

CIRKULÄR

NY VISSSELBLÅSARLAG TRÄDER I KRAFT DEN 17 DECEMBER

Den 17 december 2021 träder den s.k. nya visseblåsarlagen (lag om skydd för personer som rapporterar missförhållanden) i kraft. Lagen ersätter den nuvarande visseblåsarlagen (SFS 2016:749 om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden). Den nya lagen innehåller i huvudsak tre viktiga delar; ansvarsfrihet för brott mot tystnadsplikt, förbud för hindrande av åtgärder och repressalier, samt en skyldighet att inrätta interna visseblåsarfunktioner. Vi vill här informera er om de mest centrala lagändringarna och delarna av lagen. För en djupare information om vad ni som arbetsgivare och verksamhetsutövare enligt lagen bör ha koll på, vänligen se vår fördjupade promemoria som ni hittar via länk sist i cirkuläret.

Vad innebär visseblåsning enligt den nya lagen?

Lagen reglerar förhållandet när en anställd (eller annan, se nedan) rapporterar om missförhållanden i verksamheten. Lagen gäller vid rapportering i ett arbetsrelaterat sammanhang av information om **missförhållanden** som det finns ett **allmänintresse** av att de kommer fram. Om det gäller rapportering av visseblåsarens egna arbets- eller anställningsförhållanden är lagen tillämplig endast om det rör särskilt allvarliga förhållanden. Rapportering kan ske både internt till verksamhetsutövaren och under vissa omständigheter externt exempelvis till en myndighet.

På vilket sätt skyddas visseblåsaren?

Om förutsättningarna i lagen är uppfyllda kan en rapporterende person inte göras ansvarig för att ha åsidosatt sin tystnadsplikt. Arbetsgivaren saknar därför möjlighet att åberopa lojalitetsklausuler i avtal eller sekretessavtal för att hindra rapportering. Den rapporterende personen kan inte heller hållas ansvarig enligt företagshemlighetslagen, eftersom information om något som utgör ett brott eller annat allvarligt missförhållande inte anses vara en företagshemlighet.

Det är förbjudet att hindra, försöka hindra rapportering eller utsätta en rapporterende person för repressalier. Några exempel på otillåtna repressalier är uppsägning eller omplacering på grund av rapporteringen eller offentliggörandet.

Det är inte bara rapporterende arbetstagare som skyddas av lagen. Även den som exempelvis är arbetssökande, praktikant, aktieägare eller en del av företagets ledningsorgan omfattas.



Vilka företag måste inrätta en intern visselblåsarfunktion?

Om verksamhetsutövaren hade 50 eller fler arbetstagare vid ingången av kalenderåret föreligger en skyldighet att ha interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering samt uppföljning. Samtliga arbetstagare, oavsett anställningsform eller arbetstidsmått, ska medräknas. **Det kan föreligga en förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen innan rapporteringskanaler inrättas.**

Den verksamhetsutövare som har mellan 50 och 249 arbetstagare ska ha inrättat den interna visselblåsarfunktionen senast den 17 december 2023. Avseende verksamhetsutövare med fler än 249 anställda ska den interna visselblåsarfunktionen vara inrättad senast den 17 juli 2022.

Notera att det inte finns en skyldighet att inrätta en intern visselblåsarfunktion om verksamhetsutövaren har färre än 50 anställda. Däremot gäller ändå reglerna om ansvarsfrihet för brott mot tystnadsplikt och repressalieförbudet. En rapportande person har alltså även avseende dessa verksamheter rätt till skydd vid direktrapportering till arbetsgivaren eller en representant för denne.

Vilka krav ställs på den interna visselblåsarfunktionen?

Den rapportande personen ska ha möjlighet att kunna rapportera både muntligt, skriftligt och vid ett fysiskt möte. Kontakten mellan en verksamhet och en rapportande person kan ske både genom krypterade onlinetjänster och genom traditionella kommunikationsvägar som telefon, post eller e-post. Som utgångspunkt ska den rapportande personen få bekräftelse på mottagandet av rapporten inom sju dagar.

Visselblåsarfunktionen ska bestå av oberoende och självständiga personer eller enheter. De ska ha ett visst mandat att agera utan verksamhetsutövarens godkännande. Det kan både vara fråga om en person som är anställd hos arbetsgivaren eller hos någon som har anlåtats för att hantera rapporteringskanalerna.

Har ni fler frågor?

Behöver ni inrätta en intern visselblåsarfunktion eller vill veta mer om den nya lagen? Då rekommenderar vi att ni tar del av vår fördjupande promemoria här: [\(länk till promemoria\)](#)

HAR NI YTTERLIGARE FRÅGOR ÄR NI VÄLKOMNA ATT KONTAKTA VÅR RÅDGIVNING.

**RADGIVNING@LI.SE
08-762 65 50**

