

**Delphi**

# **Whistleblowing – ny lag om visselblåsning**

**Rebecka Thörn** / Partner / Advokat



# Whistleblowing – ny lag om visseblåsning

Rebecka Thörn / Partner / Advokat

**En ny visseblåsarlag planeras träda i kraft den 1 december 2021. Lagen innebär bland annat att arbetsgivare som har 50 eller fler arbetstagare ska vara skyldiga att ha interna visseblåsarfunktioner. Kravet på att införa visseblåsarfunktioner kommer att vara tvingande och införas stegvis beroende på verksamhetens storlek.**

2019 kom ett EU-direktiv enligt vilket både privata och offentliga arbetsgivare inom EU med 50 eller fler anställda får en skyldighet att inrätta visseblåsarfunktioner (visseblåsarssystem). Ett svenskt lagförslag presenterades i juni 2020 för att genomföra EU-direktivet. Förslaget är nu ute på remiss och sommaren 2021 vet vi troligen hur den nya lagen i detalj kommer att se ut.

Men redan nu står det klart att flertalet verksamheter i Sverige och inom resten av EU kommer att vara skyldiga att ha visseblåsarfunktioner för sina anställda, konsulter, praktikanter och andra personer som befinner sig i en arbetsliknande situation.

Skyldigheten att inrätta visseblåsarfunktioner är planerad att inrättas stegvis i enlighet med följande;

- Den 1 juli 2022 ska samtliga offentliga arbetsgivare som har 50–249 arbetstagare samt alla (såväl privata som offentliga) arbetsgivare som har minst 250 arbetstagare vara skyldiga att ha en

visseblåsarfunktion på plats.

- Den 1 december 2023 ska även samtliga privata arbetsgivare som har 50–249 arbetstagare vara skyldiga att ha en visseblåsarfunktion på plats.

Allt fler offentliga och privata verksamheter har under de senaste åren inrättat interna visseblåsarfunktioner i syfte att kunna fånga upp allvarliga oegentligheter inom den egna verksamheten. En visseblåsarfunktion kan bestå enbart av traditionella kommunikationsvägar såsom telefon, post och e-post. Men utvecklingen går mot att allt fler har digitala lösningar som säkerställer att visseblåsaren kan vara och förbli anonym samt möjliggör en säker och krypterad kommunikation med visseblåsaren.

## Vad gäller i dagsläget?

För att en anmälan ska kunna hanteras som ett regelrätt visseblåsarärende gäller idag följande;

- De oegentligheter som anmäls ska vara *allvarliga*, exempelvis ekonomisk brottslighet, mutbrott, miljöbrott, stora säkerhetsrisker samt allvarliga former av diskriminering och trakasserier.
- Vidare ska oegentligheterna vara begångna av en *person i en ledande position eller en person som innehar en nyckelposition* inom företaget.

## Vilka krav ställs på visseblåsarfunktionen enligt lagförslaget?

Lagförslaget föreskriver att rapportering ska kunna ske både muntligen och skriftligen.

Det ska vidare finnas *oberoende och självständiga personer eller enheter* som tar emot visseblåsarrapporterna, har kontakt med den rapporterende personen samt följer upp och lämnar återkoppling till den rapporterende personen. Det finns inget krav på att de oberoende och självständiga personerna inte ska vara anställda av arbetsgivaren, utan visseblåsarfunktionen kan ligga internt inom verksamheten. Visseblåsarfunktionen får även tillhandahållas av en person eller enhet utanför den egna verksamheten.

## Vilket skydd har visseblåsaren?

Förslaget till den nya visseblåsarlagen föreslås ersätta den befintliga lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden. Precis som idag ska det vara fortsatt förbjudet för en arbetsgivare att utsätta en arbetstagare för repressalier till exempel i form av uppsägning eller omplacering. Vid brott mot detta kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig.

Utredningen som tillsatts för att genomföra EU:s visseblåsar direktiv har även föreslagit förändringar i offentlighets- och sekretesslagen för att skydda visslarens identitet inom offentlig sektor. Denna förändring är av stor vikt då många visslare inom den offentliga sektorn har varit med om att deras identitet har röjts när visseblåsarrapporter har begärts ut som offentliga handlingar.

## Kan koncerner ha gemensamma visseblåsarfunktioner?

I dagsläget är det många koncerner som har en gemensam visseblåsarfunktion för hela koncernen. Nuvarande lagförslag gör det dock inte möjligt för bolag inom privat verksamhet med fler än 249 anställda att dela visseblåsarfunktion med andra bolag. Förslaget har kritiserats i denna del och bland flera av de större koncernerna finns det en förhoppning om att den slutliga

lagen kommer möjliggöra att fortsatt ha en gemensam visseblåsarfunktion.

## Vad är nästa steg för verksamheter som redan har en visseblåsarfunktion?

När det står klart hur den nya visseblåsarlagen är utformad i detalj (förmodligen i sommar) bör de verksamheter som redan har en visseblåsarfunktion på plats göra en översyn över sin hantering av visseblåsarärenden i syfte att säkerställa att den nya lagen uppfylls. Vidare behöver befintliga visseblåsarpolicy ses över och uppdateras.

## Hur bör verksamheter utan visseblåsarfunktion men med minst 50 anställda resonera?

Börja med att ställ er följande frågor;

- Vad vill verksamheten åstadkomma med visseblåsarfunktionen? Är det endast för att uppfylla lagkrav och för att ”det ser bra ut”? Eller vill verksamheten på ett genuint sätt främja att medarbetare med flera rapporterar in allvarliga missförhållanden?
- Finns det några personer inom er verksamhet som är lämpliga för att, på ett oberoende och objektivt sätt, ta emot visseblåsarrapporter och hantera dessa?
- Vilka krav vill ni ställa på en visseblåsarfunktion? Är det lämpligt med en digital lösning eller är det tillräckligt med traditionella kommunikationsvägar såsom telefon, post och e-post?

## Vill du veta mer?

Välkommen att kontakta Rebecka Thörn, partner och advokat på Advokatfirman Delphi, specialiserad på arbetsrätt och med mångårig erfarenhet som extern mottagare och utredare av visseblåsarärenden.

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