

Justitsministeriet
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Sendt pr. mail: statsogmenneskeretskontoret@jm.dk og anel@jm.dk

Sagsnr. 2019-60-0035



**FINANS
DANMARK**

Ny lov om beskyttelse af whistleblowere

Resumé

Vi støtter fra Finans Danmarks side helt overordnet formålet med lovforslaget og det bagvedliggende EU-direktiv, der skal bidrage til en stærkere beskyttelse af whistleblowere. Dog giver lovforslaget os anledning til at rejse nogle punkter. Først og fremmest er der behov for en yderligere klarhed over forholdet mellem den generelle whistleblowerbeskyttelse, der skal gennemføres med lovforslaget, og de specifikke ordninger, der allerede eksisterer. Det er meget vigtigt, at det sikres, at de nye regler alene supplerer og ikke overlapper de eksisterende ordninger. Dertil er det vigtigt, at der ikke indføres unødige administrative byrder for virksomhederne. Her finder vi anledning til særligt at fremhæve som et problem, at der med lovforslaget lægges op til begrænsninger for muligheden for at etablere fælles whistleblowerordninger i koncernforbundne selskaber.

Høringsvar

24. marts 2021

Dok: FIDA-1826564804-691242-v1

Kontakt Jens Kasper Rasmussen

Hørings svar til udkast til lovforslag om beskyttelse af whistleblowere

Generelle bemærkninger

Justitsministeriet har den 24. februar 2021 sendt udkast til lovforslag om beskyttelse af whistleblowere i høring. Lovforslaget skal implementere EU-direktivet om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten (2019/1937 EU) i dansk ret.

Finans Danmark takker for muligheden for at give bemærkninger til udkastet til lovforslag. Vi støtter helt overordnet formålet med lovforslaget og det bagvedliggende direktiv, der skal bidrage til en stærkere beskyttelse af whistleblowere i EU. Dog giver lovforslaget os anledning til at rejse nogle punkter. Først og fremmest er der behov for en yderligere klarhed over forholdet mellem den generelle whistleblowerbeskyttelse, der skal gennemføres med dette lovforslag, og de specifikke ordninger, der allerede eksisterer. Det er meget vigtigt, at det sikres, at de nye regler alene supplerer og ikke overlapper de eksisterende ordninger. Dertil er det vigtigt, at der ikke indføres unødige administrative byrder for virksomhederne. Her finder vi anledning til at fremhæve som et særligt problem, at der med lovforslaget lægges op til begrænsninger i forhold til muligheden for at etablere fælles whistleblowerordninger for koncernforbundne selskaber.

Specifikke bemærkninger til udkastets enkelte bestemmelser

Ad § 3

Forholdet mellem reguleringen af den generelle whistleblowerbeskyttelsesordning, som foreslås med lovforslaget, og sektorlovgivning er reguleret i § 3. Bemærkningerne til bestemmelsen er imidlertid meget generelle, og der er grundlæggende behov for yderligere vejledning, så det klart fremgår, i hvilket omfang og hvordan de foreslåede regler kommer til at påvirke den allerede eksisterende sektorlovgivning.

På det finansielle område gælder der f.eks. krav om mulighed for anonymitet, hvilket ikke indgår som krav i lovforslaget. Dertil er der forskel på anvendelsesområdet (f.eks. er grov chikane ikke omfattet af anvendelsesområdet for whistleblowerordningen på det finansielle område), hvilket alt andet lige vil kunne give anledning til gråzoner og udfordringer for virksomhederne i håndteringen af ordningerne i praksis. Endelig kan også forholdet til den tavshedspligt, der gælder på det finansielle område, fremhæves som noget, der kan give anledning til uklar-

Hørings svar

24. marts 2021

Dok. nr.:

FIDA-1826564804-691242-v1



hed i praksis. Vi vil derfor gerne fra Finans Danmarks side opfordre til, at myndighederne udarbejder vejledning på området, og vi stiller os meget gerne til rådighed i en sådan proces.

Ad § 11

§ 11, stk. 1, i lovforslaget oplister de opgaver, som den interne whistleblowerenhed skal udføre. Ifølge bestemmelsens stk. 2, er der mulighed for, at virksomhederne kan udpege en tredjemand til at varetage de nævnte opgaver i stk. 1. Bestemmelsen gennemfører artikel 8, stk. 5, i whistleblowerdirektivet om muligheden for at lade eksterne tredjeparter drive indberetningskanaler på vegne af arbejdsgivere.

Det fremgår af bemærkningerne til § 11 i lovforslaget (s. 87), at en intern whistleblowerordning kan outsources helt eller delvist til en ekstern leverandør. Det fremgår endvidere med henvisning til whistleblowerdirektivets præambelbetragtning 54, at relevante eksterne tredjeparter f.eks. kan være eksterne indberetningsplatformsudbydere, eksterne advokater eller revisorer. I lovbemærkningerne anføres imidlertid videre, at et koncernforbundet selskab ikke kan udgøre en sådan ekstern tredjepart i direktivets forstand. Det vil ifølge bemærkningerne eksempelvis betyde, at et moderselskab ikke kan fungere som ekstern tredjepart for koncernens øvrige selskaber.

Vi mener, at denne begrænsning vil være problematisk i praksis, og vi kan ikke umiddelbart se holdepunkter i direktivet for, at outsourcing til et koncernselskab skulle være udelukket. I direktivets præambelbetragtning 54 nævnes kun, at tredjeparter skal kunne godkendes til at modtage og undersøge indberetninger på vegne af juridiske enheder, forudsat at de giver passende garantier for uafhængighed, fortrolighed, databeskyttelse og tavshedspligt. Herefter nævnes det i præambelen, at tredjeparter kan være eksterne indberetningsplatformsudbydere, eksterne advokater, revisorer, repræsentanter for fagforeninger eller arbejdstagerrepræsentanter. Men vi mener, at der ikke hermed er gjort udtømmende op med, hvilke typer parter der kan outsources til.

Vi mener, at det bør være muligt at outsource til andre eksterne parter, herunder et koncernselskab, så længe den eksterne part kan give passende garantier for uafhængighed, fortrolighed, databeskyttelse og tavshedspligt som nævnt i direktivets præambelbetragtning 54. De nævnte garantier for uafhængighed, fortrolighed, databeskyttelse og tavshedspligt vil typisk netop være på plads i koncerner med en central whistleblowerfunktion, f.eks. i moderselskabet, som på professionel vis og med erfarne medarbejdere driver en whistleblowerfunktion, hvor også whistleblowerrapporter på vegne af datterselskaber kan behandles.

Hørings svar

24. marts 2021

Dok. nr.:

FIDA-1826564804-691242-v1



Det bemærkes, at i henhold til lovforslagets § 14 (der gennemfører whistleblowerdirektivets artikel 8, stk. 6), kan arbejdsgivere med mellem 50-249 beskæftigede dele ressourcer med hensyn til modtagelse og efterforskning af indberetninger. Bestemmelsen vedrører muligheden for at etablere fælles whistleblowerordninger med andre arbejdsgivere. Det er efter vores opfattelse en anden situation end den, hvor arbejdsgivere har outsourcet deres whistleblowerfunktion, og bestemmelsen bør ikke anses som en begrænsning i muligheden for at outsource til koncernselskaber.

Et datterselskab vil ved outsourcing stadig være selvstændigt ansvarlig for, at den outsourcete whistleblowerordning opfylder kravene efter den foreslåede lov og kan ikke fraskrive sig disse forpligtelser, jf. også bemærkningerne til lovforslagets § 11. I en situation, hvor datterselskabet ikke ønsker at drive ordningen selv, savner det imidlertid mening, at funktionen kun kan outsources til f.eks. en ekstern advokat eller revisor og ikke til et koncernselskab.

På den baggrund henstiller vi til, at lovforslaget på det punkt tilrettes, så outsourcing til koncernselskaber ikke skal være udelukket.

Ad § 16

I henhold til den foreslåede bestemmelse i § 16 skal arbejdsgivere omfattet af § 9 skriftligt dokumentere etableringen af og procedurerne for whistleblowerordningen. Af lovbemærkningerne til bestemmelsen (s. 104) følger, at det skal kunne dokumenteres, at whistleblowerordningen er etableret og drives på en sådan måde, at fortroligheden om identiteten på whistlebloweren og enhver tredjepart nævnt i indberetningen er sikret, og hvordan det er sikret, at ingen uautoriserede medarbejdere har adgang til sådanne oplysninger, samt at der er indført passende procedurer, som sikrer modtagelse, behandling og opfølgning i overensstemmelse med den foreslåede § 12, stk. 2.

Det vil her være nyttigt med mere vejledning i lovbemærkningerne til, hvordan dokumentation skal foreligge, og hvor ofte den eventuelt skal opdateres.

Ad § 29

Efter bestemmelsen i § 29, stk. 2, skal en afskedigelse af en medarbejder, der er sket i strid med § 8, stk. 1, underkendes. Det gælder dog ikke, hvis det i særlige tilfælde eller efter en afvejning af parternes interesser er åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. Ud fra erfaringerne fra andre ansættelsesretlige områder må det være forventningen, at godtgørelse i praksis vil være hovedreglen frem for opretholdelse af en ansættelse.

Hørings svar

24. marts 2021

Dok. nr.:

FIDA-1826564804-691242-v1



Vi anerkender behovet for at yde whistleblowere en reel beskyttelse. Sammenholdt med, at lovforslaget indeholder en særlig bevisbyrde-regel, lægger forslaget umiddelbart op til relativt høje godtgørelser. Her mener vi, at det er vigtigt, at man i Danmark ikke går videre end det, der er tiltænkt med direktivet.

Ad § 30

Af whistleblowerdirektivets præambelbetragtning 44 følger det, at "der bør være en nær forbindelse mellem indberetningen og den ugunstige behandling, direkte eller indirekte, af den indberettende person, for at den ugunstige behandling kan betragtes som repressalier og den indberettende person derved nyde retlig beskyttelse i den henseende." Der henvises til præambelteksten i lov-bemærkningerne til afgrænsningen af repressalier i § 8. Men vi mener, at denne henvisning med fordel også vil kunne fremgå af lov-bemærkningerne til § 30, der fastsætter den særlige bevisbyrde-regel på området.

Ad tilbagevirkende kraft og forældelse

Endelig finder vi det retssikkerhedsmæssigt udfordrende, dels hvis også forhold forud for ikrafttræden af loven omfattes, og dels at der ikke ses at være forældelsesbestemmelser i lovforslaget.

Med venlig hilsen

Jens Kasper Rasmussen

Direkte: 3016 1070

Mail: jkr@fida.dk

Hørings svar

24. marts 2021

Dok. nr.:

FIDA-1826564804-691242-v1

