

Nuuk 30. juni 2023

Grønlands Selvstyre
Departementet for Finanser
oed@nanoq.gl
cc: simog@nanoq.gl

Høringsvar til forslag til: Inatsisartutlov nr. xx af xx. xx 2021 om beskyttelse af whistleblowere i Grønland

Transparency International Greenland (TIG) har modtaget ovenstående forslag til inatsisartutlov i høring. TIG er en organisation, der arbejder for at forebygge korrupsion i Grønland i samarbejde med den internationale paraplyorganisation, Transparency International.

Transparency International Greenland er meget tilfredse med, at der kan komme en direkte lovhjemmel til at beskytte whistleblowere. Langt de fleste sager om misbrug af betroet magt og embede, bringes frem af modige mennesker, der har set eller hørt noget de ikke mener er rigtigt. Ofte har det store personlige og professionelle omkostninger at være whistleblower. Derfor har det været en af vore mærkesager at sikre både adgangen til at kunne rapportere i velfungerende whistleblowerordninger og dernæst beskyttelse af den enkelte whistleblower. Betydningen af at ulovligheder sikkert og trygt kan indberettes kan ikke undervurderes.

Vi har ligeledes en forhåbning om, at dette kan være det første skridt i Grønlands Selvstyres mål udformning af en egentlig antikorrupsionsstrategi. Dette vil sikre den størst mulige gennemsigtighed i Grønland.

TIG benytter lejligheden til at takke for at være konsulteret i forbindelse med lovarbejdet. Vi savner dog TIG i oversigten, bemærkninger punkt 8, over høringspartnere.

Generelle bemærkninger:

Overordnet bemærker TIG, at en whistleblower-ordning selvsagt har til formål at sikre at ulovlige eller på anden måde alvorlige forhold kan komme frem i lyset og blive håndteret adækvat.

Til dette formål er det nødvendigt at rammerne skaber tillid til den enkelte ordning i forhold til de forskellige interessenter, herunder:

- Potentielle whistleblowere, der skal kunne have tillid til, at ordningen kan sikre dem anonym rådgivning og effektivt sikre dem fortrolighed og beskytte mod repressalier.
- Personer eller virksomheder, der whistleblowes om, som skal sikres rimelig retssikkerhedsmæssig beskyttelse, herunder at de ikke kan udsættes for alvorlig kritik, som de i realiteten ikke på en meningsfyldt måde kan imødegå.
- Virksomheder eller myndigheder, der skal sikres ikke at skulle anvende uforholdsmæssigt mange ressourcer på at behandle indberetninger af bagatelagtig eller ubegrundet karakter.
- Whistleblowerordninger, der skal sikres rammer for deres arbejde, som muliggør en seriøs og grundig stillingtagen til de indberetninger, der kommer.
- Andre personer/aktører, herunder f.eks. øvrige medarbejdere, skal dels skal kunne stole på, at ordningen rent faktisk foretager en seriøs prøvelse af indberetninger, og samtidig ikke skal

opleve, at ordningen kan anvendes til at opnå urimelige fordele for whistleblowere, da dette vil underminere tilliden til regimet.

Der vil således være tale om en vanskelig balancering af disse forskellige interesser. Ordningen skal samtidig indrettes sådan, at organisationen skal tage stilling til, hvilke læringer, der eventuelt kan udledes af sagen, herunder identificere mulige systemfejl.

TIG finder, at der med lovudkastet søgt en fornuftigt balancering heraf. Imidlertid må det erkendes, at det er vanskeligt at forudse, hvordan det virker, og vi opfordrer derfor til, at der efter en periode foretages en evaluering af, om loven virker efter hensigten.

- Forslaget til Inatsisartutloven ses at være inspireret af den danske lov og beskyttelse af whistleblowere, som trådte i kraft 17. december 2021. Virksomheder, der er omfattet af Lov om offentlighed i forvaltningen, skal udgive en årsrapport om whistlebloweraktiviteten. Transparency Danmark har indsamlet årsrapporterne fra 2022 til en samlet, tværgående analyse i rapporten "Whistleblowing in the Wind". Af denne fremgår at medarbejderne ikke var tilstrækkelig oplyste om ordningen. TI Danmark foreslår, at der stilles minimumskrav til virksomhederne om at investere i uddannelse og løbende opfølgning i whistleblowerordningerne. Ligeledes at Lov om beskyttelse af Whistleblowere udvides til også at omfatte medarbejderne i virksomhedernes behandlende whistleblower enhed.

TIG anbefaler på baggrund af dette, at

- §20 udvides med krav om uddannelse i whistleblowerordningen og ikke kun information om denne.
- At også de, der behandler sager ved interne ordninger, er omfattet af beskyttelse.
- TIG ser gerne at alle virksomheder fra 1. januar 2024 og ikke fra 1. januar 2025.
- TIG anerkender bestræbelserne på at indramme lovens anvendelse i § 1, stk. 1, vedrørende "*alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold*". Det er vores opfattelse, at der er tale om en afgrænsning, som kan være vanskelig at omsætte til en konkret foreliggende situation, hvilket kan føre til, at en potentiel whistleblower (eller dennes rådgiver) kan have vanskeligt ved at forudse sin retsstilling i forhold til, om der vil kunne opnås beskyttelse efter loven.
- For at undgå at undgå at ovenstående afholder potentielle whistleblowere fra at indberette forhold, som vel må anses for kritisable eller utilbørlige foreslås, at det fjernes som en betingelse for at opnå beskyttelse efter loven, at whistlebloweren skal have rimelig grund til at antage, "*at indberetningen, og at oplysningerne henhørte under lovens anvendelsesområde, jf. § 1*" i § 6, andet led, da denne vurdering ganske simpelt vil være meget vanskelig for en "almindelig" medarbejder at foretage på en kvalificeret måde.
- I det hele taget har TIG vanskeligt ved at se, hvilket formål § 6, andet led, varetager. Loven finder i sagens natur ikke anvendelse på ikke-alvorlige forhold, jf. § 1, stk. 1, TIG forstår, at dette må gælde uanset whistleblowerens gode eller onde tro. Tilbage står så den - vel noget hypotetiske situation - at en person whistleblower om forhold, som vedkommende fejlagtigt tror ikke er omfattet af loven. Det er ikke for os oplagt, hvorfor dette subjektive forhold skal fratage personen beskyttelse efter loven
- Det fremgår af lovudkastet, at whistleblowerordningen skal være uafhængig. Der er derudover ikke lagt op til yderligere sikring af ordningens integritet. TIG finder, at whistleblowerordningens integritet bør sikres ved at sikre en vis beskyttelse af de medarbejdere, der arbejder i den.
-

- TIG finder det positivt, at koncernforbundne selskaber i henhold til lovens § 9 kan oprette fælles whistleblowerordninger.
- En lang række mindre virksomheder er ikke omfattede af loven. Det er problematisk, at der ikke gives bedre beskyttelse af whistleblowere, hvis der ikke er en intern eller ekstern whistleblowerordning i virksomheden. Her bør whistlebloweren umiddelbart beskyttes ved anmeldelse til rette myndighed eller offentliggørelse, dette vil give virksomheder et incitement til at oprette ordninger i henhold til loven.
- TIG anbefaler, at det gøres tydeligere, at ansattes ytringsfrihed styrkes med denne lov, og ikke begrænses. Der er internationale konventioner som beskytter ytringsfriheden, en whistleblowers ret til beskyttelse mod repressalier må ikke begrænses til de tilfælde hvor loven finder direkte anvendelse.
- “Personer, der foretager indberetning af oplysninger om trusler mod eller skade på offentlige interesser i forbindelse med deres arbejdsrelaterede aktiviteter, gør brug af deres ret til ytringsfrihed. Retten til ytrings- og informationsfrihed, som er knæsat i artikel 10 i konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, omfatter retten til at modtage og meddele oplysninger samt mediefrihed og mediernes pluralisme. Denne lov bygger således på retspraksis fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol (EMD) om retten til ytringsfrihed og de principper, som er udviklet på dette grundlag.” [omskrevet fra art. 31 i præamblen til direktivet]

Øvrige bemærkninger:

Til § 1, stk. 1, der bør oplistes bl.a. eller ikke udtømmende: “udbudsregler, afgørelser om ekspropriation, koncession, servicekontrakter og tjenesteydelser til det offentlige samt overtrædelser af skattelovgivningen, miljøbeskyttelseslovgivning, ligestillingslov eller “den kommende ligestillings og forskelsbehandlingslov” kriminallovens § 38 og kap. 11 i kriminalloven, § 78, stk. 2, § 84, stk. 1, §§ 91-93, formueforbrydelser af offentlige midler. Dette kan også indskrives som en ny § 3, stk. 1, nr. 1 “alvorlige forbrydelser og forhold efter § 1, stk. 1 omfatter:..”

Til § 1, stk. 2 – Forsvars og sikkerhed er ikke hjemtagne områder, og rigsansliggender, det er derfor ikke omfattet af lovens område.

Til § 1, stk. 3, nr. 4 – Det bare være kriminalretsplejen og ikke kriminalretten. Derudover er retsplejen ikke hjemtaget.

Til § 2, der kunne med fordel indsættes: “Stk. 2. Loven begrænser ikke personers ret til ytringsfrihed eller ret til beskyttelse ved benyttelse af denne.” Eller lignende

Til § 5, stk. 2, nr. 1, intern indberetning bør ikke gælde for offentlige arbejdsgivere da foreløbige erfaringer har vist, at integriteten og tilliden til interne whistleblowerordninger i det offentlige er meget ringe, det kan derfor ikke forventes at den ansatte skal benytte en evt. Interne ordning.

Til § 5, stk. 2, nr. 2, “en overhængene eller åbenbart fare for offentlighedens interesser.” er for snæver, det bør også være, “Situationer hvor den berørte persons ret til privatliv eller interesse i fortrolighed bør vige offentlighedens eller de offentliges interesser i at få offentliggjort forholdet.”

Til § 5, stk. 2, bør der indsættes en nr. 4 "Hvis virksomheden ikke har en whistleblowerordning, og der er tale om forhold omfattet af § 1, stk. 1."

Der kan ligeledes indsættes en stk. 3, til "Loven finder anvendelse når en whistleblower benytter etablerede indberetningsordninger hos overordnede myndigheder." Dette kan fx være hvis man indberetter til en tilsynsenhed, Inatsisartuts ombudsmand når man ikke er part i sagen, skatteinddrivelse, arbejdstilsynet. Da disse enheders ret og virke til at drive kontrol ikke bør undermineres ved, at whistlebloweren ved at der gives bedre beskyttelse ved en whistleblowerordning. Disse kontrolenheder har en væsentlig interesse i at kunne få uopfordrede oplysninger fra whistleblowere som kan hjælpe dem.

Til § 7, stk. 2, "strafbar" bør udskiftes med "ulovlig" eller "selvstændigt kriminel handling."

Til § 7, stk. 2, det bør tydeliggøres at de almindelige nødretsbestemmelser er gældende.

Til § 8, stk. 1, "herunder trussel om", bør udvides til at potentielle whistleblowere beskyttes mod trussel om repressalier. Fx hvis arbejdsgiveren meddeler: "Hvis der nogen som indberetter bliver i fyret.", her vil den ansatte kun være beskyttet såfremt han allerede har indberettet. En sådan meddelelse bør medføre beskyttelse af alle de ansatte, såfremt der efterfølgende sker indberetning,

Til § 8, stk. 2, nr. 3, her bør det ikke gælde berørte virksomhed som er ansvarlig for den ulovlige forhold eller alvorlige overtrædelse. Fx hvis en whistleblower indberetter sin arbejdsgiver for bedrageri ved at denne sender regninger for tjenesteydelser til offentlig myndighed som ikke ydes. Her vil myndigheden fortsat kunne hæve kontraktforholdet med arbejdsgiveren.

Til § 9, stk. 1, der savnes et 2. pkt. Hvor det skrives: "Dette kapitel finder ligeledes anvendelse hvis en arbejdsgiver i den offentlige sektor etablerer en intern whistleblowerordning."

Dette så hvis en offentlig virksomhed herunder nettostyret virksomhed hvor sagsbehandlingsloven finder anvendelse også omfattes af kapitlet såfremt de har eller etablerer en intern whistleblowerordning. Det bør ligeledes være "hvervgivere" i stedet for "arbejdsgivere".

Til bemærkningerne til § 9 bør afsnittet med redegørelsen med 30 ansatte flyttes til § 16, stk. 2.

Til § 13, bør udvides, så en virksomhed også bør informere eksterne samarbejdspartnere om en intern ordning og procedurer, dette for at sikre at en berørt person ikke kan gå ud fra, at det alene er en ansat i virksomheden som har indberettet.

Til § 16 Det bør omformuleres til: "Private arbejdsgivere med mere end 30 ansatte eller offentlige arbejdsgivere...". Så det ikke misforstås som, at det ikke gælder for offentlige arbejdsgivere med under 30 ansatte.

Overskrift til Kapitel 6 bør være "Godtgørelse, bevisbedømmelse og sanktioner". Der straffes ikke i Grønland.

Til § 29 bør det tydeliggøres at en ved lov eller overenskomst fastsat maksimum for godtgørelsens størrelse finder ikke anvendelse, fx funktionærlovens maksimum til godtgørelse. En godtgørelse jf. § 29, kan supplere en godtgørelse for uberettiget opsigelse/afskedigelse.

Til § 31, stk. 3 bør "straf" omformuleres.

Til § 32, stk. 2, bør det være umiddelbart gældende, såfremt en virksomhed har eller etablerer en ekstern whistleblowerordning efter loven er trådt i kraft.

Afslutningsvis finder TIG anledning til at understrege, at der bør afsættes betydelige midler til at hjælpe med oprettelsen af whistleblowerordninger og vejlede om ordningerne bredt.

Med venlig hilsen
Inuk Lundblad
Fg. Formand

