

# Visselblåsning – vad följer av den nya lagen?

---

2022.05.05

# Tvingande lagstiftning

- Verksamhetsutövare med minst 50 anställda ska ha en intern kanal för visselblåsning
- Krav på ärendehantering, återkoppling, dokumentation och hantering av personuppgifter
- Skydd för visselblåsare mot repressalier, ansvarsfrihet m.m. – även om företaget har bristande interna kanaler
- Avtal som inskränker någons rättigheter enligt lagen är ogiltiga
- Skyldigheten att inrätta interna kanaler inträder successivt





# Varför är det viktigt?

- Fånga och uppmärksamma problem så att de kan åtgärdas
- Viktig ventil – möjliggör att adressera och hantera problem internt
- Stärka organisationens trovärdighet mot anställda – aktivt hållbarhetsarbete
- Skydda allmänhetens intressen
- Upprätthålla förtroendet för såväl näringslivet som det offentliga
- En naturlig del av företagets compliance-arbete och hållbarhetsfokus



# Vem och vad omfattas?

- Fler än anställda ska kunna rapportera
- Information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram
- Information om missförhållanden som strider mot särskilt utpekad lagstiftning
- Omfattar ej personliga förhållanden, konflikter mellan rapportören och en annan arbetstagare eller den enskildes anställningsförhållanden



# Skydd och ansvarsfrihet

- Förbud mot alla typer av repressalier – uppsägning, utebliven löneförhöjning, ökad arbetsbörda, inget förnyat kontrakt för konsulter
  - Förbud mot att hindra rapportering
  - Ansvarsfrihet för brott mot tystnadsplikt i lag eller avtal
  - För skydd krävs
    1. skälig anledning att anta att rapportering var nödvändig för att avslöja det rapporterade missförhållandet,
    2. del av en arbetskontext, och
    3. rapportering sker genom fastställda interna kanaler eller externt/på annat sätt under vissa förutsättningar
  - Skadestånd för företag som bryter mot ovanstående förbud
  - Bevisbördan på företagen
- 



# Kanal, information, tillgänglighet

- Ska hanteras av oberoende och självständig person/enhet
- Rapportering skriftligen, muntligen och via fysiskt möte
- Krav på information till anställda om bl.a.
  1. Förfaranden för intern rapportering
  2. Hur man rapporterar externt till behöriga myndigheter
  3. Förbud mot repressalier
- Dokumentation av kanaler och förfaranden - policyer
- Kanalen ska vara tillgänglig för samtliga verksamma
- Finns vissa möjligheter till gemensamma rapporteringskanaler (koncern)



# Uppföljning, återkoppling

- Tystnadsplikt!
- Utred händelsen och riktigheten i det som rapporteras
- Lämna vidare ärendet med förslag på fortsatta åtgärder
- Lämna återkoppling till rapporterande person om åtgärder som har vidtagits vid uppföljning av rapporten
- Strikta tidsfönster för återkoppling
- Rapportör har rätt att rapportera externt om man misstänker att åtgärder inte vidtagits





# Dokumentation, gallring, personuppgifter

- Krav på att dokumentera rapporter och uppföljningsärenden
  - Muntlig rapportering ska dokumenteras genom inspelning eller protokoll som ska tillställas rapportören för kommentar och godkännande
  - Personuppgifter får behandlas bara om behandlingen är nödvändig för ett uppföljningsärende samt för att vidta åtgärder som en följd av ett ärende eller för att använda som bevisning i domstol
  - Gallring av dokumentation av rapporter, uppföljningsärenden och personuppgifter senast två år efter uppföljningsärendet är avslutat
-



Kontakta  
mig så  
berättar jag  
gärna mer!



Denise Peters

**Biträdande jurist**

[Denise.peters@maqs.com](mailto:Denise.peters@maqs.com)

0708121026



ADVOKATBYRÅ