



Vid årsskiftet träder ny lagstiftning i kraft om särskilt skydd för visseblåsare (whistleblowers). Lagen förväntas medföra att fler missförhållanden avslöjas och även leda till en sundare konkurrens på marknaden. Många företag i säkerhetsbranschen kommer att behöva införa nya rutiner och lösningar för att hantera anmälningar från visseblåsare.

Ny skyddslag för visseblåsare

Nu blir det lättare att blåsa i pipan

FRÅGAN OM SVERIGE har ett tillräckligt rättsligt skydd för visseblåsare har varit ett omdiskuterat ämne de senaste åren. Visseblåsare anses ha en viktig funktion i samhället, eftersom arbetstagare har en särskild möjlighet att upptäcka missförhållanden på sin arbetsplats och ofta är den första att upptäcka eller misstänka att något är fel i verksamheten. Dessutom finns ett starkt allmänintresse av att missförhållanden inom företag, organisationer och myndigheter avslöjas. Ett av många exempel på senare tid är den numera välkände italienske kirurgen vid Karolinska Institutet i Stockholm, vars forskningsfusk och fabricerade resultat från tidigare operationer uppdagades efter att läkarkollegor slagit larm.

Även om det i dagsläget finns vissa skyddsregler för visseblåsare i Sverige, finns ingen särskild skyddslagstiftning. En arbetstagare som vill slå larm om allvarliga missförhållanden hos sin arbetsgivare har istället varit tvungen att ta hänsyn till bestämmelser i flera olika lagar. Den 1 januari 2017 träder dock en sådan ny skyddslagstiftning för visseblåsare i kraft, med syftet att förenkla skyddet för visseblåsare och göra regelverket mer lättöverskådligt och användbart än tidigare.

DET SÄRSKILDA SKYDDET SOM INFÖRS innebär ett förbud för arbetsgivare att utsätta en arbetstagare för repressalier som en följd av att arbetstagaren larmat om s.k. allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet. Med "allvarliga missförhållanden" menas både sådana brott som kan leda till fängelse, vilket gäller för t.ex. förskingring, och sådana missförhållanden som kan jämföras med sådana brott, t.ex. korrupt beteende, underlåtelse att genomföra olika föreskrifter från myndigheter, handlande som innebär risker för liv, hälsa, säkerhet eller miljö, eller överträdelse mot regler om konkurrens- och upphandling. Brottet eller missförhållandet behöver inte faktiskt ha ägt rum, utan det är tillräckligt att arbetstagaren har konkreta misstankar om att det har gjorts det.

Förbudet mot repressalier omfattar både mer ingripande bestraffningar, såsom uppsägning, avskedande och

omplacering, men även mindre ingripande repressalier som utgör negativa förändringar för arbetstagaren såsom att fräntas arbetsuppgifter, få orimligt hög arbetsbelastning eller försämrade förmåner, få oerättigt dåliga vitsord eller utsättas för utfrysning på arbetsplatsen. Lagens särskilda skydd är tvingande till arbetstagarens förmån och kan alltså inte avtalas bort. Detta innebär att anställningsavtal eller andra avtal som medför att skyddet upphävs eller inskränks per automatik blir ogiltiga.

DEN NYA LAGEN KOMMER att gälla både för arbetsgivarens "egna" arbetstagare och för sådan personal som hyrs in via bemanningsföretag. För att en arbetstagare ska omfattas av skyddet krävs att han eller hon har slagit larm på särskilt sätt, vilket är antingen genom ett internt larm eller ett externt larm. Både vid interna och externa larm förlorar dock arbetstagaren sitt skydd om han eller hon, genom att slå larm, själv gör sig skyldig till brott som exempelvis förtal eller ärekränkning.

Vid interna larm ska arbetstagaren antingen vända sig direkt till arbetsgivaren alternativt följa interna rutiner för visseblåsning, eller vända sig till sin arbetstagarorganisation. Vid interna larm ställs inte samma krav på riktigheten i påståendet som vid externa larm, utan det är tillräckligt att det är fråga om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet.

Vid externa larm gäller som utgångspunkt att arbetstagaren först har slagit larm internt. Om arbetsgivaren, trots det interna larmet, inte på ett seriöst sätt gjort något för att komma till rätta med problemet i fråga och inte heller informerat arbetstagaren om några sådana åtgärder, kan visseblåsaren välja att larma externt genom att själv offentliggöra uppgifterna, lämna uppgifterna till någon annan för offentliggörande eller vända sig till en myndighet. En visseblåsare kan även välja att larma externt direkt om visseblåsaren av något annat skäl har befogad anledning att göra det, såsom när det finns risk för att arbetsgivaren förstör bevis eller när det är fråga om mycket allvarliga missförhållanden, t.ex. allvarlig ekonomisk brottslighet.



”
En arbetsgivare som bryter mot förbudet mot repressalier blir skyldig att betala skadestånd...

För att visseblåsaren ska omfattas av skyddet vid externa larm krävs dock, oavsett om larmet först gjorts internt eller inte, att visseblåsaren har fog för sin uppfattning om att det förhållandet som han eller hon slår larm om är riktigt.

En arbetsgivare som bryter mot förbudet mot repressalier blir skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren, både för den ekonomiska förlust som uppkommit för arbetstagaren och för den kränkning som repressalier i fråga inneburit. I vissa fall kan skadeståndet, efter en skälighetsbedömning, sättas ned eller helt falla bort, exempelvis om arbetstagaren själv har medverkat till den uppkomna situationen eller att arbetsgivaren snabbt har åtgärdat de allvarliga missförhållandena. Bevisregeln i den nya lagen innebär dock att det, om arbetstagaren kan visa på omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon utsatts för repressalier som strider mot lagen, är arbetsgivaren som i sin tur ska bevisa att han eller hon inte vidtagit repressalierna i fråga, för att inte bli skadeståndsskyldig.

ALLA FÖRETAG I SÄKERHETSBRANSCHEN som har anställda eller anlitar arbetskraft via bemanningsföretag kommer att påverkas av lagen. Om en arbetstagare offentliggör ett missförhållande i sin arbetsgivares företag, kan det medföra omfattande skador för företaget, i synnerhet gällande företagets goodwill. Samtidigt förväntas lagen resultera i en sundare konkurrens, eftersom en utökad insyn

i varje företag innebär att det blir svårare att använda sig av otillbörliga metoder för att skaffa sig konkurrensfördelar. Utöver detta förväntas antalet tvister både i domstol och utanför domstol öka, vilket kan komma att innebära ökade kostnader som i sin tur, i synnerhet för mindre företag i säkerhetsbranschen, kan få betydande konsekvenser.

Ett effektivt sätt att förbereda sig för införandet av den nya lagen är att se efter företagets rutiner för hur visseblåsares anmälningar behandlas. För att underlätta för anställda att anmäla sådana missförhållanden kan exempelvis särskilda rapporteringskanaler införas, s.k. whistleblowingsystem. På så sätt ges arbetsgivaren möjligheten att själv åtgärda eventuella missförhållanden innan externa larm till allmänheten blir aktuellt.

Sammanfattningsvis kan konstateras att den nya skyddslagen kommer att göra det lättare för arbetstagare att anmäla allvarliga missförhållanden hos arbetsgivaren. Det faktum att arbetsgivarens bestraffningar inte heller behöver vara av det mer ingripande slaget sänker dessutom tröskeln för anmälningar ytterligare, vilket sannolikt kommer att innebära att fler missförhållanden hos företagen kommer upp till ytan. Som framgått ovan, måste företag, för att själva få tillfälle att snabbt kunna agera i förhållande till anmälda missförhållanden i organisationen, införa särskilda rutiner för anmälningar från visseblåsare, som från och med årsskiftet kommer att skyddas i betydligt större utsträckning än tidigare. ●



DANIEL LUNDQVIST

Advokat och delägare i Advokatfirman KahnPedersen. Specialiserad på juridik relaterad till integritetsskydd, datasäkerhet och IT-avtal.



HANNA BOGSJÖ

Biträdande jurist på Advokatfirman KahnPedersen.