

Justitsministeriet  
Stats- og Menneskeretskontoret  
Att. Anne Louise Ellingsøe

Sendt pr. E-mail til: [statsogmenneskeretskontoret@jm.dk](mailto:statsogmenneskeretskontoret@jm.dk)  
Sendt cc til: [anel@jm.dk](mailto:anel@jm.dk)

Den 24. marts 2021

clr

### **Høringssvar vedr. Udkast til forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere, Justitsministeriets sagsnummer 2019-60-0035**

Finanssektorens Arbejdsgiverforening, FA, takker for Justitsministeriets høring af 24. februar 2021 over udkast til forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere.

#### *Forslagets betydning for sektorspecifikke ordninger*

FA repræsenterer virksomheder, der allerede er omfattede af de særlige, sektorspecifikke krav om whistleblowerordning i lov om finansiel virksomhed. Det er derfor af stor betydning for FA, at der sikres en samordning af kravene i de nye generelle whistleblowerregler med de eksisterende ordninger, jf. også forslaget § 3, således at de generelle regler alene supplerer og ikke overlapper de eksisterende ordninger.

FA deltager gerne i det videre arbejde på dette område.

#### *Generelle bemærkninger*

FA er særligt bekymret for de retssikkerhedsmæssige aspekter af dele af forslaget, særligt den omstændighed at loven tillægges tilbagevirkende kraft, idet den efter forslaget skal finde anvendelse på forhold, der er foregået, før de nye regler træder i kraft – hvilket vil være i klar strid med almindeligt gældende retssikkerhedsprincipper.

FA er også bekymret over den meget omstændelige konstruktion, som alle virksomheder med 50 medarbejdere eller mere fremover skal have, herunder at koncernforbundne virksomheder med mere end 250 medarbejdere ikke må have en koncernfælles ordning, og at det ikke er muligt at etablere en ordning på tværs af landegrænser. Sidstnævnte giver anledning til særlig bekymring og undren – al den stund, at reglerne hidrører fra et EU-direktiv.

Der er behov for meget klare oversigter, enten i lovforarbejderne, i et særligt bilag, eller i form af grundige vejledninger rettet til virksomhederne, om det reelle anvendelsesområde for den generelle whistleblowerlov. Det er således hverken lovgivningsmæssigt eller retssikkerhedsmæssigt tilstrækkeligt at henvise til de EU-retlige regler. Virksomhederne har behov for også at få oplyst de relevante regler i den form de gælder i Danmark, dvs. hvilken lov eller bekendtgørelse, der indarbejder EU-reglerne i dansk lovgivning.

FA gør specifikt opmærksom på, at det haster med denne klarhed, i og med at loven skal træde i kraft 17. december i år, og virksomhederne skal have en mulighed for at etablere de krævede ordninger.

#### *Lovforslagets anvendelsesområde og overimplementering af direktivet*

Forslaget indeholder elementer af overimplementering. I forslagets § 1, stk. 1, nr. 3, udvides anvendelsesområdet ift. det bagvedliggende direktiv til at omfatte "... alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold". Ifølge bemærkningerne henfører Justitsministeriet seksuel chikane under "øvrige alvorlige forhold".

Det er FA's opfattelse, at overimplementeringen på dette punkt kan begrænses til seksuel chikane ved at begrænse nr. 3 til "alvorlige lovovertrædelser". Seksuel chikane er en overtrædelse af ligebehandlingsloven, der må antages at kunne anses for alvorlig. Det er ikke nødvendigt at overimplementere med "øvrige alvorlige forhold".

Det, der i bemærkningerne kaldes "grov chikane" omfattes på samme måde som seksuel chikane, selvom grov chikane er betydeligt vanskeligere at afgrænse. Det vil skabe usikkerhed om dækningsområdet.

FA vil i øvrigt kvittere for, at ansættelsesretlige og fagretlige tvister holdes uden for lovens anvendelsesområde. Tvister af denne art behandles bedst i det fagretlige system.

#### *Kravet om whistleblowerordning i hver virksomhed*

FA forstår kravet om oprettelse af en intern whistleblowerordning i hver virksomhed, afgrænset ved cvr. nr., som et krav der omfatter virksomheder med 50 medarbejdere eller mere, idet der administrativt fastsættes mere lempelige regler for virksomheder med færre end 50 medarbejdere.

Efter forslagets § 14 er det alene virksomheder med mindre end 250 medarbejdere, der kan oprette en fælles indberetningskanal.

Det er vigtigt at afklare, om denne afgrænsning betyder, at virksomheder, der opfylder kravene efter den sektorspecifikke ordning med en koncernfælles whistleblowerordning, fremadrettet skal oprette interne whistleblowerordninger i hver enkelt koncernforbunden virksomhed (cvr. nr.) med mindst 250 medarbejdere. Dette vil udgøre en unødvendig administrativ omkostningsforøgelse, der ikke synes berettiget for at opnå formålet med lovgivningen.

FA antager, at afgrænsningen ikke er til hinder for, at flere koncernforbundne virksomheder bruger samme tredjepart til behandling af indberetninger efter loven, jf. forslagets § 11.

FA efterlyser i denne sammenhæng en afklaring af, hvordan virksomheder, der er aktive i flere medlemsstater end Danmark, kan indrette hensigtsmæssige og tilstrækkelige whistleblowerordninger, og fx etablere, eller opretholde, fælles whistleblowerordninger på tværs af landegrænserne.

### *De fælles sagsbehandlingsregler*

Forslagets § 27, stk. 1, handler om at whistleblowerens identitet, eller oplysninger, der vil kunne afsløre denne, kun må gives videre internt til autoriserede personer i whistleblowerordningen, medmindre whistlebloweren samtykker. Efter stk. 2 må oplysninger gives videre til anden myndighed. Bestemmelsen giver ikke mulighed for at videregive oplysninger i forbindelse med, at virksomheden konfronterer den anmeldte, dvs. til den anmeldte, eller den der repræsenterer den anmeldte. I praksis vil det kunne udelukke opfølgning på en anmeldelse, fx en sag om seksuel chikane.

For at arbejdsgiver kan overholde sine ansættelsesretlige forpligtelser ved opfølgning på en whistlebloweranmeldelse, skal arbejdsgiver sikre dokumentation eller bevis for det eller de forhold, der begrunder en ansættelsesretlig sanktion. Overholder arbejdsgiver ikke sin pligt til at træffe sin beslutning på et sagligt og proportionalt grundlag, vil den anmeldte medarbejder kunne rejse sag om fx sagligheden af en opsigelse. Derfor er det vigtigt at give virksomheden mulighed for at afkræve den anmeldtes forklaring på det eller de forhold, der er anmeldt. Whistleblowerens samtykke er ikke tilstrækkeligt til at sikre grundlaget for en opfølgning gennem whistleblowerordningen.

Er det med forslaget tilsigtet, at § 27 udelukker opfølgning på sager om fx seksuel chikane, eller andre sager, hvor whistleblowerens identitet med en vis sandsynlighed vil blive afsløret, hvis den anmeldte skal have at vide, at whistleblowerenheden behandler en anmeldelse mod denne?

### *Whistleblowerbeskyttelsen*

FA anerkender nødvendigheden af at beskytte whistleblowere imod repressalier som følge af en indberetning, som whistlebloweren har foretaget i god tro om rigtigheden af anmeldelsen. Efter FA's opfattelse lægges der med forslaget et for højt niveau for en evt. godtgørelse, særligt henset til at forslaget også indeholder en omvendt bevisbyrde. Det er vigtigt, at kravene i direktivet ikke overimplementeres på dette punkt.

Samtidig er det interessant, at det i direktivet, og dermed nu i forslaget, præciseres, at en whistleblower i ond tro ikke er beskyttet og vil kunne ifalde bødestraf, hvis der ikke er højere strafansvar efter anden lovgivning.

--- 0 ---

FA ser frem til den videre dialog om samordning af kravene i de nye generelle whistleblowerregler med de eksisterende, sektorspecifikke ordninger, jf. også forslagets § 3, for at sikre, at de nye generelle regler alene supplerer og ikke overlapper de eksisterende ordninger.

Med venlig hilsen



Merete Preisler  
Advokat (H)