

Justitsministeriet
Stats- og Menneskeretskontoret
Slotsholmsgade 10
1216 København K.
Att: Anne Louise Ellingsøe
Via e-mail: statsogmenneskeretskontoret@jm.dk
anel@jm.dk



Høring over udkast til lovforslag om beskyttelse af whistleblowere

Justitsministeriet har udsendt ovennævnte udkast til lovforslag med anmodning om kommentarer. Finansforbundet takker for muligheden for at kunne give bemærkninger til forslaget.

Lovforslaget etablerer efter vores opfattelse en whistleblowerbeskyttelse, der dog på flere områder er utilstrækkelig. Det er vigtigt for en whistleblowerordnings funktion, at whistleblowere kan føle sig trygge og velbeskyttede, og at der slås hårdt ned på repressalier mod dem. Da en whistleblower ofte risikerer sin karriere og fremtidige jobmuligheder, er det afgørende, at lovgrundlaget yder optimal beskyttelse.

Forslaget er lykkedes med dette forehavende et stykke hen ad vejen. Vi har dog bemærkninger til nogle af forslagets bestemmelser.

Beskyttelse af whistleblowers identitet

Der er generelt god sammenhæng i forslagets lovbestemmelser på dette område, og lovbemærkningerne redegør på fornuftig vis for indhold og konsekvenser af de foreslåede regler. Dog savner vi beskrivelse af konsekvenserne, såfremt anonymiteten brydes.

I bemærkningerne til forslagets § 27 anføres det vedr. anonym whistleblowing (s. 114-15), at indberetningen kan danne grundlag for, at en sag opstartes, men at myndigheden i en sådan situation vil "være nødsaget til at indhente yderligere oplysninger til brug for behandling af sagen." Som anført sammesteds vil disse myndighedsindhentede oplysninger "være omfattet af den berørte persons partsretigheder."

I tilfælde, hvor en tilsynsmyndighed efter et præj fra en whistleblower foretager en inspektion hos en privat eller offentlig arbejdsgiver, må det anses som udtryk for, at myndigheden netop udfører en af sine helt centrale opgaver ved at foretage undersøgelser og basere en evt. afgørelse herpå. I denne sammenhæng er det underordnet, hvorfor myndigheden har valgt at iværksætte en undersøgelse.

24. marts 2021
jn0020
202101306

Finansforbundet

Applebys Plads 5
Postboks 1960
1411 København K

direkte +4532661474
jn@finansforbundet.dk

www.finansforbundet.dk
+45 32 96 46 00
post@finansforbundet.dk

CVR 15320613

Det må betragtes som en sag direkte mellem tilsynsmyndigheden og den pågældende arbejdsgiver. Manglende kendskab til whistleblowerens identitet – eller at der overhovedet har været en whistleblower – forringer således bl.a. ikke arbejdsgiverens partsrettigheder. Derfor må whistlebloweren kunne bevare anonymiteten i forhold til arbejdsgiveren.

Lovgivningsmæssigt har man i arbejdsmiljøloven udtrykkeligt valgt netop en sådan løsning i forhold til en medarbejders klage over arbejdsmiljø til Arbejdstilsynet. Her fremgår det af lovens § 79, stk. 2, at "Arbejdstilsynet må ikke over for arbejdsgiveren eller andre oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage." Dermed kan medarbejderen bevare sin anonymitet over for arbejdsgiveren, selv hvis Arbejdstilsynet kender den pågældendes identitet. Heraf følger også, at Arbejdstilsynet ikke må oplyse, om et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage, og en eventuel sag mod arbejdsgiveren baseres på resultatet af tilsynets undersøgelser.

En tilsvarende løsning bør anvendes i whistleblowerloven. Det vil også virke uhensigtsmæssigt, hvis man kan bevare sin anonymitet efter en klage over en mulig ulovlighed vedr. arbejdsmiljøet, men ikke hvis man har givet en underretning om en mulig ulovlighed vedr. forhold omfattet af whistleblowerloven.

Godtgørelse

Forslaget lægger i bemærkningerne til § 29 (s. 116 f) op til, at erstatning til whistleblowere i tilfælde af repressalier skal opgøres efter principperne i ligebehandlingsloven. Det anføres derudover, at der ikke foreslås fastsat bestemmelser om godtgørelsens størrelse, men at godtgørelsens størrelse skal tage udgangspunkt i praksis efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 3.

Henset til de potentielt store beløb, der kan være på spil, kan incitamentet til at udsætte en whistleblower for repressalier eller trusler derom være stort, og formentlig også større, end tilfældet er for mange andre situationer omfattet af ligebehandlingsloven. Ligeledes kan whistlebloweren reelt sætte hele sin karriere på spil, også fremadrettet. Ifølge direktivets betragtning 95 skal det sikres, at "erstatning eller oprejsning er reel og effektiv, på en måde, der står i et rimeligt forhold til den påførte ulempe og har en afskrækkende virkning".

For at sikre både et rimeligt forhold til påførte ulemper og en afskrækkende effekt, virker fastsættelse af godtgørelse efter ligebehandlingslovens praksis utilstrækkelig. Derfor foreslår vi en mindstegodtgørelse på 24 måneders løn for repressalier mod en whistleblower, eller i hvert fald på et klart højere niveau end det, der følger af praksis efter ligebehandlingsloven. Dette virker også rimeligt, bl.a. i lyset af ofte forekommende fratrædelsesordninger for ledelsesmedlemmer i virksomheder mv.

Under alle omstændigheder bør lovbemærkningerne i forhold til fastsættelse af godtgørelser gøre betydeligt mere ud af at reflektere direktivets tydelige udsagn – herunder vedr. nødvendigheden af en reelt afskrækkende effekt – fremfor blot at henvise til den nævnte praksis.

Bevisbedømmelse

Bemærkningerne til § 30 (s. 118) redegør udmærket for baggrunden for, at modparten skal modbevise årsagssammenhæng mellem indberetning og pålagte repressalier, herunder henvisningen til § 8, hvis bemærkninger (s. 87 ff) går i dybden vedr. spændvidden af mulige repressalier. Lovforslaget tager på dette punkt et vigtigt skridt i den rigtige retning.

Forslaget gør dog ikke endegyldigt op med, at repressalier fra en arbejdsgivers side kan camoufleres, så det nærmest er umuligt for whistlebloweren at bevise, at vedkommende har lidt en ulempe. Dette bør indarbejdes.

Mens lovbemærkningerne således anfører (s. 118), at "repressalier af den udførende kan blive præsenteret som begrundet af andre grunde end selve indberetningen", bliver der i lovforslaget ikke taget højde for, at repressalier i realiteten kan udføres, uden overhovedet at være blevet præsenteret.

Et eksempel er, at en whistleblower reelt bliver frataget nogle attraktive arbejdsopgaver, uden at den pågældende får en skriftlig besked, som vedkommende ellers ville kunne bruge til at påvise at have lidt en ulempe. Hvis der er en god grund til, at opgaverne de facto er borte, er det meget lettere for arbejdsgiveren at påvise, hvis der ikke er tale om en lidt ulempe. Der kan jo fx være tale om en reel konsekvens af ændringer i kundernes produkt efterspørgsel, så der ikke er tale om, at arbejdsgiveren har besluttet at fratage den pågældende nogle arbejdsopgaver.

Anonyme henvendelser til interne ordninger

Ifølge forslaget er der ikke pligt til at give adgang til anonyme indberetninger i interne ordninger, hvilket bl.a. er præciseret i bemærkningerne til § 12, s. 89. På eksempelvis det sektorspecifikke område vedr. finansvirksomheder gælder, jf. lov om finansiel virksomhed § 75 a, stk. 1, at indberetninger til interne ordninger skal kunne foretages anonymt, hvilket naturligvis bibeholdes ifølge forslagens § 3.

Dette betragter vi som et vigtigt element, idet betydningsfulde tip kan komme på denne måde. Derfor bør det efter vores opfattelse genovervejes, om ikke dette generelt bør være en pligt iht. whistleblowerloven. Medmindre en henvendelse er åbenbart grundløs, bør virksomhedens whistleblowerenhed forholde sig til den, uanset om den er afgivet med navns angivelse eller er anonym, ellers risikerer man at vigtig information ikke bliver afgivet.

Afslutningsvis ser vi frem til at deltage i det fortsatte arbejde på området, og såfremt vores bemærkninger giver anledning til spørgsmål, står vi naturligvis til rådighed.

Med venlig hilsen

Jesper Bo Nielsen