



JUSTITSMINISTERIET

Folketinget Retsudvalget
Christiansborg
1240 København K
DK Danmark

Dato: 19. maj 2021
Kontor: Stats- og Menneskerets-
kontoret
Sagsbeh: MHK
Sagsnr.: 2021-0037-0119
Dok.: 1983366

Besvarelse af spørgsmål nr. 37 fra Folketingets Retsudvalg vedrørende forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere (L 213)

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 37 vedrørende forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere (L 213), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 16. maj 2021.

Nick Hækkerup

/

Maria Carlsson

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

T +45 7226 8400
F +45 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 37 fra Folketingets Retsudvalg vedrørende forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere (L 213):

”Vil ministeren kommentere henvendelsen af 15/5-21 fra Transparency International Denmark, vedrørende etablering af centrale whistleblowerordninger i store koncerner, jf. L 213 - bilag 10?

Svar:

1. Transparency International Danmark har ved brev af 12. maj 2021 henvendt sig til Folketingets Retsudvalg vedrørende forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere (L 213).

Det fremgår af henvendelsen, at der efter Transparency International Danmarks opfattelse er tale om et godt lovforslag, men at der er tre elementer i lovforslaget, som de gerne så anderledes. Der er nærmere redegjort for de tre elementer i pkt. 2-4 nedenfor.

2. Det fremgår bl.a. af henvendelsen, at Transparency International Danmark finder det nødvendigt at sikre, at whistleblowerordningernes integritet beskyttes, således at ledelsen eller andre ikke har mulighed for at påvirke ordningens arbejde, og at der bør sikres beskyttelse af de medarbejdere, der arbejder i whistleblowerenheden.

Hertil bemærkes, at det fremgår af lovforslagets § 11, stk. 1, at en arbejdsgiver, der er omfattet af forpligtelsen til at etablere en intern whistleblowerordning, internt skal udpege en upartisk person eller afdeling (en såkaldt whistleblowerenhed), der skal modtage indberetninger og have kontakt med whistlebloweren, følge op på indberetninger og give feedback til whistlebloweren.

Det fremgår af bemærkningerne til § 11, at det bør sikres, at funktionen indrettes således, at uafhængighed og fravær af interessekonflikter sikres, jf. tillige præambelbetragtning 56 til direktivet. Det indebærer navnlig, at en udpeget medarbejder som udgangspunkt ikke må modtage instruks om, hvordan medarbejderen skal håndtere og følge op på konkrete indberetninger. Der er dog intet til hinder for, at arbejdsgiveren fastsætter interne retningslinjer for sagsbehandlingen m.v. i den interne whistleblowerordning, herunder ved at fastsætte passende procedurer i overensstemmelse. Det er ikke et krav efter loven, at der er sikret organisatorisk eller økonomisk uafhængighed fra arbejdspladsens ledelse.

Det bemærkes i den forbindelse, 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. En udpeget medarbejder er således som udgangspunkt beskyttet mod usaglig afskedigelse eller uberettigede ansættelsesretlige sanktioner. Det betyder samtidig, at en udpeget medarbejder efter omstændighederne kan pålægges sanktioner, hvis medarbejderen f.eks. ikke udfører sine opgaver korrekt. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis en udpeget medarbejder undlader at efterkomme interne retningslinjer og procedurer for sagsbehandlingen m.v. i den interne whistleblowerordning, eller hvis medarbejderen i øvrigt ikke lever op til de krav, der følger af ansættelsen.

Det bemærkes i forlængelse heraf, at der med lovforslaget lægges op til, at whistleblowerenheden skal foretage en omhyggelig opfølgning på de modtagne indberetninger, jf. lovforslagets § 12. Det fremgår af bemærkningerne til § 12, at omhyggelig opfølgning f.eks. kan bestå i politianmeldelse, anmeldelse til relevant tilsynsmyndighed eller iværksættelse af en intern undersøgelse med henblik på eventuelle ansættelsesretlige konsekvenser. Hvorvidt whistleblowerenheden herudover skal have kompetence til træffe beslutning om iværksættelse af f.eks. ansættelsesretlige eller kontraktretlige konsekvenser, vil være op til den enkelte arbejdsgiver at afgøre.

Det bemærkes i forlængelse af ovenstående, at den i henvendelsen omtalte beskyttelse for databeskyttelsesrådgivere følger direkte af databeskyttelsesforordningen, og at whistleblowerdirektivet ikke indeholder en tilsvarende beskyttelse.

Det bemærkes desuden, at en whistleblower, som ikke føler sig tryk ved at bruge arbejdspladsens interne whistleblowerordning, eller som ikke er tilfreds med, hvordan arbejdspladsen har fulgt op på indberetningen, har mulighed for at henvende sig til den eksterne whistleblowerordning som med lovforslaget foreslås etableret i Datatilsynet.

3. Det fremgår endvidere af henvendelsen, at Transparency International Danmark finder, at der bør afsættes betydelige midler til at hjælpe med oprettelsen af whistleblowerordninger og vejlede om ordningerne bredt.

Hertil bemærkes, at Justitsministeriet er opmærksom på behovet for grundig vejledning om lovforslagets praktiske implikationer. Med henblik på at understøtte implementeringen af lovforslaget på de enkelte arbejdspladser, vil

der derfor frem mod lovens ikrafttræden blive udarbejdet generelt vejledningsmateriale om de forskellige elementer i lovforslaget, herunder om etableringen af interne whistleblowerordninger, whistleblowerenhedens opgaver, håndtering og opfølgning på konkrete indberetninger m.v.

Den interessentgruppe, der bl.a. består af arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, KL, Danske Regioner og whistleblowerorganisationer m.v., herunder Transparency International Danmark, og som er blevet inddraget i udarbejdelsen af lovforslaget, vil tillige blive inddraget i udarbejdelsen af vejledningsmaterialet.

4. Endelig fremgår det af henvendelsen, at Transparency International Danmark finder det uhensigtsmæssigt, at større koncernforbundne selskaber ikke kan oprette fælles whistleblowerordninger. Transparency International Danmark anerkender, at dette følger af direktivet, men opfordrer til, at der arbejdes for, at dette søges ændret.

Der henvises til den samtidige besvarelse af spørgsmål nr. 36 fra Folketingets Retsudvalg vedrørende forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere (L 213). Som det også fremgår af besvarelsen, er Justitsministeriet opmærksom på de udfordringer, som den manglende mulighed for at etablere fælles whistleblowerordninger for bl.a. større virksomheder giver anledning til. Ministeriet vil derfor bringe spørgsmålet op i forbindelse med eventuelle kommende ændringer af direktivet, ligesom ministeriet vil følge implementeringen i de øvrige EU-lande i forhold til dette spørgsmål.