



Departementet for
Finanser og Ligestilling

Sendt pr. e-mail oed@nanoq.gl
c.c. simog@nanoq.gl.

Sags nr. 2023-5041

Nuuk, den 29. juni 2023
Brev nr. D23-7127
Sagsnr. S23-191

Høringssvar på forslag til lov om beskyttelse whistleblowere.

Under henvisning til departementets skrivelse af 31. maj d.å. fremsender Grønlands Erhverv (GE) hermed sit høringssvar til ovennævnte lovforslag.

Indledningsvist skal GE generelt støtte op om lovinitiativet allerede af den grund, at overtrædelser, som defineret i lovforslaget, i dag vil kunne ske med en nemhed og en hurtighed, der forudsætter, at indsatser imod disse overtrædelser skal kunne ske med mindst samme nemhed og hurtighed.

Vidner, af hvilken karakter disse end er, vil i mange af disse tilfælde være det bedste eksempel herpå.

En ordning som den foreslåede forudsætter imidlertid, at man etablerer et system, herunder den rette information herom, der sikrer, at man fanger de indberetninger, der er urigtige, åbenbart overflødige eller ikke omfattet af loven som følge af, at indberetningerne vedrører lovertrædelser/forhold, der ikke er tilstrækkeligt alvorlige til at arbejde videre med i relation til forholdet.

Dette forudsætter en så fagligt velkvalificeret og så objektiv en modtager af indberetningerne, der er i stand til at lave denne udskillelse af de indkomne indberetninger.

En whistleblower ordnings succesrate er afhængig af, at den kun behandler alvorlige tilfælde, så vores virksomheder ikke udsættes for uberettiget og overflødige indberetninger. Dette såvel af tidsmæssige men ikke mindst af økonomiske årsager.

På den anden side, så siger det sig selv, at en whistleblower løber en risiko med sin indberetning, hvorfor whistlebloweren skal nyde den tilstrækkelige beskyttelse imod offentliggørelse af sin identitet på de i lovforslagets anførte betingelser. Det må også sige sig selv, at dette er en grundforudsætning for at ordningen kan blive en succes.

Lovforslaget åbner op for muligheden for, at arbejdsgivere i den private sektor kan etablere "koncernfælles interne whistleblowerordninger", jf. forslaget § 9, stk. 2, 1. pkt. Disse ordninger kan dog hindres af Naalakkersuisut i henhold til forslagets § 9, stk. 2, 2. pkt.

GE skal venligst bede departementet oplyse, hvilke kriterier, der måtte ligge til grund for en sådan indgriben overfor "koncernfælles interne whistleblowerordninger? Er der tale om, at de regler, som Naalakkersuisut kan fastsætte i h.t. § 9, stk. 2, 2. pkt., giver Naalakkersuisut (eller anden myndighed) mulighed for ad hoc at gå ind og hindre koncernfælles interne ordninger – og i givet fald med hvilken begrundelse.

Det samme gør sig gældende i § 11, stk. 2.

Definitionen af en whistleblower i forslagets § 3, nr. 7, synes at forudsætte, at den pågældende fysiske person aktivt og bevidst har gjort det fornødne for at komme i besiddelse af oplysningerne om overtrædelserne i forbindelse med vedkommendes arbejdsrelaterede aktiviteter.

Om end spørgsmålet kan virke lidt søgt, så skal GE bede departementet om at oplyse, hvorvidt udtrykket "skaffet sig adgang til" forudsætter en særlig aktiv indsats fra pågældende side, for at forholdet kan sige sat være omfattet af ordningen.

Der åbnes i § 22 op for muligheden for at behandle personoplysninger, når dette er nødvendigt for at behandle indberetninger.

Det fremgår ikke af bestemmelsen eller for den sags skyld af bemærkninger, om der skal differentieres mellem de forskellige former for personoplysninger. Af bemærkningerne til bestemmelsen fremgår dog, at "...den dataansvarlige skal foretage en konkret vurdering af behovet for at behandle de modtagne oplysninger".

Departementet bedes venligst oplyse, om kriterierne for at behandle personoplysninger i nærværende sammenhæng er de samme – alt afhængig af, hvilken form for personoplysninger der er tale om – som det er tilfældet i persondatalovgivningen?

At det er den dataansvarlige, der skal vurdere relevansen i at behandle de modtagne oplysninger, kan indebære en risiko, da ønsket om at behandle disse oplysninger kan bero på en faglig vurdering, hvor den dataansvarlige ikke nødvendigvis er i besiddelse af den tilstrækkelige viden til at foretage denne vurdering. Hvorledes skal denne situation i givet fald behandles?

I § 25 fastsættes en tavshedspligt i forbindelse med behandling af whistleblower sager. Det forudsættes, at denne tavshedspligt er tidsubegrænset.

Modtagelsen af dette hørings svar bedes venligst anerkendt.

Med venlig hilsen



Lars Krogsgaard-Jensen
Juridisk konsulent

