

Komet informerar 2020:02, publicerad 2020-03-02

Om skydd för visselblåsare i EU och i Sverige

Etik och att utvecklingen och spridningen av ny teknik sker tryggt, säkert och med ett långsiktigt samhällsperspektiv är viktigt. Ett nytt EU-direktiv förstärker skyddet för den som larmar om missförhållanden inom exempelvis folkhälsa, livsmedelssäkerhet, transportsäkerhet, miljö, produkt- och dataskydd. Sedan några år finns också i svensk lag starka skrivningar till skydd för offentliga visselblåsare inom såväl offentlig som privat sektor.

I teknikutvecklingens spår kan en situation uppstå på en arbetsplats där teknik används på ett sätt som innebär allvarliga missförhållanden, kränker individens rättigheter, äventyrar säkerheten eller bidrar till skador på miljön. För att möjliggöra och skapa incitament för en trygg utveckling och användning av ny teknik behövs därför skydd för den som anmäler allvarliga missförhållanden. Det kan vara bra att känna till hur skyddet för den som anmäler ser ut.

EU Whistleblower Protection Directive fullt utbyggt 2021

I november 2019 godkändes ett EU-direktiv som ger visselblåsare (eng. whistleblower) både *bättre möjligheter* att slå larm om oegentligheter på arbetsplatsen och *bättre skydd* för den som larmat. Skyddet omfattar också kontaktpersoner, kolleger och släktingar som hjälper till att slå larm.

Alla privata företag med fler än 50 anställda och kommuner med fler än 10 000 invånare blir skyldiga att upprätta säkra kanaler för intern rapportering. De ska garantera att visselblåsaren får vara anonym och att uppgifter som lämnas ut förblir konfidentiella.

Visselblåsaren ska i första hand använda dessa interna kanaler och i andra hand externa kanaler till offentliga myndigheter, relevanta EU-institutioner organ och byråer. Det finns dock inget krav att först ha larmat internt.

Det nya direktivet förbjuder arbetsgivaren att bestraffa visselblåsaren genom exempelvis uppsägning, degradering eller andra former av trakasserier.

Skyddet för visselblåsare inom Europa har fram till nu varit svagt. Endast 10 EU-länder har en specifik lagstiftning som skyddar visselblåsare. EU-länderna har två år på sig att anpassa sina nationella lagar efter det nya direktivet.

EU Whistle Protection Directive skyddar visselblåsare som slagit larm om brott mot regler som rör:

- Offentlig upphandling
- Finansiella tjänster
- Penningtvätt
- Företagsbeskattning
- Livsmedelssäkerhet
- Produktsäkerhet
- Transportsäkerhet
- Kärnsäkerhet
- Folkhälsa
- Konsumentskydd
- Dataskydd
- Miljöskydd

Sverige väl rustat för nya EU-direktivet genom lag från 2017

Sedan 2017 gäller lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden, också kallad visselblåsarlagen. Lagen omfattar arbetsgivare i både offentlig och privat sektor och deras anställda, liksom inhyrda arbetstagare. Lagen kan ge rätt till skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som otillåtna repressalier ger.

Det finns alltså redan idag i svensk lag ett skydd för den som väljer att göra allvarliga missförhållanden kända. Dessutom finns *meddelarfriheten för offentliganställda* reglerat i grundlagen. Om en offentligt anställd lämnar uppgifter till massmedia får inte arbetsgivaren straffa den anställde. Arbetsgivaren får inte ens göra efterforskningar om vem som lämnat uppgifterna.

Sedan 2017 gäller meddelarfriheten också anställda och uppdragstagare i privat verksamhet inom skola, vård och omsorg, som till någon del är offentligt finansierad.

Visselblåsarlagen får alltså särskild betydelse för den del av privat sektor som inte omfattas av den reglerade meddelarfriheten. Men lagen är också viktig för offentliganställda eftersom det nu finns en tydlig grund för att erhålla skadestånd vid repressalier.

Precis som enligt EU-direktivet kan en visselblåsare (arbetstagare) slå larm internt och externt. Arbetstagaren har också skydd om larmet sker genom en arbetstagarorganisation. Ett externt larm kan göras genom att offentliggöra uppgifter, lämna uppgifter för offentliggörande eller att man går till en myndighet. En skillnad mellan visselblåsarlagen och EU-direktivet är att det i den svenska lagen inte finns något krav på arbetsgivaren att upprätta särskilda kanaler för larm.

Det är tillräckligt att arbetstagaren visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit utsatt för repressalier. Arbetsgivaren måste då visa att repressalier inte vidtagits.

Det är viktigt att arbetsgivaren kan visa att en åtgärd uteslutande vidtagits utifrån sakliga och objektiva grunder med hänsyn till verksamhetens behov, och att åtgärden inte till någon del beror på till exempel att en arbetstagare utnyttjat sin grundlagsskyddade yttrandefrihet. Detta för att inte blanda ihop repressalier med vanliga arbetsledningsbeslut och åtgärder.

Källor: Europaparlamentet, Sveriges Riksdag och Arbetsgivarverket

Allvarliga missförhållanden och repressalier i visselblåsarlagen

Med *allvarliga missförhållanden* avses brott med fängelse i straffskalan eller därmed jämförliga missförhållanden, exempelvis:

Bedrägeri
Förskingring
Trolöshet om huvudman
Mutor
Miljöbrott och skador på miljön
Kränkningar av fri- och rättigheter
Risker för liv, säkerhet och hälsa

Lagen skyddar mot alla former av repressalier, till exempel:

Uppsägning eller avsked
Omplacering
Att fråntas arbetsuppgifter
Orimlig arbetsbelastning
Utfrysning
Trakasserier