



Whistleblower-direktiivi tekee väärinkäytösten ilmoitusjärjestelmästä pakollisen EU-maissa



Riikka Autio
Partner, Head of Employment,
Finland

Euroopan Unionin (EU) neuvoston viime vuonna hyväksymän whistleblower-direktiivin myötä ilmoitus- eli whistleblowing-menettelystä tulee pakollinen koko EU:ssa vuoden 2021 aikana.

Tavoitteena on luoda unionitasoiset yhdenmukaiset vähimmäisvaatimukset, jotka suojelevat väärinkäytöksistä ilmoittavia henkilöitä mahdollisilta työnantajan vastatoimilta. Jäsenvaltiot voivat asettaa myös tiukempia vaatimuksia kuin whistleblower-direktiivin ((EU) 2019/1937) vähimmäisvaatimukset.

Direktiivi luo työnantajille veloitteen perustaa anonyymi sisäinen ilmoituskanava väärinkäytöksistä raportoimiseen organisaatiossa. Lisäksi jäsenvaltioiden on perustettava ulkoinen ilmoituskanava tai -kanavia, joiden kautta ilmoitukset tehdään erikseen määriteltäville viranomaisille. Direktiivillä luodaan ilmoittaville henkilöille tehokas suoja työnantajan vastatoimia vastaan, kun rikkomuksista ilmoitetaan direktiivin mukaisesti.

Direktiivi koskee useita eri oikeudenaloja ja niihin liittyviä rikkomuksia:

- Julkiset hankinnat

- Rahoituspalvelut, -tuotteet ja -markkinat sekä rahanpesun ja terrorismin rahoituksen ehkäiseminen
- Tuoteturvallisuus ja vaatimustenmukaisuus
- Liikenneturvallisuus
- Ympäristönsuojelu
- Säteilyturva ja ydinturvallisuus
- Elintarvikkeiden ja rehujen turvallisuus, eläinten terveys ja hyvinvointi
- Kansanterveys
- Kuluttajansuoja
- Yksityisyyden ja henkilötietojen suoja sekä verkko- ja tietojärjestelmien turvallisuus
- Kilpailu- ja valtiontukisääntely
- Yhteisöverosäännöt.

Direktiivi ei koske EU-työoikeutta, mutta jäsenvaltiot voivat säätää, että työoikeudelliset asiat kuuluvat menettelyn piiriin.

Direktiiviä sovelletaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Direktiivi suojaa ilmoittajaa, mikäli hänellä on ollut perusteltu syy uskoa, että ilmoitetut rikkomisia koskevat tiedot pitivät paikkansa ilmoittamis hetkellä ja että tällaiset tiedot kuuluivat direktiivin soveltamisalaan. Lisäksi henkilön on tullut ilmoittaa rikkomuksesta joko sisäistä tai ulkoista ilmoituskanavaa käyttäen taikka tiettyjen edellytysten täytyessä rikkomuksen tiedot julkistamalla. Direktiivi mahdollistaakin kolme eri tapaa ilmoituksen tekemiseen: sisäinen ilmoituskanava, ulkoinen ilmoituskanava ja tietojen julkistaminen.

Väärinkäytösten estäminen ja havaitseminen mahdollisimman nopeasti ovat yrityksille erittäin tärkeitä toisaalta mahdollisten taloudellisten menetysten takia ja toisaalta organisaation maineen kannalta.

Mitä täytyy tehdä?

1. Organisaatioiden tulee perustaa sisäiset kanavat ja menettelyt väärinkäytösten sisäistä ilmoittamista sekä jatkotoimia varten. Pääsääntö on, että yksityisellä sektorilla sisäinen kanava on perustettava, kun yrityksellä on vähintään 50 työntekijää. Ilmoituskanava voi olla organisaation nimetty henkilö tai yksikkö taikka kolmas osapuoli. Jos organisaatiossa on 50-249 työntekijää, resurssit voidaan hankkia keskitetysti muiden organisaatioiden kanssa. Ilmoituksesta on annettava vastaanottokuitaus ja palaute ilmoittajalle.
2. Organisaatioiden on huolehdittava ilmiantokanavien tietosuojasta ja tietoturvalisuudesta direktiivissä edellytetyllä tasolla. Jos ilmoitusjärjestelmä ja ilmoitusten tutkinta täyttävät direktiivin vaatimukset, työntekijöiden tulisi raportoida epäilyksensä ensisijaisesti yrityksen omassa kanavassa. Tällöin organisaatio saa vähintään kolmen kuukauden ajan selvittää ja korjata mahdollisia puutteita ja virheitä.
3. Ulkoisen ilmoituskanavan perustaminen tarkoittaa käytännössä sitä, että jäsenvaltioiden on nimettävä viranomaiset, joilla on toimivalta ottaa vastaan ilmoituksia, antaa ilmoituksista palautetta ja toteuttaa ilmoituksia koskevia jatkotoimia. Tietojen julkistaminen puolestaan on viimeisijainen keino poikkeustilanteissa, esimerkiksi tilanteissa, jossa yleiseen etuun kohdistuu välitön tai ilmeinen vaara.
4. Ilmoituksen tekijään ei saa ilmoituksen vuoksi kohdistua tekoa tai laiminlyöntiä, josta voi aiheutua tälle perusteetonta haittaa. Edellytyksenä kuitenkin on, että joko sisäinen tai ulkoinen ilmoitus on tehty direktiivin mukaisesti. Ilmoittajaan ilmoituksen tekemisen jälkeen kohdistuva haitallinen tapahtuma synnyttää oletettaman

vastatoimista, ja työnantajalla on tällöin todistustaakka siitä, että ilmoittajaan kohdistuvat toimet eivät perustu ilmoituksen tekemiseen.

Kansallinen implementointi

Direktiivi on saatettava kansallisesti voimaan **17. joulukuuta 2021 mennessä**. Yksityisen sektorin organisaatioiden, joissa on 50 - 249 työntekijää, ilmoituskanavan käyttöönottoa koskeva lainsäädäntö on saatettava voimaan kuitenkin viimeistään **17. joulukuuta 2023**. Oikeusministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön työryhmät on perustettu ajalle 5.2.2020 - 30.3.2021. Työryhmä arvioi muun muassa, onko tarpeen säätää ilmoittajien suojelusta erillinen laki. Työryhmä pohtii myös, tulisiko soveltamisalan olla laajempi kansallisesti kuin direktiivissä asetettu vähimmäistaso. Hallituksen esityksen arvioitu esittelyaika on tällä hetkellä viikko 23/2021.

Seuraamme kansallisen implementoinnin tilaa ja järjestämme ajankohtaiswebinaareja, kun tilanteesta on päivitettävää. Mikäli sinulla on kysyttävää whistleblower-direktiivin velvoitteista, olethan yhteydessä asiantuntijoihimme.