

20. maj 2021

Ansatte skal trygt kunne være whistleblowere – også i koncerner

Lovforslag om beskyttelse af whistleblowere er nu blevet fremsat for Folketinget.

De fleste større virksomheder har allerede etableret velfungerende whistleblowerordninger og arbejder på daglig basis med at sikre whistlebloweres rettigheder. Det er til gavn for både arbejdsgivere og arbejdstagere, at mulige lovovertrædelser og andre alvorlige forhold bringes frem i lyset og håndteres på ordentlig vis. Vi byder derfor de nye regler velkomne, da reglerne i overvejende grad forbedrer whistlebloweres retsstilling og beskyttelse. Reglerne vil være med til at understøtte en tillidsvækkende virksomhedskultur og transparens på offentlige såvel som private arbejdspladser.

Der er dog et væsentligt punkt i den nye danske implementeringslov, hvor whistleblowere i store virksomheder reelt stilles dårligere end i dag. Lovforslaget lægger op til, at store koncerner ikke kan etablere en fælles central whistleblowerordning men i stedet er nødsaget til at etablere en lokal whistleblowerordning for hvert større datterselskab (dvs. med 250 eller flere ansatte).

Vi mener, at dette vil forringe whistlebloweres retsstilling og beskyttelse i store koncerner markant. Dette vil selvsagt påvirke effektiviteten og værdien af whistleblowerordninger, da det kan afholde whistleblowere fra at stå frem.

En central whistleblowerordning sikrer whistlebloweren bedre behandling og sikkerhed:

- Whistleblowersager kan dække et bredt spektrum (fx. HR, korrupsion, bestikkelse, health safety and security, persondatabeskyttelse, konkurrenceretsovertrædelser, lovbrud i bredere forstand osv.). En whistleblower vil være bedre tjent med, at sager behandles af en central funktion, der er etableret til formålet, og som har de fornødne specialkompetencer, professionalisme samt ressourcer til at behandle forskelligartede sager.
- I mange datterselskaber vil alle (eller de fleste) ansatte kende hinanden. Det vil derfor udgøre et stort problem for whistlebloweren at indberette til en lokal whistleblowerordning, hvis der indberettes sager på ledelsen, kendte kollegaer eller kollegaer, der har indflydelse på whistleblowerens ansættelse.
- En central whistleblowerordning vil skabe højere grad af tryghed for den enkelte whistleblower. Det giver bedre mulighed for fuld beskyttelse og fortrolighed i modsætning til en lokal ordning, hvor man skal rapportere om sine nære kollegaer. I en lokal ordning vil det for eksempel ofte være lettere at identificere den pågældende whistleblower. Dermed øges risikoen for, at flere whistleblowere fravælger at anmelde forhold.
- En central funktion vil lettere kunne skride ind over for ledelsen eller højtstående medarbejdere i et datterselskab end en intern funktion, der er etableret af datterselskabet selv.
- En central funktion vil bedre kunne påse og skride ind over for mulige repressalier mod whistlebloweren (et vigtigt element i det gældende Direktiv). Det vil være svært at forhindre, hvis de enkelte datterselskaber har egne ordninger – især i de tilfælde, hvor der indberettes sager på ledelsen eller højtstående medarbejdere.

En central whistleblowerordning sikrer en ensartet behandling af whistleblowersager og whistleblowere på tværs af koncernen:

- Afskæres koncerner fra en fælles ordning, vil det kunne føre til forskellig behandling af ellers ensartede sager. Eksempelvis vil et begreb som "harassment" kunne fortolkes forskelligt fra land til land eller selskab til selskab inden for samme land.

- Whistleblowere kan risikere en meget forskellig behandling alt afhængig af hvilket land og selskab, de anmelder forholdet i. Dette vil svække tilliden til og troværdigheden af whistleblowerordninger.
- Indberetninger til whistleblowerordninger angår ofte sager, der er baseret på international lovgivning f.eks. sager om korrupsion og bestikkelse. Et mindre datterselskab i et lokalt land har ofte ikke de nødvendige juridiske kompetencer, overblik og forståelse for sager af denne internationale karakter.
- Uden en central ordning risikerer koncerner ikke at kunne skride ind overfor tendenser på tværs af koncernen. Vi ved, at myndigheder i andre lande anser det for vitalt, at koncerner oparbejder og opretholder central "corporate learning" som et nøgle element i et velfungerende og effektivt compliance program.
- Det er vores forståelse, at andre EU-lande, ved implementeringen af direktivet ikke forventes at indfortolke et lignende forbud mod centrale whistleblowerordninger, og det synes da heller ikke at fremgå med nogen tydelighed i Direktivet, at koncerner ikke må have en fælles central ordning.
- En central ordning forhindrer ikke "nærhed" og dermed en lokal behandling af sager, som ofte kan være påkrævet og i praksis er mere reglen end undtagelsen.

Hvis lovforslaget implementeres i sin nuværende form vil ansatte i store virksomheder reelt stilles dårligere end i dag. På denne baggrund opfordrer vi derfor til, at der i fællesskab skabes opmærksomhed på denne meget u hensigtsmæssige konsekvens af et ellers meget imødeset lovforslag. Vi er bekendt med, at en række store udenlandske koncerner deler vores tanker fuldt ud.

Vi foreslår derfor, at loven i sin endelige form åbner mulighed for, at koncerner kan etablere en central ordning, og om ikke andet at vedtagelsen udsættes til efter sommeren, så det kan afklares, at Danmark ikke risikerer at gå enegang, førend det vides, hvorledes andre EU lande vil forholde sig til spørgsmålet.

Hvis De har spørgsmål eller kommentarer, er De velkommen til at kontakte mig eller Director Global Public Affairs, Pia D. Loft, VELUX A/S (mail Pia.loft@velux.com; mobil 51 19 35 44).

På vegne af VELUX A/S, DOVISTA A/S og VKR Holding A/S:



Med venlig hilsen
Henrik Rasmussen
Group General Counsel

Head of Corporate Affairs

Henrik Rasmussen



VKR Holding A/S

Direct: +45 39 57 05 33

Mobile: +45 60 83 66 33

Email: hr@vkr-holding.com

Web: www.vkr-holding.com

Fakta

- Justitsministeriet har den 14. april 2021 fremsat lovforslag om beskyttelse af whistleblowere for Folketinget ("**lovforslaget**"), som gennemfører regler om beskyttelse af personer, der indberetter eller offentliggør oplysninger om lovovertrædelser ("**whistleblowere**").
- Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv (EU) 2019/1937 af 23. oktober 2019 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten.
- Lovforslaget er på nuværende tidspunkt i udvalgsbehandling i Folketinget, hvor Lovforslaget gennemgås og diskuteres. Lovforslaget er sat på dagsorden til 2. behandling i Folketinget den 25. maj 2021.
- Lovforslaget forventes at træde i kraft den 17. december 2021, mens visse bestemmelser dog først træder i kræft den 17. december 2023 for så vidt angår juridiske enheder i den private sektor med 50-249 ansatte.
- Lovforslaget indfører regler om, at alle offentlige myndigheder (med få undtagelser) og virksomheder med 50 ansatte og derover skal etablere en whistleblowerordning. Formålet med lovforslaget er at sikre en bedre beskyttelse af ansatte, der vælger at ytre sig om uregelmæssigheder og potentielle ulovlige forhold på arbejdspladsen. Lovforslaget indfører derfor blandt andet regler om, at whistleblowerens fortrolighed sikres, og at der udpeges en kompetent og upartisk part eller afdeling i virksomheden til at følge op på whistleblower henvendelser. Derudover søger lovforslaget at forhindre repressalier mod whistleblowere ved at kræve, at whistleblowere er beskyttet mod blandt andet afskedigelse, degradering, intimidering eller sortlistning.
- Lovforslaget lægger op til, at større private selskaber (dvs. med 250 eller flere ansatte) ikke kan oprette fælles interne whistleblowerordninger. Hvis lovforslaget vedtages i sin nuværende form, indebærer det, at koncernforbundne selskaber - med 250 eller flere ansatte - skal oprette hver sin interne whistleblowerordning.