

En handbok från TCO

# Handbok för visselblåsning



# Innehåll

<b>Förord</b> .....	<b>4</b>
<b>Inledning</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Vad är visseblåsning?</b> .....	<b>6</b>
Yttrandefrihet i arbetslivet.....	6
Meddelarfrihet och meddelarskydd .....	6
Ny visseblåsarlag 2021.....	7
Vad är nytt? .....	7
Vilka omfattas av skyddet i lagen? .....	8
Visseblåsare har ansvarsfrihet med den nya lagen .....	8
<b>2. När en medlem vill visseblåsa.</b> .....	<b>9</b>
Ställ inte för specifika frågor om missförhållandet.....	9
Är det en fråga för visseblåsning eller inte?.....	9
Man ska komma över informationen i sitt arbete.....	9
Frågor om egna arbetsförhållanden och arbetsvillkor skyddas oftast inte av visseblåsarlagen .....	9
Det ska finnas ett allmänintresse .....	10
För brott mot vissa EU-regler krävs inget allmänintresse .....	10
Man måste kunna peka på faktiska förhållanden .....	11
I vissa fall är man skyldig att anmäla missförhållandet.....	11
Visseblåsaren får inte begå brott.....	11
Steg-för-steg-guide: är det en fråga för visseblåsning? .....	12
<b>Tre sätt att visseblåsa</b> .....	<b>13</b>
Intern rapportering .....	13
Extern rapportering.....	14
Offentliggörande .....	15
Steg-för-steg-guide: hur ska man visseblåsa?.....	16
<b>Vad händer när någon har visseblåst?</b> .....	<b>17</b>
Intern rapportering .....	17
Extern rapportering.....	17
<b>3. När en medlem straffas eller hindras</b> .....	<b>18</b>
<b>Visseblåsaren och personer i hans närhet får inte straffas eller hindras</b> 18	
Brott mot visseblåsarlagen kan ge rätt till skadestånd .....	18
<b>Stötta en medlem som har straffats eller hindrats</b> .....	<b>18</b>
Steg-för-steg-guide: kan medlemmen ha rätt till skadestånd? .....	19

<b>4. När facket är motpart till arbetsgivaren i visselblåsarfrågor.....</b>	<b>21</b>
Kraven på arbetsgivare i visselblåsarlagen .....	21
Arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare .....	22
Arbetsgivare med 50 eller fler arbetstagare .....	23
Förhandling om att införa internrapporteringsystem .....	24
Kan man ingå kollektivavtal om visselblåsning?.....	25
Om arbetsgivaren inte lever upp till sina skyldigheter.....	25
<b>Vidare läsning .....</b>	<b>26</b>
Fördjupning till handbok för visselblåsning.....	26

**Kontakt**

Lise Donovan, jurist på TCO. lise.donovan@tco.se  
Publicerad under hösten 2022.

Handboken är baserad på Fördjupning till handbok för  
visselblåsning, av doktorand Erik Grahn i samarbete med TCO.



## Förord

När den nya visselblåsarlagen började gälla i december 2021 var det ett steg mot att stärka skyddet för visselblåsare. Fler ska kunna och våga visselblåsa om missförhållanden på jobbet.

I ett demokratiskt och fritt samhälle är möjligheten att slå larm om missförhållanden en viktig del av yttrandefriheten. Att enskilda vågar slå larm kan också hjälpa arbetsgivare att upptäcka problem i verksamheten.

Den nya lagen är dock omfattande och detaljerad. Det kan göra det svårt för den som vill visselblåsa att förstå hur man ska göra för att rapportera missförhållanden korrekt, och därmed få lagens skydd mot exempelvis repressalier. Det innebär att det blir än viktigare att det finns ett stöd som gör det lättare att förstå hur man gör för att få skydd av lagen.

De fackliga organisationerna har en viktig roll att spela här. Speciellt i att stödja fackligt förtroendevalda, ombudsmän och andra personer som möter medlemmar som antingen vill visselblåsa eller har frågor om hur det går till.

Som en del i detta har TCO tagit fram denna handbok: *Handbok för visselblåsning*. På så vis hoppas vi bidra till att stärka kunskapen hos fackliga representanter och att få fler som upptäcker missförhållanden att visselblåsa.



A handwritten signature in black ink that reads "Therese Svanström". The signature is fluid and cursive.

Therese Svanström  
Ordförande TCO

# Inledning

Den 17 december 2021 trädde lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden i kraft: visseblåsarlagen. Med anledning av den nya lagen ger TCO ut den här handboken för fackligt förtroendevalda, ombudsmän och andra grupper inom TCO:s medlemsförbund som ett stöd i frågor om visseblåsning.

Tanken är att handboken ska

- ge en övergripande bild av reglerna kring visseblåsning
- vara ett praktiskt stöd i möten med medlemmar som vill slå larm om missförhållanden
- vara ett praktiskt stöd i diskussioner eller förhandlingar om visseblåsarfrågor med en arbetsgivare.

Handboken utgår främst från relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare, eftersom det oftast är denna relation som aktualiseras när man ska stötta en medlem som vill visseblåsa. Även andra personer än arbetstagare kan dock vara visseblåsare och ha lagens skydd, till exempel arbetssökande, praktikanter, volontärer och egenföretagare som söker eller utför uppdrag.

## 1. Vad är visseblåsnng?

Visseblåsnng handlar om att slå larm om missförhållanden som man stöter på i sitt arbete. Det kan till exempel handla om miljöfarligt material som inte hanteras på rätt sätt, korruption eller att människors liv eller hälsa riskeras.

### Yttrandefrihet i arbetslivet

Rätten att visseblåsa – att rapportera eller offentliggöra information – är en aspekt av yttrandefriheten. Denna skyddas i både svenska lagar och internationell rätt. Offentliganställda har ett mycket starkt skydd för yttrandefriheten. Även privatanställda har rätt till yttrandefrihet, men den är mer begränsad.

Men varken yttrandefriheten eller rätten att visseblåsa är absolut. Till exempel är arbetsgivares intresse av att hemlighålla information om sin verksamhet skyddad i vissa fall och man får inte sprida känsliga uppgifter om till exempel patienter.

### Meddelarfrihet och meddelarskydd

**Meddelarfrihet** innebär att alla, såväl offentlig- som privatanställda, har rätt att ta kontakt med media med utgivningsbevis (hit hör de flesta tidningar, TV och radio) för att lämna uppgifter för publicering. Det följer av de två grundlagarna tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. Den som lämnar uppgifter har rätt att vara anonym, vilket innebär att den som tar emot uppgifterna inte får avslöja vem som lämnat dem.

**Tänk på!** Meddelarskyddet är olika beroende på om man är offentlig- eller privatanställd.

Anställda inom offentlig sektor har ett extra starkt skydd, så kallat **meddelarskydd**. Inom offentlig sektor råder nämligen efterforskningsförbud, vilket innebär att arbetsgivaren inte får försöka ta reda på vem som har lämnat en uppgift till media. Meddelarskyddet ger även offentliganställda skydd mot

repressalier, det vill säga arbetsgivaren får inte straffa den som använder sig av sin meddelarfrihet och lämnar ut information. Detta gäller personer som är anställda inom stat, kommun eller region samt personer som är anställda inom vissa privata, skattefinansierade verksamheter (vård, skola och omsorg). Det gäller även i vissa fall för anställda i kommunala bolag.

Meddelarskyddet gäller inte övriga anställda inom den privata sektorn och inte heller inom statliga bolag.

Inom den privata sektorn är yttrandefriheten begränsad av den lojalitetsplikt som anställda har i förhållande till sin arbetsgivare, det vill säga att man inte får säga eller göra sådant som kan skada arbetsgivaren.

**Meddelarskyddet** inskränks inte av den nya visselblåsarlagen. Man har alltså samma rätt som tidigare att lämna uppgifter direkt till media.

### Ny visselblåsarlag 2021

Skydd för visselblåsare är inte nytt i svensk lagstiftning, men regelverket förändrades på flera sätt genom den nya lagen, som har sitt ursprung i ett EU-direktiv, som började gälla den 17 december 2021.

#### Vad är nytt?

Arbetstagare har även tidigare varit skyddade mot att straffas för att de slår larm om missförhållanden, det som i lagen kallas skydd mot repressalier. Men den nya lagen har förstärkt skyddet för visselblåsare, på bland annat följande sätt:

- Arbetstagare hos arbetsgivare med 50 eller fler arbetstagare ska kunna slå larm via särskilda kanaler som arbetsgivaren ska tillhandahålla.
- Vissa myndigheter är skyldiga att ha särskilda externa rapporteringskanaler där man kan slå larm.
- Rapporter om missförhållanden ska tas om hand på vissa fastslagna sätt och de som tar emot rapporterna har i regel tystnadsplikt.
- Uppgifter om visselblåsarens identitet och den som berörs av larmet ska skyddas, åtminstone så länge larmet utreds.
- Visselblåsaren kan i många fall bryta mot sin tystnadsplikt och slå larm om informationen utan att straffas.
- Även personer som hjälper eller är anhöriga till visselblåsaren är skyddade mot repressalier.

Alla dessa punkter utvecklas i de kommande kapitlen.

### Vilka omfattas av skyddet i lagen?

De som slår larm kallas i lagen "rapporterande personer". Det kan vara

- anställda
- arbetssökande
- volontärer
- praktikanter
- inhyrd arbetskraft och anställda hos entreprenörer
- egenföretagare som söker eller utför uppdrag
- styrelseledamöter och andra som tjänstgör i ett ledningsorgan

I den här handboken används ordet *visselblåsare* i stället för *rapporterande person*.

I lagen används *verksamhetsutövare* för att benämna den som missförhållandet råder hos, eftersom verksamhetsutövaren inte alltid är visselblåsarens arbetsgivare. Här i handboken kommer det fortsättningsvis att stå *arbetsgivare* i stället, eftersom den vanligaste situationen när en medlem vill ha råd och stöd är att missförhållandet finns hos arbetsgivaren.

### Visselblåsare har ansvarsfrihet med den nya lagen

Den ena delen av skyddet som finns i visselblåsarlagen är att den som slår larm har **ansvarsfrihet** (den andra är skydd mot repressalier och hindrade åtgärder). Det innebär att visselblåsaren bara i undantagsfall behöver ansvara för att ha brutit mot en tystnadsplikt som hen har enligt en lag eller sitt anställningsavtal, när informationen har lämnats i en rapport om ett missförhållande. För att få ansvarsfrihet måste visselblåsaren ha haft skälig anledning att anta att rapporteringen av den tystnadspliktsskyddade informationen var nödvändig för att avslöja missförhållandet. Man får alltså inte bryta mot tystnadsplikt om det inte behövs för att avslöja missförhållandet.



#### VISSELBLÅSAREN FÅR

- ✓ Lämna ut *information* som omfattas av tystnadsplikt (som till exempel följer av anställningsavtalet eller offentlighets- och sekretesslagen).
- ✓ Överträda bestämmelser som gäller inhämtande av information hos arbetsgivaren om inhämtandet bedöms nödvändigt för att avslöja ett missförhållande.



#### VISSELBLÅSAREN FÅR INTE

- ✗ Lämna ut *handlingar* som omfattas av tystnadsplikt.
- ✗ Bryta en *kvalificerad* tystnadsplikt. Se lista på dessa i avsnitt 3.3 i TCO:s *Fördjupning till handbok för visselblåsning*.
- ✗ Begå brott när hen inhämtar information.
- ✗ Lämna ut information om försvarsuppfindingar som omfattas av tystnadsplikt.



## 2. När en medlem vill visselblåsa

Det här kapitlet fokuserar på hur en medlem går till väga för att slå larm och hur du som ombudsman eller förtroendevald kan bistå.

Bygg grundkunskap med informationstexterna om reglerna kring vad man kan visselblåsa om och hur man ska gå till väga, och använd sedan steg-för-steg-guiderna när du ska stötta en medlem i ett skarpt läge.

### Ställ inte för specifika frågor om missförhållandet

Fackförbunden har en viktig roll att spela som rådgivare, och visselblåsarlagen förbjuder arbetsgivare att straffa en arbetstägare för att hen samråder med facket om visselblåsning.

För att visselblåsaren inte ska förlora sitt skydd bör man dock inte fråga mer än nödvändigt. Man behöver förstå sakområdet, bland annat för att leda visselblåsaren till rätt rapporteringskanal, men gå inte in på detaljer. Denna försiktighetsåtgärd beror på att om visselblåsaren berättar detaljerat om missförhållandet för facket *kan* det komma att betraktas som att visselblåsaren slår larm i form av ett offentliggörande till facket. Att detta skulle drabba en visselblåsare är osannolikt, med tanke på den relation och det förtroende som generellt råder mellan medlemmar och fackförbund.

### Är det en fråga för visselblåsning eller inte?

Grunden är att man kan visselblåsa om missförhållanden som det finns ett **allmänintresse** av att de kommer fram och att den som visselblåser måste ha kommit över informationen i ett **arbetsrelaterat sammanhang**.

### Man ska komma över informationen i sitt arbete

För att ha lagens skydd ska visselblåsaren ha kommit över informationen om missförhållandet i anslutning till sitt arbete. Skyddet gäller inte om någon slår larm med information som hen har kommit över i egenskap av kund, förbi-passerande eller liknande.

### Frågor om egna arbetsförhållanden och arbetsvillkor skyddas oftast inte av visselblåsarlagen

När det gäller en persons egna arbetsförhållanden eller arbetsvillkor måste förhållandena vara väldigt dåliga (slavliknande) eller innebära systematiska regelbrott för att hen ska kunna skyddas av visselblåsarlagen. Det är därför i de flesta fall bättre och mer ändamålsenligt om man som förbund driver frågor om arbetsförhållanden och arbetsvillkor gentemot arbetsgivaren som en facklig fråga.

### Det ska finnas ett allmänintresse

Grundregeln är att man kan visselblåsa om sådant som det finns ett allmänintresse av att det kommer fram. Det räcker inte med allmän nyfikenhet, till exempel på kända personer, utan handlar om intresset av att saker som påverkar allmänheten negativt blir kända. Ju oftare missförhållandet inträffar desto större blir allmänintresset. Detsamma gäller om missförhållandet är systematiskt. Det finns normalt ett allmänintresse av att missförhållandet kommer fram om det innebär

- felaktigt eller obehörigt användande av allmänna tillgångar
- att någon begår ett brott som har fängelse i straffskalan
- att någon bryter mot en lag, förordning eller föreskrift.

Brott mot interna regler och policyer har generellt ett litet allmänintresse. Om arbetsgivaren däremot har använt interna regler och policyer i marknadsföringssyfte och sedan själv bryter mot dem kan det finnas ett allmänintresse. Ett exempel kan vara att ett bolag i sin marknadsföring framhåller att det köper utsläppsrätter för att klimatkompensera för sina utsläpp men i själva verket inte gör det.

### För brott mot vissa EU-regler krävs inget allmänintresse

För missförhållanden som bryter mot vissa EU-regler och svenska regler som har sitt ursprung i dessa EU-regler finns det flera specialregler när man visselblåser. Man kan till exempel slå larm om och få skydd i visselblåsarlagen trots att det inte finns ett allmänintresse av att missförhållandet kommer fram, man kan även visselblåsa direkt till vissa så kallade behöriga myndigheter. Dessa och andra regler gäller inom 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.

För dessa områden finns det särskilda externa rapporteringskanaler inom EU:s institutioner, organ eller byråer och hos vissa svenska behöriga myndigheter (en lista på dessa finns på regeringens

#### Kan en förtroendevald visselblåsa?

**Ja!** Förtroendevalda kan också visselblåsa till sin arbetsgivare. En förtroendevald som får kännedom om ett missförhållande bör dock fundera över vilket som är det bästa sättet att komma till rätta med ett problem i det enskilda fallet – att driva frågan fackligt eller att visselblåsa. Ha också denna möjlighet i bakhuvudet när du stöttar en medlem som är rädd eller av någon annan anledning drar sig för att visselblåsa: är frågan något som facket kan hantera i stället för den enskilda medlemmen?

webbplats). Om det finns en sådan särskild extern rapporteringskanal för frågan så kan den kanalen användas i stället för den vanliga interna rapporteringskanalen hos arbetsgivaren.

### Man måste kunna peka på faktiska förhållanden

Den som visselblåser måste ha sett, läst eller varit med om något som ger anledning att tro att det råder ett missförhållande, det räcker inte med att det till exempel förekommer rykten. Däremot behövs inte ett stort underlag i form av dokument och liknande, utan det handlar om att den som visselblåser har goda skäl att tro att det råder någon typ av missförhållande eller att det är högst sannolikt att det uppstår ett missförhållande i verksamheten.

**Tänk på!** En medlem bör inte ge mer detaljerade uppgifter om ett missförhållande i era samtal än att det ska gå att avgöra hur medlemmen ska visselblåsa för att behålla skyddet (läs mer i avsnittet *Ställ inte för specifika frågor om missförhållandet ovan*).

### I vissa fall är man skyldig att anmäla missförhållandet

I vissa situationer kan det finnas en plikt att anmäla eller informera om missförhållanden inom den egna verksamheten, till exempel att anmäla enligt lex Sarah eller lex Maria. Det utesluter normalt inte att man även kan slå larm i enlighet med visselblåsarlagen.

### Visselblåsaren får inte begå brott

Om man begår ett brott genom att slå larm eller när man inhämtar information är man inte skyddad enligt visselblåsarlagen.

## Steg-för-steg-guide: är det en fråga för visseblåsning?

Använd steg-för-steg-guiden nedan för att få hjälp med att avgöra om ett missförhållande är en fråga för visseblåsning, det vill säga en situation där medlemmen har visseblåsarlagens skydd om hen slår larm. För varje fråga finns det mer information i avsnitten ovan.

Är missförhållandet en fråga för visseblåsning?

Har du kommit över informationen i ditt arbete?

NEJ

**Inte en fråga för visseblåsning.**  
Man måste ha kommit över informationen i ett arbetsrelaterat sammanhang för att kunna slå larm och ha visseblåsarlagens skydd.

JA

Rör det dina egna arbetsförhållanden eller arbetsvillkor?

JA

Är förhållandena väldigt dåliga eller innebär ett systematiskt brott mot gällande regler?

NEJ

**Inte en fråga för visseblåsning.**  
Missförhållanden som handlar om egna arbetsförhållanden eller -villkor är sällan en fråga för visseblåsning. Den typen av frågor bör hanteras i vanlig ordning, via fackförbundet.

NEJ

JA

Finns det ett allmänintresse?

NEJ

Rör det ett särskilt EU-reglerat område?

NEJ

**Inte en fråga för visseblåsning.**

JA

JA

Har du uppgifter som pekar på att det råder ett missförhållande?

NEJ

**Inte en fråga för visseblåsning.**

JA

**En fråga för visseblåsning**

Visseblåsaren måste ha sett, läst eller varit med om något som ger anledning att tro att det råder ett missförhållande, det räcker inte med att det förekommer rykten.

### EU-reglerade 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



## Tre sätt att visselblåsa

Det finns tre sätt att visselblåsa:

1. Intern rapportering – rapport till arbetsgivaren där missförhållandet råder.
2. Extern rapportering – rapport till myndighet och i vissa fall till EU-organ.
3. Offentliggörande – rapport exempelvis till media, politiker eller fackförbund.

På vilket sätt man ska välja att visselblåsa styrs både av vad missförhållandet handlar om och vilka åtgärder som har vidtagits, eller inte vidtagits, sedan tidigare. Nedan beskrivs översiktligt vad respektive sätt innebär och i vilka situationer det ska användas.

### Huvudregel: börja rapportera internt

Huvudregeln är att man ska börja med att rapportera internt hos arbetsgivaren. Om inte det avhjälper problemet kan man gå vidare till de andra vägarna. I vissa frågor kan man gå direkt till så kallade behöriga myndigheter och i vissa situationer kan man hoppa över både arbetsgivare och myndighet och omedelbart offentliggöra.

## 1. Intern rapportering

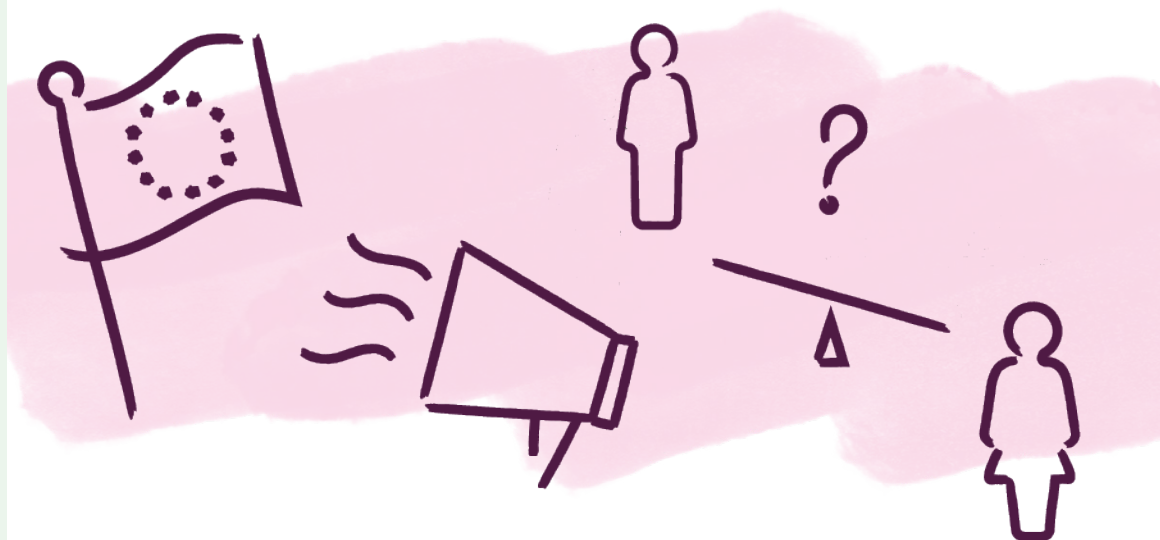
### Intern rapportering

**Intern rapportering** innebär att man slår larm till arbetsgivaren där missförhållandet finns.

Arbetsgivare med 50 arbetstagare eller fler är skyldiga att ha en intern rapporteringskanal där man kan slå larm. Finns det en intern rapporteringskanal ska den användas. Om arbetsgivaren inte har en sådan rapporteringskanal eller om den som vill slå larm inte kommer åt den – till exempel för att personen inte är anställd ännu – kan man ändå rapportera internt och vara skyddad enligt visselblåsarlagen. Då kan man till exempel kontakta en chef eller någon annan representant för arbetsgivaren som har möjlighet att vidta åtgärder eller föra informationen vidare. Om det finns riktlinjer eller om man får anvisningar i det enskilda fallet om hur man ska visselblåsa bör man följa dessa.

Visselblåsare ska kunna rapportera både skriftligt och muntligt, och om visselblåsaren begär ett möte för att rapportera ska mötet ske inom skälig tid.

När en visselblåsare rapporterar i en intern rapporteringskanal ska rapporten hanteras på visst sätt och visselblåsaren har rätt till återkoppling. Läs mer om detta i avsnittet *Vad händer när någon visselblåst?* nedan och i avsnittet *Kraven på arbetsgivare i visselblåsarlagen* i kapitel 4.



## 2. Extern rapportering

### Extern rapportering

Hur man ska rapportera externt beror på hur och *vad* man vill slå larm om.

#### Via extern rapporteringskanal

Gäller det missförhållanden som bryter mot EU-regler på vissa områden och svenska regler som har sitt ursprung i dessa EU-regler kan man slå larm *direkt* (det vill säga låta bli att först rapportera internt hos arbetsgivaren) till en svensk så kallad *behörig myndighet* inom ett visst ansvarsområde eller någon av EU:s institutioner, organ eller byråer som har inrättat *externa rapporteringskanaler* särskilt för sådana missförhållanden.

Regeringen har en lista på sin webbplats över vilka myndigheter som är behöriga myndigheter. Se även listan på vilka områden som omfattas i avsnittet *För brott mot vissa EU-regler krävs inget allmänintresse* ovan. Arbetsmiljöverket har en uppsamlingskanal för missförhållanden på de aktuella EU-reglerade områdena som inte omfattas av någon annan behörig myndighets ansvarsområde.

De behöriga myndigheterna är skyldiga att ha tydlig och lättillgänglig information om sina ansvarsområden och externa rapporteringskanaler på sina webbplatser. Om en visselblåsare rapporterar till fel behörig myndighet är den mottagande myndigheten skyldig att lämna över rapporten till rätt behörig myndighet.

Visselblåsaren har rätt att

- begära ett fysiskt möte för att rapportera om missförhållandet
- få en bekräftelse på att rapporten är mottagen
- få information om hur rapporten följs upp.

#### Utanför extern rapporteringskanal

Man kan slå larm till en svensk myndighet, vilken som helst, i följande situationer:

- Om man redan har rapporterat internt utan att arbetsgivaren vidtagit skäligen uppföljningsåtgärder eller återkopplat inom 3 månader.
- Om man har skälig anledning att anta att missförhållandet utgör en överhängande eller uppenbar fara för liv, hälsa, säkerhet eller risk för omfattande skada i miljön eller av annat skäl har befogad anledning att rapportera till myndigheten.
- Om man har skälig anledning att anta att en intern rapportering skulle innebära en risk för repressalier eller att missförhållandet inte åtgärdas.

Den här typen av extern rapportering kan göras anonymt.



### 3. Offentliggörande

#### Offentliggörande

**Offentliggörande** innebär oftast att slå larm till media. Men alla typer av visseblåsning som sker till andra än arbetsgivaren eller genom extern rapportering bör som utgångspunkt ses som ett offentliggörande (att prata med en enskild privatperson är typiskt sett inte ett offentliggörande).

I alla offentliga och vissa skattefinansierade privata verksamheter inom vård, skola och omsorg kan de anställda tryggt vända sig till journalister för att information ska bli offentlig (läs mer i avsnittet *Meddelarfrihet och meddelarskydd* ovan). Sådana arbetsgivare får inte efterforska vem som lämnat uppgifter till media och får i normalfallet inte heller bestraffa anställda som vänt sig till media i publiceringssyfte.

I andra verksamheter bör medlemmen se till att ha visseblåsarlagens skydd innan ett offentliggörande görs. Privatanställda är ett sådant exempel, eftersom utgångspunkten för dem är att det är ett brott mot anställningsavtalet och lojalitetsplikten att kontakta media med uppgifter som kan skada arbetsgivaren.

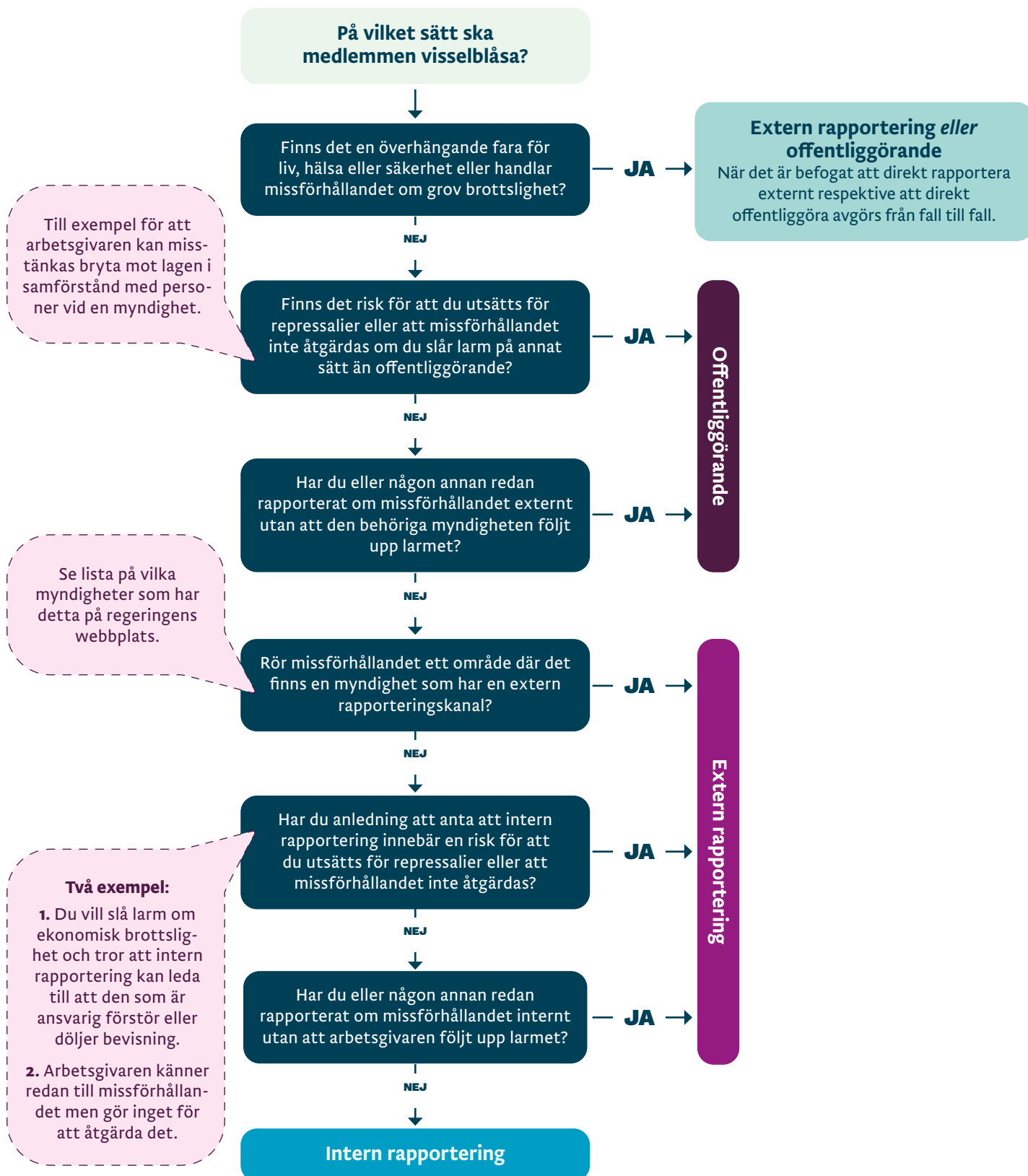
Ett offentliggörande kan göras med visseblåsarlagens skydd om medlemmen har slagit larm på rätt sätt internt och sedan externt till myndighet utan att myndigheten vidtagit skäliga åtgärder eller återkopplat inom rätt tid (3 månader, eller 6 månader om det finns särskilda skäl).

Medlemmen kan gå *direkt* till ett offentliggörande om hen har skälig anledning att anta

- att missförhållandet utgör en överhängande eller uppenbar fara för liv, hälsa, säkerhet eller risk för omfattande skada i miljön eller av annat skäl har befogad anledning att offentliggöra informationen
- att extern rapportering skulle innebära en risk för repressalier eller att missförhållandet inte avhjälps.

## Steg-för-steg-guide: hur ska man visseblåsa?

Huvudregeln är att **börja med att slå larm internt** hos arbetsgivaren. Om inte detta får effekt går man vidare till extern rapportering, och sedan offentliggörande. Men det finns situationer där man kan gå direkt till något av de två sistnämnda. Använd steg-för-steg-guiden nedan för att få hjälp med vilket sätt som bör användas i en given situation.





## Vad händer när någon har visselblåst?

### Intern rapportering

Om visselblåsaren slår larm internt hos arbetsgivare med 50 eller fler arbetstagare har hen rätt att få följande från arbetsgivarens visselblåsarfunktion:

- Bekräftelse på att rapporten är mottagen inom 7 dagar.
- Veta vilka åtgärder som har vidtagits och skälen för dessa inom 3 månader från bekräftelsen.  
*Visselblåsarfunktionen kan hoppa över att skicka bekräftelse på att rapporten är mottagen, men har då bara 7 dagar på sig att meddela vilka åtgärder som har vidtagits.*
- Information innan några uppgifter om hens identitet lämnas ut. Undantag från detta får göras om information till visselblåsaren skulle försvåra uppföljningen av rapporten.

### Extern rapportering

Om visselblåsaren slår larm hos en svensk myndighet har hen rätt att få följande:

- Bekräftelse på att rapporten är mottagen (gäller bara om hen har slagit larm via en extern rapporteringskanal).
- Återkoppling om hur rapporten har följts upp inom 3 månader, i undantagsfall inom 6 månader.
- Information innan några uppgifter om hens identitet lämnas ut (gäller bara om slagit larm via en extern rapporteringskanal). Undantag från detta får göras om information till visselblåsaren skulle försvåra uppföljningen av rapporten.

Om en myndighet vill återkoppla senare än 3 månader från det att rapporten kom in ska myndigheten informera visselblåsaren om detta, och ange skälen för att förlänga tiden.

Myndigheten ska hantera informationen seriöst och sedan agera för att åtgärda missförhållandena. Om missförhållandet är väldigt allvarligt ställs höga krav på de åtgärder som myndigheten vidtar. Om missförhållandet inte är så allvarligt kan det räcka att myndigheten informerar visselblåsaren om att ärendet avslutas utan åtgärder.

När det gäller offentliggörande finns det i visselblåsarlagen inga särskilda regler om att den som tagit emot uppgifterna ska bekräfta eller återkoppla.

## 3. När en medlem straffas eller hindras

I det här kapitlet hittar du

- en kort beskrivning av vad det innebär att den som visseblåser är skyddad mot repressalier och hindrande åtgärder
- en översiktlig steg-för-steg-guide för att ta reda på om det råder en situation där man kan yrka på skadestånd med stöd av visseblåsarlagen.

### Visseblåsaren och personer i hans närhet får inte straffas eller hindras

Arbetsgivaren får inte straffa en visseblåsare för att hen har slagit larm. Varken genom aktivt handlande, till exempel en omplacering, eller genom att låta bli att göra något, till exempel inte ge visseblåsaren en tjänst eller förmån som hen annars skulle ha fått. Det är detta som kallas **skydd mot repressalier** i visseblåsarlagen.

Personer hos arbetsgivaren som hjälper visseblåsaren eller som har en koppling till visseblåsaren får inte heller straffas. Det kan till exempel vara

- fackligt förtroendevalda hos arbetsgivaren
- en arbetskamrat som förser visseblåsaren med information eller förklarar vad den information som visseblåsaren har kommit över innebär
- personer i visseblåsarens arbetslag och andra kollegor
- familj eller anhöriga till visseblåsaren som arbetar hos samma arbetsgivare.

Representanter för arbetsgivaren får inte heller försöka **hindra** den som vill visseblåsa. Att försöka hindra kan till exempel vara att genom hot eller löften om förmåner få en visseblåsare att avstå från att rapportera om ett missförhållande. Det kan också vara att en chef låter bli att informera om hur en medarbetare ska gå till väga för att rapportera internt.

### Brott mot visseblåsarlagen kan ge rätt till skadestånd

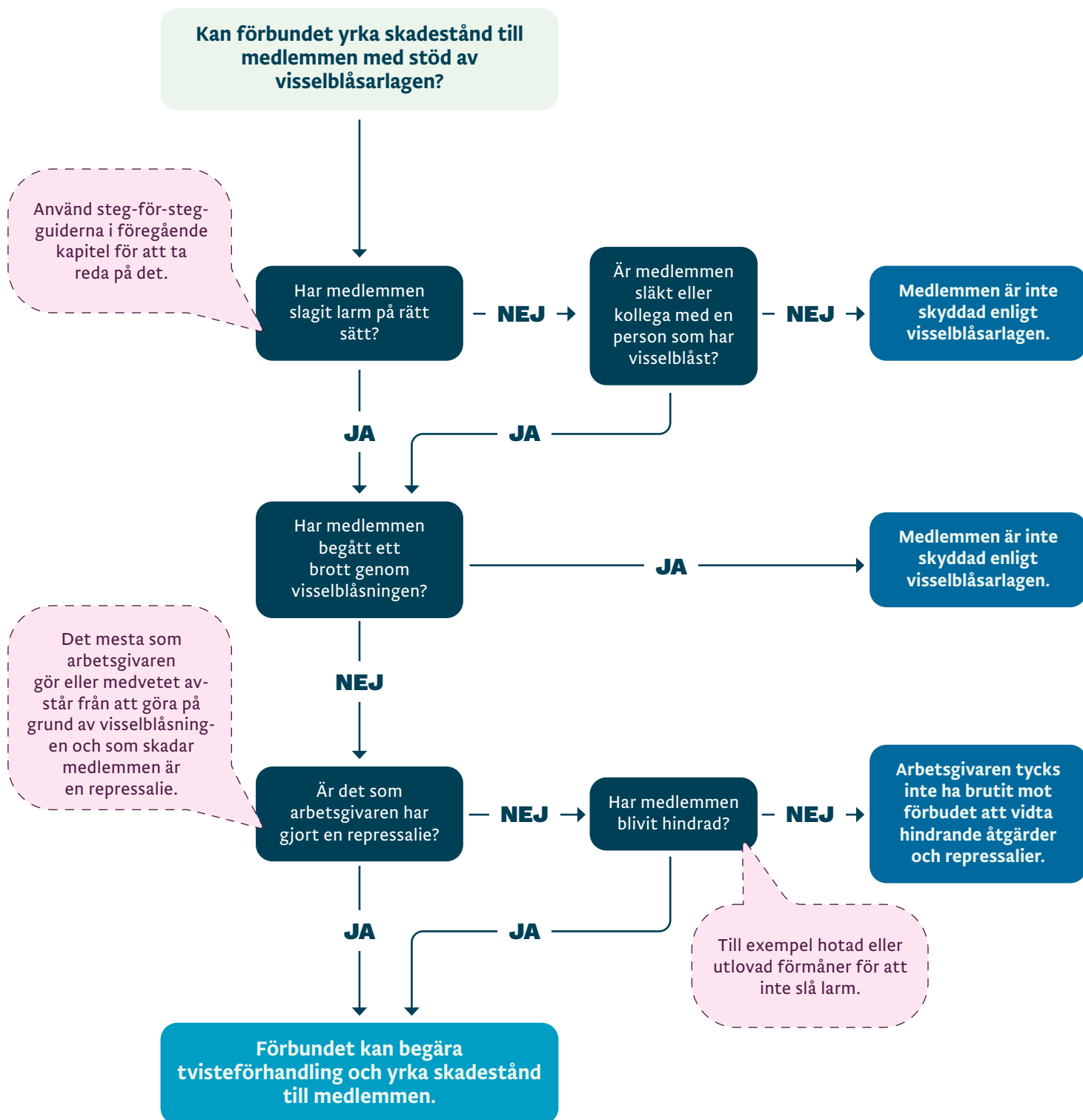
Om en arbetsgivare bryter mot förbuden mot repressalier eller hinder kan arbetsgivaren bli skyldig att betala skadestånd till visseblåsaren för den ekonomiska förlust som uppstått och för den kränkning arbetsgivarens agerande inneburit.

**Tänk på!** Skyddet mot hindrande åtgärder gäller bara visseblåsaren, inte personer i hans närhet. Detta skiljer sig alltså från skyddet mot repressalier, som omfattar både visseblåsaren och personer i hans närhet.

### Stötta en medlem som har straffats eller hindrats

Om du blir kontaktad av en medlem bör ni tillsammans ta reda om det råder en situation där förbundet ska begära en tvisteförhandling om brott mot visseblåsarlagen och yrka skadestånd till visseblåsaren.

## Steg-för-steg-guide: kan medlemmen ha rätt till skadestånd?



**Tänk på:**

- **Påkalla förhandling om skadestånd i rätt tid!** Grundregeln är att förbundet måste begära förhandling inom 4 månader från det att förbundet fick kännedom om repressalien eller hindrandet och inom 2 år från det det ägde rum. Det här är de tidsfrister som finns i medbestämmandelagen (MBL). Det kan också vara aktuellt att ta hänsyn till förhandlingsordning och andra bestämmelser i kollektivavtal.
- **Behöver hänsyn tas till några andra lagar och tidsfrister än de i visselblåsarlagen?**  
Det kan vara aktuellt att även beakta andra lagar och frister. Till exempel
  - lagen om anställningsskydd (LAS) eller kollektivavtal när det gäller uppsägningar, avsked och förbigående av företrädesrätt till återanställning
  - förtroendemannalagen (FML) om arbetsgivaren har hindrat eller utsatt en förtroendevald för repressalier i samband med ett visselblåsarärende.
- **Är det aktuellt med en anmälan till JO eller JK?** Har medlemmen använt sig av meddelarfriheten enligt tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen? Om medlemmen är anställd av staten eller en kommun kan detta övervägas. JO och JK kan kritisera staten och kommuner för ingrepp i yttrandefriheten och sådan kritik leder normalt till att arbetsgivaren rättar till sitt agerande.
- **Är det aktuellt att polisanmäla?** Det kan vara aktuellt hos en privat aktör inom vård, skola eller omsorg. Om en arbetsgivare har brutit mot lagen om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter och utsatt en medlem för repressalier så faller det under allmänt åtal och kan ge böter eller fängelse i högst ett år.

I tvister om repressalier och hinder har **visselblåsaren och facket en lättad bevisbörda**. Det innebär att om omständigheterna *ger anledning att anta* att repressalier eller hindrande i strid med visselblåsarlagen har förekommit så är det upp till arbetsgivaren att visa att det inte är så.

## 4. När facket är motpart till arbetsgivaren i visselblåsarfrågor

I det här kapitlet kan du läsa om:

- Vad arbetsgivaren är skyldig respektive förbjuden att göra enligt visselblåsarlagen.
- Att arbetsgivaren i princip alltid är skyldig att MBL-förhandla när ett internt rapporteringssystem ska införas, och vad som bör tas upp i en sådan förhandling.
- Vad som händer om arbetsgivaren inte lever upp till sina skyldigheter eller bryter mot ett förbud.

### Kraven på arbetsgivare i visselblåsarlagen

Arbetsgivare

- är skyldiga att ta emot och ta hand om rapporter om missförhållanden och återkoppla till visselblåsaren
- får inte hindra eller straffa en visselblåsare som planerar att slå larm eller har slagit larm
- får inte hindra eller straffa en visselblåsare som samråder med en arbetstagarorganisation.

Läs om **kraven på personuppgiftsbehandling** i internrapporteringssystem i TCO:s *Fördjupning till handbok för visselblåsning*.

Detta är de mest grundläggande kraven och förbuden i visselblåsarlagen, och de som är viktigast att känna till.

### När ska interna rapporteringskanaler finnas på plats?

Arbetsgivare som har 50 eller fler arbetstagare vid ett kalenderårs ingång är skyldiga att ha en intern rapporteringskanal. Bestämmelserna börjar gälla olika datum:

- **17 juli 2022** för offentliga arbetsgivare, samt för privata arbetsgivare med minst 250 arbetstagare.
- **17 december 2023** för privata arbetsgivare med 50–249 arbetstagare.

### Arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare

Arbetsgivare som har färre än 50 arbetstagare vid ett kalenderårs ingång behöver inte ha en intern rapporteringskanal, och har generellt färre regler att följa i visselblåsarlagen. Dessa arbetsgivare omfattas ändå av lagen, och det behöver finnas en beredskap för hur organisationen ska agera när någon slår larm.

Arbetsgivaren är skyldig att vidta skäliga uppföljningsåtgärder när någon slår larm. Fungerar inte detta kan visselblåsaren, med bibehållet skydd, gå vidare med sitt larm till nästa steg, det vill säga till en myndighet. För dessa små arbetsgivare finns inte samma tidsfrister för återkoppling och uppföljning som för större arbetsgivare. Däremot kan de ha egna riktlinjer för detta.



### Arbetsgivare med 50 eller fler arbetstagare

Arbetsgivare som har 50 eller fler arbetstagare vid kalenderårets ingång är, eller kommer att bli, skyldiga att ha en intern rapporteringskanal. Det betyder bland annat att arbetsgivaren är skyldig att utse oberoende personer som

- tar emot rapporter om missförhållanden
- har kontakt med visselblåsare
- följer upp det som rapporteras
- lämnar återkoppling till visselblåsare.

Personerna som gör detta

- kan antingen vara anställda av arbetsgivaren eller anlitas särskilt för uppdraget att sköta rapporteringskanalen
- ska vara fria att
  - agera utan arbetsgivarens godkännande
  - själva besluta att inleda och avsluta utredningar
  - formulera slutsatser av sina utredningar
- får inte avsättas på grund av hur de utför sitt uppdrag (så länge uppdraget inte missköts).

Utgångspunkten är att personerna ska rapportera till den högsta nivån hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska skriftligt dokumentera vilka personer som sköter rapporteringskanalen samt rutinerna kring rapporteringen.

För arbetsgivare med 50 eller fler arbetstagare ska visselblåsare kunna rapportera både skriftligt och muntligt, och om visselblåsaren begär ett möte för att rapportera, ska mötet ske inom skälig tid.

Arbetsgivaren ska ge arbetstagare<sup>1</sup>

- tillgång till rapporteringssystemet
- tydlig och lättillgänglig information om hur rapportering kan ske i interna och externa rapporteringskanaler
- tydlig och lättillgänglig information om meddelar- och anskaffarfriheterna (samt om efterforskningsförbud och repressalieförbud i grundlagarna i verksamheter där det är aktuellt).

Arbetsgivare som vill undvika att arbetstagare slår larm externt bör vara måna om att ha väl utformade kanaler för rapportering internt. De bör också uppmuntra intern rapportering och ta väl hand om den som rapporterar internt. En sådan kultur motverkar sannolikt att arbetstagare slår larm externt innan arbetsgivaren haft möjlighet att utreda och åtgärda rapporterade missförhållanden.

<sup>1</sup> Detta gäller även 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.

## Förhandling om att införa internrapporteringsystem

Arbetsgivaren är enligt medbestämmandelagen (MBL) i princip alltid skyldig att förhandla om införandet av internt rapporteringssystem med de förbund som arbetsgivaren har kollektivavtal med. Om arbetsgivaren påkallar förhandling om införande av internrapporteringsystem är ett förbund skyldigt att förhandla enligt MBL om det har minst en medlem på arbetsplatsen. Vad som bör lyftas i en sådan förhandling kan vara en fråga om förbundspolicy, men här är några förslag på förhandlingspunkter:

- Hur ska arbetsgivaren uppfylla sin skyldighet att informera anställda, entreprenörer med flera om den interna rapporteringskanalen?
- Hur säkerställs den personliga integriteten vid behandling av ett ärende i den interna rapporteringskanalen?  
*Här är det bra att hålla i minnet att medlemmar kan rapportera missförhållanden, men att medlemmar också kan bli utpekade som ansvariga för missförhållanden. Såväl den som rapporterar som den som pekas ut ska 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?
- Kan internrapporteringsystemet samordnas med rapporteringssystem för anmälningar enligt andra lagar som exempelvis lex Sarah eller lex Maria?



### Kan man ingå kollektivavtal om visseblåsning?

Det finns möjligheter att ingå kollektivavtal om visseblåsning, men enbart när det gäller de interna rapporteringskanalerna och förfaranden för rapportering och uppföljning. Det finns en så kallad EU-spärr som innebär att man i kollektivavtalet inte får upphäva eller inskränka någons rättigheter. Rättigheterna måste alltså minst vara på samma nivå som i visseblåsardirektivet (och därmed i princip visseblåsarlagen). Om ett kollektivavtal ingås ska det göras, eller i varje fall godkännas, av en central arbetstagarorganisation. Om det har ingåtts ett sådant giltigt kollektivavtal är det parterna själva som bevakar kollektivavtalets efterlevnad, inte Arbetsmiljöverket som annars utövar tillsyn av de interna rapporteringskanalerna och förfarandena.



### Om arbetsgivaren inte lever upp till sina skyldigheter

Om arbetsgivaren **hindrar eller straffar en visseblåsare** kan arbetsgivaren bli skyldig att betala skadestånd, läs mer i kapitel 3 *När en medlem straffas eller hindras*.

Om arbetsgivaren **inte lever upp till sin skyldighet att ha interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning av rapporter** så kan facket vända sig till Arbetsmiljöverket, som är tillsynsmyndighet. Läs mer på Arbetsmiljöverkets webbplats.

Om arbetsgivaren **bryter mot ett kollektivavtal om interna rapporteringskanaler** blir arbetsgivaren normalt skyldig att betala allmänt skadestånd för brott mot kollektivavtalet till det kollektivavtalsbärande förbundet. När parterna har ingått kollektivavtal om interna rapporteringskanaler och förfaranden har Arbetsmiljöverket ingen tillsynsrätt på detta område.

## Vidare läsning

### Fördjupning till handbok för visselblåsning

Här finns mer djupgående beskrivningar av regelverket kring visselblåsning och av olika situationer som kan uppstå när man stöttar en medlem. Det finns också rikligt med lagrumshänvisningar. Du hittar dessutom ett kapitel om hur den nya visselblåsarlagen relaterar till redan existerande regelverk inom finanssektorn.





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

