

Nya regler om visselblåsning – hur hanterar ditt företag en whistleblower?

Rebecka Thörn / Partner
Josefine Wir / Associate

Med visselblåsare/whistleblowers avses personer som larmar eller rapporterar om missförhållanden inom sin organisation. Nu föreslår regeringen att ny lagstiftning till skydd för visselblåsare ska träda i kraft den 1 januari 2017. Rebecka Thörn och Josefine Wir sammanfattar huvuddragen av den föreslagna lagstiftningen och ger tips på hur ditt företag kan hantera eventuella larm från arbetstagarna.

Det ligger i såväl arbetsgivarens som arbetstagarens och företagets eller organisationens intresse att verksamhets-skadliga företeelser kommer fram i ljuset och kan hanteras. Undersökningar visar dock att många avstår från att slå larm på grund av rädslan att drabbas av repressalier. Detta är en av faktorerna bakom den föreslagna lagstiftningen, som dels ska bestå av en ny lag som ska skydda visselblåsare från att utsättas för repressalier av arbetsgivaren (fortsättningsvis "visselblåsarlagen"), dels en ändring i lagen om offentlighet och sekretess genom vilken det som huvudregel ska gälla sekretess i mål om tillämpning av visselblåsarlagen.

Vad innebär den föreslagna lagstiftningen?

Det stärkta skyddet som visselblåsarlagen ska medföra består i en lagstadgad skadeståndsskyldighet för den arbetsgivare som utsätter en visselblåsare för en repressalie. Med "repressalie" avses här alltifrån uppsägning och avskedande till försämrade förmåner eller utfrysning på arbetsplatsen. Enligt regeringens förslag är det inte bara anställda som ska omfattas av den nya lagstiftningen – även inhyrd personal ska skyddas från repressalier i den inhyrande arbetsgivarens verksamhet.

I den föreslagna visselblåsarlagen åtskiljs interna och externa larm. Med interna larm avses larm som riktas direkt till arbetsgivaren eller en representant för denne, exempelvis en högre chef, samt larm som lämnas genom arbetsgivarens interna rapporteringssystem, s.k. visselblåsarssystem/whistleblowingsystem. Med externa larm avses offentliggörande av uppgifter eller larm som riktas till en myndighet. Vid interna larm föreslås det vara tillräckligt att den person som larmar har konkreta misstankar om att det som han eller hon har uppgett i sitt larm stämmer. Vid externa larm föreslås att högre krav ställs avseende riktigheten i de lämnade uppgifterna, nämligen att den larmande arbetstagaren haft fog för sitt påstående om allvarliga missförhållanden. Enligt den föreslagna lagen krävs vidare som huvudregel att arbetstagaren först slå larm internt och ger arbetsgivaren en möjlighet att åtgärda missförhållandet i fråga före arbetstagaren har rätt att slå larm externt.

För att visselblåsarlagen ska bli tillämplig och repressalieskyddet aktualiseras krävs att ett larm rör *allvarliga* missförhållanden. Kravet på att det ska röra sig om *allvarliga* missförhållanden för att anmälan ska kunna hanteras som ett whistleblowingärende finns redan idag till följd av föreskrifter i personuppgiftslagen.

Personuppgiftslagen

Företag som inrättar whistleblowingsystem, där uppgifter om lagöverträdelse typiskt sett kan komma att behandlas, måste följa personuppgiftslagen och de särskilda föreskrifter för whistleblowingsystem som Datainspektionen har utfärdat.

Enligt Datainspektionens föreskrifter är det endast tillåtet att hantera följande uppgifter inom ramen för ett whistleblowingsystem;

- Misstankar om *allvarliga oegentligheter* som rör;
 - a) bokföring, intern bokföringskontroll, revision, mutor, brottslighet inom bank- och finansväsen, eller
 - b) andra allvarliga oegentligheter som rör bolagets eller koncernens intressen eller enskildas liv och hälsa, som t.ex. allvarliga miljöbrott, stora brister i säkerheten på arbetsplatsen och mycket allvarliga former av diskriminering och trakasserier.
- Vidare ska oegentligheterna vara begångna av en person i *ledande ställning*.

Oegentligheter som begås av en arbetstagare som *inte* befinner sig i ledande ställning omfattas således inte. Sådana uppgifter kan därför inte hanteras inom ramen för ett whistleblowingsystem. För det fall sådana uppgifter inkommer får detta hanteras utanför whistleblowing-systemet.

Hur kan ett whistleblowingsystem utformas?

Ett whistleblowingsystem är en form av rapporteringskanal där framförallt anställda kan rapportera allvarliga oegentligheter. Företaget som inrättar ett whistleblowingsystem väljer självt om systemet endast ska vara öppet för exempelvis arbetstagare och inhyrd personal eller om även andra personkategorier, såsom samarbetspartners och leverantörer, ska ha möjlighet att rapportera in missförhållanden genom rapporteringssystemet. Om företaget väljer ett whistleblowingsystem som är öppet för flera personkategorier bör dessa i instruktionerna till whistleblowingsystemet tydligt informeras om visselblåsarlagens begränsade tillämpningsområde.

Whistleblowingsystem kan se mycket olika ut och utgöras av allt ifrån ett anvisat telefonnummer eller en e-mailadress dit anmälningar kan göras, alltså en slags hotline, till mer sofistikerade system med tekniska lösningar (ofta webb-baserade) tillhandahållna av en extern leverantör och/eller ett upplägg där larmen lämnas till en enhet utanför den egna verksamheten, exempelvis en advokatbyrå. Advokatbyrån kan i ett sådant system även ha ansvar för att utreda inkomna larm för att, om lämpligt, rapportera resultatet av utredningarna till företagets styrelse eller annan särskilt utsedd grupp eller person inom organisationen. De största förtjänsterna med att anlita en extern mottagare av företagets larm är att det skapar förtroende för tjänsten, tillförsäkrar anonymitet för uppgiftslämnaren samt tillförsäkrar en kvalitativ hantering av processen. Delphi har, för klients räkning, uppdrag att vara extern whistleblowingmottagare samt har även ansvar för att utreda ärendena.

Varför whistleblowingsystem?

Idag har en betydande majoritet av de största svenska börsbolagen infört whistleblowingsystem. Även mindre och mellanstora bolag liksom kommuner, myndigheter och offentliga organisationer inrättar whistleblowingsystem av olika slag. Genom att inrätta en särskild rapporteringsordning där det tydligt kommuniceras till arbetstagarna varför systemet finns och hur det ska användas ökar ett företag sina möjligheter att få in fler och mer kvalitativa anmälningar, i syfte att kunna fånga upp och hantera skadliga företeelser i verksamheten. Erfarenheter visar dock på att det inte är några större mängder anmälningar som kommer in till företagets whistleblowingsystem. Leverantörer av webb-baserade whistleblowingsystem uppger att det kommer in cirka en till två anmälningar per tusen arbetstagare och år och många bolag uppger att de skulle vilja ha in fler anmälningar. Kanske medför den föreslagna visselblåsarlagen och det stärkta skyddet att vi kommer se en förändring i detta avseende, då fler vågar *blåsa i visslan*.