att avslöja ett missförhållande (2 kap. 3 och 4 §§). Om inhämtandet innebar att ett brott som stöld eller dataintrång begicks gäller inte ansvarsfriheten. Dataintrång kan föreligga om någon hämtar in information i arbetsgivarens datasystem som den inte har rätt att hämta in.³⁸ Däremot kan ansvarsfrihet gälla om visselblåsaren brutit mot dataskyddsförordningen (GDPR) när den hämtade in information utan att för den sakens skull göra sig skyldig till dataintrång. Ansvar för dataintrång förutsätter uppsåt. Om visselblåsaren råkar komma över information som denne inte hade rätt att ta del av föreligger inte dataintrång. Omständigheterna

kan också vara sådana att visselblåsaren trodde att arbetsgivaren hade godkänt att visselblåsaren hämtar informationen.

En svårighet som följer av lagtexten är att om två personer samverkar på så sätt att den ena inhämtar information i strid med visselblåsarlagen och den andra rapporterar informationen så är det bara den som rapporterar informationen som skyddas av lagen.³⁹ I den situationen måste samtliga som varit inblandade rapportera informationen tillsammans för att omfattas av lagens skydd.⁴⁰ Ytterligare en fallgröp för en potentiell visselblåsare är att om hen anskaffar information men väljer att inte gå vidare med att rapportera informationen har denne inte lagens skydd.⁴¹

4.4.3 Skydd mot repressalier

Arbetsgivaren får inte vidta repressalier mot visselblåsaren. Även personer hos arbetsgivaren som bistår visselblåsaren eller som har en koppling till visselblåsaren är skyddade mot repressalier. Dessutom skyddas bolag och föreningar som visselblåsaren äger, arbetar för eller på annat sätt har koppling till.

Repressalier kan bestå i aktivt handlande men också i att arbetsgivaren avstår från att göra något (artikel 5.11 visselblåsardirektivet). Bedömningen av om en repressalie har ägt rum utgår främst i frågan om skada uppstått eller kunnat uppstå och om det finns en koppling till rapporteringen. Det kan vara fråga om en repressalie oavsett om skadan uppstått, eller kunnat uppstå, direkt eller indirekt. Skada måste inte innebära ekonomisk förlust utan begreppet omfattar till exempel skada på en persons anseende.⁴² Det är tänkbart att även en mindre skada som till exempel en obehagskänsla kan medföra att skadekravet är uppfyllt.⁴³

Repressalier kan vara degradering, utebliven befordran, ändrade arbetsuppgifter, ändrad arbetsplats, lönesänkning, ändrade arbetstider, utebliven fortbildning, negativ resultatbedömning eller negativa vitsord. Det kan också vara åläggande, disciplinåtgärd, reprimand, ekonomisk sanktion, tvång, hot, trakasserier, utfrysning, diskriminering, missgynnande eller orättvis behandling. Det kan också vara en repressalie att inte omvandla en tidsbegränsad anställning till en tillsvidareanställning eller att avstå från att förnya en visstidsanställning som till exempel en så kallad intermittent anställning. Kort sagt omfattar begreppet repressalie mycket och är också avsett att vara brett.

Om visselblåsaren gör sig skyldig till ett brott genom rapporteringen eller inhämtandet av information får visselblåsaren inte skydd mot repressalier (3 kap. 3 §). Det spelar ingen roll om det är fråga om ett allvarligt eller mindre allvarligt brott. Däremot ska situationen vara sådan att visselblåsaren verkligen skulle kunna dömas för brottet och inte till exempel befann sig i en nödsituation eller omfattades av ansvarsfrihet enligt visselblåsarlagen. Visselblåsaren kan till exempel begå brott utan att dömas för detta om någons liv, hälsa eller egendom skulle vara i fara om brottet inte begicks (24 kap. brottsbalken). Ett sådant brott måste också anses försvarligt för att visselblåsaren ska undgå straff.

Om arbetsgivaren menar att en repressalie varit tillåten på grund av att visselblåsaren har begått ett brott ställs samma beviskrav som om visselblåsaren hade varit åtalad för brottet för att arbetsgivaren ska undgå skadeståndsansvar. Beviskravet är alltså högt om visselblåsaren inte redan dömts för brottet i domstol.⁴⁴ Även om visselblåsaren har begått ett brott får arbetsgivaren inte försöka hindra visselblåsaren från att rapportera om missförhållandet.

4.4.4 Skydd mot hindrande åtgärder

Skyddet mot hindrande åtgärder förbjuder bland annat att en representant för arbetsgivaren genom hot eller löften om förmåner försöker att hindra en visselblåsare från att rapportera om ett missförhållande. Skyddet innebär också att representanter för arbetsgivaren inte får undanhålla information om de rapporteringskanaler som finns och måste även aktivt informera om den egna interna rapporteringskanalen. Förmodligen innebär bestämmelsen också ett förbud mot att avvisa rapporter som uppfyller övriga krav för skydd.

4.4.5 Skydd för personer i visselblåsarens närhet (indirekta repressalier)

Även personer hos arbetsgivaren som bistår visselblåsaren eller som har en koppling till visselblåsaren är skyddade mot repressalier. Det kan till exempel gälla fackliga förtroendemän som är anställda av arbetsgivaren. Det kan också tänkas vara en medarbetare som hjälper visselblåsaren genom att ta fram viss information eller förklara för visselblåsaren vad den information som visselblåsaren kommit över innebär. De grupper som skyddas mot indirekta repressalier har dock ingen ansvarsfrihet, se avsnitt 4.4.1. Fackliga förtroendemän är också skyddade av förtroendemannalagen.⁴⁵

Vidare omfattas personer i visselblåsarens arbetslag och andra kollegor av skyddet mot repressalier.⁴⁶ Om visselblåsaren har familj eller mycket nära vänner som arbetar hos arbetsgivaren omfattas även de av förbudet. Arbetsrelaterade sammanhang behandlas i avsnitt 4.2.⁴⁷

Dessutom skyddas bolag och föreningar som visselblåsaren äger, arbetar för eller på annat sätt har koppling till. Det bör innebära att till exempel visselblåsarens fackförbund har ett skadeståndssanktionerat skydd mot repressalier.

4.4.6 Rätt att samråda med sitt fackförbund

Skydd för rätten att samråda med sitt fackförbund kan gälla enligt visselblåsarlagen och medbestämmandelagen. Visselblåsarlagens skydd ger inte rätt att berätta mer om själva missförhållandet än vad som krävs för att facket ska kunna informera och ge råd om hur visselblåsning kan/ska ske i det enskilda fallet. Undantag från det gäller om det finns förutsättningar för att offentliggöra missförhållandet, se avsnitt 4.3.4.

Skyddet för föreningsrätten enligt MBL kan ge rätt att berätta mer om missförhållandet i vissa fall. Om medlemmen vill samråda om ett missförhållande som råder hos medlemmens arbetsgivare gäller reglerna om medbestämmandelagens skydd och reglerna om skyddet enligt visselblåsarlagen (1 § MBL). Om medlemmen vill samråda om ett missförhållande som råder hos en uppdragsgivare eller ett företag som medlemmen varit uthyrd eller utlånad till gäller bara visselblåsarlagens skydd. Skyddsombud spelar ofta en viktig roll som kan innefatta att känslig information om arbetsgivarens verksamhet diskuteras. I de fallen har skyddsombudet tystnadsplikt angående information om yrkeshemlighet, arbetsförfarande, affärsförhållande, en enskilds personliga förhållanden eller förhållande av betydelse för landets försvar (7 kap. 13 § arbetsmiljölagen). I det allmänna verksamhet tillämpas istället OSL.

Det är viktigt att hålla i minnet att visselblåsarlagen innehåller ett särskilt och förstärkt skydd som gäller utöver det som redan tidigare gäller, till exempel skyddet i MBL.

4.4.6.1 Visselblåsarlagens skydd

Enligt 3 kap. 2 § visselblåsarlagen måste arbetsgivaren tåla att visselblåsare i verksamheten samråder med sina fackförbund i frågor om rapportering av missförhållanden. Arbetsgivaren får inte vidta repressalier mot medlemmen för att den vänder sig till sitt fackförbund och arbetsgivaren får heller inte försöka hindra medlemmen från att vända sig till sitt fackförbund.

Skyddet tillkommer utöver det skydd medlemmen redan har enligt 7–9 §§ MBL när medlemmen utnyttjar sitt medlemskap i sin fackförening, men MBL:s skydd gäller bara i förhållande till medlemmens arbetsgivare. Skyddet enligt visselblåsarlagen gäller även i andra sammanhang, till exempel då medlemmen utför arbete som uppdragstagare i enskild firma. I det fallet är medlemmen skyddad enligt visselblåsarlagen gentemot uppdragsgivaren om arbete utförs hos denne.⁴⁸

Repressalier kan bestå i aktivt handlande men också i att arbetsgivaren avstår från att göra något (artikel 5.11 visselblåsarordivretivet). Bedömningen av om en repressalie har ägt rum utgår främst i frågan om skada uppstått eller kunnat uppstå och om det finns en koppling till att personen vänt sig till sitt fackförbund. Det kan vara fråga om en repressalie oavsett om skadan uppstått, eller kunnat uppstå, direkt eller indirekt. Skada måste inte innebära ekonomisk förlust utan begreppet omfattar till exempel skada på en persons anseende.⁴⁹ Det är tänkbart att även en mindre skada som till exempel en obehagskänsla kan medföra att skadeståndet är uppfyllt.⁵⁰ Skyddet mot hindrande åtgärder förbjuder bland annat att en representant för arbetsgivaren genom hot eller löften om förmåner försöker att hindra en visselblåsare från att vända sig till sitt fackförbund.

Skyddet gäller vid kontakter med fackets förtroendevalda, samt dess centrala och lokala organisation. Det spelar ingen roll för skyddet om medlemmen sedan går vidare med rapporten eller inte, rätten att samråda med facket gäller ändå.⁵¹ Även förtroendevalda och skyddsombud hos arbetsgivaren som genom samrådet hjälper medlemmen med rapporten har ett skydd (3 kap. 1 § p. 2 b).

Om medlemmen vänder sig till facket för att facket ska vidta åtgärder för att komma till rätta med missförhållandet som råder hos arbetsgivaren betraktas detta som ett offentliggörande av information om missförhållandet och behandlas i enlighet med den regleringen (avsnitt 4.3.4).⁵² Det innebär att medlemmen normalt inte bör berätta konkret information om missförhållandet för den fackliga representanten under samrådet. Om missförhållandet råder hos medlemmens arbetsgivare kan dock MBL:s skydd ge medlemmen rätt att berätta om missförhållandet, se nästa avsnitt.

Medlemmen är vid samrådet endast skyddad mot repressalier och inte mot exempelvis civilrättsligt ansvar. Det innebär som huvudregel att medlemmen måste akta sig för att avslöja konkret information om missförhållandet under samrådet, till exempel vilka personer som är ansvariga. Brott mot tystnadsplikter får inte ske under samrådet om inte förutsättningar för offentliggörande föreligger. Om medlemmen vid samrådet röjer uppgifter som det råder tystnadsplikt för enligt till exempel OSL kan medlemmen göras straffrättsligt ansvarig och utsättas för repressalier enligt 3 kap. 3 § (avsnitt 3.4 och 4.4.1).

Ibland kan det vara praktiskt omöjligt att inte röja vem som är ansvarig för missförhållandet (i det följande kallad berörd person). Till exempel kan det vara avgörande för samrådet vilken ställning den ansvariga har och det kanske bara finns en eller ett fåtal personer i företaget som har sådan ställning. I det fall att någon konkret information om missförhållandet kommer till din del i din roll som facklig företrädare bör du inte föra denna vidare vare sig inom eller utom organisationen utan att du och medlemmen konstaterat att förutsättningar för offentliggörande föreligger eller att skydd enligt MBL finns, se om offentliggörande avsnitt 4.3.4 och om MBL i nästa avsnitt.⁵³ Skydd enligt MBL bör i de flesta fall finnas om det är fråga om missförhållanden som rör arbetsförhållandena på medlemmens arbetsplats.

Ett röjande av uppgifterna kan få allvarliga negativa konsekvenser för medlemmen, arbetsgivaren och den berörde som pekats ut som ansvarig för missförhållandet. Identiteten på den berörde får heller inte föras in i något ärendehanteringssystem eller behandlas i mejl då detta riskerar att strida mot GDPR och dataskyddslagen. Om avsikten är att förbundet genom sin sedvanliga fackliga verksamhet självt ska försöka komma till rätta med missförhållandet finns förmodligen rätt att behandla personuppgifterna i mejl och ärendehanteringssystem. Ett exempel på detta kan vara om missförhållandet gäller systematiska brott mot arbetstidsbestämmelserna i gällande kollektivavtal och förbundet avser att kalla till förhandling om detta. Kontrollera om ditt förbund har policyer eller rutiner kring samråd om visseblåsning.

4.4.6.2 Medbestämmandelagens skydd för föreningsrätten

Arbetstagare har enligt MBL rätt att utnyttja medlemskapet i sin fackförening. Detta innebär att arbetstagare har rätt att vända sig till sin fackförening för att få hjälp med missförhållanden i arbetet som de drabbats av. Sådana missförhållanden kan gälla arbetsmiljöförhållanden, arbetsvillkor eller den dagliga arbetsledning. Kontakter med facket behöver inte gälla missförhållanden. Medlemmarna har även rätt att vända sig till sitt fack till exempel för att de vill ha högre lön oavsett hur hög lönen är eller för att de vill ha förbättringar i en redan god arbetsmiljö.⁵⁴

Om en arbetstagare utnyttjar sin föreningsrätt får arbetsgivaren inte vidta någon åtgärd till skada för arbetstagaren på grund av det. I det här sammanhanget är en åtgärd exempelvis uppsägning eller avskedande, hot eller varsel om uppsägning eller avskedande, utebliven befordran, fråntagande av arbetsuppgifter, uteblivna förmåner, omplacering eller utebliven omplacering. För att en föreningsrättskränkning ska föreligga krävs att åtgärden också orsakat en påtaglig skada för medlemmen. Kraven för att något ska ses som en åtgärd är förmodligen lite högre än kravet för att något ska ses som en repressalie i visseblåsarlagens mening, se föregående avsnitt. Även försök att hindra medlemmarna från att söka förbundets hjälp innebär föreningsrättskränkning.

Det innebär att om medlemmen vänder sig till förbundet för att få hjälp med ett missförhållande som drabbar medlemmen eller arbetstagarna på arbetsplatsen får arbetsgivaren inte bestraffa medlemmen för detta. Däremot ger föreningsrätten inte medlemmen rätt att röja eller sprida företagshemligheter eller bryta mot lagstadgade tystnadsplikter.

Om medlemmen utnyttjar sitt medlemskap genom att begära rådgivning innan medlemmen slår larm om ett missförhållande som inte rör arbetsförhållandena på arbetsplatsen får arbetsgivaren inte bestraffa medlemmen för detta heller. Om medlemmen därigenom orsakar arbetsgivaren skada genom att exempelvis orsaka samarbetssvårigheter med någon som felaktigt utpekats som ansvarig för brott på arbetsplatsen är det troligt att arbetsgivaren har rätt att exempelvis omplacera medlemmen eller liknande. I dessa fall är det därför lämpligt att medlemmen inte lämnar mer information än som behövs för rådgivningen och att informationen inte sprids vare sig inom eller utom organisationen.

4.4.7 Förhandling och tidsfrister

Om en fråga berör visselblåsarens egen arbetsgivare är förbundet skyldigt att förhandla på vanligt sätt enligt MBL om krav på skadestånd. Förhandlingsskyldighet enligt 10 § MBL gäller för arbetsgivaren om visselblåsaren är eller har varit arbetsökande, volontär, praktikant, uppdragstagare, inhyrd eller inlånad hos arbetsgivaren (3 kap. 7 §). Om visselblåsaren har tillhört någon av de uppräknade kategorierna men inte längre gör det är en förutsättning för att förhandlingsskyldighet ska föreligga att visselblåsaren kom över den rapporterade informationen medan visselblåsaren fortfarande tillhörde denna kategori.

Om förhandlingsskyldighet föreligger utan att visselblåsaren varit anställd av arbetsgivaren är det inte självklart att det finns en skyldighet för arbetsgivaren att förhandla centralt. Om central förhandling påkallas i onödan kan det medföra att visselblåsarens krav preskriberas. Stäm därför av med den relevanta förhandlingsordningen och med ansvariga på central nivå.

Därutöver gäller i normalfallet att om något kollektivavtalsförhållande inte finns hos verksamhetsutövaren ska central förhandling inte påkallas.

I tvister om repressalier eller hinder gäller fristerna enligt medbestämmandelagen (3 kap. 8 § MBL). Förmodligen gäller kollektivavtalets frister om de är längre än MBL:s frister (1 kap. 6 och 7 §§ visselblåsarlagen). Utgångspunkten är att respektive förhandlingsordning avgör frågan om en tvist omfattas av den. För säkerhets skull kan det vara bra att hålla MBL:s frister ändå.⁵⁵ Lokal förhandling måste då påkallas senast fyra månader efter att förbundet fick kännedom om repressalier eller hinder och senast två år efter repressalier eller hindret. Central förhandling ska påkallas inom två månader från att den lokala förhandlingen avslutades. Vid repressalier som är kopplade till lagen om anställningsskydd (LAS) ska fristerna i den lagen också beaktas.

4.4.8 Förhållandet till andra lagar m.m.

Lagen inskränker inte skydd som gäller enligt annan lag, föreskrift, Europakonventionen, rättspraxis eller avtal (1 kap. 4–6 §§). Det innebär bland annat att skyddet mot uppsägningar och avsked enligt LAS inte påverkas av bedömningen enligt visselblåsarlagen. Det innebär också att det kan avtalas om ett starkare skydd i kollektivavtal och att Arbetsdomstolens praxis om arbetstagares lojalitetsplikt kan innebära ett starkare skydd än visselblåsarlagen. Det är till och med så att skyddet för visselblåsare inte får bli sämre än det var innan införandet av den nya visselblåsarlagen (artikel 25 visselblåsardirektivet).

4.5 Internrapporteringsystem

Enligt 5 kap. visselblåsarlagen är arbetsgivare med fler än 50 anställda vid ingången av kalenderåret skyldiga att inrätta interna system för rapportering av missförhållanden (5 kap. 2 §). Arbetsgivare som har fler än 50 anställda men färre än 250 anställda och kommunala organ av alla storlekar får dela på funktionerna i internrapporteringsystemet (5 kap. 3 och 4 §§). Privata arbetsgivare får endast dela på mottagande av rapporter och utredning, inte på kommunikationen med visselblåsare. Vissa kollektivavtal kan innehålla avsteg från vissa av de krav som beskrivs i det här avsnittet. Kontrollera därför kollektivavtalen som gäller för arbetsplatsen och se också avsnitt 4.5.2.

Skyldigheten att upprätta interna kanaler och förfaranden för rapportering innebär konkret att arbetsgivaren är skyldig att utse oberoende och självständiga personer eller enheter som ska vara behöriga att ta emot rapporter, ha kontakt med visselblåsare, följa upp det som rapporteras och lämna återkoppling till visselblåsare (5 kap. 5 §). De som utses kan vara anställda av arbetsgivaren men kan också vara externa som anlitas särskilt för uppdraget att sköta rapporteringskanalen. De utsedda ska vara fria att agera utan arbetsgivarens godkännande, att själva besluta att inleda och avsluta utredningar och att formulera slutsatser av sina utredningar och de får inte avsättas på grund av hur de utför sitt uppdrag så länge som det inte missköts. Utgångspunkten är att personerna ska rapportera till den högsta nivån hos arbetsgivaren.⁵⁶ I frågor om personuppgiftsbehandling har dessa en viss frihet från arbetsgivarens kontroll (artikel 32.4 GDPR). Vilka som utsetts samt rutinerna i övrigt kring rapporteringen ska dokumenteras skriftligen (5 kap. 6 §).

När utredarna hos en privat arbetsgivare hanterar ett uppföljningsärende har de en särskild tystnadsplikt och får inte röja identiteten på de personer som förekommer i ärendet (9 kap. 1 §). I offentlig verksamhet tillämpas i stället OSL på uppgifterna (9 kap. 2 §). Om det behövs för att arbetsgivaren ska kunna vidta åtgärder mot bakgrund av det som framkommit i ärendet kan information dock få lämnas till personer med personalsvar hos arbetsgivaren.

Arbetstagare, volontärer, praktikanter, andra som utför arbete under arbetsgivarens kontroll och ledning, egenföretagare, personer i ett företags förvaltnings-, lednings-, eller tillsynsorgan samt i förekommande fall aktieägare i arbetsgivarens verksamhet ska ges tillgång till rapporteringssystemet (5 kap. 7 §). Dessa personer ska också få tydlig och lättillgänglig information om hur rapportering kan ske i interna och externa rapporteringskanaler. Arbetsgivaren ska också informera om meddelar- och anskaffarfriheterna samt i verksamheter där det är aktuellt, om efterforskningsförbud och repressalieförbud i grundlagarna, se vidare avsnitt 3.3–3.5.

Internrapporteringssystemet ska utformas på så sätt att rapporter kan lämnas skriftligt och muntligt. Om visselblåsaren begär det ska rapport kunna lämnas vid ett möte inom skälig tid. Visselblåsaren ska sedan ha rätt att få en bekräftelse på att rapporten är mottagen inom sju dagar från att rapporten mottogs och sedan skälig återkoppling om åtgärder som har vidtagits vid uppföljning av rapporten och om skälen för åtgärderna. Återkoppling ska normalt lämnas inom tre månader från det att bekräftelse på mottagande av rapporten har lämnats. Utredarna ska också kunna välja att återkoppla till visselblåsaren inom sju dagar i stället för att först bekräfta mottagandet. Slutligen ska rapporteringskanalerna utformas på sådant sätt att visselblåsaren informeras innan uppgift om visselblåsarens identitet kommer att lämnas ut. Undantag från detta får göras om information till visselblåsaren skulle försvåra uppföljningen av rapporten.

Kommuner, kommunala bolag, kommunala stiftelser och kommunala föreningar får dela rapporteringssystem. Dessa är inte begränsade till att dela vissa funktioner i systemet utan samtliga funktioner inkluderat kontakt med visselblåsare kan delas.⁵⁷ Av lagens ordalydelse synes följa att åtminstone en kommun behöver involveras i delningen och alltså att det inte räcker att två kommunala bolag avtalar om att dela på rapporteringssystem.

Arbetsgivare som vill undvika att arbetstagare slår larm externt bör vara måna om att ha väl utformade kanaler för rapportering internt⁵⁸ och att också uppmuntra intern rapportering och ta väl hand om den som rapporterar internt. En sådan kultur motverkar att arbetstagare slår larm externt.⁵⁹

Om arbetsgivaren inte lever upp till sin skyldighet att ha ett internrapporteringssystem kan facket vända sig till Arbetsmiljöverket, som är tillsynsmyndighet, för att försöka få verket att agera.

4.5.1 Personuppgiftsbehandling i rapporteringssystem

Inrättandet av internrapporteringssystem innebär normalt att personuppgifter kommer att behandlas i datorer. Det innebär i sin tur att dataskyddsförordningen (GDPR) blir tillämplig på personuppgiftsbehandlingen. Uppgifterna om visselblåsaren och om den som påstås vara ansvarig för ett missförhållande är integritetskänsliga.

Utöver dessa bestämmelser gäller bestämmelserna i 7 kap. visselblåsarlagen när personuppgifter behandlas i ett uppföljningsärende. Ett uppföljningsärende är ett ärende där ansvariga personer tar emot en rapport, har kontakt med visselblåsaren, bedöma om det som framgår av rapporten stämmer, lämna återkoppling till visselblåsaren och eventuellt överlämna uppgifter till någon annan för fortsatta åtgärder (1 kap. 8 § p. 4). I uppföljningsärendet får personuppgifter bara behandlas om de är nödvändiga för att genomföra dessa åtgärder (7 kap. 3 §). Uppenbart irrelevanta uppgifter för uppföljningen av en rapport ska raderas snarast möjligt (7 kap. 7 §). Övriga uppgifter ska raderas senast två år efter att uppföljningsärendet avslutades (7 kap. 8 §).

Det är bara de som utsetts för att omhänderta rapporteringssystemet enligt 5 kap. 5 § som får ha tillgång till uppgifterna (7 kap. 6 §). Uppgifterna får sedan lämnas ut om det är nödvändigt för att vidta åtgärder mot bakgrund av uppföljningsärendet, till exempel polisanmäla brott eller vidta arbetsrättsliga åtgärder mot någon som lämnat falsk information i ärendet. Uppgifterna får också behandlas för att det som framkommit ska kunna användas som bevisning i rättstvister eller annars med stöd i lag eller förordning (7 kap. 4 §). Slutligen får personuppgifterna behandlas för andra ändamål som inte är oförenliga med ändamål som uppgifterna samlades in för (7 kap. 5 §, se också artikel 5–6 dataskyddsförordningen). Om arbetsgivaren måste behandla uppgifter om brott för att kunna behandla uppföljningsärendet är detta tillåtet (5 § nationella dataskyddsförordningen).

De uppgifter som kommer att behandlas i rapporteringssystem är mycket integritetskänsliga, för både visselblåsaren och den berörde. Det kan få allvarliga konsekvenser om uppgifter läcker eller försvinner. Det är därför viktigt att det ställs krav på hög fysisk och digital säkerhet för uppgifterna. Exempel på saker som är viktiga att vi får klart för oss i förhandlingar om internrapporteringssystem är om arbetsgivaren avser att låta uppgifterna spridas till land utanför EU/EES⁶⁰, vilka som ska ha tillgång till uppgifterna och vilken åtkomstkontroll som görs samt att serverna som uppgifterna behandlas på står i inbrotts- och brandsäkra utrymmen

(artikel 25 GDPR). Användningen av pseudonymer i rapporteringssystemet är tänkbart, kryptering av uppgifterna när de lagras och användning av backup är närmast självklart (artikel 32 GDPR).

Om det finns ett dataskyddsombud hos arbetsgivaren kan det eventuellt ge användbar information. Dataskyddsombudet har som uppdrag att säkerställa att dataskyddsförordningen följs hos arbetsgivaren och kan i vissa fall driva frågor som också är viktiga för facket.

Om arbetsgivaren i personuppgiftsbehandlingen bryter mot dataskyddsförordningen eller visseblåsarlagen kan den registrerade begära skadestånd. Facket kan också vända sig till Integritetsskyddsmyndigheten för att försöka få myndigheten att agera.

4.5.2 Vad får ändras genom kollektivavtal?

Enligt 1 kap. 7 § visseblåsarlagen får central arbetstagarorganisation sluta (eller godkänna) kollektivavtal som avviker från 5 kap. 2–9 §§. Detta innebär att kraven på interna rapporteringskanaler kan anpassas efter förhållandena i en viss bransch, koncern eller hos en viss arbetsgivare. Anpassningarna måste dock hålla sig inom vad visseblåsardirektivet tillåter. Detta kallas ofta att det finns en EU-spärr för möjligheten att föra in undantag i kollektivavtal. Ett kollektivavtal som inte respekterar EU-spärren är ogiltigt i den delen.

Detta innebär förmodligen inte att man kan sluta kollektivavtal om att en arbetsgivare med 50 eller fler anställda inte behöver ha interna rapporteringskanaler.⁶¹ I princip samtliga arbetsgivare av den storleken utövar verksamhet som GDPR är tillämplig på och detta medför att direktivet kräver att rapporteringskanaler finns (artiklarna 2 och 8 visseblåsardirektivet samt bilagan del 1 J). Däremot kan det vara möjligt att inskränka rapporteringskanalernas användning till anställdas rapporter av överträdelser och motverkande av de i bilagan till visseblåsardirektivet uppräknade områdena. På så sätt kan kostnaderna för arbetsgivaren eventuellt hållas nere. Det finns dock andra fördelar för arbetsgivare att ha interna rapporteringskanaler. Till exempel kan detta medföra att rapporter hanteras med lämplig diskretion och att arbetsgivaren ges möjlighet att själv hantera missförhållanden utan att myndigheter blandas in mer än lagen kräver. Det är kollektivavtalsparterna själva som bevakar kollektivavtalets efterlevnad eftersom Arbetsmiljöverket inte har någon tillsynsrätt när parterna har ingått kollektivavtal om interna rapporteringskanaler. Om arbetsgivaren bryter mot kollektivavtal om interna rapporteringskanaler blir arbetsgivaren normalt skyldig att betala allmänt skadestånd till det kollektivavtalsbärande facket.

Utrymmet för att göra avsteg från lagen på ett sådant sätt att arbetsgivarens skyldigheter blir mindre verkar i allmänhet väldigt små. Direktivets krav angående interna rapporteringskanaler framgår främst av artiklarna 7–9. Se nästa sida för en översikt.

| Svensk bestämmelse | EU-spärr |
|---|---|
| <p>5 kap. 2 § Skyldighet att ha kanaler och förfaranden för verksamhetsutövare med fler än 50 arbetstagare.</p> | <p>Artiklarna 1 och 8 punkterna 1–4, 6 och 9 Arbetsgivare med fler än 50 arbetstagare är skyldiga att inrätta interna rapporteringskanaler inom direktivets tillämpningsområde. Kommuner med färre än 10 000 invånare kan dock undantas.</p> |
| <p>5 kap. 3 § Gemensamma kanaler och förfaranden i privat sektor – kommunikation med den rapporterande personen får inte läggas ut.</p> | <p>Artikel 8 p. 6 och artikel 9 p. 1 Verksamhetsutövare inom den privata sektorn med 50 till 249 arbetstagare får dela resurser med avseende på mottagandet av rapporter och utredningar som ska genomföras. Detta påverkar inte skyldigheterna att upprätthålla konfidentialitet, ge återkoppling och åtgärda rapporterade överträdelser.</p> |
| <p>5 kap. 4 § Gemensamma kanaler och förfaranden i kommunal verksamhet är tillåtna</p> | <p>Artikel 8 p. 9 Gemensamma kanaler och förfaranden i kommunal verksamhet är tillåtna.</p> |
| <p>5 kap. 5 § Verksamhetsutövaren ska utse oberoende personer eller enheter som ska ta emot rapporter och ha kontakt med visselblåsare, följa upp det som rapporterats och lämna återkoppling. De ska vara anställda hos verksamhetsutövaren eller hos någon som anlitas för just omhändertagande av rapporteringskanalerna.</p> | <p>Artikel 9 p. 1c En opartisk person eller oberoende avdelning ska utses som behörig att följa upp rapporter, som kan vara samma person eller avdelning som den som tar emot rapporterna och som kommer att ha kontakt med den rapporterande personen och, när så är nödvändigt, be om ytterligare information från och lämna återkoppling till visselblåsaren.</p> |
| <p>5 kap. 6 § Hela rapporteringssystemet ska dokumenteras.</p> | <p>Artikel 7 p. 3 och artikel 9 p. 1 g) Verksamhetsutövaren ska lämna lämplig information om intern rapportering.</p> |
| <p>5 kap. 7 § Utformning Arbetstagare, volontärer, praktikanter, inhyrda, inlånade, uppdragstagare med flera ska kunna rapportera i systemet.</p> | <p>Artikel 8 p. 2 Rapporteringskanalerna ska vara tillgängliga för arbetstagare och får vara tillgängliga även för andra.</p> |
| <p>5 kap. 8 § Utformningen Visselblåsaren ska kunna rapportera skriftligt, muntligt eller vid ett fysiskt möte. Visselblåsaren ska få bekräftelse inom sju dagar och återkoppling inom tre månader. Visselblåsaren ska informeras innan uppgift om personens identitet lämnas ut.</p> | <p>Artikel 9 Visselblåsaren ska kunna rapportera skriftligt, muntligt eller vid ett fysiskt möte. Visselblåsaren ska ha rätt till bekräftelse inom sju dagar och återkoppling inom högst tre månader. Artikel 16 p. 3 – Visselblåsaren ska informeras innan uppgift om personens identitet lämnas ut.</p> |
| <p>5 kap. 9 § Verksamhetsutövaren ska lämna tydlig och lättillgänglig information om hur rapportering ska göras via interna och externa rapporteringskanaler eller till EU:s organ, samt om grundlagsskyddet för meddelarfrihet med mera</p> | <p>Artikel 7 p. 3 och artikel 9 p. 1 g) Verksamhetsutövaren ska lämna lämplig information om intern rapportering.</p> |

4.5.3 Om reglerna om rapporteringssystem inte följs

Om en arbetsgivare bryter mot bestämmelser om rapporteringssystem som finns i ett kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av kan facket begära allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrottet. Om regler om rapporteringssystem inte finns i ett kollektivavtal med arbetsgivaren kan facket inte få skadestånd för att regler om rapporteringssystem inte följs.

Arbetsmiljöverket och i vissa fall Integritetsskyddsmyndigheten har tillsyn över rapporteringssystemen enligt lagen (3 kap. 1 § visseblåsarförordningen, 10 kap. 1–5 §§ visseblåsarlagen och 3 § nationella dataskyddsförordningen).

Arbetsmiljöverket har tillsyn över tillämpningen av visseblåsarlagen och Integritetsskyddsmyndigheten har tillsyn över tillämpningen av GDPR. Båda myndigheterna har externa rapporteringskanaler för missförhållanden (bilagan till visseblåsarförordningen). Arbetsmiljöverket inte har någon tillsyns rätt när parterna har ingått kollektivavtal om interna rapporteringskanaler. Om arbetsgivaren bryter mot kollektivavtal om interna rapporteringskanaler blir arbetsgivaren normalt skyldig att betala allmänt skadestånd till det kollektivavtalsbärande facket.

4.6 Vad gäller om medlemmen inte är skyddad enligt visseblåsarlagen?

Visseblåsarlagen ger ett skydd till den som uppfyller lagens krav. Om en visseblåsar inte har visseblåsarlagens skydd betyder det inte alltid att visseblåsaren saknar skydd. Vid sidan av visseblåsarlagen finns det andra lagar som kan skydda medlemmarna (1 kap. 4 och 5 §§ visseblåsarlagen och avsnitt 3.1). I offentlig verksamhet finns ett starkt skydd genom 2 kap. 1 § RF (avsnitt 3.2) och genom meddelarfriheten (avsnitt 3.3–3.4). Meddelarfriheten gäller också i vissa offentligt finansierade privata verksamheter (avsnitt 3.5).

Näst intill alla arbetstagare är också skyddade av LAS. Vid kontakter mellan medlemmen och hans fackförbund kan skyddet för föreningsrätten i 7–9 §§ MBL gälla.

5. Plikt att visseblåsa

I vissa situationer kan arbetstagare ha en plikt att anmäla missförhållanden inom den egna verksamheten. Om det råder missförhållanden i en verksamhet kan arbetstagaren ibland behöva berätta detta för närmaste chef som en följd av lojalitetsplikten, till exempel om det gäller arbetsmiljörisker eller om arbetsgivarens egendom eller verksamhet riskerar att skadas.⁶² I vissa verksamheter föreligger dessutom en skärpt anmälningsplikt.

5.1 Lex Maria

I hälso- och sjukvården⁶³ gäller anmälningsplikt för händelser som lett till eller kunnat leda till en vårdskada (6 kap. 4 § patientsäkerhetslagen). Anmälan ska ske till vårdgivaren⁶⁴ som sedan måste rapportera vidare till Inspektionen för vård och omsorg (IVO). I psykiatrisk tvångsvård och rättspsykiatrisk vård gäller anmälningsplikt för alla skador oavsett om det rör sig om vårdskador eller inte. Vårdskador är skador, lidande och sjukdomar som hade kunnat undvikas om sjukvården hade vidtagit andra åtgärder än de som vidtog. Om vårdgivaren har anvisat en särskild ordning för lex Maria-anmälningar ska den normalt användas.

Anmälningsplikt gäller för sjukvårdspersonal vilket bland annat inkluderar personal som lämnar rådgivning i sjukvårdsfrågor på telefon och apotekspersonal som tillverkar eller expedierar läkemedel eller lämnar råd och upplysningar (1 kap. 4 § patientsäkerhetslagen).

5.2 Lex Sarah

Inom socialtjänsten och den tvångsvård som bedrivs av Statens institutionsstyrelse (Sis) gäller anmälningsplikt angående missförhållanden och påtagliga risker för missförhållanden som angår de som exempelvis får vård eller hjälp av socialtjänsten eller Sis (14 kap. 3 § socialtjänstlagen). Anmälan medför att den som bedriver verksamheten måste starta en utredning av missförhållandet. I fråga om privata utövare ska de i sin tur anmäla till socialnämnden (14 kap. 5-7 §§).

I privat verksamhet ska anmälan göras till arbetsgivaren. Hos Sis görs anmälan till ledningen och i annan verksamhet görs anmälan till den ansvariga socialnämnden. Om arbetsgivaren har anvisat en särskild ordning för lex Sarah-anmälningar ska den normalt användas.

6. Visselblåsning lagstiftning på finansmarknadsområdet

På finansmarknaden finns det krav på visselblåsarsystem i flera olika regelverk. Många verksamheter på detta område omfattas av sektorsspecifik lagstiftning med krav på att ha interna visselblåsarfunktioner. Det gäller bland annat fondbolag, finansiella företag, företag inom värdepappersmarknaden, såsom värdepappersbolag och börser, kreditinstitut, bank- eller finansieringsrörelser och vissa värdepappersrörelser.

6.1 Förhållandet mellan visselblåsarlagen och sektorspecifik lagstiftning

Nedan beskrivs hur visselblåsarlagen förhåller sig till den sektorspecifika lagstiftningen. Dels när det gäller kravet på interna rapporteringskanaler, dels när det gäller skyddet för visselblåsare.

6.1.1 Interna rapporteringskanaler

När det gäller reglering om interna rapporteringskanaler och förfaranden så har den sektorsspecifika regleringen på finansmarknaden företräde framför visselblåsarlagen. Men bestämmelserna i visselblåsarlagen om interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning och bestämmelserna om behandling av personuppgifter, dokumentation, bevarande och rensning av rapporter samt tystnadsplikt kompletterar den sektorsspecifika regleringen om denna saknar motsvarande bestämmelser. Läs mer i propositionen Genomförande av visselblåsardirektivet (prop. 2020/21:193 s 131 ff).

Notera dock att visselblåsarlagens bestämmelser om interna rapporteringskanaler och förfaranden inte gäller för verksamhetsutövare med färre än 50 anställda. Därför behöver dessa bestämmelser inte komplettera den sektorsspecifika lagstiftningen när det gäller sådana mindre verksamhetsutövare.

6.1.2 Skyddet för visselblåsaren

Skyddet för rapporterade personer i visselblåsarlagen ska gälla parallellt med andra skyddsregler, till exempel sådana som finns i sektorsspecifik lagstiftning på finansmarknadsområdet.

6.2 Visselblåsning på finansmarknadsområdet

Ett flertal olika regelverk på finansmarknadsområdet innehåller krav på verksamhetsutövare att tillhandahålla interna rapporteringskanaler för att kunna rapportera om misstänkta överträdelser av bestämmelser som rör verksamheten. De flesta aktörer i finansbranschen omfattas av penningtvättsregelverket som innehåller ett flertal bestämmelser om rapporteringssystem och skydd för visselblåsare. Både i penningtvättsregelverket och förordningen om marknadsmissbruk finns det ett skydd mot repressalier. Skyddet för rapporterade personer i visselblåsarlagen gäller parallellt med dessa skyddsregler.

Några av de regelverk som innehåller skrivelser om visselblåsning:

- Förordning om marknadsmissbruk 596/2014 (marknadsmissbruksförordning), skäl (74) och artikel 32.
- Lagen (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism, 6 kap. 4–5 §§ samt 6a kap. 1–4 §§.
- Lagen (2007:528) om värdepappersmarknaden, 8 kap 4 a § och 4b §.
- Lagen (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse, 6 kap. 2 a och 2 b §§.
- Lagen (2004:46) om värdepappersfonder, 2 kap. 17 d § och 17 e §.
- Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2017:11) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism, 6 kap. 18 §.

6.2.1 Visselblåsning i penningtvättsregelverket

Det mest långtgående regelverket på finansmarknadsområdet om visselblåsning är lagen (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism.

Verksamhetsutövare som omfattas av penningtvättsregelverket måste tillhandahålla interna rapporteringssystem för att det ska gå att rapportera misstänkta överträdelser av penningtvättsregelverket. Verksamhetsutövaren ska se till att rapporteringssystemet skyddar företagets information från åtkomst av obehöriga, förhindra att informationen förvanskas eller förstörs och säkerställa att informationen är tillgänglig när den behövs. Företaget ska säkerställa att rapporteringssystemet är utformat så att uppgifter kan lämnas anonymt.

Finansinspektionen har i sina föreskrifter etablerat en miniminivå för hur ett internt visselblåsningssystem ska vara utformat men det kan anpassas till varje företag. Det kan för en mindre aktör röra sig om en brevlåda och i andra fall om ett mer avancerat it-baserat system. Det måste dock säkerställas att det går att lämna uppgifter anonymt. Visselblåsningssystemet avser bara rapportering om misstankar som avser företagets egna överträdelser av penningtvättsregelverket.

De som skyddas av visselblåsarreglerna i penningtvättsregelverket är anställda, uppdragstagare och andra som på liknande grund deltar i verksamheten. Här inkluderas också inhyrd personal från bemanningsföretag som arbetar hos verksamhetsutövaren och praktikanter som deltar i arbetet som en del av sin utbildning. Även deltagare i s.k. arbetsmarknadspolitiska program kan omfattas under förutsättning att de, i det enskilda fallet, kan anses delta i arbetet på liknande grund som den som är anställd.

Det finns också i penningtvättsregelverket ett skydd mot repressalier för att visselblåsaren har gjort en anmälan i systemet. Som repressalier räknas här bland annat sådana mer ingripande åtgärder som avskedande, uppsägning och omplacering. Även annat omfattas, till exempel fråntagande av arbetsuppgifter, orimligt hög arbetsbelastning, försämrade förmåner, andra negativa förändringar av anställningsförhållandena, trakasserier, oberättigat dåliga vitsord, tillrättavisande utskällningar och utfrysning på arbetsplatsen.

En verksamhetsutövare kan bli skadeståndsskyldig om den utsätter en visselblåsare för repressalier

6.2.2 Extern rapportering till Finansinspektionen

Finansinspektionen är en så kallad behörig myndighet och ska genom en extern rapporteringskanal och förfaranden för rapportering och uppföljning ta emot, följa upp och lämna återkoppling på rapporter om missförhållanden. En sådan rapport ska avse en konkret misstanke om att ett handlande av ett företag eller person brutit mot ett regelverk som omfattas av Finansinspektionens ansvarsområde.

6.3 Hur vet jag om jag ska visselblåsa enligt det sektorsspecifika regelverket eller enligt visselblåsarlagen?

Det kan ibland vara svårt att veta hur ett visst missförhållande ska rapporteras. Det kan vara flera olika omständigheter i samma "ärende". Det ankommer på verksamhetsutövaren, i normalfallet arbetsgivaren, att vara tydlig med hur rapporteringssystem ska användas. Vanligtvis finns det bara ett rapporteringssystem hos arbetsgivaren. Som nämnts ovan finns det en hierarki mellan visselblåsarlagen och det sektorsspecifika regelverket gällande kravet på interna rapporteringskanaler som sammanfattningsvis innebär att det sektorsspecifika regelverket har företräde och att visselblåsarlagen enbart kompletterar detta.

Arbetsgivaren ska tydligt informera om hur visselblåsning ska gå till både utifrån det sektorsspecifika regelverket och utifrån det som gäller enligt visselblåsarlagen.

Finansinspektionen informerar om hur extern rapportering sker till myndigheten.

Är du fortfarande osäker kan du vända dig till Finansförbundet för ytterligare vägledning.

Förkortningar

| | |
|---|---|
| Arbetsmiljölagen | Arbetsmiljölagen (1977:1160) |
| Dataskyddsförordningen (GDPR) | Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning) |
| EU:s rättighetsstadga | Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna |
| Europakonventionen | Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna |
| Förtroendemannalagen | Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen |
| Lagen om anställningsskydd (LAS) | Lagen (1982:80) om anställningsskydd |
| Medbestämmandelagen (MBL) | Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet |
| Nationella dataskyddsförordningen | Förordning (2018:219) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning |
| Offentlighets- och sekretesslagen (OSL) | Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) |
| Patientsäkerhetslagen | Patientsäkerhetslag (2010:659) |
| Socialtjänstlagen | Socialtjänstlag (2001:453) |
| Visselblåsardirektivet | Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1936 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten |
| Visselblåsarförordningen | Förordning (2021:949) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden |
| Visselblåsarlagen | Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden |

Slutnoter

- 1 Jämför 2 § lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (visselblåsarlagen) och pt. 1-4 Recommendation CM/Rec(2014)7 of the Committee of Ministers to member States on the protection of whistleblowers.
- 2 För mer om motstående intressen se SOU 2020:38 s. 116.
- 3 Angående detta och kommande två stycken se SOU 2014:31 s. 57 f och prop. 2015/16:128 s. 10 f.
- 4 Guja mot Moldavien, ansökan nr. 14277/04 pt. 46.
- 5 Larsson, Per, Skyddet för visselblåsare i arbetslivet, s. 42–45.
- 6 <https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/leif-kavestad-blev-av-med-jobbet-nu-hyllas-hans-civilkurage-6556663>; <https://www.nyteknik.se/digitalisering/byggbranschen-fuskar-med-fukten-6450612>; <https://www.arbetsarskydd.se/arbetsmiljo/omstridd-inspektor-nomineras-till-pris-for-civilkurage-6571495>; <https://www.arbetsarskydd.se/arbetsmiljo/han-kampar-mot-sjuka-hus-6571494>; AD 2003 nr 51. Hämtningsdatum för webbsidorna 2022-03-08.
- 7 AD 1983 nr 46.
- 8 Se för diskussioner och olika slutsatser i frågan Lerwall, Lotta, Fristående skolor och regeringsformen – om innebörden av ”det allmänna”, FT 2013 s. 265–280, s. 276–280; Bull, Mötes- och demonstrationsfriheten, s. 355–363; Landelius, Ann-Charlotte, Insynen i kommunala företag, SvJT 1999 s. 48–66, s. 51 f; Jermsten, Henrik, Regeringsformen (1974:152) 2 kap., Lexino 2021-06-01 (JUNO); Örnberg, Åsa, Kommunal verksamhet genom privaträttsliga subjekt, Jure förlag AB, Stockholm, 2014, s. 69–76.
- 9 JO 2019/20 s. 294 (dnr 410–2017).
- 10 JO 2019/20 s. 259 (dnr 6024–2017) med hänvisningar.
- 11 JO 2019/20:JO1 s. 247.
- 12 Se t.ex. AD 2003 nr 51.
- 13 AD 2003 nr 51.
- 14 JO 2019/20 s. 259 (dnr 6024–2017) med hänvisningar.
- 15 Jfr JO 2010/11 s. 622.
- 16 Se till exempel AD 1982 nr 33 och AD 2012 nr 25.
- 17 Exempelvis i AD 2012 nr 25 och Palomo Sánchez m.fl. mot Spanien ansökan nr. 28955/06, 28957/06, 28959/06 och 28964/06 pt. 76.
- 18 AD 2012 nr 25.
- 19 AD 1986 nr 95.
- 20 AD 2005 nr 124, AD 2006 nr 103.
- 21 Jfr AD 1967 nr 26.
- 22 AD 2011 nr 35 och AD 2011 nr 36.
- 23 AD 1982 nr 110.
- 24 Artikel 11 ramdirektivet om arbetsmiljö 89/391/EEG. Jfr också skäl 21 till visselblåsardirektivet.
- 25 Detta är en följd av artikel 25.2 som anger att genomförandet av visselblåsardirektivet inte får utgöra skäl att sänka skyddsnivån för visselblåsare i förhållande till vad som tidigare gällt i medlemsstaten. Den nya lagen måste därför tolkas som att den har minst lika hög skyddsnivå som den äldre lagen, se 1 kap. 1 § äldre visselblåsarlagen.
- 26 Prop. 2020/21:193 s. 268.
- 27 Prop. s. 286.
- 28 För en uppdaterad förteckning över myndigheterna och deras ansvarsområden hänvisas till bilagan till förordning (2021:949) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.
- 29 Prop. s. 287. Det kan möjligen ifrågasättas om det innebär ett effektivt genomförande av direktivet om förarbetsuttalandet ges genomslag i rättstillämpningen.
- 30 Prop. s. 287.
- 31 Enligt förarbetena ska begreppen ha samma innebörd som i 10 kap. miljöbalken, prop. s. 287.
- 32 Prop. s. 288.
- 33 Prop. s. 289.
- 34 Prop. s. 290.
- 35 Prop. s. 282.
- 36 Prop. s. 67 f., jfr skäl 93. Skäl 93 indikerar visserligen uttrycket prima facie att bevislättnad kan föreligga även i andra avseenden.
- 37 Prop. s. 276.
- 38 Se till exempel NJA 2014 s. 221.
- 39 Se definitionen av rapporterande person i 1 kap. 8 §. Jfr Öman, Sören, Visselblåsarlagen – En kommentar, kommentaren till 2 kap. 3 §, JUNO, version 1 [2021-12-20].
- 40 Det verkar visserligen ha förutsatts av regeringen att det finns ett visst utrymme för att någon anses vara rapporterande person utan att faktiskt delta i lämnandet av information, prop. s. 86 f.
- 41 Prop. s. 82. Öman anger dock att så länge som en rapport görs så måste inte just den inhämtade informationen ingå i rapporten för att ansvarsfrihet ska inträda, Öman, kommentaren till 2 kap. 3 §.
- 42 Prop. s. 278.
- 43 Propositionen resonerar som att repressaliebegreppet ska förstås analogt med diskrimineringslagen.
- 44 Prop. s. 279 f.
- 45 Jfr också artikel 11 ramdirektivet om arbetsmiljö och skäl 21 till visselblåsardirektivet.
- 46 Prop. s. 87 och 279.
- 47 I fråga om nära vänner se Öman, kommentaren till 3 kap. 1 §.
- 48 Prop. 2020/21:193 s. 90.
- 49 Prop. s. 278.
- 50 Propositionen resonerar som att repressaliebegreppet ska förstås analogt med diskrimineringslagen.
- 51 Prop. 2020/21:193 s. 279. Se också artikel 3.4 och skäl 45 i visselblåsardirektivet. Jfr dock Öman, kommentaren till 3 kap. 2 § som förefaller anse att lagtexten i 1 kap 2 och 8 §§ samt 4 kap. medför att en rapport ska ha skett för att skydd enligt 3 kap 2 § ska inträda och att detta väger tyngre än uttalandet i regeringens författningskommentar.
- 52 Prop. 2020/21:193 s. 90 f., SOU 2020:38 s. 201, skäl 45 till direktivet.
- 53 Se hänvisningarna i not XXX (föregående not). Eftersom direktivet inom sitt tillämpningsområde inte får leda till försämringar av skyddet för visselblåsare i nationell rätt kan rättsligt komplicerade situationer uppstå vid rapportering av överträdelse eller motverkande av EU-rätten, se artikel 3.4 och 25 tillsammans med 6 § äldre visselblåsarlagen.
- 54 Jfr Malmberg, Jonas m.fl., Medbestämmandelagen – en kommentar, kommentaren till 7 §, JUNO, 2018-08-29.
- 55 Prop 2020/21:193 s 284. Det förefaller kanske märkligt att kollektivavtalade frister inte skulle ersätta medbestämmandelagens om kollektivavtal finns. Det är dock en naturlig tolkning av lagtexten eftersom ingen hänvisning sker till 4 § medbestämmandelagen och på grund av formuleringen på det hänvisade stället i propositionen. Det är möjligt att verksamhetsutövaren ska anses ha en rättighet som skyddas av lagen i 3 kap. 8 § vilket skulle göra avtal som inskränker den rättigheten ogiltiga enligt 1 kap. 6–7 §§. Öman berör inte frågan uttryckligen i sin kommentar till visselblåsarlagen, Öman, kommentaren till 2 kap. 3 §. Ericsson och Gärde verkar ha gjort denna bedömning angående diskrimineringslagens liknande reglering, Ericsson, Bo, Gärde, Stellan, Preskription i arbetsrätten – En vägledning för praktiker, 4 U, 2020, Norstedts juridik, Visby, s. 217 f. Jfr dock Fransson/Stüber som gjort en annan bedömning i fråga om diskrimineringslagens reglering, Fransson, Susanne, Stüber, Eberhard, Diskrimineringslagen – En kommentar, kommentaren till 6 kap. 4 §, JUNO version 3 [2021-06-18].
- 56 Prop. 2020/21:193 s. 293 f.
- 57 Prop. 2020/21:193 s. 145.
- 58 Jfr 4 kap. 5 §.
- 59 Larsson, s. 42.
- 60 Se artikel 44–46 dataskyddsförordningen angående överföring utanför EU/EES. Det är lätt att missa att sådan sker i vissa molntjänster. Om problem med detta uppstår bör vi ta reda på så mycket som möjligt om överföringen och sedan samråda med IMY och/eller arbetsgivarens dataskyddsombud. Kommissionen kan i vissa fall besluta att överföring får ske till visst land. I skrivande stund finns en sammanställning av sådana beslut på https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/international-dimension-data-protection/adequacy-decisions_en.
- 61 Möjligen kan det vara tillåtet avseende kommuner med fler än 50 anställda men färre än 10 000 invånare, se artikel 8 pt. 9 visselblåsardirektivet.

62 3 kap. 4 § arbetsmiljölagen.

63 Med hälso- och sjukvård avses i patientsäkerhetslagen verksamhet som omfattas av hälso- och sjukvårdslagen (2017:30), tandvårdslagen (1985:125), lagen (2001:499) om omskärelse av pojkar, lagen (2018:744) om försäkringsmedicinska utredningar, lagen (2019:1297) om koordineringsinsatser för sjukskrivna patienter, lagen (2021:363) om estetiska kirurgiska ingrepp och estetiska injektionsbehandlingar samt verksamhet inom detaljhandel med läkemedel enligt lagen (2009:366) om handel med läkemedel.

64 Med vårdgivare avses patientsäkerhetslagen statlig myndighet, region och kommun i fråga om sådan hälso- och sjukvård som myndigheten, regionen eller kommunen har ansvar för samt annan juridisk person eller enskild näringsidkare som bedriver hälso- och sjukvård.



Tjänstemännens centralorganisation
Linnégatan 14, 114 94 Stockholm
Tel 08-782 91 00, tco.se

