

Den nya visseblåsarlagen

An aerial photograph of a city street, likely in Stockholm, Sweden. The street is lined with historic, multi-story buildings with red-tiled roofs and light-colored facades. A large, prominent building with a dark, ornate facade and a central tower is the focal point. To the right, a large green park area with many trees is visible. The sky is overcast with soft, pinkish clouds, suggesting a sunset or sunrise.

**Seminarium för Svensk Scenkonsts medlemmar
6 december 2021**

KANTER
ADVOKATBYRÅ

Dagordning

- Nya regler om visseblåsare
 1. Lagens syfte och uppbyggnad
 2. Visselblåsning och GDPR
 3. Särskilt om rapportering och utredning samt praktiska frågor
 4. Arbetsrättsliga förändringar som en konsekvens av reglerna
 5. Sanktioner

1. Lagen

- Förslag till en ny lag – prop. 2020/21:193
- Beslut i riksdagen den 29 september 2021
- Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden
 - Den nuvarande visselblåsarlagen upphävs
- Förordning (2021:949) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden

1. Lagen (1 kap.)

- Den nya lagen
 - Innehåller skydd för personer som i ett arbetsrelaterat sammanhang har fått del av eller inhämtat information om missförhållanden och rapporterar den
- Lagen gäller rapportering av:
 - Missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram
 - Överträdelser av unionsrätten

1. Skyddet (2-4 kap.)

- Ansvarsfrihet
 - Gäller för åsidosättande av tystnadsplikt; dock inte kvalificerad tystnadsplikt
 - Förutsättning: skälig anledning att anta att rapporteringen var nödvändig
 - Ingen rätt att lämna ut handlingar
 - Inhämtande av information
- Förbud mot hindrande åtgärder och repressalier
- Inte skydd vid brott

1. Skyddet (2-4 kap.)

- Skyddet ska gälla en vid krets av personer
 - Även andra än rapporterende personer, t.ex. personer som bistår den rapporterende personen och juridiska personer som den rapporterende personen äger, arbetar för eller på annat sätt har koppling till
- Förutsättningar för skydd
 - Missförhållandena ska avse viss verksamhet
 - Skälig anledning att anta att informationen var sann
 - Rapportering ska ske på rätt sätt

1. Visselblåsarsystem (5 kap.)

- Krav på interna rapporteringskanaler
 - Alla verksamheter med 50 eller fler anställda
 - Måste införa säkra, interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering om missförhållanden och uppföljning
 - Viss möjlighet att dela system
- Alla sådana företag
 - Måste utse oberoende och självständiga personer som är behöriga att ta emot rapporter, följa upp och återkoppla

1. Visselblåsarsystem (5 kap.)

- Gemensamma kanaler och förfaranden
 - Privat verksamhet med 50-249 arbetstagare får dela interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning med varandra.
 - Detta gäller mottagande av rapporter och utredning av de förhållanden som har rapporterats, dock inte att ha kontakt med den rapporterade personen.
- Kommuner:
 - Får dela interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning med andra kommuner samt med kommunala bolag, stiftelser och föreningar som också omfattas av skyldigheten att ha kanaler och förfaranden.

1. Visselblåsarsystem (5 kap.)

- Rapporteringssystemen ska vara tillgängliga så att alla personer verksamma vid företaget kan rapportera missförhållanden i verksamheten
- Utformning av rapporteringssystemen
 - Rapporteringssätt: skriftligt, muntligt eller fysiskt möte
 - Bekräftelse av mottagen rapport inom 7 dagar
 - Återkoppling om vidtagna åtgärder och skälen för dessa inom 3 månader från bekräftelsen
 - Information om utlämnande av uppgift som kan identifiera den rapporterande personen

1. Visselblåsarsystem (5 kap.)

- Visselblåsarsystemet ska dokumenteras skriftligen
- Skyldighet att lämna tydlig och lättillgänglig information hur rapportering ska ske

1. Övriga bestämmelser (6-10 kap.)

- Lagen innehåller också bestämmelser om
 - Behörig myndighet
 - Förordning (2021:949) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden
 - Behandling av personuppgifter
 - Dokumentation m.m.
 - Tystnadsplikt
 - Tillsynsmyndighet - Arbetsmiljöverket
- Lagen träder ikraft
 - 17 december 2021
 - Övergångsbestämmelser för kravet på visseblåsarsystem
 - 17 december 2023 för privat verksamhet med högst 249 arbetstagare och 17 juli 2022 för övriga.
 - Dock nackdelar att inte införa.

2. Visselblåsning och GDPR

- GDPR är tillämplig
- Införs regler som kompletterar GDPR
- Ändamålsbegränsning
 - Behandlingen ska vara nödvändig för de åtgärder som ingår i visselblåsarfunktionen
- Tillgången till personuppgifterna begränsas
 - Endast de som utsetts som behöriga
- Tidsfrist 2 år

2. Visselblåsning och GDPR

- Företaget är personuppgiftsansvarig
- Rättslig grund
 - Fullgöra rättslig förpliktelse - följer av lagen
- Uppgifter om lagöverträdelser och känsliga personuppgifter
- Begränsning av registrerade personers rättigheter
 - Risk att utredningen störs eller hindras
 - Tystnadsplikt – till skydd för rapporterande personen

3. Rapportering

- Rapportering
 - Ska i första hand göras i internt visseblåsarsystem *eller* myndighets rapporteringssystem
 - I vissa fall får rapportering göras till myndighet på annat sätt eller genom offentliggörande
- Hur ska rapportering tas upp?
 - Går det att vara anonym anmälare?
 - Rapportering med namn – eller ska dessa uppgifter raderas?

3. Utredningar

- Alla berörda företag
 - Måste utse oberoende och självständiga personer som är behöriga att följa upp anmälningarna
- Anmälningarna
 - Ska utredas
- Ärendena
 - Ska dokumenteras
- Utredningen
 - Ska återkopplas till den rapporterande personen

3. Några praktiska frågor

- Vem ska följa upp (utreda)?
 - Vad är en oberoende instans?
 - Är det lämpligast med intern eller extern utredning?
 - Viktigt att ha rutiner som bestämmer lämplig beslutsnivå
 - I allvarliga fall – styrelsen uppdragsgivare
- Hur ska ärendena dokumenteras?
 - Med namnuppgifter?
 - Vid vilken tidpunkt konfronteras en eventuellt misstänkt person?

3. Några praktiska frågor

- Viktigt med tydliga regler
 - Behörighetsregler eller inloggning
 - Minskar ansvarsfriheten
 - Förhindrar att överskottsinformation lämnas vind för våg

4. Arbetsrätt

- För den som gör en anmälan i god tro
 - Skälig anledning
 - Gäller ansvarsfrihet – det är inte möjligt att säga upp personen eller kräva skadestånd
- Detta gäller även
 - Vid avslöjande av företagshemligheter
- Skyddet för anmälaren
 - Är absolut och bryter åtaganden i exempelvis avtal om tystnadsplikt
 - Står över instruktionsgivning av arbetsgivaren
 - Arbetsgivaren är förbjuden att vidta repressalier

4. Arbetsrätt

- Företagshemligheter
 - Tidigare oklart rättsläge
 - Numera principiellt tydligt med försteg för visseblåsning
 - Visseblåsning med överskottsinformation
 - Eller bevisning

4. Arbetsrätt

- Lojalitetsplikten i anställningen
 - Lojalitetsplikten är en aktiv plikt
 - Sätta arbetsgivarens intressen först
 - Tystnadsplikt
 - Rapporteringsplikt väsentliga förhållanden AD 2003 nr 21
 - En skyldighet att följa instruktioner
 - En begränsad kritikrätt föreligger

4. Arbetsrätt

- Praxis (tidigare)
 - Kritikrätt omfattar inte företagshemligheter
 - AD 1994 nr 79 Väröbruk
 - Rapporteringsmöjlighet endast om gott syfte
 - Och intern rapportering först
 - AD 1986 nr 95 (Stadshotellet i Karlshamn)
 - AD 1988 nr 67 (Sheraton)

4. Arbetsrätt

- Reglerna ändrar därmed
 - Relationen arbetsgivare/ arbetstagare
 - Tystnadsplikt är inte absolut
 - Ingen absolut skyldighet att följa instruktioner
 - Ingen skyldighet att rapportera internt först
 - Inte förbjudet att ha ont uppsåt

4. Arbetsrätt

- Lojalitetsplikten i anställningen
 - Kan man uppställa interna regler om skyldighet att rapportera internt?
 - Med vilken verkan?

5. Sanktioner

- Avseende åtgärder mot rapporterande person
 - Skadestånd
- Avseende brister i system och rutiner
 - Tillsyn av myndighet, förelägganden och vite
- Avseende behandling av personuppgifter
 - Ansvar enligt GDPR

5. Sanktioner

- För den rapporterende personen
 - Ansvarsfrihet och repressalieförbud förutsätter att lagens alla krav är uppfyllda
 - Ansvarsfrihet gäller inte brott för att skaffa information eller bevis

Frågor?

Tack!



Erik Danhard
Partner
Mobile: +46 76 645 13 06
E-mail: danhard@kntr.se



Elin Pettersson
Senior Associate
Mobile: +46 70 182 51 07
E-mail: pettersson@kntr.se

kntr.se

KANTER Advokatbyrå KB
P.O. Box 1435, SE-111 84 Stockholm, Sweden
Visiting: Engelbrektsgatan 3
Telefon: +46 8 407 37 00