

WHISTLEBLOWING

- introduktion till visseblåarsystem



Vad är ett whistleblowingsystem?

Ett whistleblowingsystem är en form av rapporteringskanal där anställda och/eller allmänheten kan rapportera in allvarliga missförhållanden. En del whistleblowingsystem är bara öppna för anställda, medan andra även är öppna för leverantörer och andra samarbetspartners. Inom den offentliga sektorn är det relativt vanligt att whistleblowingsystemen även riktar sig till allmänheten.

De enklare whistleblowingsystemen kan bestå av ett telefonnummer eller e-mailadress – en sorts hotline – dit anmälningar kan göras. Mer avancerade tekniska system (oftast webbaserade) tillhandahålls av ett antal leverantörer. Gemensamt för dessa system är att uppgiftslämnaren ofta kan välja att vara anonym.

Anledningen till att bolag och andra verksamheter inrättar whistleblowingsystem är främst att de vill fånga upp och få reda på oegentligheter i den egna verksamheten. Förhoppningsvis kan man sköta utredningen internt och förhindra att anställda och andra berörda ska välja att gå till media istället.

Flertalet undersökningar har visat att många arbetstagare avstår från att larma. De är helt enkelt rädda för repressalier. En del vet inte heller vart de ska vända sig när det är chefen som har begått ett brott.

Mot denna bakgrund har whistleblowingsystem blivit allt vanligare. Idag har en majoritet av de största svenska börsbolagen whistleblowingsystem. Även fler och fler icke-börsnoterade bolag, myndigheter och kommuner inför system för whistleblowing. För banker och andra kreditinstitut finns sedan en tid tillbaka krav på att ha någon form av whistleblowingsystem.

Ny skyddslagstiftning för arbetstagare

Den 1 januari 2017 trädde en ny arbetsrättslig lag i kraft; Lagen om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden. Enligt denna lag tillförsäkras en arbetstagare som agerar whistleblower anonymitet och rätt till skadestånd om arbetstagaren drabbas av repressalier p.g.a. att denne har vislat. Även inhyrd personal omfattas av skyddet.

För att lagen ska vara tillämplig krävs det att det rör sig om "allvarliga missförhållanden". Med detta avses brott med fängelse i straffskalan eller därmed jämförliga missförhållanden.

En arbetstagare ska först slå larm internt och därmed ge arbetsgivaren en möjlighet att åtgärda missförhållandet innan arbetstagaren har rätt att slå larm externt genom att offentliggöra uppgifterna eller vända sig till berörd myndighet.

Även före den nya lagens införande gällde att det inte är tillåtet att säga upp eller på annat sätt bestraffa en arbetstagare som agerat whistleblower avseende ett allvarligt lagbrott hos den egna arbetsgivaren. Genom den nya lagen har detta dock tydliggjorts och förhoppningen är att fler arbetstagare ska våga agera whistleblowers.

Personuppgiftslagen

Bolag som inrättar whistleblowingsystem måste iakttä bestämmelserna i personuppgiftslagen (PUL) och de särskilda föreskrifter för whistleblowingsystem som Datainspektionen har utfärdat.

Enligt Datainspektionens föreskrifter är det endast tillåtet att hantera uppgifter inom ramen för ett whistleblowingssystem om de avser misstankar om *allvarliga oegentligheter* som rör; bokföring, intern bokföringskontroll, revision, mutor, brottslighet inom bank- och finansväsen eller 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. Detta ligger i linje med de *allvarliga missförhållanden* som krävs enligt den ovan nämnda lagen om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.

Enligt Datainspektionen ska vidare 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 whistleblowingssystem. För det fall sådana uppgifter inkommer får detta hanteras på annat sätt.

Vad ska man tänka på när ett whistleblowingssystem ska lanseras?

Utöver det valda whistleblowingssystemet är en whistleblowingpolicy central. Det är viktigt att det i policyn tydligt framgår hur systemet fungerar och att verksamheten kommunicerar denna policy med arbetstagarna och andra eventuella tilltänkta whistleblowers.

Leverantörer av webbaserade whistleblowingssystem uppskattar att de privata bolag som använder dessa system brukar få cirka en – två anmälningar per tusen arbetstagare och år. Många verksamheter uppger att de skulle vilja ha in fler anmälningar via sina whistleblowingssystem. De verksamheter som får in flest och mest kvalitativa anmälningar är de som tydligt kommunicerat varför whistleblowingssystemet finns och hur det ska användas.

Det är möjligt att anlita en utomstående part, t.ex. en advokatbyrå, som extern mottagare av whistleblowing-larm. Delphi har uppdrag att vara extern whistleblowingmottagare för ett antal klienter (inom både privat och offentlig verksamhet) samt har även ansvar för att utreda ärendena och rapportera resultatet av utredningen till styrelse eller liknande. Skälen till att välja en extern whistleblowingmottagare är främst att skapa förtroende för tjänsten, tillförsäkra anonymitet och en kvalitativ hantering av processen.

”Anledningen till att verksamheter inrättar whistleblowingssystem är främst att de vill fånga upp och få reda på oegentligheter i den egna verksamheten.”

”Många verksamheter uppger att de skulle vilja ha in fler anmälningar via sina whistleblowingssystem. De verksamheter som får in flest och mest kvalitativa anmälningar är de som tydligt kommunicerat varför whistleblowingssystemet finns och hur det ska användas.”

”Skälen till att välja en extern whistleblowingmottagare är främst att skapa förtroende för tjänsten, tillförsäkra anonymitet samt en kvalitativ hantering av processen.”

Frågor? Om ni har frågor kring whistleblowingssystem är ni välkomna att kontakta:

Rebecka Thörn

Advokat/Partner

Advokatfirman Delphi

e-mail: rebecka.thorn@delphi.se

tel: 0709-252602.