



Whistleblower-loven

Regeringen har fremsat forslag til en whistleblower-lov (L 213 om forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere).

Helt overordnet er det Transparency International Danmarks (TI-DK) opfattelse, at der er tale om et godt lovforslag, og specielt glæder vi os over, at der er lagt op til en bred ordning ud over det, der ligger i direktivet.

Selvfølgelig er der nogle elementer, som vi gerne så anderledes. Vi vil fremhæve de tre vigtigste:

1. Beskyttelse af whistleblower-ordningernes integritet

Det fremgår af lovforslaget, at whistleblower-ordningerne skal være uafhængige. Dette er jo helt åbenbart! Men det er uomtalt, hvordan dette skal sikres.

Men efter TI-DKs opfattelse er det også nødvendigt at sikre, at whistleblower-ordningernes integritet beskyttes, således at ledelsen eller andre ikke har mulighed for at påvirke ordningens arbejde. Det gør jo ikke megen forskel, hvis ledelsen kan forhindre, at der bliver gået videre med de forhold, som indberettes til ordningen. Det være sig ved at direkte at kunne influere på ordningens arbejde, eller ved at kunne lægge utilbørligt pres på ordningens medarbejdere. Dette aspekt mangler i lovforslaget.

Konkret mener vi, at det bør sikres, at de medarbejdere, der arbejder i ordningen, beskyttes. Dette kunne man gøre på i hvert fald to måder:

- a. Medarbejdere i whistleblower-ordningen skal beskyttes mod repressalier på samme måde som whistlebloweren, når de har arbejdet med en sag omfattet af lovens anvendelsesområde. Hermed skabes parallelitet i beskyttelsen mellem den, der kommer med oplysningerne, og den der så at sige eksekverer sagen.
- b. Medarbejdere i whistleblower-ordningen skal nyde samme beskyttelse, som man kender fra DPO'en inden for GDPR.

2. Omkostninger ved implementeringen

Der vil være omkostninger ved etablering af whistleblower-ordningerne, herunder til

etablering af den vejlednings- og rådgivningsopgave, der følger med.

Det er der ikke afsat penge til. TI-DK mener, at der bør afsættes betydelige midler til at hjælpe med oprettelsen af whistleblowerordninger og vejlede om ordningerne bredt.

3. Fælles whistleblower-ordninger

Det fremgår af lovforslaget, at større koncernforbundne selskaber ikke kan oprette fælles whistleblowerordninger. Dette er ikke hensigtsmæssigt og risikerer alt andet lige at give en lavere kvalitet i de enkelte whistleblower-ordninger, uden at TI-DK kan se, hvad der opnås med begrænsningen.

Det er vigtigt, at en whistleblower-ordning kan vurdere de indkomne indberetninger seriøst og grundigt og behandle sagerne efter fælles standarder. En velfungerende whistleblower-ordning kræver således en vis faglighed og erfaring, som denne begrænsning synes at stille unødige hindringer i vejen for, da ordningerne i mindre organisatoriske enheder alt andet lige vil have et snævrere perspektiv og mindre rutine.

TI-DK anerkender, at dette følger af direktivet, men opfordrer til, at der arbejdes for, at dette søges ændret.

