

Til Justitsministeriet

København den 17. Maj 2023

Implementering af whistleblowerloven

Der er nu gået lidt over et år siden den nye whistleblowerlov blev vedtaget og der er allerede nu draget nogle erfaringer, som vi i Transparency International og Djøf gerne vil drøfte med ministeriet. Vi vil derfor gerne rejse en konkret problemstilling om den lovgivningsmæssige beskyttelse af whistleblowerenhederne samt de mere generelle erfaringer.

I forbindelse med høringssvaret til L213 rejste Transparency International spørgsmålet om beskyttelse af whistleblowerordningernes integritet; særlig i forhold til ledelsens mulighed for at influere på ordningens arbejde ved at lægge et utilbørligt pres på ordningens medarbejdere. I den forbindelse foreslog vi, at medarbejderne blev beskyttet på samme måde som whistlebloweren eller at de skulle nyde samme beskyttelse som man kender fra DPO'en (Data Protection Officer) inden for GDPR-loven.

I hørringsnotatet kom Justitsministeriet med følgende bemærkninger til dette forslag:

For så vidt angår det af Transparency International Danmark og FH anførte om udpegede medarbejdere bemærkes det, at en udpeget medarbejder ikke er omfattet af definitionen i lovforslagets § 3, nr. 8, og dermed ikke er omfattet af beskyttelsen mod repressalier i § 8. For så vidt angår den ansættelsesretlige beskyttelse af udpegede medarbejdere henvises der i øvrigt til bemærkningerne til § 11, hvoraf det bl.a. fremgår, at det er udgangspunktet efter dansk arbejdsret, at en arbejdstager ikke usagligt kan afskediges eller mødes med uberettigede ansættelsesretlige sanktioner for at udføre sine arbejdsopgaver. Justitsministeriet finder på den baggrund ikke anledning til at imødekomme bemærkningerne.

I den forbindelse vil vi henlede ministeriets opmærksom på den sag, der opstod i Helsingør Kommune sidste efterår mellem borgmester Benedikte Kiær og tre ledende medarbejdere, der var udpeget til Helsingør Kommunes whistleblowerenhed. Sagen viste, at de tre medarbejdere blev udsat for et ulovligt pres fra borgmesterens side, i forhold til deres håndtering af en konkret henvendelse via whistleblowerordningen. De tre medarbejdere var under et sådant pres fra borgmesterens side, at de alle endte i langvarige sygemeldinger, og selvom økonomi - og erhvervsudvalget endte med at udtale kritik af borgmesteren, var samarbejdet mellem borgmesteren og de tre medarbejdere så ødelagt, at man indgik fratrædelsesaftaler med medarbejderne.

./. Vi henleder blandt andet opmærksomheden til Politikens artikel den 25. december 2022. Kopi af artiklen er vedlagt. Denne illustrerer efter vores opfattelse at den nuværende beskyttelse ikke er tilstrækkelig.

Helsingør sagen viser med al ønskelig tydelighed, at medarbejderne – der dybest set bare passede deres arbejde – blev udsat for et unødigt og ulovligt pres, der til sidst endte med at de mistede deres job. Sagen viser også, at det for den person, der foretaget en indberetning imod, kan spekulere i at udsætte whistleblowerenheden for pres for på den måde at forsøge at påvirke hvilke indberetninger der skal undersøges nærmere - alt sammen uden at den pågældende medarbejder indrømmes den særlige beskyttelse som ellers følger af lovens § 8.

Vi mener ikke, at henvisningen til at medarbejderne nyder en fyldestgørende beskyttelse efter funktionærlovens § 2b om urimelige afskedigelser allerede fordi denne regel kun omfatter medarbejdere med 12 måneders anciennitet. Derudover synes argumentet ikke holdbart i det man jo kunne sige det samme for de personer der er omfattet af § 8. Endelig kan der være personer ansat til håndteringen af indberetninger, som ikke er omfattet af funktionærloven af andre grunde (fx deres arbejdstid).

Der er således efter vores opfattelse et utilsigtet “hul” i loven, som stiller de medarbejdere, der skal forvalte en indberetning via whistleblowerordningen i en retssikkerhedsmæssig usikker position. Dette “hul” i loven mener vi skal udfyldes således, at beskyttelsen i loven også fremadrettet vil omfatte de medarbejdere, der håndterer indberetninger til whistleblowerordningen.

Normalt vil der skulle gå noget tid og indhøstes flere erfaringer før man gør overvejelser om justeringer af en relativt ny lov. Det er dog vores opfattelse at denne sag er af en sådan karakter, at ministeriet allerede nu bør se nærmere herpå.

Erfaringen fra velfungerende whistleblowerordninger er, at det er helt afgørende for deres virke, at der er tillid til ordningen. Hvis der kan være tvivl om hvorvidt medarbejderne, der skal håndtere sagerne er udsat for et pres, kan det afholde fra at bruge ordningen. Dermed svækkes de – og hele formålet mistes.

I det lovforberedende arbejde foreslog Transparency International, at der i loven blev indsat en bestemmelse om, at der en gang årligt skal udarbejdes en rapport, der skal offentliggøres. Vi var meget tilfredse med, at dette kom ind i det endelige lovforslag.

Transparency International har i den forbindelse igangsat et arbejde med at indhøste erfaringerne fra disse rapporter. Det har vi gjort ved dels at udarbejde et forslag til en skabelon, så det er nemt at udarbejde disse årlige rapporter. Dels er vi i gang med at indsamle dem for at se, om der er et mønster på tværs.

Dette arbejde forventer vi at afslutte for det første år inden for de næste 1-2 måneder. Vi ved at der er stor interesse herfor, også fra EU Kommissionen, med hvem vi har delt nogle af de foreløbige resultater. Det vil vi naturligvis også meget gerne gøre med Justitsministeriet. Det er vores forventning, at niveauet for indberetninger i det første år ligger under den internationale standard for private ordninger på 1,3 henvendelser pr. 100 ansatte. Det er derfor vigtigt, at vi samlet kan se en stigning i løbet af de kommende år.

Det er et punkt vi også gerne vil drøfte med ministeriet allerede på nuværende tidspunkt. Det vi observerer er, at der i Kommuner og Regioner ikke er afsat de nødvendige ressourcer til ordningerne. Herunder at der skal informeres og 'gøres reklame'. Hvis ikke der er kendskab eller viden om, at det nytter noget, så kommer ordningerne ikke til at virke efter hensigten.

Med venlig hilsen

Kia Philip Dollerschell
Juridisk chef, Djøf

Jesper Olsen
Formand TI-Danmark

