

Justitsministeriet
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Sendt pr. e-mail til joa@jm.dk og jm@jm.dk

Den 3. november 2021

Høringsvar over udkast til vejledninger om whistleblowerordninger på private og offentlige arbejdspladser. – sagsnr. 2021-750-0747

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) takker for høringen. FA udtaler sig alene om vejledning om whistleblowerordninger på private arbejdspladser og har følgende bemærkninger:

Generelt – Dækningsområdet

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

FA læser vejledningen således, at det forsat er uafklaret, om samordningen med de eksisterende ordninger kan fungere i praksis, og hvornår ordningen konkret træder i kraft i forhold til de omfattede virksomheder. FA forventer, at dette afklares omgående, så virksomhederne har mulighed for at tilpasse de etablerede ordninger med de nye krav.

FA bemærker, at det forekommer uhensigtsmæssigt at sende en ufærdig vejledning i høring, jf. at høringspartnerne forsat ikke er bekendt med den endelige version ligesom større elementer i vejledningen er "uafklaret på nuværende tidspunkt."¹ Med forbehold for bemærkninger herom udtaler FA:

Ad. 3.2 - Arbejdspladser, der allerede har etableret en whistleblowerordning

Det fremgår af lov om whistleblowere, at kapitel 3, der omfatter virksomheder i den private sektor med mellem 50 og 249 ansatte, først har virkning fra den 17. december 2023.

FA læser ikke desto mindre vejledningen således, at virksomheder omfattet af whistleblowerlovens kapitel 3 allerede fra den 17. december 2021 pålægges at opfylde kravene.

FA bemærker, at der er behov for at få klarificeret, om det er det ene eller det andet tidspunkt, der er gældende. Herudover understreger FA, at grundlaget for en eventuel fremrykning bør fremgå klart af selve vejledningen, således at virksomhederne ved, hvorfor de forpligtes tidligere end minimumskravet.

¹ Høringsbrev over udkast til vejledning om whistleblowerordninger på private og offentlige arbejdspladser.

Ad. 3.7 - Koncernfælles whistleblowerordninger og outsourcing til et koncernfælles selskab

Det fremgår af vejledningen, at denne del af vejledningen forsat afventer afklaring. FA understreger behovet for en afklaring prompte, idet loven skal træde i kraft om godt en måned, og virksomhederne skal i sagens natur have mulighed for at tilpasse de etablerede ordninger med de nye krav. FA har derfor behov for kendskab til, hvordan koncernfælles whistleblowerordninger skal tilpasses ift. de nye krav. FA understreger, at lov om whistlebloweres ordning som minimum bør gengives i vejledningen.

Ad. 4.2- Øvrige beskyttede persongrupper

FA understreger, at persongruppen "Frivillige"² forsat kræver afklaring i forhold til hvem, der er omfattet af begrebet.

Ad. 5.1 - Overtrædelser af EU-retten

FA gentager, at det forsat ønskes afklaret, hvorvidt formuleringen: "*I det tilfælde vil det være den ændrede eller nye EU-retsakt, som omfattes af whistleblowerdirektivets anvendelsesområde*"³ indebærer, at forhold, der ville være omfattet af en forudgående retsakt, der var gældende på tidspunktet, hvor det alvorlige forhold blev "begået", ikke er omfattet af ordningen, selv om der efterfølgende er kommet en ny retsakt til afløsning af den oprindelige retsakt?

Ad. 5.1 og 5.2 - Tekstboksene

FA kvitterer for, at der, som efterspurgt, er sat flere ord på anvendelsesområdet. FA understreger dog, at virksomhederne har et legitimt behov for at kunne tilgå en udtømmende og ajourført liste, så der ikke opstår situationer, hvor virksomheden afviser anmeldelser, der er omfattet af anvendelsesområdet. Hvis det ikke er muligt at udarbejde som et bilag til vejledningen, gentager FA behovet for, at der bør etableres en hjemmeside eller tilsvarende, hvor myndighederne vedligeholder en ajourført og retvisende oversigt, som virksomhederne kan tilgå.

Ad. 7.2 - Den berørte person

FA er helt enig i, at der skal iagttages de fornødne tiltag til beskyttelse af den medarbejder, der indgiver en anmeldelse via whistleblowerordningen.

Denne beskyttelse skal dog håndteres på en måde, som ikke er til hinder for en retsforfølgning af fx en krænker - eksempelvis i den situation, at en arbejdsgiver via whistleblowerordningen får kendskab til en medarbejders seksuelle krænkelser af kollegaer, underordnede eller andre medarbejdere. Arbejdsgiver, som sanktionerer retsmæssigt og proportionelt med en bortvisning af krænkeren, bør i sagens natur sikres de fornødne retsplejemæssige muligheder for at dokumentere - både via bilag og retlige afhøringer - berettigelsen af bortvisningen, hvilket kan betyde behov for hjemmel til, at sagen retligt kan behandles under andre processuelle forhold end normalt i en efterfølgende sag om bortvisningens berettigelse.

² Vejledning om whistleblowerordninger på private arbejdspladser side 9-10 af 29.

³ Vejledning om whistleblowerordninger på private arbejdspladser s. 11 af 29.

FA understreger, at der er behov for en uddybning i forhold til, hvordan arbejdspladsen "skal sikre ... at personen har adgang til et effektivt forsvar, herunder ved at registrere indberetning."⁴, når whistleblowerordningen afskærer videregivelse af oplysninger, der risikerer at afsløre anmelders identitet.

Afsluttende bemærkninger

FA gør specifikt opmærksom på, at det forsat haster med klarhed vedrørende forståelsen, jf. at lov om beskyttelse af whistleblowere og lovens kapitel 3 påtænkes at skulle træde i kraft den 17. december i år i virksomhederne. Det er således næppe muligt at nå at tilpasse de etablerede ordninger med de nye krav.

FA henviser i øvrigt til Finans Danmarks og Forsikring & Pensions bemærkninger.

FA står til rådighed for eventuelle spørgsmål, som dette høringssvar måtte give anledning til.

Med venlig hilsen



Merete Preisler, advokat (H)
Underdirektør

⁴ Vejledning om whistleblowerordninger på private arbejdspladser s. 26 af 29.