



SVENSKT NÄRINGSLIV

Arbetsmarknadsdepartementet

Er referens/dnr:
A2020/01490/ARM

Stockholm den 16 oktober 2020

Remissvar

Ökad trygghet för visselblåsare

Föreningen Svenskt Näringsliv har givits möjligheten att yttra sig över SOU 2020:38, "Ökad trygghet för visselblåsare".

Svenskt Näringslivs inställning

Det är en viktig förutsättning, inte minst för goda arbetsförhållanden och ett gott arbetsresultat, att arbetstagare kan rapportera om missförhållanden skulle uppstå i en verksamhet. Det ger arbetsgivaren kännedom om den uppkomna situationen och en möjlighet att kunna undersöka och åtgärda missförhållandet. Många företag arbetar även aktivt för att på olika sätt uppmuntra att anställda som uppmärksammar problem i verksamheten också meddelar arbetsgivaren om detta så snart som möjligt. Syftet med företagets arbete inom området är normalt att trygga väl fungerande, hållbara och etiska verksamheter. Eftersom de flesta företag strävar efter att ha enhetliga regler i hela verksamheten måste de företag som är verksamma internationellt även beakta tillämplig utländsk lagstiftning rörande bland annat visselblåsning, datalagring och personskydd samt bekämpande av mutor och korruption.

Utgångspunkten för Svenskt Näringsliv är således att det ligger i både de anställdas och företagets intresse att missförhållanden rapporteras. För att skapa trovärdighet och förtroende för regelverket är det viktigt att det är utformat på sådant sätt att det inte kan missbrukas för att medvetet åsamka arbetsgivaren eller andra personer skada genom falsk rapportering. Reglerna måste även vara utformade på sådant sätt att det underlättar rapporteringen och reglerna måste därför vara så tydliga som möjligt och självfallet ska en anställd eller annan som larmar på ett berättigat sätt inte utsättas för repressalier med anledning av rapporteringen.

Svenskt Näringsliv anser att det är mycket viktigt att reglerna utformas på sådant sätt att de inte skapar incitament eller underlättar för den som vill utnyttja skyddet endast för skada en organisation eller en annan person när inget missförhållande finns.

Sammanfattning

- Förslaget innebär en överimplementering. Genomför istället direktivet i en särskild lag och behåll den nuvarande visselblåsarlagen. På så sätt bevaras en ordning och ett system som fungerar
- Enligt nuvarande visselblåsarlagen krävs det att det som rapporteras om avser "allvarliga missförhållanden" och där fängelse ingår i straffskalan. Bevara detta istället för att expandera tillämpningen till att gälla redan vid "missförhållanden". Det finns en risk att lagen kan komma att brukas för trivialiteter och därmed öka företagets administrativa börda och kostnader och undergräva tilltron till reglerna
- Semidispositiviteten bör utökas till att även gälla lokala kollektivavtal för att öka möjligheten till företagsvis och verksamhetsnära anpassningar
- Lagen bör innehålla en uppmaning till intern rapportering i första hand
- Skyddet för en juridisk person som skadats genom en medvetet falsk rapportering är eftersatt.
- Lägg inte ansvaret för information om extern rapportering på företagen. Det är en uppgift som rätteligen bör hanteras av myndigheterna själva.
- Det bör råda absolut sekretess för den information som kommer in till myndighet.
- Arbetsmiljöverket är inte lämplig myndighet att vara tillsynsmyndighet
- Möjligheten att ha en visselblåsfunktion för företag med verksamhet i flera länder får inte begränsas till företag upp till 249 anställda

Nedan följer vi betänkandets disposition

2 Bakgrund

2.1 Allmänt om direktivet

Svenskt Näringsliv anser att det är beklagligt att Sverige valde att rösta för antagandet av visselblåsarldirektivet. Svenskt Näringsliv utvecklade detta i remissvar 2018-09-12 i samband med antagandet av direktivet.¹ Vi anser att den nuvarande ordningen med Visselblåsarlagen fyller sin funktion.

De frågor som direktivet omfattar är sådana som i första hand och lämpligast hanteras på nationell nivå och därmed är direktivet i strid med subsidiaritetsprincipen.

4 Principiella utgångspunkter och centrala vägval

4.6. Centrala vägval för genomförandet

Utredningen föreslår att direktivet bör genomföras genom en reglering som gäller generellt inom all privat och offentlig verksamhet, dvs. inte endast inom de områden och vid de överträdelser som anges i direktivet.

Svenskt Näringsliv är emot denna överimplementering och anser att direktivet bara ska genomföras som en minimiimplementering i en särskild lag. Nuvarande visselblåsarlagen bör

¹ Ju201B/02783/L6

vara kvar och den nya lagen utgöra *lex specialis* i förhållande till den existerande visselblåsarlagen.

Genom överimplementering riskerar Sverige att få en annan omfattning av visselblåsarlivet i Sverige än vad andra länder inom EU kan få. Om så sker är det en olycklig utveckling då det finns ett värde i att ha samma regler i Sverige som i resten av EU.

Den nya lagen bör så långt som möjligt vara semidispositiv så att arbetsmarknadens parter kan göra branschanpassningar.

Av utredningsdirektivet framgår att förslagen ska utformas så att den administrativa bördan för berörda aktörer i privat och offentlig sektor inte ökar mer än nödvändigt. Det är dock nödvändigt att påpeka att förslaget kommer att påverka den administrativa bördan. Införandet av dessa nya regler, framförallt inrättandet av rapporteringskanaler kommer även vara kostsamt. Bevisbörderegeln utformning kommer även att vara tvistedrivande.

5. Lagens förhållande till annan reglering

5.4 Förhållande till avtal

Svenskt Näringsliv välkomnar att delar av den kommande lagen kommer att vara semidispositiv men anser att det vore bättre om det skulle vara möjligt att frångå lagen även med lokala kollektivavtal. På det sättet skulle arbetsgivare kunna teckna kollektivavtal med sin fackliga motpart gällande för just den egna verksamheten och möjligheten till branschanpassning skulle öka.

6. Skydd för rapporterade personer

6.3.1 Den primära personkretsen som ska omfattas av skyddet

Svenskt Näringsliv förordar att man i kategorin "arbetstagare" inte även för in andra kategorier, som inhyrda och regionala skyddsombud. Begreppet arbetstagare är förenat med så många rättigheter och skyldigheter att vi föredrar att behålla det begreppet så strikt och intakt som möjligt, det får inte degenereras. Bättre är att i lagtexten även ange alla de kategorier som berörs. När det gäller ett regionalt skyddsombud är dessa endast undantagsvisa arbetstagare där de utför sitt skyddsarbete. Svenskt Näringsliv efterlyser att 2 kap 1§ mer utförligt anger exakt vilka kategorier som omfattas av lagens tillämpningsområde. Den definition som återfinns i den befintliga lagen (§ 2) avseende vad som menas med inhyrda, föreslår Svenskt Näringsliv även tas in i den föreslagna lagen. Det kan inte förväntas att de företagare som ska tillämpa lagen ska behöva läsa förarbetena för att förstå lagens innebörd när det gäller så fundamental sak som vilka som omfattas av lagens tillämpningsområde.

6.3.4 Lagen ska skydda rapportering av information om missförhållanden

Dagens visselblåsarlag innehåller en bestämmelse som innebär att lagen bara omfattar "allvarliga missförhållanden" och som definition anges att med det krävs att det finns fängelse i straffskalan för att det ska råda "allvarliga missförhållanden".

Utredningen föreslår att ordet "allvarliga" tas bort. Skälet anges vara att det är tveksamt om direktivet innefattar kravet att det ska råda "allvarliga missförhållanden" och att kräva detta skulle kunna vara ett brott mot direktivet.

Direktivet talar om "breaches" vilket inte bara kan översättas till "missförhållanden" utan avser något mer allvarligt som "brott" eller "överträdelse". Om den svenska lagen kommer att innehålla "missförhållanden" är detta, enligt Svenskt Näringsliv, en överimplementering då det inte motsvarar direktivets "breaches".

Som alternativ till den formulering som utredningen föreslår kan istället "lagöverträdelser och andra allvarliga missförhållanden" nyttjas. Detta ligger, enligt Svenskt Näringsliv, närmare den engelska originaltexten. Det skulle även ligga närmare innebörden av den befintliga vis-selblåsarlagen.

Innebörden av ordet "allmänintresse" kan möjligen vara förståelig efter en analys av hur bland annat Europadomstolen tolkar begreppet eller hur det tolkas i svensk lagstiftning, men för övriga kan detta "allmänintresse" vara synnerligen subjektiv och föremål för många individuella tolkningar. Det är inte särskilt ändamålsenligt då det inte främjar den tydlighet som måste råda kring frågan om rapporteringen av ett visst missförhållande omfattas av lagen eller inte. Av den anledningen vore det bra med en tydligare precisering när det gäller tolkningen av "allmänintresse" i 1 kap 2§. Det är ett nytt begrepp och de som ska tillämpa lagen kan behöva lite mer redogörelse för när det föreligger "allmänintresse".

6.3.5 Rimliga skäl att tro att informationen om missförhållandena var sann

Utredningen väljer "rimliga skäl" för att det ligger närmast i direkt översättning, men det framgår inte om det, utöver den rent språkliga förändringen, även är någon förändring i sak. Är det någon ändring i betydelse mellan att det krävs att arbetstagare har "fog" för sitt påstående och att arbetstagare har "rimliga skäl" för att tro att informationen var sann? Utredarna borde klarlagt om de endast avsett att göra en språklig ändring eller om de avsett att göra en materiell förändring "Rimliga skäl" är ett förhållandevis ovanligt juridiskt begrepp varför behovet av förtydliganden och exemplifiering är extra stort.

6.3.6 Rapportering via interna eller externa rapporteringskanaler – rapporteringsordningens förstahandsalternativ

Svenskt Näringsliv anser att lagtexten bör utformas i enlighet med artikel 7, dvs innehållande en uppmaning om att den rapporterade personen i första hand ska rapportera via interna kanaler. Ur ett arbetsgivarperspektiv är det av stort värde att få möjligheten att själv åtgärda fel och brister i verksamheten. Felåtgärdandet går även snabbare om rapportering sker internt i första hand.

Det finns en anledning till att artikel 7 i direktivet anger att medlemsstaterna ska uppmuntra till rapportering via interna rapporteringskanaler i första hand. Genom att inte ange detta i den svenska lagtexten försvinner direktivets syfte med uppmaningen helt och hållet.

6.3.11 Personer som samråder med sina arbetstagarorganisationer

Svenskt Näringsliv delar utredningens förslag. Det kan vara positivt att en person som avser att rapportera något först konsulterar sin fackförening. Detta kan fungera som ett filter där

fackföreningen genom råd och information kanske kan förhindra onödig och/eller falsk rapportering.

6.4 Ansvarsfrihet vid regelöverträdelser

Utredningen anser att det under vissa förutsättningar ska finnas "ansvarsfrihet" vid röjande av information i samband med visselblåsning, trots att röjandet medför brott mot tystnadsplikt. Såvitt vi uppfattar det ska detta innebära dels att ansvar för brott mot kontraktuellt reglerad tystnadsplikt inte kan utkrävas (typiskt sett skadestånd eller vite). Vidare ska individen inte kunna dömas för "brott mot tystnadsplikt" enligt 20:3 BrB. Undantag gäller om det är fråga om information som omfattas av kvalificerad sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslag (2009:400).

Att införa en generell ansvarsfrihet för brott mot tystnadsplikt, oavsett om denna följer av avtal eller är lagreglerad, är en mycket långtgående åtgärd; det innebär såväl ett allvarligt ingrepp i lojalitetsförhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare som att en lång rad andra skyddsvärda intressen får stå tillbaka för intresset att tillförsäkra den rapporterende personen ansvarsfrihet. Någon motsvarighet till föreslagen ansvarsfrihet finns inte enligt gällande Visselblåsarlag.

Utredningen är inne på att det är aningen oklart om direktivet verkligen kräver att ansvarsfrihet ska gälla vid brott mot författningsreglerad tystnadsplikt.

Svenskt Näringsliv anser att ansvarsfriheten inte ska sträcka sig längre än vad som är absolut nödvändigt för implementeringen av direktivet; det bör alltså enbart komma i fråga vid rapportering av de missförhållanden som anges i 1 kap 2 § p. 1–2 i lagförslaget.

6.4.4 En viss anskaffarfrihet ska finnas

Enligt utredningens förslag kan en rapporterende person inte göras ansvarig för överträdelse av en bestämmelse som gäller anskaffande av information om personen hade rimliga skäl tro att anskaffandet var nödvändigt för att avslöja ett missförhållande. Detta ska dock inte gälla om den rapporterende person genom anskaffandet begår ett brott.

En konsekvens av detta förslag kan bli att företagen håller information i en mindre krets av medarbetare och att övrig information hanteras på sådant sätt att det krävs brott för att obehörigen få tillgång till den, till exempel genom att förvara den i låsta utrymmen dit endast ett fåtal har tillgång. Ett sådant beteende kan vara väl försvarligt när det handlar om riktigt företagskänslig information men kan komma att användas mer frekvent framdeles även då informationens innehåll måhända inte motiverar det. Detta kan leda till ett läge där företagen blir med restriktiv att sprida information, om de inte är förpliktigade därtill av lag eller kollektivavtal. Denna inskränkning av informationsspridning inom organisationerna är inte eftersträvansvärd men kan bli en konsekvens av att den som anskaffar information som denne normalt inte har rätt till erhåller ansvarsfrihet för detta.

Ska det räcka med att den rapporterende personen anser att denne inte begår ett brott genom anskaffandet? Om det först i en efterföljande rättslig process konstateras att ett brott har begåtts kan detta vara försent om den rapporterende person redan spridit informationen. Skadan för ett företag eller den person som informationen berör kan vara stor.

Svenskt Näringsliv avvisar förslaget att det ska råda ansvarsfrihet för anskaffande.

6.4.6 Ansvarsfrihet ska inte gälla vid andra regelöverträdelser än överträdelse av tystnadsplikt

Svenskt Näringsliv konstaterar att en rapporterende person inte kan erhålla ansvarsfrihet vid överträdelse av vissa regler, som till exempel förtal. Det förtjänar att nämnas att endast en fysisk person kan förtalas enligt Brottsbalken. För förtal av en juridisk person finns inget skydd, trots att sådant förtal kan skada en organisation dramatiskt.

7 Interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning

7.8 Vissa arbetsgivare ska ha möjligheter att dela visselblåsarfunktion med andra arbetsgivare

Svenskt Näringsliv beklagar att utredningen kommit till slutsats att dela funktioner är begränsad till företag med en storlek upp till 249 arbetstagare. Även större företag skulle ha nytta av den möjligheten. Det hade även varit bra ifall det hade gått att dela samtliga funktioner, inte bara mottagande av rapporter respektive utredning.

7.14 Information om förfaranden för intern rapportering och extern rapportering

Svenskt Näringsliv anser att många medlemsföretag skulle ha stora svårigheter att efterkomma bestämmelsen i 4 kap 4§ p 2–3 om skyldigheten att tillhandahålla information om hur en person kan rapportera externt till behöriga myndigheter till EU:s institutioner, organ eller byråer liksom om meddelarfrihet och anskaffarfrihet. Detta är förhållandevis komplexa system av lagregler som det är svårt att redogöra för. Informationen om behörig myndighet är dessutom ganska omfattande (se kap 8.8.2 i betänkandet). Och vilken konsekvens skulle de få om ett en arbetsgivare, av misstag, tillhandhåller felaktig information? Det bör rimligen ankomma på staten att informera om detta och inte övervältra den skyldigheten på privata rättssubjekt. En möjlig väg vore att staten, via någon myndighets hemsida, tillhandahåller denna information, till vilken företagen kan hänvisa.

7.17 Arbetsgivares samråd med arbetstagarorganisation i beslut om rapporteringskanaler

Svenskt Näringsliv anser att denna bestämmelse inte fyller någon funktion. Den eventuella skyldigheten att förhandla enligt Medbestämmandelagen gäller oavsett om det finns en upplysning om detta eller inte. Bestämmelsen kan dessutom missförstås på det sätt att det alltid skulle föreligga en förhandlingsskyldighet på grund av upplysningen i 4 kap 10§, vilket inte är korrekt. Huruvida det föreligger förhandlingsskyldighet över huvud taget och vad som ska förhandlas regleras exklusivt av Medbestämmandelagen.

7.18 Möjlighet att genom kollektivavtal göra avvikelser från bestämmelserna om interna rapporteringskanaler och förfaranden

Svenskt Näringsliv välkomnar att delar av den kommande lagen kommer att vara semidispositiv men anser att det vore ändå bättre om semidispositiviteten utsträcktes till att även omfatta lokala kollektivavtal. På det sättet skulle arbetsgivare kunna teckna kollektivavtal med sin fackliga motpart.

9 Sekretess och tystnadsplikt

9.2.1 Sekretess ska gälla för uppgifter genom vilken en person kan identifieras i ett uppföljningsärende

Enligt Svenskt Näringsliv bör det råda absolut sekretess även för den information som kommer in till myndigheterna. Detta krävs för att säkerställa företagets berättigade intressen av att känslig/företagshemlig information, information som är missvisande eller felaktig, information som lämnas i trakasserande eller chikanerande syfte, med mera, inte får spridning genom att rapporter eller information i rapporter lämnas till journalister eller andra intresserade.

Det finns även en risk för försök till marknadspåverkan genom att, kanske felaktigt, någon rapporterar om ett förhållande som kommer att påverka börskursen för ett börsnoterat bolag.

9.3 Sekretess för företagshemligheter hos de berörda myndigheterna.

Svenskt Näringsliv anser att sekretessen inte bara ska gälla hos behörig myndighet utan hos alla myndigheter. Det kan inte uteslutas att uppgifter som innehåller företagshemligheter kan komma att rapporteras till fel myndighet. Det är därför viktigt att det ska råda absolut sekretess oavsett om uppgifterna kommer in till behörig myndighet eller om de skickats till fel myndighet.

Vidare borde sekretessen avseende företagshemligheter utformas som en absolut sekretess och gälla före meddelarfriheten. Spridande av företagshemligheter kan skapa irreparabla skador och äventyra företaget existens i vissa fall.

12 Skydd för berörda personer

12.2 Direktivets krav på att berörda personer ska tillförsäkras vissa grundläggande rättssäkerhetsgarantier

Svenskt Näringsliv konstaterar att det skydd som idag finns till skydd för en falskeligen utpekad berörd person endast skyddar fysiska personer. Om den falska rapporteringen inte gäller en fysisk person utan en juridisk person finns inte motsvarande skydd.

Skador på en juridisk person får ofta direkt effekt på fysiska person, som arbetstagare, ledning och ägare – detta gäller särskilt små bolag

13 Stödåtgärder

13.4 Statsbidrag ska lämnas till arbetsmarknadens parter och vissa andra organisationer

Det kan vara bra att notera att arbetsgivarorganisationer i normalfallet bara tillhandahåller råd, biträde och information till sina egna medlemmar. Mottagandet av sådant statsbidrag får med andra ord inte vara förknippade med kravet att organisationerna ska tillhandahålla råd och information till allmänheten.

13.5 Direktivets krav på rättshjälp är tillgodosedda i svensk rätt

Rättshjälp finns endast tillgängligt för fysiska personer. En juridisk person som falskeligen anklagats för missförhållanden och som lider men av detta kan inte nyttja den statliga rättshjälpen för att freda sig i domstol. Det hade varit förtjänstfullt om utredningen även la fram ett förslag om hur juridiska personer ska erhålla motsvarande skydd. Detta behov gör sig, naturligtvis, mest gällande för små företag.

Svenskt Näringsliv anser således att direktivets krav på rättshjälp inte är tillgodosedda i svensk rätt.

14 Skadeståndsfrågor

14.5 Sanktioner vid rapportering av medvetet falsk information

Svenskt Näringsliv delar inte utredningens slutsats att det inte behövs en självständig skadeståndsgrund vid falsk rapportering.

Ett företag som utsatts för falsk rapportering är inte behjälpt av reglerna kring ärekränkning eller falsk tillvitelse eftersom de bara skyddar fysiska personer.

En arbetstagare som medvetet sprider falsk information om sin arbetsgivare gör sig förvisso typiskt sett skyldig till brott mot lojalitetsplikten och kan riskera arbetsrättsliga konsekvenser, som uppsägning eller, i allvarliga fall, avsked. Dessa remedier kompenserar emellertid föga det företag som utsatts för medvetet spridande av falsk information. Möjligheten att säga upp en arbetstagare är, på grund av hur lag om anställningsskydd är utformad, mycket svår. Samma sak gäller möjligheten att få skadestånd av en arbetstagare för den skada som denne må ha åsamkat arbetsgivaren.

I betänkandet (14.5, sid 547) framgår att ett argument för att inte införa en självständig skadeståndsbestämmelse är att styrkeförhållandena kan vara mycket ojämlika i de fall som det är fråga om en stor arbetsgivare. Det må så vara men merparten av företagen i Sverige är små och falsk information från en arbetstagare mot ett litet företag kan skada företaget allvarligt och i allvarliga fall hota dess existens.

Svenskt Näringsliv anser därför att det bör införas en särskild skadeståndsbestämmelse för den situationen att en rapporterande person rapporterar falsk information och som skulle gälla oavsett vilken relation som råder mellan den rapporterande personen och den juridiska eller fysiska person som berörs.

15 Tillsyn

15.2 Arbetsmiljöverket ska vara tillsynsmyndighet

Svenskt Näringsliv är emot att Arbetsmiljöverket görs till tillsynsmyndighet. Ett tillsynsuppdrag avseende föreslagen lag ligger utanför Arbetsmiljöverkets kärnverksamhet och Arbetsmiljöverket har redan idag svårigheter att uppfylla de uppdrag som ligger inom dess kärnområde; arbetsmiljöområdet. Enligt Svenskt Näringsliv vore det mer ändamålsenligt att utse till exempel Datainspektionen som tillsynsmyndighet.

Inte heller anser Svenskt Näringsliv att det är en bra idé att ge uppdraget att fördela statsbidrag till Arbetsmiljöverket. Vi förordar att en annan myndighet ges i uppdrag att ge adekvat information till alla som berörs av den kommande lagstiftningen. Även om det kan befaras att många visselblåsareärenden kommer gälla arbetslivet är ändå lagen generell och gäller många relationer som inte är av arbetsrättslig karaktär.

Vidare vore det förtjänstfullt om den kommande lagen explicit angav att, i de fall som det finns kollektivavtal, tillsynen tillkommer parterna i det kollektivavtalet och inte tillsynsmyndigheten.

16 Rättegången och processuella frågor

16.4 Bevisregelns utformning i mål om ersättning för brott mot förbudet mot repressalier

Den omvända bevisbördan som föreslås i betänkandet kommer sannolikt förstärka den tvistedrivande effekten vilket ökar den administrativa bördan och kostnaderna för arbetsgivarna.

17 Lagens tillämpning i internationella situationer

17.3 Möjligheten att ha en visselblåsfunktion för företag med verksamhet i flera länder

Svenskt Näringsliv anser att det är ett bra förslag att företag som har verksamhet i flera olika länder ska kunna delvis dela den interna visselblåsarfunktionen gemensamt men hade gärna sett att den inte var begränsad till företag som har färre än 249 anställda. Konsekvensen av detta blir nämligen mycket svårtillämpligt för stora internationella koncerner som är organiserade i olika juridiska personer i olika länder. Att en sådan koncern tvingas skapa flera olika visselblåssystem för varje juridisk person som överstiger 249 arbetstagare blir en stor onödig administrativ börda förenad med stora kostnader. För potentiella visselblåsare anställda i en sådan koncern innebär förslaget dessutom osäkerhet och oklarhet.

Svenskt Näringsliv ifrågasätter om utredningen gjort en korrekt tolkning av artikel 8.6. Artikeln fastslår att "Rättsliga enheter inom den privata sektorn med 50 till 249 arbetstagare får dela resurser..." Enligt Svenskt Näringsliv innebär detta inte att företag med fler än 249 anställda inom en koncern kan dela rapporteringssystem, utan artikeln ger uttryck för en möjlighet för små- och medelstora företag att dela system. Denna tolkning stöds även av skäl 55 som anger "Intern rapporteringsförfaranden bör göra det möjligt för rättsliga enheter i den privata sektorn att fullständigt konfidentiellt ta emot och utreda rapporter inte bara från arbetstagare i enheten och dess dotterbolag eller närstående bolag (koncernen) utan även från någon av koncernens representanter..."

Om betänkandets förslag blir lag kommer det medföra större svårigheter för många svenska moderbolag med dotterbolag utomlands, att efterkomma visselblåsardirektivets syfte. Anledningen är att dessa koncerners interna kontrollfunktioner för ledning, hållbarhet, juridik, integritet, regelefterlevnad och intern revision med mera, leds från det svenska moderbolaget i Sverige. Detta medför en effektiv ledning av visselblåsarfunktionen genom hela koncernen. Genom att ha ett visselblåsarsystem för hela koncernen med central kontroll är det enklare för företaget att skapa ett förtroendefullt system som kan omhänderta rapporter (oavsett var i

koncernen de har uppstått) på ett professionellt sätt i enlighet med tillämplig lag och på ett sätt som skapar förtroende för rapporteringssystemet.

Enligt Svenskt Näringsliv lägger direktivet inte något hinder i vägen för att även företag större än 249 arbetstagare kan dela rapporteringssystem.



SVENSKT NÄRINGSLIV

Mattias Dahl