

Delphi

Visselblåsning

Hur avgör man om det är ett visselblåsarärende eller inte?

Rebecka Thörn / Partner / Advokat



Visselblåsning

Hur avgör man om det är ett visselblåsarärende eller inte?

Rebecka Thörn / Partner / Advokat

I vår egenskap av externa mottagare av visselblåsarärenden för klienter, utredare av visselblåsarärenden och bollplank i visselblåsarärenden får vi ofta frågan om hur man avgör om det är ett visselblåsarärende eller inte. Frågeställningen är viktig för att avgöra vilka skyldigheter en verksamhet har vad gäller en inkommen rapport i en visselblåsarfunktion. Om det är fråga om ett regelrätt visselblåsarärende omfattas bland annat den rapporterande personen av skydd mot repressalier i form av till exempel uppsägning och omplacering och verksamheten har en skyldighet att utreda de rapporterade missförhållandena och lämna återkoppling till den rapporterande personen. Nedan återfinns en sammanställning av de typsituationer som vi brukar stöta på i vårt arbete med visselblåsarärenden.

Regelrätta visselblåsarärenden enligt visselblåsarlagen

Visselblåsarlagen (lag 2021:890 om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden) gäller vid rapportering i ett arbetsrelaterat sammanhang av information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram eller förhållanden som i annat fall är i strid med svensk lag eller EU-rätten, till exempel:

- Korruption och finansiella oegentligheter; till exempel mutor, illojal konkurrens, penningtvätt och bedrägerier
- Brott som rör hälsa och säkerhet; till exempel arbetsmiljöbrott och allvarliga brister i produktsäkerhet
- Miljöbrott; till exempel olaglig hantering av farligt avfall

- Integritetsbrott; till exempel felaktig användning av personuppgifter

Brott mot uppförandekod

Det är relativt vanligt att verksamheter i sin visselblåsarpolicy/sina riktlinjer anger att det även är möjligt att vissla om brott mot verksamhetens uppförandekod (Code of Conduct). En verksamhets uppförandekod innehåller vanligen regleringar som går utöver lag, till exempel skrivningar om att medarbetare ska undvika intressekonflikter mellan det privata och verksamhetens intressen. I dessa fall kan till exempelvis en chef som anställer en nära släkting utgöra ett visselblåsarärende, men det är det inte om endast visselblåsarlagen är tillämplig. Vår erfarenhet är att det kan vara lämpligt att inkludera även brott mot uppförandekoden i det som medarbetare med flera kan vissla om. Däremot bör verksamheter vara försiktiga med att inkludera brott mot policyer och riktlinjer rent generellt.

Arbetstagare som begår brott utan koppling till arbetsplatsen

Ibland inkommer rapporter om att en viss arbetstagare har begått en brottslig handling. Om den brottsliga handlingen har en koppling till arbetet är det som huvudregel fråga om ett visselblåsarärende. Som exempel kan nämnas det fall att en rapport inkommer om att en arbetstagare hanterar narkotika. Om hanteringen sker på arbetsplatsen är det som huvudregel att betrakta som ett visselblåsarärende, men presumtionen är den motsatta om det saknas koppling till arbetet.

Missförhållandena rör den rapporterande arbetstagarens egen arbetssituation

Missförhållanden som endast berör den rapporterande personens egna arbets- eller anställningsförhållanden är normalt sett inte av allmänintresse, annat än om det rör sig om sådant som är helt oacceptabelt utifrån ett bredare samhällsperspektiv. Som exempel på sådana omständigheter anges i förarbetena när en person arbetar under närmast slavliknande förhållanden. Om missförhållandena inte är av denna mycket allvarliga art faller det utanför vad som är att betrakta som ett regelrätt visselblåsarärende. Om motsvarande anmälan istället inkommer från en kollega till den person som berörs av missförhållandena eller om anmälan exempelvis berör en arbetsgrupps kollektiva situation, var i den rapporterande personen ingår, kan bedömningen bli en annan.

Viktigt att notera är att arbetsgivaren, enligt andra lagar och föreskrifter, kan ha en utredningsskyldighet att utreda inrapporterade missförhållanden som inte är att betrakta som regelrätta visselblåsarärenden. Vid misstanke om trakasserier eller sexuella trakasserier har arbetsgivaren en skyldighet att utreda enligt diskrimineringslagen. Vid misstanke om kränkande särbehandling eller mobbning är arbetsgivaren skyldig att vidta en internutredning i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Oegentligheter begångna av samarbetspartner

Det förekommer att verksamheter får in rapporter om missförhållanden hos en leverantör eller någon annan form av nära samarbetspartner. De rapporterade missförhållandena är med andra ord inte begångna inom den egna verksamheten och det är därför inte ett visselblåsarärende som verksamheten är ansvarig för att utreda enligt visselblåsarlagen. Även om ärendet inte är att klassificera som ett regelrätt visselblåsarärende i den egna verksamheten kan det ändå vara av vikt för den verksamhet som tar emot rapporten. Denna har ofta ett intresse av att utreda vad som har skett i syfte att kunna ta upp en dialog med samarbetspartnern och eventuellt ställa krav på denna.

Verksamheter med färre än 50 arbetstagare

Innan den nu befintliga visselblåsarlagen trädde ikraft i december 2021 fanns en begränsning om att missförhållandena skulle vara begångna av en person i en ledande position eller nyckelposition i verksamheten för att det skulle vara fråga om ett regelrätt visselblåsarärende. Denna begränsning återfinns i Dataskyddsmyndighetens föreskrift DIFS 2018:2 och gäller fortsatt för verksamheter med färre än 50 anställda, det vill säga för de verksamheter som väljer att ha en visselblåsarfunktion även om det inte finns ett lagkrav. Åtskillnaden mellan verksamheter med 50 eller fler anställda i förhållande till verksamheter med färre än 50 anställda är olycklig och opraktisk, men den finns där alltså.

Hur bör ärenden som inte är regelrätta visselblåsarärenden hanteras?

Även ett HR-ärende, till exempel en olämplig chef, kan vara lika viktigt att utreda som ett regelrätt visselblåsarärende. Återkoppling till den rapporterande personen, på motsvarande sätt som i ett regelrätt visselblåsarärende, är ofta värdefullt och uppskattat.

Kontakt:

Rebecka Thörn / Partner / Advokat
+46 (0) 709 25 26 02
rebecka.thorn@delphi.se