

WHISTLEBLOWING- DIREKTIIVI

HR-webinaari 5.5.2021

LEXIA
Legal Excellence



WHISTLEBLOWING- DIREKTIVI – MISTÄ ON KYSE?



Kuva: UNI Global Union

AGENDA

EU:n uusi whistleblowing-direktiivi

Tausta ja tavoitteet?

Keitä uusi sääntely koskee?

Mitä velvollisuuksia uusi sääntely tuo organisaatioille?

Whistleblowing ja tietosuojavaatimukset?

TAUSTA JA TAVOITTEET

SÄÄNTELYN TAUSTA JA TAVOITTEET

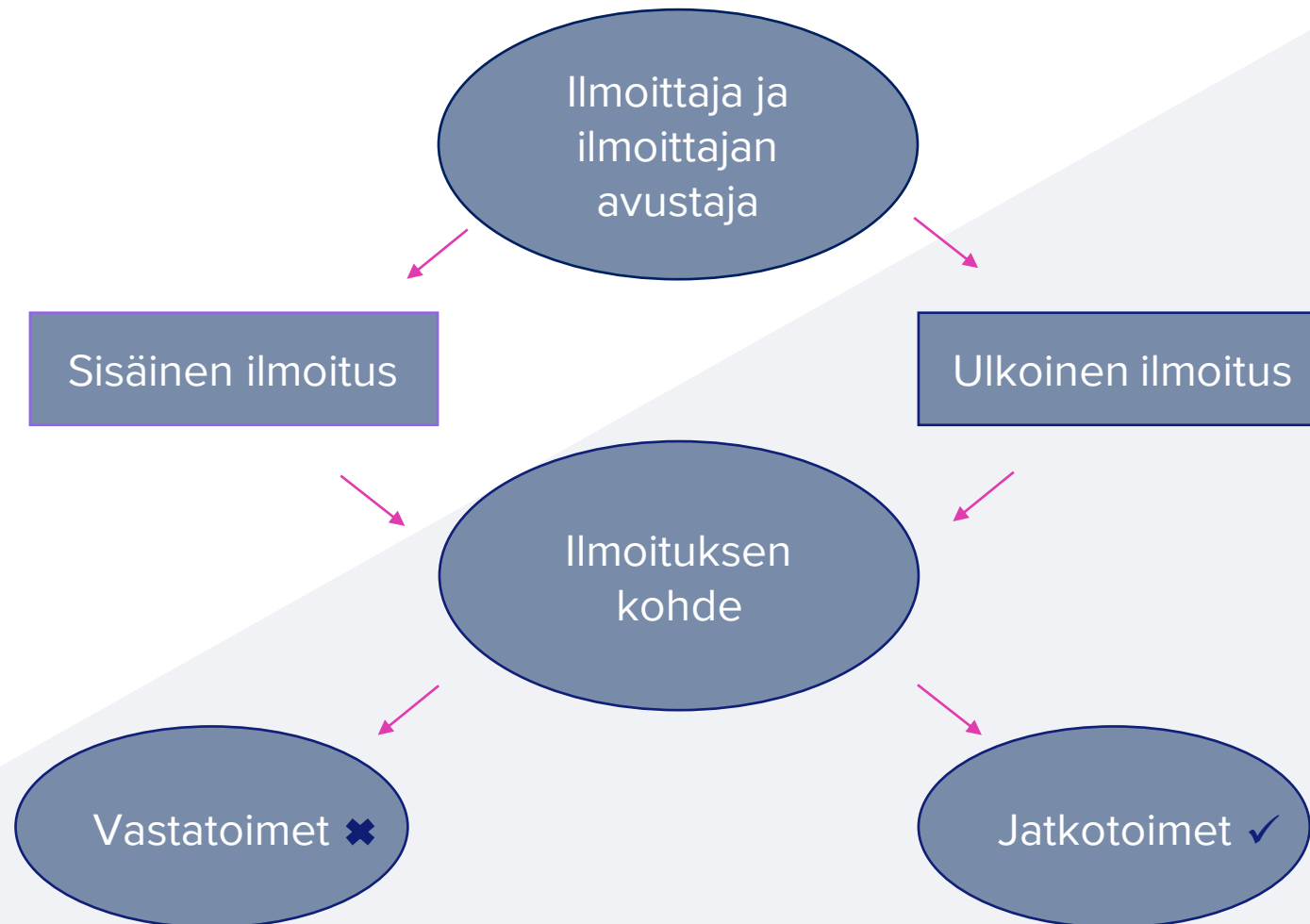
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta (EU) 2019/1937 hyväksytty lokakuussa 2019 (ns. **whistleblowing-direktiivi**).
- Direktiivi on saatettava kansallisesti voimaan 17.12.2021 mennessä.
 - Yksityisen sektorin organisaatioiden, joissa on 50 - 249 työntekijää, ilmoituskanavan käyttöönottoa koskeva kansallinen lainsäädäntö on saatettava voimaan kuitenkin viimeistään 17.12.2023.
- Hallituksen esitys arviolta elokuun 2021 loppuun mennessä.

SÄÄNTELYN TAUSTA JA TAVOITTEET

- Sääntelyn tarkoituksena on luoda EU-tasoiset yhdenmukaiset vähimmäisvaatimukset, jotka suojelevat väärinkäytöksistä ilmoittavia henkilöitä mahdollisilta työnantajan vastatoimilta.
- Tarkoituksena varmistaa, että ilmoittaja, joka havaitsee työssään tiettyjen EU-säännösten rikkomuksia, voi ilmoittaa asiasta joutumatta negatiivisten toimenpiteiden kohteeksi.
 - Työryhmä arvioi, tulisiko kansallisen soveltamisalan olla laajempi kuin direktiivissä mainittu vähimmäistaso.
 - Kansallisella sääntelyllä esimerkiksi kansallisen lainsäädännön rikkomukset voisivat kuulua whistleblowing-sääntelyn alaan.

**KEITÄ UUSI SÄÄNTELY
KOSKEE?**

KEITÄ UUSI SÄÄNTELY KOSKEE?



KEITÄ UUSI SÄÄNTELY KOSKEE?

- Suojaa ilmoituksen tekijää = vastatoimen kieltö.
- Sääntely koskee sekä julkisella että yksityisellä sektorilla työskenteleviä työtehtävien luonteesta riippumatta.
- Ilmoittajia voivat olla mm.:
 - nykyiset ja aikaisemmat työntekijät,
 - työnhakijat,
 - itsenäiset ammatinharjoittajat,
 - osakkeenomistajat ja yrityksen hallintoelimen, myös muut kuin liikkeenjohtoon kuuluvat henkilöt,
 - vapaaehtoistyöntekijät ja palkattomat harjoittelijat, sekä
 - henkilöt, jotka työskentelevät toimeksisaajien, alihankkijoiden ja tavarantoimittajien valvonnassa ja johdolla.

KEITÄ UUSI SÄÄNTELY KOSKEE?

- Organisaatioiden tulee ottaa käyttöön sisäiset kanavat ja menettelyt väärinkäytösten sisäistä ilmoittamista ja jatkotoimia varten.
- Valtion on perustettava myös ulkoinen ilmoituskanava, jonka kautta ilmoitukset tehdään erikseen määriteltäville viranomaisille.
- Direktiivin mukaan yksityisellä sektorilla sisäinen kanava on perustettava, kun yrityksellä on vähintään 50 työntekijää.
 - HUOM. voidaan laajentaa kansallisella sääntelyllä.

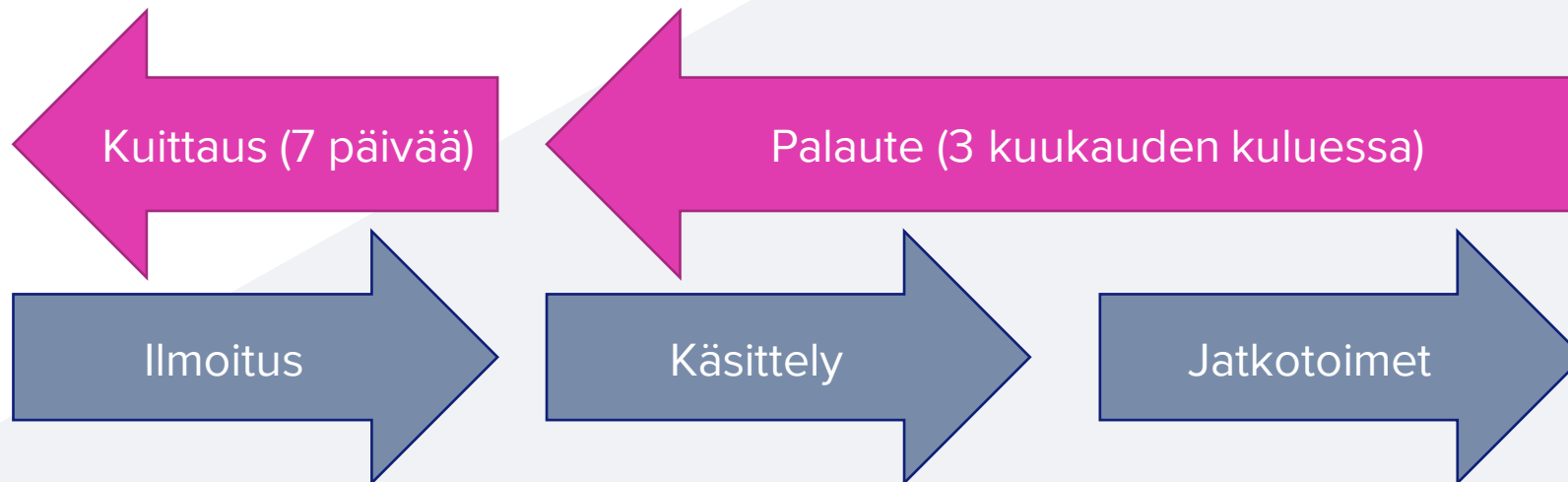
MILLAISIA RIKKOMUKSIA UUSI SÄÄNTELY KOSKEE?

- Direktiivi koskee useita eri aloja ja niihin liittyvien EU-säädösten rikkomisia:
 1. Finanssialan yritykset ja rahanpesun estämisestä
 2. Julkiset hankinnat
 3. Tuoteturvallisuus ja vaatimustenmukaisuus
 4. Liikenneturvallisuus
 5. Ympäristönsuojelu
 6. Säteilyturva ja ydinturvallisuus
 7. Elintarvikkeiden ja rehujen turvallisuus, eläinten terveys ja hyvinvointi
 8. Kansanterveys
 9. Kuluttajansuoja
 10. Yksityisyyden ja henkilötietojen suoja sekä verkko- ja tietojärjestelmien turvallisuus
 11. Kilpailu- ja valtiontukisääntely
 12. Yhteisöverosäännöt
- HUOM. lista voi laajentua kansallisella sääntelyllä

**MITÄ VELVOLLISUUKSIA
UUSI SÄÄNTELY TUO
ORGANISAATIOILLE?**

SISÄINEN ILMOITUSKANAVA

- Organisaatioiden tulee ottaa käyttöön sisäiset kanavat ja menettelyt väärinkäytösten sisäistä ilmoittamista ja jatkotoimia varten.
- Jos ilmoitusjärjestelmä ja ilmoitusten tutkinta täyttävät sääntelyn vaatimukset, työntekijöiden tulisi raportoida epäilyksensä ensisijaisesti yrityksen omassa kanavassa. (HUOM. ei kuitenkaan rajoita ulkoisen kanavan käyttöä)



SISÄINEN ILMOITUSKANAVA

- Jos vastaanottoilmoitusta ei ole annettu ilmoittajalle, palaute tulee antaa seitsemän päivän kuluessa siitä, kun vastaanottoilmoitus olisi pitänyt toimittaa.
- Ilmoituskanava voi olla organisaation nimetty henkilö tai yksikkö taikka kolmas osapuoli.
- Kaikki ilmoitukset on kirjattava.
- Luottamuksellisuus ja rajoitettu pääsy kanavan tietoihin.
- Ilmoittajan henkilöllisyyttä ei saa paljastaa ilman henkilön nimenomaista suostumusta muulle kuin ilmoitusten vastaanottamisen tai toteutettavien jatkotoimien toteuttamisen osalta valtuutetuille henkilöstön jäsenille.
 - Kielto koskee myös muuta tietoa, joiden avulla ilmoittajan henkilöllisyys voidaan suorasti tai epäsuorasti päätellä.

VASTATOIMEN KIELTO

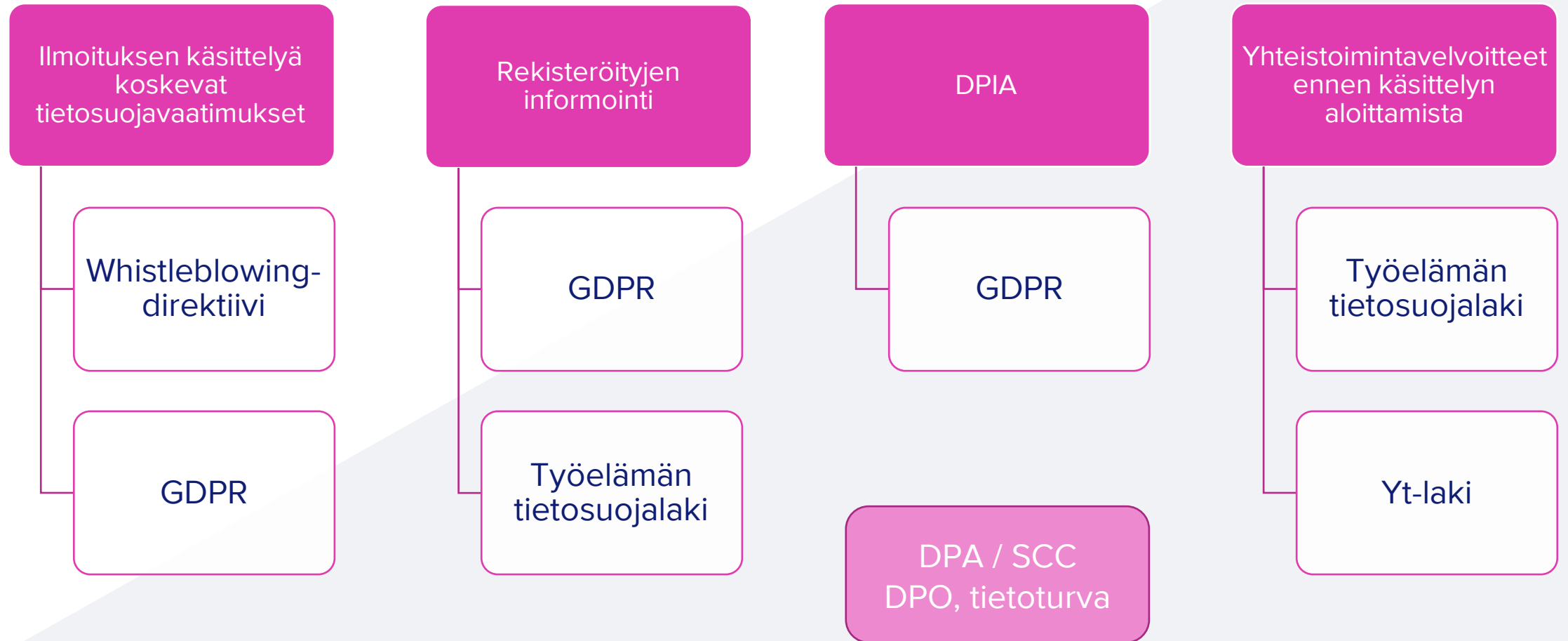
- Ilmoituksen tekijään ei saa ilmoituksen vuoksi kohdistua tekoa tai laiminlyöntiä (suoraan tai epäsuoraan), josta voi aiheutua tälle perusteetonta haittaa.
 - Kuten mm. irtisanominen, siirtäminen alempiin tehtäviin, palkanalennus ja määräaikaisen työsopimuksen vakinaistamatta jättäminen.
- Suoja edellyttää, että ilmoittajalla on asiaan liittyvien olosuhteiden ja ilmoitusajankohtana olevien tietojen perusteella syy uskoa, että ilmoittamat asiat ovat paikkansapitäviä.
 - Ei suojaa silloin, kun koskee julkistettuja tietoja, perusteettomia huhuja tai kuulopuheita.
- Työnantajalla on todistustaakka siitä, että ilmoittajaan mahdollisesti kohdistuvat haitalliset toimet eivät perustu ilmoituksen tekemiseen.
- Sääntelyn mukaisia oikeuksia ei voi rajoittaa sopimuksin, esim. salassapitovelvollisuus.

TYÖNANTAJAN NÄKÖKULMA

- Ilmoittajaa suojellaan suorilta ja epäsuorilta häneen kohdistuvilta vastatoimilta.
- Tärkeää on, että yrityksissä tunnistetaan sääntelyn vaatimat kehityskohteet ja varmistetaan, että ilmoituskanavan laatuvaatimukset täyttyvät.
 - Henkilöiden, jotka ovat työoikeudellisessa päätäntävallassa, ei tulisi käsitellä ilmoituksia.
- Ilmoituskanavan käyttöönottoon kannattaa varata riittävästi aikaa.
 - Mahdollinen käsittely yt-menettelyssä.
- Henkilöstön informointi laajasti ja selkeästi sekä hyödyntäen eri viestintäkanavia.

WHISTLEBLOWING JA TIETOSUOJAVAAATIMUKSET

WHISTLEBLOWING JA TIETOSUOJAVAAATIMUKSET



WHISTLEBLOWING JA INFORMOINTI

- Whistleblowing-kanavasta ja siihen liittyvästä tietojen käsittelystä tulee informoida työntekijöitä (ja ulkopuolisia tahoja)
 - Kanavan oma tietosuojaseloste / osana HR-selostetta
- TTSL: Mikäli työnantaja on kerännyt henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, on työnantajan kerrottava työntekijälle kerätyistä tiedoista ja niiden sisällöstä, ennen kuin tietoja käytetään työntekijää koskevaan päätöksentekoon
- Rekisteröidyn oikeudet

WHISTLEBLOWING JA DPIA

- Whistleblowing on käsittelytoimi, jonka yhteydessä on tehtävä DPIA eli vaikutustenarviointi.
 - Vaikutustenarvioinnin tarkoituksena on auttaa tunnistamaan, arvioimaan ja hallitsemaan henkilötietojen käsittelyyn sisältyviä riskejä.
 - Tavoitteena arvioida, onko jäljelle jäänyt riski oikeutettu ja hyväksyttävissä.
- Vaikutustenarvioinnissa
 - kuvataan henkilötietojen käsittelyä,
 - arvioidaan käsittelyn tarpeellisuutta, oikeasuhteisuutta ja henkilötietojen käsittelystä aiheutuvia riskejä, sekä tarvittavia toimenpiteitä, joilla riskeihin puututaan.
- Mikäli yhtiöllä on tietosuojavastaava, tältä on pyydettävä neuvoja vaikutustenarvioinnin tekemisessä.
- Vaikutustenarviointi on tehtävä ennen käsittelyn aloittamista ja sitä on päivitettävä tarvittaessa.



LEXIA ASIANAJOTOIMISTO