

Visselblåsarlagen och Setterwalls visselblåsarsystem



Ett av många riskscenarier

En medarbetare – som inte vågar meddela någon i företagets ledning – kontaktar media och rapporterar om oegentligheter av någon i ledande ställning vilket leder till ett stort mediadrev. Oberoende av vad en senare utredning kommer fram till så är skadan för företaget och berörda ledningspersoner ett faktum.

När får en medarbetare egentligen visselblåsa och vad kan man som bolag göra för att hantera situationen ovan, helst redan innan den inträffat? Här följer en redogörelse för reglerna kring visselblåsning och vilka fördelar Setterwalls visselblåsarsystem har.

Regler för visselblåsare

Den 1 januari 2017 trädde den s.k. visselblåsarlagen i kraft. Lagen innebär i korthet att:

- arbetstagare ska i första hand använda sig av interna rutiner för att rapportera allvarliga missförhållanden och medarbetaren får först i andra hand offentliggöra uppgifter om allvarliga missförhållanden genom att t.ex. lämna information till media,
- arbetsgivare inte får utsätta sina anställda för repressalier på grund av att de slagit larm om allvarliga missförhållanden, och
- arbetsgivare som utsätter en anställd för repressalier på grund av att den anställde "blåst i visslan" kan bli skadeståndsskyldig.

Varför ska min organisation ha ett visselblåsarsystem?

Att tillhandahålla en extern kanal för inrapportering av eventuella missförhållanden samt en professionell hantering av processen är en trygghet för såväl medarbetaren och arbetsgivaren som för företagets intressenter. Finns det en extern kanal som säkerställer visselblåsarens anonymitet och korrekt uppföljning av ärenden har bolaget ett starkt stöd i att dess medarbetare inte drabbas av repressalier när de visselblåsar och medarbetaren har då inte skäl att visselblåsa externt genom att offentliggöra information till utomstående t.ex. i media.

Kommande krav på system

Regeringen har i år tillsatt en utredning om hur Europarådets förslag till direktiv om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten (visselblåsardirektivet) ska genomföras i svensk rätt. Förslaget till direktiv innehåller krav på att företag med fler än 50 anställda ska ha interna kanaler och rutiner för larm om allvarliga missförhållanden. Regeringens utredning ska redovisas år 2020.

Låt oss hantera

Setterwalls erbjuder ett visselblåsarsystem som gör det möjligt för medarbetarna att anonymt rapportera allvarliga oegentligheter inom organisationen. Våra kompetenta jurister gör en första bedömning och tar fram förslag på vidare hantering till företagsledningen.

Vill du veta mer? Välkommen att höra av er till oss så berättar vi mer!!

Kontakta oss på:

marc.tullgren@setterwalls.se

jenny.soberg@setterwalls.se



Marc Tullgren

PARTNER | ADVOKAT

Malmö

T: +46 10 690 04 11

M: +46 70 324 97 84

E: marc.tullgren@setterwalls.se



Jenny Söberg

ADVOKAT

Malmö

T: +46 10 690 04 58

M: +46 70 228 74 58

E: jenny.soberg@setterwalls.se



Copyright © 2019, Setterwalls Advokatbyrå AB. All rights reserved.