

# Intern rapportering

## Om 2021 års nya visselblåsarlag

Maria Sahlin

Kandidatuppsats i handelsrätt

HARH16

Höstterminen 2021

Handledare: Anneli Carlsson



LUNDS UNIVERSITET  
Ekonomihögskolan

# Innehållsförteckning

<b>Innehållsförteckning</b> .....	<b>2</b>
<b>Förkortningar</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Inledning</b> .....	<b>6</b>
1.1 Inledning .....	6
1.2 Bakgrund.....	7
1.3 Syfte och frågeställningar .....	8
1.4 Metod och material .....	8
1.5 Avgränsningar.....	10
1.6 Disposition .....	10
<b>2. Lag om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden</b> .....	<b>12</b>
2.1 Lagen i korthet.....	12
2.2 Lagens tillämpning .....	13
2.3 Visselblåsare .....	14
2.4 Lagens skydd .....	15
2.5 Repressalieförbudet .....	16
2.6 Tillsyn .....	18
2.7 Lagens ikraftträdande .....	20
<b>3. Interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning</b> .....	<b>21</b>
3.1 Femte kapitlet i lag om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.....	21
3.2 Bestämmelsernas förhållande till annan reglering.....	21
3.3 Skyldigheter att ha kanaler och förfaranden .....	22
3.4 Gemensamma kanaler och förfaranden .....	24

3.5	Skyldighet att utse behöriga personer och enheter .....	24
3.6	Dokumentation och utformning av kanaler och förfaranden.....	25
3.7	Information som verksamhetsutövaren ska lämna.....	26
3.8	Uppgiftsskyldighet i det allmännas verksamhet .....	28
<b>4.</b>	<b>Externa rapportering och offentliggörande .....</b>	<b>30</b>
4.1	Andra rapporteringskanaler .....	30
4.2	Externa rapporteringskanaler.....	30
4.3	Offentliggörande .....	31
<b>5.</b>	<b>Lagens effekter och analys .....</b>	<b>33</b>
5.1	För den enskilda, rapporterande personen .....	33
5.2	För verksamhetsutövare i privat sektor.....	34
5.3	För verksamhetsutövare i den offentliga sektorn.....	35
5.4	Sammanfattning och analys .....	36
	<b>Abstract .....</b>	<b>38</b>
	<b>Käll- och litteraturförteckning .....</b>	<b>39</b>
	<b>Bilaga A.....</b>	<b>I</b>

# Förkortningar

EU	Europeiska Unionen
Prop.	Regeringens proposition
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredning

# Sammanfattning

Den 17 december 2021 fick Sverige en ny visselblåsarlag. Lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden ersätter den tidigare lagstiftningen för visselblåsare. Lagen baseras på ett EU-direktiv från 2019 och den nya lagen kommer omfatta både fler verksamhetsutövare och fler personer som rapporterar om missförhållanden. Syftet med denna undersökning var att beskriva den nya lagen och utröna vem som omfattas av den nya lagen samt beskriva de effekter som lagen får för visselblåsare och de verksamhetsutövare som omfattas av den.

Lagtext och förarbeten har analyserats för att utröna gällande rätt och ge en översikt över den nya visselblåsarlagen. Fler personer kommer omfattas av skydd emot repressalier vid rapportering av missförhållanden i arbetslivet i och med den nya visselblåsarlagen. Samtidigt införs en skyldighet för verksamhetsutövare av en viss storlek att inneha rapporteringskanaler och förfaranden. Lagen innefattar dessutom krav på tillgänglig information om visselblåsarens rättigheter och hur den som önskar rapportera ska gå till väga. Den verksamhetsutövare som inte uppfyller kraven kan bestraffas med föreläggande och vite. Den nya visselblåsarlagen innehåller också ansvar för myndigheter att följa upp att lagen efterlevs. Lagen som nu trätt i kraft kommer att påverka många såväl visselblåsare som företag och myndigheter och att undersöka den har därför varit mycket intressant.

# 1. Inledning

## 1.1 Inledning

När detta läses har ”den nya visselblåsarlagen” trätt i kraft. Den 17 december år 2021 så blir lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden verklig. Lagstiftning för visselblåsning i Sverige är en modern företeelse men inte nytt. SFS 2021:890 ersätter lag (2016:749) om särskilt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden. Bakgrunden till den nya lagen är ett EU-direktiv, Europaparlamentets och rådets direktiv 2019/1937 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten. I samband med att ett direktiv så som detta beslutas så får medlemsländerna en tidsfrist under vilken de ska uppnå gemensamt beslutade mål genom att genomföra direktivet i nationell rätt. För EU-direktivet 2019/1937 så förbehåller sig medlemsstaterna att lagar och författningar ska upprättats för att följa direktivet och ska vara på plats senast den 17 december i år, 2021.<sup>1</sup>

Så sent som våren 2021 hamnade ett vårdbolag i blåsväder efter att ha utsatt en visselblåsare för repressalier. Samma bolag har polisanmälts flera gånger för liknande incidenter under de senaste åren. I de senaste årens incidenter med vårdbolaget har det typiskt sett varit en anställd som talat i media om missförhållanden och därefter blivit hotad om avsked, avskedad eller anmäld för förtal, vissa gånger båda delarna.<sup>2</sup> I det senaste exemplet så har missförhållandet lyfts med arbetsgivaren utan att den rapporterade personen upplever att någon åtgärd skett och dessa ledde till att den rapporterade personen gick ut med uppgifterna till media. Vårdbolaget tillhör visserligen den privata sektorn men eftersom de bedriver offentlig verksamhet så hävdade den rapporterade personen

---

<sup>1</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1936 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten. Artikel 26.

<sup>2</sup> Green, Axel. *Attendos bestraffning av visselblåsare polisanmält.*

meddelarfrihet. Flera fackförbund lyfte då frågan om ett stärkt skydd och tydligare lagstiftning. Arbetsmarknadsdepartementet hänvisade till den nya visselblåsarlagen: inga andra åtgärder planerades. Nu har den nya lagen<sup>3</sup> trätt i kraft och det återstår att se hur skyddet och nya förfaranden för rapportering av missförhållanden förändras.<sup>4</sup>

## 1.2 Bakgrund

Sveriges tidigare lagstiftning för att skydda visselblåsare, den som ersätts av SFS 2021:890, trädde i kraft 2017.<sup>5</sup> Den tidigare lagen, lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden var en ren skyddsreglering. Med den nya lagen tillkommer ett stärkt skydd för individen, den omfattar fler arbetsgivare och har tydliga direktiv för hur rapportering av missförhållanden ska ske.<sup>6</sup> Det finns nästan 10 000 bolag i Sverige idag som har fler än 50 anställda<sup>7</sup> och därmed omfattas av den nya visselblåsarlagens femte kapitel.<sup>8</sup> I den nya visselblåsarlagens femte kapitel är bestämmelserna kring interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning införda. Den tidigare lagstiftningen<sup>9</sup> berör visserligen att den arbetstagare som rapporterar om allvarliga missförhållanden internt ska skyddas mot repressalier<sup>10</sup> men ställer inte krav på arbetsgivaren att ha en intern rapportering. Med den nya lagstiftning som nu trätt i kraft blir det inte bara ett krav att arbetsgivaren ska möjliggöra intern rapportering av missförhållanden, det införs också ett formkrav, krav på uppföljning och på återkoppling med bestämda tidsfrister. Nära 10 000 bolag i Sverige behöver ta ställning till den nya lagen och många potentiella visselblåsare får nya verktyg för att rapportera missförhållanden.

---

<sup>3</sup> SFS 2021:890.

<sup>4</sup> Von Scheele. *Attendo-exemplet visar svårigheter med flera lagar.*

<sup>5</sup> SFS 2016:749.

<sup>6</sup> Regeringen.se. *Frågor och svar om stärkt skydd för visselblåsare.* (2021).

<sup>7</sup> Företagsregistret.se, sökning på antal bolag med mer än 50 anställda.

<sup>8</sup> SFS 2021:890 5 kap. 2§.

<sup>9</sup> SFS 2016:749.

<sup>10</sup> SFS 2016:749 4-5§.

### 1.3 Syfte och frågeställningar

Den nya visseblåsarlagen är betydligt mer omfattande än den tidigare lagstiftningen och omfattar dessutom betydligt fler aktörer: såväl verksamhetsutövare som anställda samt andra personer som har en koppling till de berörda verksamheterna.<sup>11</sup> Det innebär att många som tidigare inte behövt ta ställning till rapporteringskanaler nu måste göra det. Syftet är att undersöka den nya lagen med fokus på den del av lagen som innebär den största omställningen för företag och anställda samt de interna rapporteringssystem och förfaranden som ska inrättas. Uppsatsen har därmed ett deskriptivt syfte. För att uppfylla syftet utgår uppsatsen från följande frågeställningar;

Vem omfattas av lagen? Vilka effekter får lagen för den rapporterande personen och för de verksamhetsutövare som omfattas av lagen?

### 1.4 Metod och material

För att uppfylla syftet att undersöka lagen har primärt rättsdogmatisk metod använts. Den rättsdogmatiska metoden har störst omedelbar betydelse för praktikern.<sup>12</sup> Rättsvetenskapen särskiljer sig från andra vetenskaper eftersom den är nära förbunden med verkligheten och då framför allt rättsdogmatiken.<sup>13</sup> För att kunna undersöka den nya lagen och dess effekter för den enskilda, rapporterande personen och de verksamhetsutövare som omfattas av den nya lagen blev valet av metod den traditionellt rättsdogmatiska. I grunden handlar den rättsdogmatiska metoden om att fastställa gällande rätt. Rättsdogmatiken används inte för att göra en egen bedömning av lagen utan dess syfte är att med hjälp av relevanta rättskällor förutse hur lagen kommer tolkas av en domare eller högre instans.<sup>14</sup> Eftersom syftet

---

<sup>11</sup> Företagsregistret.se, sökning på antal bolag med mer än 50 anställda.

<sup>12</sup> Lehrberg. (2014) s. 203.

<sup>13</sup> Sandgren. (2021) s. 8.

<sup>14</sup> Lehrberg (2014) s. 31.



är att undersöka och beskriva den nya visseblåsarlagen så är den rättsdogmatiska metoden därför lämplig.

Ämnet som valts är av utomvetenskaplig relevans. Ämnet kan vara intressant för andra än de som studerar rättsvetenskap.<sup>15</sup> Den nya visseblåsarlagen kommer att påverka en bredare krets, inte bara de som befinner sig i den praktiserande eller akademiska juridiska kretsen. En konsekvens av att ämnet och lagen är så ny är att rättskällorna som finns tillgängliga är begränsade. I syftet att undersöka den nya lagen och dess effekter blir den tidigare praxis och doktrin om visseblåsning inte relevant. I uppsatsen används däremot de två rättskällor i svensk rätt som är de främsta, lag och lagförarbeten. Traditionell rättsdogmatisk metod utgår från att utifrån rättskällorna utröna gällande rätt, *lex lata*.<sup>16</sup> I svensk lag är det lag, förarbeten, praxis, doktrin och sedvänja som räknas som de huvudsakliga rättskällorna.

Det förefaller dock omöjligt att beskriva en lag som till stor del är baserad och har en stark anknytning till ett EU-direktiv utan att i metoden ta hänsyn till det. Eftersom EU-direktivet är avgörande för lagens utformning används också en EU-rättslig ansats. EU rätt har dessutom företräde framför nationell lag.<sup>17</sup> Ett EU-direktiv anger ett visst resultat men lämnar det till medlemsländerna att bestämma form och genomförande.<sup>18</sup> I undersökningen av lagen används EU-direktivet för att belysa hur vissa beslut om den nya lagens utformning tagits i relation till direktivet.

På grund av att lagen under arbetes gång inte ännu hade trätt i kraft så finns flera av källorna inte att tillgå inom ämnet. De två starkaste rättskällorna, lag och förarbeten är de tillgängliga rättskällorna och är det huvudsakliga material som använts för undersökningen. EU-direktivet och annan lagstiftning som påverkar den nya lagen har använts för att komplettera där lagen eller dess förarbeten har hänvisat till annan reglering.

---

<sup>15</sup> Sandgren. (2021) s.35.

<sup>16</sup> Sandgren. (2021) s. 55.

<sup>17</sup> Hettne & Otken Eriksson. (2011) s. 176.

<sup>18</sup> Hettne & Otken Eriksson. (2011) s. 178.

## 1.5 Avgränsningar

Arbetets begränsade omfattning har inneburit att EU-direktivet inte kommer att diskuteras i sin helhet. Att utreda förhållandet mellan direktivet och dess genomförande i form av Sveriges nya visselblåsarlag hade visserligen varit intressant men på grund av begränsningen i tid samt omfattningen av uppsatsen har detta inte varit möjligt. De eventuella problem som den nya lagstiftningen kan innebära uppfyller inte uppsatsens syfte och undersöks därför inte.

## 1.6 Disposition

Undersökningen av den nya visselblåsarlagen inleds med en kort sammanfattning av den nya lagstiftningen. I andra kapitlet beskrivs lagens tillämpning följ av vem som kan räknas som visselblåsare och därmed omfattas av den nya lagstiftningen. Vidare beskrivs lagens skydd, vem eller vilka som räknas som visselblåsare och för vad lagen är menad att skydda. I slutet av det andra kapitlet avhandlas tillsynen, vem som har ansvar för att lagen efterföljs och hur den tillsynen ska möjliggöras.

Kapitel tre fokuserar på den interna rapporteringen. En kort översyn av hur interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering är lagstadgad inleder kapitlet. Vidare beskrivs lagens förhållande till annan lagstiftning och reglering inom svensk rätt. Vilka som har skyldighet att inneha kanaler för intern rapportering redogörs för i nästa avsnitt. Möjligheten att dela kanaler och förfaranden beskrivs därefter. Kapitlet behandlar vidare hur verksamhetsutövare har skyldighet att utse behöriga personer och enheter för att behandla och följa upp den interna rapporteringen liksom hur dokumentation och utformningen av kanaler ska utformas. Skyldigheten för verksamhetsutövaren att lämna uppgifter till andra myndigheter och uppgiftsskyldighet i det allmännas verksamhet tas upp i kapitel tre i de avslutande avsnitten.

Det fjärde kapitlet behandlar andra rapporteringskanaler och förfaranden. En översikt över möjligheter och skyldigheter att kunna rapportera när den interna

rapporteringen inte är lämplig. Extern rapportering och offentliggörande beskrivs och vem som är ansvarig för dessa kanaler samt vad som krävs för att få gå ut i media med uppgifter om missförhållanden. I det sista kapitlet sammanfattas dels vilka effekter som den nya visselblåsarlagen får för olika aktörer. Dessutom analyseras den nya lagen, framtidsutsikter diskuteras och de övergripande erfarenheterna sammanfattas.

## 2. Lag om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden

### 2.1 Lagen i korthet

Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden innehåller som framgår av namnet om skydd för den som rapporterar missförhållanden. Lagen ska gälla för all privat och offentlig verksamhet.<sup>19</sup> Genomförandet av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 har lett till instiftandet av Sveriges nya visselblåsarlag.<sup>20</sup> EU-direktivet har fastställt miniminormer för medlemsländerna till skydd för rapporterade personer. Förutom skydd för den som rapporterar om missförhållanden innehåller direktivet riktlinjer om det råd och stöd samt den information som den rapporterade ska ha tillgång till. EU-direktivet innehåller också minimikrav om sanktioner för överträdelse, införandet av myndigheter som ska överse att lagen efterträdes och riktlinjer för införandet av interna och externa rapporteringskanaler.<sup>21</sup>

Det skydd som finns i andra lagar så som grundlagarna, lag (1982:80) om anställningsskydd och i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ska kompletteras i SFS 2021:890 för att uppfylla EU-direktivet 2019/1937.<sup>22</sup> Det står i EU-direktivet att den nya lagstiftningen för att genomföra visselblåsarlag inte får inskränka annan lag som finns i medlemslandet i det berörda området.<sup>23</sup> Lagen ska skydda enskilda personer genom ansvarsfrihet.<sup>24</sup> Den enskilda personen som rapporterar, den som rapporteras till eller på annat sätt möjliggör rapportering ska inte utsättas för repressalier eller hindras.<sup>25</sup> Lagen innehåller för

---

<sup>19</sup> SOU 2020:38 s. 38.

<sup>20</sup> Prop. 2020/21:193 s. 1.

<sup>21</sup> Prop. 2020/21:193 s. 24-25.

<sup>22</sup> SOU 2020:38 s. 26 ff.

<sup>23</sup> Prop. 2020/21 s. 38.

<sup>24</sup> SFS 2021:890 2 kap.

<sup>25</sup> SFS 2021:890 3 kap.

verksamhetsutövare och myndigheter också information och krav på hur intern och extern rapportering ska gå till. Slutligen så ställs även krav på hur information och personuppgifter ska behandlas.<sup>26</sup>

## 2.2 Lagens tillämpning

SFS 2021:890 omfattar rapportering av missförhållanden i arbetsrelaterade sammanhang där det finns ett allmänintresse av att de kommer fram.<sup>27</sup> Av lagens förarbete framkommer att man valt att frångå den tidigare lagstiftningens formulering om skydd för den som rapporterar om allvarliga missförhållanden. Kritiken mot uttrycket allvarliga missförhållanden innefattar dels att det krävs en avvägning om missförhållandet på arbetsplatsen kan ses som allvarlig dels var den gränsen dras. Den tidigare formuleringen kan därför upplevas som att brott behöver föreligga för att personen som rapporterar ska skyddas gentemot repressalier.<sup>28</sup>

Vad som räknas vara av allmänintresse blir även det en viktig fråga. Ett krav för att det ska räknas ligga i allmänhetens intresse att missförhållandet kommer fram är att det inte generellt gäller personliga missförhållanden. Personliga missförhållanden och lösningar på sådana bedöms redan finnas på arbetsmarknaden genom förhandlingsordningar i kollektivavtal och annan arbetsrättslig lagstiftning.<sup>29</sup> Det som rapporteras bör ha ett legitimt intresse hos allmänheten, inte baseras på till exempel nyfikenhet. Vad som kan vara av allmänt intresse exemplifieras som finansiering av terrorism, miljöskydd, djurs hälsa eller skydd av personuppgifter. Allvarliga missförhållanden kan dessutom vara att underlåta sig följa interna regler eller misshushåll av allmänna medel räknas vara av allmänt intresse.<sup>30</sup>

Rapportering av säkerhetsklassificerade uppgifter enligt säkerhetsskyddslagen (2018:585) omfattas inte av lagens skydd.<sup>31</sup> Information som gäller nationell

---

<sup>26</sup> SFS 2021:890.

<sup>27</sup> SFS 2021:890 2§.

<sup>28</sup> Prop. 2020/21:193 s. 39-40.

<sup>29</sup> Prop. 2020/21:193 s. 41.

<sup>30</sup> Prop. 2020/21 s. 42.

<sup>31</sup> SFS 2021:890 1 kap. 3§.

säkerhet i verksamhet för myndighet inom försvars- och säkerhetsområde omfattas inte heller av lagens skydd<sup>32</sup>. Det är upp till verksamhetsutövaren att se till att anställda och andra inom verksamheten vet vilka uppgifter som inte omfattas av skyddet i lagen utan räknas till säkerhetsklassificerade.<sup>33</sup> Lagens fjärde paragraf<sup>34</sup> uttrycker också att skydd som ges genom lag, förordning eller annan grund inte kan inskränkas av lagen. Dessutom finns bestämmelser om var och ens rätt att offentliggöra uppgifter i vissa medier i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen.<sup>35</sup> Slutligen så är lagens femte kapitel, om intern rapportering, dispositivt under slutet kollektivavtal med förbehållet att det inte får strida mot EU-direktivet.<sup>36</sup>

## 2.3 Visselblåsare

Begreppet visselblåsare återfinns först i den 15:de upplagan av Svenska akademiens ordlista, utgiven 2015. En visselblåsare är en person som slår larm om oegentligheter, ofta på sin egen arbetsplats. Visselblåsare som Edward Snowden, Anders Kompass och Sarah Wägnert har gjort stora avtryck. Genom sin rapportering om arbetsgivarnas oegentligheter avslöjade de enorma övervakningar av den amerikanska underrättelsetjänsten, övergrepp på barn som ledde till en av FN:s största skandaler och missförhållanden inom den svenska våden vilket ledde till Lex Sarah.<sup>37</sup>

Den rapporterande personen, visselblåsaren, kan ha olika relationer till verksamhetsutövaren. Skyddet för visselblåsare i form av att verksamhetsutövaren inte får vidta hindrande åtgärder eller repressalier gäller för den som rapporterar om ett missförhållande som den inhämtat information om eller fått del av i ett arbetssammanhang.<sup>38</sup> Förutom arbetstagare, den kategori som kan anses mest

---

<sup>32</sup> SFS 2021:890 1 kap. 3§ 2 st.

<sup>33</sup> Prop. 2020/21 s. 46.

<sup>34</sup> SFS 2021:890 4§.

<sup>35</sup> SFS 2021:890 5§.

<sup>36</sup> EU-direktiv 2019/1937.

<sup>37</sup> Kvarntorp. *Kända visselblåsare – minns du dem?*.

<sup>38</sup> SFS 2021:890 1 kap. 8§.

självklar så gäller EU-direktivet även för en utvidgad personkrets.<sup>39</sup> I den svenska lagen så är de som omfattas av skyddet mot repressalier tydligt definierade. Arbetstagare, den som söker arbete hos verksamhetsutövaren, den som söker eller utför volontärarbete eller praktik. Egenföretagare som söker eller utför uppdrag, personer som står till förfogande att utföra arbete under en verksamhetsutövares kontroll och ledning samt aktieägare som kan vara eller är verksamma i bolaget.

Samtliga kategorier omfattas också av skyddet även om de inte längre har den relationen till verksamhetsutövaren förutsatt att det rapporterade är information som den rapporterande personen tillskansat sig under tiden i verksamheten.<sup>40</sup> I korta drag är kategorierna utvalda dels för att följa EU-direktivet, dels valda utifrån kategorier där den rapporterande personen har någon form av beroendeställning till verksamhetsutövaren och därför kan hotas eller drabbas av repressalier.<sup>41</sup>

## 2.4 Lagens skydd

Den som rapporterar om missförhållanden får bryta sin tystnadsplikt förutsatt att den rapporterande personen kan anses ha skälig anledning att tro att det är nödvändigt för att avslöja missförhållanden.<sup>42</sup> Den ansvarsfriheten gentemot tystnadsplikten har dock undantag. En rapporterande person får inte lämna ut uppgifter av den karaktär som i offentlighets- och sekretesslagen, tryckfrihetsförordningen eller yttrandefrihetsgrundlagen utgör inskränkningar. Inskränkningarna som lagen syftar till är uppgifter av den typ som återfinns i offentlighets- och sekretesslagen vilka också faller under den kvalificerade tystnadsplikten.<sup>43</sup> Den kvalificerade tystnadsplikten är komplex men det kan handla om uppgifter som rör rikets säkerhet eller uppgifter om enskilda personers sjukdom.<sup>44</sup> I lagens förarbete så framhålls att den tidigare lagstiftningen om ansvarsfrihet inte bedöms räcka till. Grundlagen som visserligen har ett visst skydd

---

<sup>39</sup> Prop. 2020/21 s. 49.

<sup>40</sup> SFS 2021:890 1 kap. 8§.

<sup>41</sup> Prop. 2020/21:193 s. 50-51.

<sup>42</sup> SFS 2021:890 2 kap. 1§.

<sup>43</sup> Prop. 2020/21:193 s. 275.

<sup>44</sup> SFS 2009:400.

omfattar inte alla de områden som EU-direktivet är menat att skydda och därför behöver en ny visselblåsarlag stärka ansvarsfriheten.<sup>45</sup>

Den lagstadgade tystnadsplikten delas upp i okvalificerad och kvalificerade tystnadsplikt. Till den kvalificerade tystnadsplikten räknas bland annat sekretess i förskola eller sådan som omfattas i offentlighets- och sekretesslagen. Ansvarsfriheten gentemot tystnadsplikten ska alltså med den nya visselblåsarlagen som grund bara gälla okvalificerade uppgifter som faller under tystnadsplikten.<sup>46</sup> Tystnadsplikten gäller inte heller den rapporterende personen i de fall denna lämnar ut handlingar eller bryter mot lagen vid införskaffandet av de handlingarna. Däremot får den rapporterende personen inte göras ansvarig om personen överträder bestämmelser med förutsättningen att uppgifterna anses nödvändiga för missförhållandets avslöjande.<sup>47</sup>

## 2.5 Repressalieförbudet

Den verksamhetsutövare som omfattas av lag 2021:890 får inte vare sig försöka eller hindra en rapporterende person eller den som hjälper den visselblåsande personen.<sup>48</sup> Den som omfattas av lagens skydd kan exempelvis vara anhörig, förtroendevald eller ett juridiskt ombud. Repressalier får heller inte av en verksamhet utövas mot den som söker hjälp hos arbetstagarorganisation eller av en sådan försöker få hjälp.<sup>49</sup> Den som rapporterar internt på annat sätt än via de interna rapporteringskanalerna kommer också omfattas av skyddet under vissa förutsättningar. Skyddet ska gälla om det saknas interna rapporteringskanaler eller om de förfaranden som finns tillgängliga inte uppfyller kraven. Dessutom ska skyddet gälla för den som ännu inte är anställd och därför kan sakna tillgång till de

---

<sup>45</sup> Prop. 2020/2021:193 s. 68.

<sup>46</sup> Prop. 2020/21:193 s. 71.

<sup>47</sup> SFS 2021:890 2 kap. 2-4§.

<sup>48</sup> SFS 2021:890 kap 3 1§.

<sup>49</sup> SFS 2021:890 3kap 2§.



interna rapporteringskanalerna.<sup>50</sup> Däremot gäller samma regel för den som hjälper till som för den som rapporterar, skyddet är inte tillämpligt om brott begås.<sup>51</sup>

Skyddet i lag 2021:890 gäller för intern- och externrapportering samt vid offentliggörande. Kravet för att lagen ska gälla är dock att missförhållanden som avslöjas är i antingen den verksamhet som den rapporterade är, har varit eller kan komma att bli verksam i, alternativt har kommit i kontakt med via sitt arbete.<sup>52</sup> Det finns också ett krav på att den rapporterade personen har skäl att tro att informationen är sann.<sup>53</sup> Skyddet gäller vid intern rapportering. Vid extern rapportering gäller det under förutsättningar som att visselblåsaren har rapporterat internt utan att mottagaren vidtagit uppföljningsåtgärder eller lämnat återkoppling<sup>54</sup> enligt de regler som tas upp i nästa kapitel. Det ges också utrymme för att få skydd om det rapporterade missförhållandet kan antas vara uppenbarligen farligt med tanke på liv, hälsa eller säkerhet eller om den interna rapporteringen har underlåtit på grund av en överhängande risk för repressalier eller antas leda till att missförhållandet som rapporterats inte kunnat avhjälpas på ett effektivt sätt.<sup>55</sup>

Repressalieförbudet har samma innebörd som den i den tidigare lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden i arbetslivet.<sup>56</sup> Repressalier får inte heller vidtas i den situation där den rapporterade personen har påbörjat rapportering. Repressalieförbudet kan också anses brutet om en verksamhetsutövare på något sätt förhindrar samråd med en arbetstagarorganisation.<sup>57</sup> Brott mot repressalieförbudet medför att verksamhetsutövaren kan dömas till skadestånd. Skadestånd kan utges både för den förlust som uppkommer och för den kränkning som överträdelsen inneburit. Skadeståndet vid talan som rör uppsägning eller avsked regleras i lag (1982:80) om anställningsskydd. Skadeståndets storlek ska också bedömas enligt samma skala.<sup>58</sup> Bevisbördan faller på verksamhetsutövaren och det blir därför upp till

---

<sup>50</sup> Prop. 2020/21:193 s. 118.

<sup>51</sup> SFS 2021:890 3 kap. 3§.

<sup>52</sup> SFS 2021:890 4 kap. 2§.

<sup>53</sup> SFS 2021:890 4 kap. 3§.

<sup>54</sup> SFS 2021:890 4 kap. 4§.

<sup>55</sup> SFS 2021:890 4 kap. 7§.

<sup>56</sup> Prop. 2020/21:193 s. 87.

<sup>57</sup> Prop. 2020/21:193 s. 90.

<sup>58</sup> Prop. 2020/21:193 s. 95.

verksamhetsutövaren att bevisa att repressalieåtgärder inte vidtagits.<sup>59</sup> Även den rapporterade personen kan drabbas av sanktioner. Om den rapporterade personen exempelvis anses ha medvetet rapporterat falsk information kan det exempelvis vara tal om ärekränkingsbrott eller falsk tillvitelse.<sup>60</sup>

## 2.6 Tillsyn

Regeringen ska i och med den nya visselblåsarlagen också utse myndigheter vars uppgift blir att ha externa rapporteringskanaler. Den myndighet som regeringen utser som behörig myndighet ska ha externa rapporteringskanaler och därtill förfaranden för både rapportering och uppföljning. De myndigheter som utses ska ta emot, följa upp och lämna återkoppling på rapporter inom sitt ansvarsområde.<sup>61</sup>

Visselblåsning kan vara känsligt. Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden har därför ett särskilt kapitel gällande hur personuppgifter ska behandlas. Bestämmelserna gäller vid helt eller delvis automatiserad behandling av personuppgifter som ingår eller kommer att i ett register.<sup>62</sup> Det är bara om behandlingen är nödvändig för ett uppföljningsärende som personuppgifter får behandlas. Lagen kompletteras även genom EU förordningen 2016/679 om skydd för personer med avseende på behandling av personuppgifter och utav dataskyddsförordning och tillhörande forskrifter.<sup>63</sup> Personuppgifterna får också behandlas om det är nödvändigt för att kunna vidta åtgärder, nödvändigt för att kunna använda rapporterna som bevisning i rättsliga ärenden eller om det sker i överensstämmelse med lag eller förordning.<sup>64</sup> Det är bara de uppgifter som är nödvändiga som är godkända att spara. Bara de personer som är utsedda att hantera rapporteringen eller behöver personuppgifterna för uppföljning ska ges tillgång till personuppgifterna. Om uppgifterna inte är relevanta

---

<sup>59</sup> Prop. 2020/21:193 s.101.

<sup>60</sup> Prop. 2020/21:193 s. 98.

<sup>61</sup> SFS 2021:890 6 kap. 1§.

<sup>62</sup> SFS 2021:890 kap. 7 1§.

<sup>63</sup> SFS 2021:890 7 kap. 2§.

<sup>64</sup> SFS 2021:890 7 kap. 4§

för rapporteringen eller har samlats in av misstag ska de raderas omgående. Uppgifterna måste raderas senast två år efter det att ärendet är avslutat.<sup>65</sup>

Rapporteringens dokumentering har villkor beroende på hur den sker. För muntlig rapportering som inte sker vid fysiska möten kan dokumentationsförningen exempelvis vara en transkribering av en inspelning. Om rapporteringen ska spelas in krävs dock ett godkännande ifrån den rapporterande personen. Förs protokoll så ska den rapporterande personen få justera och skriva under att de lämnade uppgifterna stämmer.<sup>66</sup> För den offentliga verksamheten gäller precis som vid andra rapporter än de om visselblåsning att allmänna handlingar eller arkivmaterial lämnas till arkivmyndighet.<sup>67</sup> De privata verksamhetsutövarna samt den som för en privatverksamhetsutövares räkning sådan sköter rapporteringen ska senast två år efter uppföljningsärendet är avslutat inte längre förvara dokumentationen.<sup>68</sup> För den privata sektorn gäller tystnadsplikt utifrån lagens nionde kapitel, 1§ för den rapporterande personen eller andra enskilda personer i ärendet. Aktörer i den offentliga sektorn lyder i stället som i vanligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Tillsyn att lagen efterföljs tilldelas den eller de myndigheter som regeringen utser. Tillsynen gäller de verksamhetsutövare som lagen gäller och tillsynen gäller att myndigheterna ska överse att den interna rapporteringen och förfarandena sker i enlighet med lagen. Verksamhetsutövare blir skyldiga att lämna samtliga upplysningar och handlingar som krävs. Om brister finns vid tillsynen är det tillsynsmyndigheterna som kan besluta om föreläggande, ett föreläggande kan förenas med vite. Om föreläggandet överklagas görs detta till allmän förvaltningsdomstol. Förbuden mot hindrande åtgärder ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.<sup>69</sup>

---

<sup>65</sup> SFS 2021:890 7 kap. 5-8§.

<sup>66</sup> SFS 2021:890 8 kap. 1-2§.

<sup>67</sup> SFS 2021:890 7 kap. 8§.

<sup>68</sup> SFS 2021:890 8 kap. 4-5§.

<sup>69</sup> Prop. 2020/21:193 s. 104.

## 2.7 Lagens ikraftträdande

Lagen träder i kraft den 17 december år 2021. Verksamhetsutövare med 250 eller fler anställda har ett år på sig att säkerställa att de efterlever lagen, de som har 50 till 249 anställda har två år på sig. Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden upphävs i samband med att den nya visseblåsarlagen träder i kraft. Repressalier som vidtagits innan den 17 december 2021 prövas dock fortsatt mot den då upphävda lagen.<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> Prop. 2020/21:193: s. 236

# **3. Interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning**

## **3.1 Femte kapitlet i lag om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden**

Interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning heter lag 2021:890s femte kapitel. Det är kapitlet som uppsatsen fokuserar på och som den syftar till att beskriva. Kapitlet beskriver de skyldigheter det innebär att inneha och utforma interna rapporteringskanaler för verksamheter över 50 anställda. Lagens femte kapitel tar upp skyldigheter kring hur information kring intern rapportering ska tillgängliggöras, hur rapporter ska följas upp och vem som ska genomföra uppföljningen.

## **3.2 Bestämmelsernas förhållande till annan reglering**

Den första paragrafen<sup>71</sup> berör hur lagens femte kapitel ska förhålla sig till annan lag och förordning. Hur lagen ska tillämpas i förhållande till EU-direktivet och när lagens femte till nionde kapitel kan användas för att komplettera de särskilda föreskrifterna i de fall föreskrifterna saknar motsvarande bestämmelser.

I lagens förarbeten framkommer den diskussion som lett till att SFS 2021:890 kan ersättas av annan lag eller föreskrifter. I vissa branscher så som inom luftfart och inom finans finns redan EU:s rättsakter, svensk lag och föreskrifter om

---

<sup>71</sup> SFS 2021:890 1§.

visselblåsning och rapportering.<sup>72</sup> Inom finansväsendet så är det reglerat i exempelvis lag (2007:528) om värdepappersmarknaden och i revisorslag (2001:883).<sup>73</sup> Inom luftfart så hittas direktiv om rapportering, analys och uppföljning i flera EU förordningar.<sup>74</sup> Regelverk som är sektorsspecifika har därför i den nya visseblåsarlagen beslutas att ha företräde. Det bör dock ändå nämnas att i de fall specialbestämmelser inte har krav på internrapportering så ska ändå det finnas.<sup>75</sup> Det gäller även om en verksamhet har en specialbestämmelse som säger att verksamhetsutövaren ska ha rapportering men inte uppföljning, då går bestämmelserna i SFS 2021:890 in och gäller för uppföljning av rapportering i den berörda verksamheten. Det femte kapitlet ska helt enkelt komplettera särskilda lagar eller föreskrifter om motsvarande bestämmelser saknas i dessa.<sup>76</sup>

### 3.3 Skyldigheter att ha kanaler och förfaranden

Skyldigheten att ha interna rapporteringskanaler och förfaranden gäller för verksamhetsutövare i den privata sektorn som vid ingången av kalenderåret har minst 50 anställda.<sup>77</sup> I antalet anställda räknas även de som vid kalenderårets början arbetar deltid eller har en allmän visstidsanställning, så som en timanställning.<sup>78</sup> Gränsen för antalet anställda vilken är satt i SFS 2021:890 är densamma som fastställts i EU-direktivet.<sup>79</sup> I den nya visseblåsarlagen så används uttrycket verksamhetsutövare för att beskriva de som omfattas av lagstiftningen inom den privata sektorn. Anledningen till att välja just verksamhetsutövare framkommer i propositionen. Regeringens uppfattning framhålls som att använda företag som benämning kan bli problematiskt. Det eftersom gränserna för vem som ska räknas kan ses som den som uppbär mervärdesskatt, vilket utesluter till exempel samfund,

---

<sup>72</sup> Prop. 2020/21:193 s. 131.

<sup>73</sup> Se även SFS 2017:630, SFS 2004:46 etcetera

<sup>74</sup> Förordning (EU) nr 376/2014, EU nr 996/2010 ex.

<sup>75</sup> Prop. 2020/21:193 s. 131.

<sup>76</sup> SFS 2021:890 5 kap. 1§ 2st.

<sup>77</sup> SFS 2021:890 5 kap. 2§.

<sup>78</sup> Prop. 2020/21:193 s. 291.

<sup>79</sup> EU-direktiv 2019/1936 artikel 8. Pt. 3.

föreningar och stiftelser.<sup>80</sup> Eftersom EU-direktivet och sedermera den nya svenska lagen säger att det är antalet arbetstagare som är avgörande för vem som omfattas av lagen skulle arbetsgivarbegreppet kunna användas. Arbetsdomstolen menar dock att används begreppet arbetsgivare syftar detta till den juridiska eller fysiska personen som anställer. Om arbetsgivarbegreppet skulle använts i lagtexten för SFS 2021:890 skulle detta inte omfatta alla som lagen avser. Arbetsdomstolen föreslog därför begreppet verksamhetsutövare, vilket är det som används i den färdiga lagtexten.<sup>81</sup>

I den offentliga verksamheten gäller också lagen om att ha interna rapporteringskanaler och i grunden alla offentliga verksamheter. Enligt EU-direktivet får medlemsstaterna undanta kommuner med färre än 10 000 invånare eller färre än 50 arbetstagare.<sup>82</sup> I övrigt gäller kravet om interna rapporteringskanaler för samtliga rättsliga enheter i den offentliga sektorn. När det gäller antalet anställda så omfattas offentlig verksamhet som har färre än 50 anställda med svenska tillämpningen att dessa verksamheter är undantagna.<sup>83</sup> Gällande storleken på kommunerna med 10 000 invånare så är beslutet att dessa inte undantas lagen. Att kommuner med färre än 10 000 invånare ska omfattas av skyldigheter att ha interna rapporteringskanaler motiveras med att möjligheten att dela rapporteringskanaler finns. Kritiken gentemot att både offentliga verksamheter med färre än 50 anställda och kommuner med färre än 10 000 ska omfattas av lagen är densamma, att ha en sådan är omständligt och kostsamt.<sup>84</sup> I Sverige idag 2021 så finns kommuner med färre än 50 anställda, de kommer inte behöva anpassa sig till lagen. De för närvarande 72 kommunerna som har färre än 10 000 invånare kommer däremot att omfattas av lagen.<sup>85</sup> För myndigheter med färre än 50 anställda så blir upprättandet av interna visseblåsningsskanaler helt frivilligt.<sup>86</sup>

---

<sup>80</sup> Prop. 2020/2021:193 s. 135.

<sup>81</sup> Prop. 2020/21:193 s. 136.

<sup>82</sup> EU-direktiv 2019/1936 artikel 8. pt 9.

<sup>83</sup> Prop. 2020/21:193 s. 139.

<sup>84</sup> Prop. 2020/21:193 s. 137-139.

<sup>85</sup> Prop. 2020/21:193 s. 139.

<sup>86</sup> Prop. 2020/21:193 s. 145.

### **3.4 Gemensamma kanaler och förfaranden**

För den verksamhetsutövare som har mer än 50 anställda men färre än 249 anställda så ger den nya visselblåsarlagen möjlighet att till viss del dela ansvaret.<sup>87</sup> De förfaranden som får delas är mottagande av rapporter och utredning. Verksamhetsutövare i kategorin 50 till 249 anställda får däremot inte lägga över kontakten med den rapporterande personen till annan part. När det gäller offentlig verksamhet så får kommuner med andra kommunala bolag, stiftelser och föreningar som faller under skyldigheten att ha interna rapporteringskanaler och förfaranden dela detta.<sup>88</sup> För den verksamhetsutövare inom privat sektor som vid kalenderårets ingång har över 249 anställda enligt den tidigare nämnda definitionen måste de ha egna interna rapporteringskanaler och förfaranden.<sup>89</sup>

### **3.5 Skyldighet att utse behöriga personer och enheter**

Den verksamhetsutövare som har mer än 50 arbetstagare, så som i 2§, ska utse oberoende och självständiga personer eller enheter att hantera rapporteringen. Den som utses får vara anställd hos verksamhetsutövaren eller hos annan som anlitas för att för verksamhetsutövarens räkning hantera rapporteringskanalerna och förfaranden. Det gäller för mottagande av rapporter, för kontakt med den rapporterande personen samt för uppföljning och återkoppling.<sup>90</sup> Det åligger verksamhetsutövaren att säkerställa att den eller de som hanterar de interna rapporteringskanalerna och eller de förfaranden som den interna rapporteringen medföljer är oberoende och självständiga.<sup>91</sup> I lagens förarbete framkommer en viss oro att den som är anställd har svårt att vara just oberoende och självständig. Även

---

<sup>87</sup> SFS 2021:890 5 kap. 3§.

<sup>88</sup> SFS 2021:890 5 kap. 2§ 2st.

<sup>89</sup> Prop. 2020/21:193 s. 145.

<sup>90</sup> SFS 2021:890 5 kap 5§.

<sup>91</sup> Prop. 2020/21:193 s. 149.



den som är anställd för att sköta den interna rapporteringen kan ses som att stå i beroendeställning till verksamhetsutövaren. För att lösa det problemet anser regeringen att den som utses behörig behöver ha ett visst mandat att agera utan verksamhetsutövarens godkännande. Därav följer också regleringen att den som anses behörig inte får utsättas för bestraffning eftersom dennes arbete är att agera på rapporten av missförhållanden. Om den utsedde för rapportering däremot missköter sin uppgift ska arbetsgivaren, verksamhetsutövaren, kunna frånta behörigheten för den personen.<sup>92</sup> Det är inte otänkbart att en intressekonflikt kan uppstå på en arbetsplats, framför allt av mindre storlek. Det är då verksamhetsutövarens uppgift att se till att den som är jävig inte hanterar den aktuella rapporten.<sup>93</sup> Således bör verksamhetsutövaren ha en reservplan för förfarandet om den situationen uppstår.

### **3.6 Dokumentation och utformning av kanaler och förfaranden**

De interna rapporteringskanalerna ska dokumenteras skriftligen. Detta gäller även för förfarandet vid rapportering.<sup>94</sup> EU-direktivet har inget uttryckligt krav på dokumentation men regeringen menade i sitt förslag att det inte kan anses som en orimlig börda utan däremot är nödvändigt att reglera i lag och inte lämna helt upp till verksamhetsutövaren att bestämma.<sup>95</sup>

Verksamhetsutövaren är skyldig att ha de interna rapporteringskanalerna och förfaranden tillgängliga för fler än de direkt anställda. Interna rapporteringskanaler ska finnas lättillgängliga för samtliga som är verksamma hos verksamhetsutövaren som exempelvis volontärer eller aktieägare. Det ställs också krav på att rapporteringen ska möjliggöras skriftligen, muntligen och via fysiskt möte. Den som rapporterar ska dessutom både få en bekräftelse och en återkoppling inom

---

<sup>92</sup> Prop. 2020/21:193 s. 148

<sup>93</sup> Prop. 2020/2021:193 s. 150.

<sup>94</sup> SFS 2021:890 5 kap 6§.

<sup>95</sup> Prop. 2020/21:193 s. 150.

skälig tid.<sup>96</sup> Eftersom fler än bara de som är anställda hos verksamhetsutövaren ska skyddas av lagen så kan det anses rimligt att även andra kategorier har tillgång till de interna rapporteringskanalerna. I förarbetet lyfts dock den orimliga administrativa bördan som detta kan innebära för verksamhetsutövaren. Om en verksamhetsutövare skulle upprätta intern rapportering via exempelvis en postlåda inne på verksamheten eller via intranät så uppkommer en extra arbetsbörda för att ge tillgång till dessa även till icke anställda.

Utöver att det ska tillgängliggöras så måste även någon form av kontroll och uppföljning ske för att se till att rätt personer har tillgänglighet till det interna rapporteringssystemet. Den administrativa bördan i kombination med en omfattande registrering av personuppgifter är grunden till att regeringen fattat beslutet att den som inte ännu är anställd eller inte längre är anställd inte måste ha tillgång till de interna rapporteringskanalerna.<sup>97</sup> För den som är anställd via exempelvis ett bemanningsbolag och arbetar i verksamheten men är anställd hos en annan arbetsgivare uppstår också en dubbelhet. Regeringen föreslog därför att den som arbetar hos en arbetsgivare men är anställd hos en annan ska kunna rapportera till den verksamhet som visselblåsningen gäller, eftersom det är verksamheten där missförhållandet skett där åtgärder kan vidtas. Rapporteringskanaler bör således vara tillgängliga hos verksamhetsutövaren för den som utför arbete där, oavsett vem som står som arbetsgivare.<sup>98</sup>

### **3.7 Information som verksamhetsutövaren ska lämna**

Information om hur internrapportering går till ska vara tillgänglig för arbetstagare enligt den 7§ och därutöver ska också information om hur externrapportering samt de friheter och förbud som kan gälla tillgängliggöras från verksamhetsutövarens håll. Vilket innebär att tydlig och lättillgänglig information om hur extern

---

<sup>96</sup> SFS 2021:890 5 kap 7–8§.

<sup>97</sup> Prop. 2020/21:193 s. 152.

<sup>98</sup> Prop. 2020/21:193 s. 154.

rapportering görs till berörda myndigheter och i förekommande fall andra kanaler. Det inkluderar även att information om meddelarfrihet, anskaffarfrihet och där det är tillämpligt efterforskningsförbud samt repressalieförbud ska finnas tydligt och lättillgängligt.<sup>99</sup>

Enligt EU-direktivet ska rapportering kunna ske muntligen, skriftligen eller på båda sätten. Regeringen har dock i lagens förarbete ansett att det finns en risk den rapporterade personens intressen åsidosätts. Det är troligt att en verksamhetsutövare givet valet skulle vilja att endast ha skriftlig rapportering för att minska arbetsbördan. Den som har bristande språkkunskaper eller en funktionsnedsättning skulle i ett sådant fall kanske undvika att rapportera eller till och med vara oförmögen att rapportera. När det kommer till formkrav i EU-direktivet för vad som anses vara en godkänd intern kanal för rapportering muntligen eller skriftligen så finns inga egentliga formkrav. Regeringen menar att då att de interna kanalerna ska få utformas efter verksamhetsutövarens tycke så länge de uppfyller möjligheten att rapportera på båda sätt. Det finns dock ett krav, i såväl EU-direktivet som i förslaget till lagen från regeringen att den muntliga rapporteringen ska kunna ske personligen. Hur rapportering ska ske är upp till den rapporterade personen, verksamhetsutövaren är skyldig att se till att alla sätt är möjliga. Det ska vara enkelt att rapportera.<sup>100</sup>

De interna rapporteringskanalerna och förfarandena ska vara utformade på ett sådant sätt att den rapporterade personen får en bekräftelse. Enligt EU-direktivet ska detta ske inom sju dagar från det att rapporten skickats. Det kan dock finnas risker förenade med att bekräfta mottagandet av rapporten. En sådan är om den rapporterade personen kan antas avslöja den rapporterade personens identitet eller om den rapporterade personen har av sagt sig bekräftelse.<sup>101</sup>

Verksamhetsutövarens ansvar för information sträcker sig också till uppföljning och återkoppling till den rapporterade personen. Återkopplingsfristen är satt till sju dagar om bekräftelse inte lämnats och till tre månader i annat fall. Förfaranden

---

<sup>99</sup> SFS 2021:890 5 kap. 9§.

<sup>100</sup> Prop. 2020/21:193 s. 155–156.

<sup>101</sup> Prop. 2020/21:193 s. 156–157.

för den interna rapporteringen ska innehålla en omsorgsfull rapportering enligt EU-direktivet. Varje åtgärd som vidtas för att bedöma riktigheten av rapportens innehåll ska följas upp av mottagaren. Om rapporten visar sig riktigt ska också agerandet för att hantera det rapporterade problemet återkopplas. Det kan handla om utredningar, lagförande och undersökningar som gjorts. Samtliga åtgärder som planeras eller har vidtagits ska inkluderas. Även om utredningen inte är färdigställd tre månader efter att rapporten inkom ska verksamhetsutövaren återkoppla med dittills utförda och i framtiden planerade åtgärder. Det ligger i verksamhetsutövarens intresse att uppföljningen är omsorgsfull menar lagens förarbeten. Om den rapporterande personen inte upplever att åtgärderna är proportionerliga så finns den en risk att personen går vidare, till extern rapportering eller offentligheten. Kravet för återkoppling gäller dock inte om personen som rapporterat har valt att vara anonym, verksamhetsutövaren behöver därför inte undersöka vem den rapporterande personen är i syfte att lämna återkoppling.<sup>102</sup> Om den rapporterande personens identitet kan komma att röjas ska personen informeras om detta innan uppgifter lämnas ut. Undantaget är om informationen är av ett sådant slag att den rapporterande personens upplysning om att uppgifterna lämnas ut äventyrar utredningar eller rättsliga förfaranden.<sup>103</sup> Verksamhetsutövaren är därtill skyldig att se till att tydlig och lättillgänglig information finns och rapporteringens förfarande<sup>104</sup>. Det gäller för intern rapportering, extern rapportering och om de friheter och förbud som diskuterades i förra kapitlet.

### **3.8 Uppgiftsskyldighet i det allmännas verksamhet**

Slutligen så innehåller SFS 2021:890 femte kapitel en särskild paragraf rörande myndigheter. I de fall där handläggningen av ett uppföljningsärende hos en myndighet inneburit att information framkommit som bedöms av annan myndighet eller enhet inom myndigheten så ska nödvändiga uppgifter kunna lämnas vidare<sup>105</sup>.

---

<sup>102</sup> Prop. 2020/21:193 s. 159-160.

<sup>103</sup> Prop. 2020/21:193 s. 163.

<sup>104</sup> SFS 2021:890 6 kap. 9§.

<sup>105</sup> Prop. 2020/21:193 s. 166.

Det gäller när internrapporteringen inom en myndighet är av sådan karaktär att åtgärderna som måste vidtas berör en annan enhet eller myndighet<sup>106</sup>. En av grunderna till att denna typ av uppgifter måste kunna lämnas mellan olika enheter och myndigheter är att inom en kommun så räknas varje nämnd som en egen myndighet<sup>107</sup>. Om alla uppgifter som lämnas av en visselblåsare faller helt under sekretess skulle informationen som är tillgänglig inte kunna delas och de missförhållanden som är möjliga att åtgärda aldrig utredas. I fall där missförhållandet berör andra myndigheter eller enheter inom myndigheter så framkommer det i utredningen att det är nödvändigt att införa en uppgiftsskyldighet.<sup>108</sup>

---

<sup>106</sup> Prop. 2020/21:193 s. 166.

<sup>107</sup> Prop. 2020/21:193 s. 167.

<sup>108</sup> Prop. 2020/21:193 s. 166–167.

## 4. Externa rapportering och offentliggörande

### 4.1 Andra rapporteringskanaler

Det finns flera anledningar till att personen som rapporterar behöver välja att lämna rapporten om missförhållanden på arbetsplatsen till en annan kanal än den interna. I grunden ska den som rapporterar om missförhållande först rapportera internt. EU-direktivet framhåller dock att det alltid ska vara tillåtet att rapportera externt direkt.<sup>109</sup> Som tidigare framkommit så är verksamhetsutövaren skyldig att tillse att information om extern rapportering och fri- och rättigheter tillgängliggörs.

### 4.2 Externa rapporteringskanaler

Regeringen ska utse myndigheter som hanterar extern rapportering. Den utsedda myndigheten ska då tillhandahålla externa rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning.<sup>110</sup> Den ansvariga myndigheten blir ansvarig för att ta emot, följa upp och lämna återkoppling på rapporter inom ansvarsområdet.<sup>111</sup> Det är inte lagstadgat vilka myndigheter som ska ansvara för den externa rapporteringen. I förarbetet till lagen framkommer att anledningen är att det framöver kan tillkomma nya områden eller unionsakter. Flexibiliteten att regeringen då kan utse nya myndigheter som behöriga.<sup>112</sup>

Skyddet i den nya visselblåsarlagen gäller för extern rapportering som sker externt även om man rapporterat till en annan myndighet än den behöriga.<sup>113</sup> Det finns dock tre olika rekvisit som ska uppfyllas för att den rapporterande personen ska omfattas

---

<sup>109</sup> Prop. 2021:193 s. 115.

<sup>110</sup> SFS 2021:890 6 kap. 1§.

<sup>111</sup> SFS 2021:890 6 kap. 2§.

<sup>112</sup> Prop. 2020/21:193 s.167.

<sup>113</sup> SFS 2021:890 4 kap 7§.

av skyddet. Det första är att visselblåsaren först rapporterat internt och mottagaren antingen inte har vidtagit tillräckliga uppföljningsåtgärder eller inte i skälig utsträckning lämnat återkoppling enligt uppsatt tidsfrist. Det andra skälet är om den rapporterade personen har anledning att anta att det missförhållandet utgör en överhängande eller uppenbar fara för liv, hälsa säkerhet eller risk för omfattande skada på miljön. Det tredje skälet är om personen har skäl att anta att intern rapportering kan antas en risk för repressalier eller att intern rapportering kan antas leda till att missförhållandet inte kan avhjälpas.<sup>114</sup> Med skälig uppföljning avses åtgärder som verksamhetsutövaren bör ha genomfört som varit mer eller mindre självklara. Bedömning om uppföljningen och åtgärderna är skäliga bör dock bedömas från fall till fall. Det andra skälet kräver att överhängande risk eller uppenbar fara kan vara att det saknas skyddsutrustning eller finns risk för miljön i form av föroreningsskador.<sup>115</sup> Det sista skälet till att en person får skydd av visselblåsarlagen vid direkt extern rapportering kan exemplifieras med att arbetsgivaren tidigare har gett repressalier till en rapporterad person. Det kan även handla om att det finns en risk för att intern rapportering kan leda till att verksamhetsutövaren försöker dölja eller förstöra bevis.<sup>116</sup>

### 4.3 Offentliggörande

Lagstiftningen i 1 kapitlet i första och sjunde paragrafen i tryckfrihetsförordningen samt första kapitlet i första och tionde i yttrandefrihetsgrundlagen innehåller bestämmelser om att var och en har rätt att i vissa medier meddela och offentliggöra uppgifter i vilket ämne som helst.<sup>117</sup> Ansvarsfriheten enligt tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen inskränks dock utav tystnadsplikten enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).<sup>118</sup> För att skyddet enligt visselblåsarlagen ska vara tillämpligt vid offentliggörande krävs vissa förutsättningar. Skyddet gäller vid offentliggörande av information förutsatt

---

<sup>114</sup> SFS 2021:890 4 kap. 7§.

<sup>115</sup> Prop. 2020/21:193 s. 287.

<sup>116</sup> Prop. 2020/21:193 s. 288.

<sup>117</sup> SFS 2021:890 1 kap. 4§.

<sup>118</sup> SFS 2021:890 2 kap. 1§ 2st.

att en av tre rekvisiter uppfylls. Antingen om personen som rapporterat har rapporterat externt utan att tillräckliga uppföljningsåtgärder eller om den rapporterade personen har skälig anledning att anta att misshållandet är av den art som utgör en överhängande risk för allvarliga konsekvenser alternativt om extern rapportering skäligen kan antas leda till repressalier eller att missförhållandet inte kan avhjälpas på ett effektivt sätt.<sup>119</sup> Tanken med offentliggörande är dock att det ska användas som en sista utväg.<sup>120</sup>

Vad som räknas som otillräcklig uppföljning och därför kan rättfärdiga den rapporterade personen att rapportera externt utan att först rapportera internt kan delas upp i olika anledningar. I den tidigare lagstiftningen<sup>121</sup> fanns ett krav på att rapporteringen först skulle ske internt. Dessutom ställdes krav att det efter intern rapportering inte av arbetsgivaren vidtagits åtgärder eller i skälig utsträckning återkopplats till den rapporterade personen.<sup>122</sup> Det väcker såklart också frågan vad som räknas som ett offentliggörande och vilka medier som räknas som de man får rapportera till. I grunden handlar det om information som tillgängliggörs allmänheten. Det kan exempelvis vara via online-plattformar, sociala medier eller traditionella medier och journalister. Förtroendevalda, organisationer i det civila samhället fackföreningar eller yrkes- och näringslivsorganisationer lyfts också upp i förarbeten som medier dit uppgifter ska kunna offentliggöras.<sup>123</sup>

---

<sup>119</sup> SFS 2021:890 4 kap. 9§.

<sup>120</sup> Prop. 2021:890 s. 127.

<sup>121</sup> SFS 2016:749.

<sup>122</sup> Prop. 2020/21:193 s. 128.

<sup>123</sup> Prop. 2020/21:193 s.128.



## 5. Lagens effekter och analys

### 5.1 För den enskilda, rapporterande personen

Den enskilda, den rapporterande personens ansvarsfrihet ska skyddas. Varken den som rapporterar eller den som möjliggör eller hanterar rapportering får hindras eller utsättas för repressalier. Den enskilda personen ska med den nya visselblåsarlagen kunna skyddas när den rapporterar om missförhållanden i arbetsrelaterade sammanhang om uppgifterna har ett allmänintresse. Detta gäller dock inte säkerhetsklassificerade uppgifter eller uppgifter som rör rikets säkerhet. Lagen ersätter inte utan kompletterar annan lagstiftning, vilket ger ett utökat skydd för den enskilda personen. Den enskilda personen skyddas också i lagen då personen bryter mot tystnadsplikten men inskränkningarna i yttrandefrihetsgrundlagen, tryckfrihetsgrundlagen och i offentlighets- och sekretesslagen gäller oavsett och över den nya visselblåsarlagen. Skyddet mot att bli hindrad gäller rapporterande personer oavsett vilken kategori av skyddade personer de tillhör men också anhängiga, juridiska ombud och fackligt förtroendevalda skyddas. Den som omfattas av skyddet måste ha rapporterat missförhållandet internt innan andra åtgärder sker. Detta gäller dock inte om det finns uppenbar fara för liv eller hälsa. Extern rapportering får också ske direkt om det finns en överhängande risk för repressalier om personen skulle rapportera internt. En annan faktor som kan rättfärdiga att den rapporterande personen kan gå direkt till andra rapporteringskanaler än den interna är om missförhållandet kan anses skadligt med tanke på liv, hälsa eller säkerhet.

Den enskilda personen ska ha tillgång till interna rapporteringskanaler, informationen ska vara lättillgänglig och tydlig. Den enskilda personen ska också få information om möjligheterna för externrapportering och offentliggörande av missförhållanden. Informationen ska också finnas om ansvarsfrihet och yttrandefrihet. För personerna detta gäller ska det också framgå vilken typ av uppgifter som faller under sekretess, de kvalificerade uppgifterna. Dessutom ska den som omfattas av det informeras om andra fri- och rättigheter så som

meddelarfrihet. Den enskilda personen får rapportera missförhållanden anonymt, men kan då inte kräva att få bekräftelse på att rapporten är mottagen. Om personen rapporterat så att verksamhetsutövaren eller den som mottar rapporten kan bekräfta till personen som rapporterar ska den rapporterade personen motta en bekräftelse inom sju dagar. Om bekräftelse inte skett inom sju dagar ska återkoppling ske. Har personen som rapporterat internt fått en bekräftelse inom sju dagar så ska ändå verksamhetsutövaren lämna en omfattande återkoppling inom tre månader. Den bekräftelsen ska innehålla utredningen om missförhållandet är riktigt, vilken utredning som genomförts och vilka åtgärder som har vidtagits eller kommer att vidtas.

Den rapporterade personen har också skyldigheter. Rapporteringen ska dels vara riktigt eller antas vara det. Om rapporteringen kan anses uppenbart oriktig finns det flera konsekvenser som kan drabba den rapporterade personen. Konsekvensen för uppenbart oriktiga uppgifter kan vara sanktioner för ärekränkning eller falsk tillvitelse. Inhämtandet av information för rapporteringen får inte heller bryta mot lag med undantaget om brott är nödvändigt för att missförhållandet ska kunna avslöjas eller för att personen ska undvika att bli utsatt för repressalier. Den enskilda personen är skyddad enligt lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden från den 17 december 2021.

## **5.2 För verksamhetsutövare i privat sektor**

För verksamhetsutövare finns det i lagen framför allt tydliga direktiv för den interna rapporteringen. Den privata aktören ska inneha förfaranden och kanaler för intern rapportering. Det är också stadgat i lagen att verksamhetsutövare bryter mot lagen om de hindrar den som hjälper eller själv rapporterar om sådana missförhållanden. Om den som rapporterar under insamlandet av uppgifter bryter mot lagen, eller annan som är medhjälpare till rapporten gör så gäller inte skyddet och verksamhetsutövaren får hindra rapporteringen. Verksamhetsutövare inom den privata sektorn är skyldig att möjliggöra kontroll av tillsynsmyndighet. Personuppgifter får bara behandlas om de är nödvändiga men oavsett så ska dessa

raderas två år efter att ärendet avslutas. Undantaget är om personuppgifterna är nödvändiga för att kunna följa upp det rapporterade ärendet rättsligt alternativt att lag eller förordning styrker det. Den privata verksamhetsutövaren behöver tillgängliggöra all dokumentation om de interna rapporteringskanalerna och förfarandena för tillsynsmyndigheter. För privata verksamhetsutövare och den som eventuellt sköter delar av den interna rapporteringen gäller att all dokumentation ska förstöras senast två år från ärendets avslut.

Den verksamhetsutövare som har mer än 50 anställda vid årets ingång har skyldighet att ha interna rapporteringskanaler. Som anställd räknas även den som har en deltidsanställning, är föräldraledig eller tjänstledig oavsett tjänstgöringsgrad eller anställningsform. Privata verksamhetsutövare som har under 50 anställda har två år från den 17 december 2021 på sig att se till att följa lagstiftningen, den som har över 50 anställda har ett år på sig att inrätta rapporteringskanaler och tillgängliggöra information om hur intern och extern rapportering ska ske.

### **5.3 För verksamhetsutövare i den offentliga sektorn**

För den offentliga verksamhetsutövaren finns det tydliga direktiv om hur den interna rapporteringen ska gå till. Den offentliga aktören ska inneha förfaranden och kanaler för intern rapportering. Inte heller verksamhetsutövare inom den offentliga sektorn får hindra den som rapporterar eller hjälper en rapporterad person. Om den som rapporterar under insamlandet av uppgifter bryter mot lagen, eller annan som är medhjälpare till rapporten gör så gäller inte skyddet och myndigheten får hindra rapporteringen. Den offentliga verksamhetsutövaren eller myndigheten måste precis som den privata möjliggöra granskning av den utsedda tillsynsmyndigheten.

Den myndighet eller annan offentlig verksamhetsutövare som omfattas av lagen ska behandla uppgifter enligt tidigare gällande lagstiftning. Offentlighets- och sekretesslagen reglerar hur även vid visselblåsning hur allmänna handlingar och arkivmaterial ska hanteras. För aktörer inom den offentliga sektorn så gäller som i

andra fall att offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) ska tillämpas. Den kommun som har färre än 10 000 invånare kommer också vara skyldig att införa interna rapporteringssystem och förfaranden. Den kommun som däremot har färre än 50 anställda kommer inte behöva inrätta interna rapporteringskanaler.

För den offentliga verksamhet eller myndighet som har 250 eller fler anställda vid verksamhetsårets början så gäller det att ha verkställt intern rapportering och föreskrifter enligt SFS 2021:890 senast den 17 december 2022. För myndigheter med färre anställda än 50 personer gäller samma datum 2023. Beräkningen av antalet anställda är precis som för privata verksamhetsutövare samtliga anställda oavsett tjänstgöringsgrad eller form av anställning.

## **5.4 Sammanfattning och analys**

För många av aktörerna som omfattas av den nya visseblåsarlagen blir det en stor förändring som måste ske snart. För de större bolagen inom det närmaste året och för de mindre inom två år. Det läggs nu ett ansvar på samtliga verksamhetsutövare, oavsett om väljer att lägga rapporteringen på annan part eller att de har den helt inom den egna verksamheten, att tydligt informera, bekräfta, återkoppla och följa upp visseblåsning. Det yttersta ansvaret för att varje arbetsplats ska ha en intern rapportering av missförhållanden faller på verksamhetsutövaren. Med den nya lagstiftningen omfattas fler personer av skyddet lagen ger. Det finns samtidigt inom den interna rapporteringen många som, även om de omfattas av lagen som helhet, inte ges möjligheten att rapportera internt.

Det som är aktuellt med exemplet vilket uppsatsen inleddes med om den rapporterade vårdbolagsanställda är att den rapporterade personen idag vara skyddad av den nya lagen. Vårdbolaget, som har fler än 250 anställda kommer inom ett år behöva ha en dokumenterad och tillgänglig rutin för rapportering och förfaranden. Den rapporterade personen, som inte upplevde att något hände vid den interna rapporteringen kommer då att enligt lag senaste ha en bekräftelse inom sju dagar och en omsorgsfull återkoppling inom tre månader. Utöver detta så ska

den rapporterande personen kunna rapportera skriftligt, muntligt eller vid begäran på ett fysiskt möte. Den vårdbolagsanställda i exemplet ska dessutom få tydlig och lättillgänglig information om hur visselblåsaren kan rapportera internt och externt samt om sina rättigheter så som meddelarskyddet. Visselblåsaren i exemplet är dessutom skyddad av lagen och emot repressalier för att ha offentliggjort informationen förutsatt att det fanns en risk för repressalier eller att arbetsgivaren dolde bevis. I fallet så lyftes att tidigare visselblåsare blivit avskedade och den aktuella rapporterande personen fick en varning så det är troligt att vårdbolaget hade bedömts agera i strid mot lagen om det skett idag och de agerat på samma vis då det är en överträdelse mot det skydd den nya visselblåsarlagen ska ge.

Syftet att undersöka den nya visselblåsarlagen har genomförts med dels en beskrivning av lagen som helhet, dels mer ingående kring det nya kravet att införa interna rapporteringssystem och förfaranden. Undersökningen av lagen har genomförts genom att granska de rättskällor som var tillgängliga under hösten 2021, lagtexten och förarbeten. Arbetet att utröna gällande rätt kommer vara intressant att följa i framtiden när fler rättskällor tillkommer efter hand. När direktivet nu träder i kraft och det tillkommer doktrin, praxis och så småningom sedvänja så möjliggörs ett mer utförligt utrönande av den gällande rätten och den verkliga tillämpningen.

Det är tydligt att den nya svenska visselblåsarlagen till stor del följer det EU-direktiv som föranlett lagen. I undersökningen syns det att det svenska lagförslaget ofta följer direktivets minimikrav där dessa inte inskränker på befintlig lagstiftning. En komparativ ansats för att se hur den svenska lagstiftningen skiljer sig från direktivet hade varit intressant för framtida forskning. Nu har lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden trätt i kraft i Sverige, EU-direktiv 2019/1937 ska vara implementerat i de 27 medlemsländerna. Visselblåsare i Sverige och i Europa ska ha fått ett stärkt skydd, det återstår att i framtiden se och utvärdera om så blev fallet.

# Abstract

Sweden has a new whistleblower legislation as of the 17th of December 2021. The new law regulates the minimum protection for the retaliation of people who reports breaches within organizations. The new law is based on an EU directive from 2019 and will influence several all individuals and many companies. The purpose of this essay is to describe the whistleblower law and its consequences by describing who is affected by the changes and in what way. In this bachelor thesis the law and its preparatory work is analyzed to determine *lege lata* by using the legal dogmatic method. The protection for whistleblowers is more regulated and covers more people than the previous law for retaliation when reporting of breaches within organizations in Sweden. Employers over a certain number of employees is also required to have an internal reporting system. They are also required to make policies and to make information of how to report available as well as information of their individual rights. The new whistleblower law in Sweden also contains regulations on how make sure that companies are following the law. The law against retaliation for individuals who reports miss conduction within workplaces will affect individuals as well as companies and authorities. This subject has been very interesting to study and will also be interesting to follow how the praxis of the law will develop over time.

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

### Sverige

Prop. 2020/21:193 Genomförandet av visseblåsdirektivet.

SOU 2020:38 Ökad trygghet för visseblåsare.

### Europeiska unionen

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1936 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten.

## Litteratur

Hettne, Jörgen & Otken Eriksson, Ida, (2011), *EU-rättslig metod. Teori och genomslag i svensk rättstillämpning*. 2 uppl., Norstedts Juridik AB.

Lehrberg, Bert, (2011), *Praktisk juridisk metod*. 7 uppl., Iusté Aktiebolag.

Sandgren, Claes, (2021), *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare. Ämne, material, metod, argumentation och språk*. 5 uppl., Norstedts Juridik AB.

## Internetkällor

Arbetsmarknadsdepartementet. *Frågor och svar om stärkt skydd för visselblåsare*. 20-05-2021. <https://www.regeringen.se/artiklar/2021/05/fragor-och-svar-om-starkt-skydd-for-visselblasare/>. (Läst 2021-11-30).

Företagsregistret.se.

[https://www.foretagsregistret.scb.se/Rakna?RakneTyp=RAKNA\\_FORETAG](https://www.foretagsregistret.scb.se/Rakna?RakneTyp=RAKNA_FORETAG).  
(Besökt 2021-12-02).

Green, Axel. (07-05-2021). *Attendos bestraffning av visselblåsare*. Arbetaren.se. <https://www.arbetaren.se/2021/05/07/attendos-bestrafning-av-visselblasare-polisanmalt/>. (Läst 2021-12-06).

Kvarntorp, Kamilla. (17-09-2020). *Kända visselblåsare – minns du dem?*. Lag & Avtal. <https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/kanda-visselblasare-minns-du-dem-7001028>. (Läst 2021-12-02).

Von Scheele, Carl. (29-04-2021). *Attendo-exemplet visar svårigheter med flera lagar*. Arbetsvärlden.se. <https://www.arbetsvarlden.se/attendo-exemplet-visar-svarigheter-med-flera-lagar/>. (Läst 2021-12-06).



# Bilaga A

## Lag 2021:890

1 § Innehållet i denna lag är uppdelat enligt följande:

1 kap. - Inledande bestämmelser

2 kap. - Skydd i form av ansvarsfrihet

3 kap. - Skydd mot hindrande åtgärder och repressalier

4 kap. - Förutsättningar för att omfattas av skyddet

5 kap. - Interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning

6 kap. - Externa rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning

7 kap. - Behandling av personuppgifter

8 kap. - Dokumentation, bevarande och rensning av rapporter

9 kap. - Tystnadsplikt

10 kap. - Tillsyn

2 § Lagen gäller vid rapportering i ett arbetsrelaterat sammanhang av information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram.

Lagen gäller även vid rapportering i ett arbetsrelaterat sammanhang av information om missförhållanden som utgörs av ett handlande eller en underlåtenhet som

1. strider mot en direkt tillämplig unionsrättsakt inom tillämpningsområdet för Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten,

2. strider mot lag eller andra föreskrifter som avses i 8 kap. regeringsformen och som genomför eller kompletterar en unionsrättsakt inom tillämpningsområdet för samma direktiv, eller

3. motverkar målet eller syftet med bestämmelserna i en unionsrättsakt inom tillämpningsområdet för samma direktiv.

3 § Lagen gäller inte vid rapportering av

1. säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter enligt säkerhetsskyddslagen (2018:585), eller

2. information som rör nationell säkerhet i verksamhet hos en myndighet inom försvars- och säkerhetsområdet.

Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela närmare föreskrifter om vilka myndigheter som avses i första stycket 2.

4 § Lagen inskränker inte skydd som gäller enligt annan lag, förordning eller på annan grund.

5 § I 1 kap. 1 och 7 §§ tryckfrihetsförordningen och 1 kap. 1 och 10 §§ yttrandefrihetsgrundlagen finns bestämmelser om rätt för var och en att i vissa medier meddela och offentliggöra uppgifter i vilket ämne som helst.

6 § Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning som det upphäver eller inskränker någons rättigheter enligt denna lag, om inte något annat följer av 7 §.

7 § Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från 5 kap. 2-9 §§ om interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning, under förutsättning att avtalet inte upphäver eller inskränker någons rättigheter som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937.

8 § I denna lag avses med

1. rapport eller rapportering: muntligt eller skriftligt lämnande av information om missförhållanden genom intern rapportering, extern rapportering eller offentliggörande,

2. rapporterande person: den som i ett arbetsrelaterat sammanhang har fått del av eller inhämtat information om missförhållanden och rapporterar den och som tillhör någon eller några av följande personkategorier:

- a) arbetstagare,
- b) personer som gör en förfrågan om eller söker arbete,
- c) personer som söker eller utför volontärarbete,
- d) personer som söker eller fullgör praktik,
- e) personer som annars står till förfogande för att utföra eller utför arbete under en verksamhetsutövars kontroll och ledning,
- f) egenföretagare som söker eller utför uppdrag,
- g) personer som står till förfogande för att ingå eller ingår i ett företags förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan,
- h) aktieägare som står till förfogande för att vara eller som är verksamma i aktiebolaget, eller
- i) personer som har tillhört någon av personkategorierna ovan och har fått del av eller inhämtat informationen under tiden i verksamheten,

3. verksamhetsutövare: i privat verksamhet en fysisk eller juridisk person och i allmän verksamhet en statlig förvaltningsmyndighet, domstol eller kommun, och

4. uppföljningsärende: ett ärende som består i att

- a) via en intern eller extern rapporteringskanal ta emot en rapport och ha kontakt med den rapporterande personen,
- b) på något annat sätt inom en myndighet som är skyldig att ha externa rapporteringskanaler ta emot en rapport som har varit avsedd för rapporteringskanalerna och vidarebefordra den till någon som är ansvarig för att ta emot rapporten,
- c) vidta åtgärder för att bedöma riktigheten i de påståenden som framställs i

rapporten,

- d) överlämna uppgifter om de utredda påståendena för fortsatta åtgärder, och
- e) lämna återkoppling om uppföljningen till den rapporterade personen.

## 2 kap. Skydd i form av ansvarsfrihet

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

Ansvarsfriheten enligt första stycket gäller inte vid

- 1. uppsåtligt åsidosättande av sådan tystnadsplikt som enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) inskränker rätten att meddela och offentliggöra uppgifter enligt tryckfrihetsförordningen eller yttrandefrihetsgrundlagen, eller
- 2. åsidosättande av tystnadsplikt enligt lagen (1971:1078) om försvarsuppfinningar.

2 § Ansvarsfriheten enligt 1 § medför inte rätt att lämna ut handlingar.

3 § En rapporterad person får inte göras ansvarig för överträdelse av bestämmelser som gäller inhämtande av information, om personen vid inhämtandet hade skälig anledning att anta att inhämtandet var nödvändigt för att avslöja ett missförhållande.

4 § Ansvarsfriheten enligt 3 § gäller inte om den rapporterade personen genom inhämtandet gör sig skyldig till brott.

## 3 kap. Skydd mot hindrande åtgärder och repressalier

1 § En verksamhetsutövare får inte

- 1. hindra eller försöka hindra rapportering, eller
- 2. på grund av rapportering vidta repressalier mot
  - a) en rapporterad person,
  - b) någon hos verksamhetsutövaren som bistår den rapporterade personen vid rapporteringen, såsom en förtroendevald eller ett skyddsombud,
  - c) någon hos verksamhetsutövaren som har koppling till den rapporterade personen, såsom en anhörig eller kollega, eller
  - d) en juridisk person som den rapporterade personen äger, arbetar för eller på annat sätt har koppling till.

2 § En verksamhetsutövare får inte vidta repressalier på grund av att någon vänder sig till sin arbetstagarorganisation för samråd i fråga om rapportering. Verksamhetsutövaren får inte heller hindra eller försöka hindra sådant samråd.

3 § Den som genom rapporteringen eller inhämtandet av information gör sig skyldig till ett brott har inte skydd mot repressalier.

4 § En verksamhetsutövare som bryter mot något av förbuden mot hindrande åtgärder eller repressalier ska betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som överträdelsen innebär.

Om talan förs med anledning av uppsägning eller avskedande eller annat förfarande som omfattas av lagen (1982:80) om anställningsskydd får ersättning

för förlust som avser tid efter anställningens upphörande under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 § samma lag.

Om det är skäligt, får skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

5 § Om den som anser sig ha blivit hindrad att rapportera, utsatt för försök att hindra rapportering eller utsatt för repressalier i strid med denna lag visar omständigheter som ger anledning att anta att så är fallet, är det svaranden som ska visa att sådana åtgärder inte har vidtagits.

6 § Ett avtal som före tvistens uppkomst har träffats om att tvisten ska avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen får inte göras gällande i tvist enligt denna lag.

7 § Mål enligt 1 och 2 §§ ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, även om målet rör

1. en person som gör en förfrågan om eller söker arbete,
2. en person som söker eller utför volontärarbete,
3. en person som söker eller fullgör praktik,
4. en person som annars står till förfogande för att utföra eller utför arbete under en verksamhetsutövares kontroll och ledning, eller
5. en person som har tillhört någon av personkategorierna ovan och har fått del av informationen under tiden i verksamheten.

I sådana mål ska som arbetstagare anses också personer enligt första stycket 1-5. Som arbetsgivare ska anses verksamhetsutövaren. Detta gäller också när bestämmelserna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

8 § I mål som avses i 7 § ska följande bestämmelser i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas:

- 64 § om tidsfrist för påkallande av förhandling,
- 65 § om tidsfrist för väckande av talan,
- 66 § om förlängd tidsfrist för den som inte företräds av en arbetstagarorganisation, med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen ska vara två månader, och
- 68 § om förlorad talerätt på grund av preskription.

Om talan rör ersättning med anledning av ett anställningsbeslut som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning, räknas tidsfristerna enligt första stycket från den dag då anställningsbeslutet vann laga kraft.

4 kap. Förutsättningar för att omfattas av skyddet

1 § Skyddet enligt 2 och 3 kap. gäller under förutsättning att

1. missförhållandena förekommer i sådan verksamhet som anges i 2 §,
2. den rapporterade personen vid tidpunkten för rapporteringen hade skälig anledning att anta att informationen om missförhållandena var sann enligt 3 §, och
3. rapporteringen sker internt, externt eller genom offentliggörande enligt 4-9 §§.

2 § Skyddet gäller vid rapportering av missförhållanden som har uppstått eller som högst sannolikt kommer att uppstå i

1. den verksamhet som den rapporterade personen är, har varit eller kan komma att bli verksam i, eller
2. en annan verksamhet som den rapporterade personen är eller har varit i kontakt med genom sitt arbete.

Skälig anledning att anta att informationen är sann

3 § Skyddet gäller om den rapporterade personen vid tidpunkten för rapporteringen av missförhållandena hade skälig anledning att anta att informationen om missförhållandena var sann.

4 § Skyddet gäller om rapporteringen sker via interna rapporteringskanaler enligt 5 kap.

5 § Skyddet gäller också om någon rapporterar internt på annat sätt än via interna rapporteringskanaler om

1. det saknas sådana kanaler eller om de kanaler och förfaranden som finns tillgängliga inte uppfyller kraven i denna lag, eller
2. rapporteringen sker innan personen har börjat inom verksamheten.

6 § Skyddet gäller om rapporteringen sker till en myndighet via externa rapporteringskanaler enligt 6 kap.

7 § Skyddet gäller också om den rapporterade personen rapporterar externt till en myndighet på annat sätt än via externa rapporteringskanaler, under förutsättning att personen

1. först har rapporterat internt i enlighet med denna lag utan att
  - a) mottagaren har vidtagit skäliga uppföljningsåtgärder med anledning av rapporteringen, eller
  - b) mottagaren i skälig utsträckning har lämnat återkoppling om uppföljningen inom den tidsfrist som anges i 5 kap. 8 § 3,
2. 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, eller
3. har skälig anledning att anta att en intern rapportering skulle innebära en risk för repressalier eller leda till att missförhållandet sannolikt inte skulle avhjälpas på ett effektivt sätt.

8 § Skyddet gäller också vid rapportering av missförhållanden enligt 1 kap. 2 § andra stycket till någon av EU:s institutioner, organ och byråer som har inrättat externa rapporteringskanaler och förfaranden för att ta emot rapporter om missförhållanden, under förutsättning att den rapporterade personen rapporterar i enlighet med de förfaranden som gäller för den aktuella rapporteringskanalen.

9 § Skyddet gäller vid offentliggörande av information under förutsättning att den rapporterade personen

1. har rapporterat externt i enlighet med denna lag utan att
  - a) mottagaren har vidtagit skäliga uppföljningsåtgärder med anledning av rapporteringen, eller
  - b) mottagaren i skälig utsträckning har lämnat återkoppling om uppföljningen inom tre månader från mottagandet av rapporten eller, om det finns särskilda skäl, sex månader och den rapporterade personen har informerats om skälen att

förlänga tidsfristen,

2. 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, eller

3. har skälig anledning att anta att en extern rapportering skulle innebära en risk för repressalier eller leda till att missförhållandet sannolikt inte skulle avhjälpas på ett effektivt sätt.

## 5 kap. Interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning

1 § Om en annan lag eller en förordning som genomför eller kompletterar en unionsrättsakt som ingår i del II av bilagan till Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 innehåller bestämmelser om tillhandahållande av interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning som avviker från bestämmelserna i detta kapitel, ska de bestämmelserna tillämpas.

Bestämmelserna i detta kapitel och i 7-9 kap. ska dock komplettera de särskilda föreskrifterna om föreskrifterna saknar motsvarande bestämmelser.

2 § En verksamhetsutövare som vid ingången av kalenderåret hade 50 eller fler arbetstagare är skyldig att ha interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning.

### Gemensamma kanaler och förfaranden

3 § Verksamhetsutövare som driver privat verksamhet och som vid ingången av kalenderåret hade mellan 50 och 249 arbetstagare får dela interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning med varandra.

De förfaranden som får delas är

1. mottagande av rapporter, och
2. utredning av de förhållanden som har rapporterats, vilket dock inte innefattar att ha kontakt med den rapporterade personen.

4 § Kommuner får dela interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning med andra kommuner samt med kommunala bolag, stiftelser och föreningar som också omfattas av skyldigheten att ha kanaler och förfaranden.

5 § En verksamhetsutövare enligt 2 § ska utse oberoende och självständiga personer eller enheter som ska vara behöriga att på verksamhetsutövarens vägnar

1. ta emot rapporter och ha kontakt med rapporterade personer,
2. följa upp det som rapporteras, och
3. lämna återkoppling om uppföljningen till rapporterade personer.

De som utses får antingen vara anställda hos verksamhetsutövaren eller hos någon som har anlåtats för att hantera rapporteringskanalerna och förfarandena för verksamhetsutövarens räkning.

6 § Verksamhetsutövaren ska skriftligen dokumentera sina interna rapporteringskanaler och förfaranden.

7 § Verksamhetsutövaren ska göra de interna rapporteringskanalerna tillgängliga så att följande personer som är verksamma hos verksamhetsutövaren kan rapportera om missförhållanden som förekommer i verksamhetsutövarens verksamhet:

1. arbetstagare,
2. volontärer,
3. praktikanter,
4. personer som annars utför arbete under en verksamhetsutövares kontroll och ledning,
5. egenföretagare,
6. personer som ingår i ett företags förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan, om verksamhetsutövaren är ett företag, och
7. aktieägare som är verksamma i bolaget, om verksamhetsutövaren är ett aktiebolag.

8 § Verksamhetsutövaren ska utforma sina interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning så att den rapporterade personen

1. kan rapportera både skriftligt och muntligt och, om så begärs, vid ett fysiskt möte inom en skälig tid,
2. får en bekräftelse på att rapporten är mottagen inom sju dagar från mottagandet, om inte den rapporterade personen har av sagt sig bekräftelse eller mottagaren har anledning att anta att en bekräftelse skulle avslöja personens identitet,
3. får återkoppling i skälig utsträckning om åtgärder som har vidtagits vid uppföljning av rapporten och om skälen för dessa inom tre månader från bekräftelsen eller, om någon bekräftelse inte har lämnats och det inte har berott på den rapporterade personen, sju dagar från mottagandet, och
4. i förekommande fall, får information om att en uppgift som kan identifiera den rapporterade personen kommer att lämnas ut, om inte informationen gör att syftet med uppföljningen eller åtgärderna hindras eller försvåras.

9 § Verksamhetsutövaren ska lämna tydlig och lättillgänglig information om

1. hur rapportering ska göras via de interna rapporteringskanalerna,
2. hur rapportering ska göras till behöriga myndigheter via de externa rapporteringskanalerna och, i tillämpliga fall, till EU:s institutioner, organ eller byråer, och
3. meddelarfrihet och anskaffarfrihet och, i verksamheter där det är aktuellt, om efterforskningsförbud och repressalieförbud.

10 § Om det vid handläggningen av ett uppföljningsärende hos en myndighet bedöms finnas skäl för en annan myndighet eller en annan enhet inom myndigheten att vidta fortsatta åtgärder med anledning av det som har framkommit i ärendet, ska de uppgifter som är nödvändiga för att åtgärden ska kunna vidtas lämnas till den andra myndigheten eller enheten.

## 6 kap. Externa rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning

1 § Den myndighet som regeringen utser som behörig myndighet inom ett visst ansvarsområde är skyldig att

1. ha externa rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning, och

2. ta emot, följa upp och lämna återkoppling på rapporter om missförhållanden inom ansvarsområdet.

Regeringen kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela ytterligare föreskrifter om skyldigheter för myndigheter som har utsetts som behöriga myndigheter.

#### Bestämmelsernas tillämpningsområde

1 § Bestämmelserna i detta kapitel gäller vid behandling av personuppgifter i ett uppföljningsärende.

Bestämmelserna tillämpas endast på helt eller delvis automatiserad behandling av personuppgifter och annan behandling av personuppgifter som ingår eller kommer att ingå i ett register.

2 § Bestämmelserna kompletterar 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).

Vid behandling av personuppgifter enligt denna lag gäller lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning och föreskrifter som har meddelats i anslutning till den lagen, om inte annat följer av denna lag eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till denna lag.

3 § Personuppgifter får behandlas bara om behandlingen är nödvändig för ett uppföljningsärende.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om begränsningar av ändamålen och om begränsningar av vilka personuppgifter som får behandlas för ett visst ändamål.

4 § Personuppgifter som behandlas för ändamålet i 3 § får också behandlas för att fullgöra ett uppgiftslämnande som

1. är nödvändigt för att åtgärder ska kunna vidtas med anledning av det som har framkommit i ett ärende,
2. är nödvändigt för att rapporter ska kunna användas som bevisning i rättsliga förfaranden, eller
3. sker i överensstämmelse med lag eller förordning.

5 § Personuppgifter som behandlas för ändamålet i 3 § får behandlas även för andra ändamål, under förutsättning att uppgifterna inte behandlas på ett sätt som är oförenligt med det ändamål för vilket uppgifterna samlades in.

6 § Endast personer som har utsetts som behöriga eller personer som arbetar vid enheter som har utsetts som behöriga att ta emot, följa upp och lämna återkoppling på rapporter får ha tillgång till personuppgifter som behandlas i ett uppföljningsärende. Tillgången till personuppgifter ska begränsas till vad var och en behöver för att kunna fullgöra sina arbetsuppgifter.



7 § Personuppgifter som uppenbart inte är relevanta för handläggningen av en viss rapport får inte samlas in och ska raderas snarast möjligt om de har samlats in av misstag.

8 § Personuppgifter i ett uppföljningsärende får inte behandlas längre än två år efter det att ärendet avslutades.

Bestämmelsen i första stycket hindrar inte att en myndighet arkiverar och bevarar allmänna handlingar eller att arkivmaterial lämnas till en arkivmyndighet.

## 8 kap. Dokumentation, bevarande och rensning av rapporter

1 § Den som är skyldig att ha interna eller externa rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning och tar emot muntliga rapporter ska dokumentera rapporteringen genom en inspelning som kan sparas i en varaktig och åtkomlig form eller genom ett upprättat protokoll.

Om den muntliga rapporteringen sker på annat sätt än vid ett fysiskt möte, får dokumentationsskyldigheten också fullgöras genom en utskrift av inspelningen eller på annat lämpligt sätt.

2 § För att rapporteringen ska få spelas in krävs att den rapporterande personen samtycker till det.

3 § Den rapporterande personen ska ges tillfälle att kontrollera, rätta och genom underskrift godkänna en utskrift eller ett protokoll.

4 § Den verksamhetsutövare som driver privat verksamhet och är skyldig att ha interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning ska bevara skriftliga rapporter och dokumentation av muntlig rapportering så länge som det är nödvändigt, dock inte längre än två år efter att ett uppföljningsärende har avslutats.

5 § En verksamhetsutövares dokumentation av muntliga rapporter samt bevarande av rapporter enligt 4 § får fullgöras av någon som har anlitats för att hantera de interna rapporteringskanalerna och förfarandena för rapportering och uppföljning för verksamhetsutövarens räkning.

## 9 kap. Tystnadsplikt

1 § Den som hanterar ett uppföljningsärende får inte obehörigen röja en uppgift som kan avslöja identiteten på den rapporterande personen eller på någon annan enskild som förekommer i ärendet.

2 § I det allmännas verksamhet tillämpas offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) i stället för 1 §.

## 10 kap. Tillsyn

1 § Den eller de myndigheter som regeringen utser som tillsynsmyndighet ska se till att verksamhetsutövare följer lagens bestämmelser om interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning.

2 § En verksamhetsutövare som är föremål för tillsyn ska på begäran av en tillsynsmyndighet lämna de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen.

3 § En tillsynsmyndighet får besluta de förelägganden som behövs för att verksamhetsutövaren ska fullgöra sin uppgiftsskyldighet eller för att verksamhetsutövaren ska fullgöra de krav som ställs på de interna rapporteringskanalerna och förfarandena för rapportering och uppföljning.

4 § Ett beslut om föreläggande får förenas med vite.

5 § En tillsynsmyndighets beslut om föreläggande som förenas med vite får överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Andra beslut av tillsynsmyndigheten enligt denna lag får inte överklagas.

#### Övergångsbestämmelser

2021:890

1. Denna lag träder i kraft den 17 december 2021.
2. Bestämmelserna i 5 kap. tillämpas första gången
  - a) den 17 december 2023 för verksamhetsutövare som driver privat verksamhet och som har 50 till 249 arbetstagare, och
  - b) den 17 juli 2022 för övriga verksamhetsutövare.
3. Genom lagen upphävs lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.
4. Den upphävda lagen gäller dock fortfarande i fråga om repressalier som har vidtagits före ikraftträdandet.