

BETÆNKNING**Afgivet af Lovudvalget****vedrørende**

Forslag til Inatsisartutbeslutning om, at Naalakkersuisut pålægges at udarbejde og fremsætte forslag til en whistleblowerlov, der beskytter whistleblowere, og at dette arbejde påbegyndes umiddelbart efter en vedtagelse af dette beslutningsforslag.

Afgivet til forslagets 2. behandling

Udvalget har under behandlingen bestået af:

Medlem af Inatsisartut Anders Olsen, Siumut, formand

Medlem af Inatsisartut Aqqalu Jerimiassen, Atassut, næstformand

Medlem af Inatsisartut Najaaraq Møller, Siumut

Medlem af Inatsisartut Harald Bianco, Inuit Ataqatigiit

Medlem af Inatsisartut Asii Chemnitz Narup, Inuit Ataqatigiit

Udvalget har efter 1. behandlingen 25. oktober 2022 under gennemgået forslaget.

Forslagets indhold og formål

Med forslaget vil Naalakkersuisut blive pålagt at udarbejde og fremsætte et lovforslag, der har til formål at beskytte whistleblowere. Arbejdet skal igangsættes umiddelbart efter vedtagelsen af forslaget.

Førstebehandling af forslaget i Inatsisartut

Under debatten kom partierne ind på, at grønlandske forhold gør, at lovgivning i andre lande ikke nødvendigvis kan overføres direkte. De whistleblowerregler, som foreslås indført, bør således afspejle og tage højde for grønlandske forhold som eksempelvis omfanget af personaleboliger, relativt små administrerende instanser og tættere relationer. Eksempelvis ved krav om ekstra kompensation eller erstatning ved tabt arbejdsfortjeneste.

Der fremkom under debatten et ønske om en klar og tydelig plan for, hvordan man sikrer en fyldestgørende implementering af indsatsen. Debatten kom også ind på betydningen af, om ordningen er etableret ved en uvildig/ekstern instans.

Afslutningsvis blev der givet udtryk for et ønske om, at udvalget i forbindelse med udvalgsbehandlingen undersøger, hvorledes whistleblowerreglerne er udformet på Færøerne og i Island.

Udvalgets behandling af forslaget

Udvalget har i forbindelse med behandlingen af forslaget indhentet viden om, hvorledes whistleblowing er reguleret andre steder, herunder hvordan det er reguleret i Island og på Færøerne.

EU:

EU vedtog i 2019 et direktiv om whistleblowing. Direktivet pålægger medlemslandene at implementere lovgivning, der pålægger alle arbejdspladser med mere end 50 ansatte at etablere en intern rapporteringskanal.¹ Kanalen skal kunne bruges til at rapportere om overtrædelser af EU-lovgivning på en række konkret nævnte områder. Ikke blot ansatte, men også andre personer, der i sit virke har adgang til information om overtrædelser, skal kunne indberette gennem kanalen. Medlemslandene bliver også pålagt at sikre, at den, der varsler, er juridisk beskyttet mod gengældelse på baggrund af varslingen. Direktivet opstiller kun en minimumsstandard. De enkelte medlemslande kan således vælge at udvide whistleblowerbeskyttelsen, således at den også omfatter overtrædelser af national lovgivning og andre regler. Der er stor variation i hvorledes de enkelte medlemslande har valgt at implementere. Fristen for implementering var den 17. december 2021². Det varierer også, i hvilken grad det er lykkedes medlemslandene at implementere inden for den fastsatte tidsfrist³.

Færøerne:

Færøerne vedtog en whistleblowerlov i 2019⁴. Loven omhandler varsling for offentligt ansatte, herunder dog ikke ansatte i kommuner, kommunale virksomheder eller kommunale organisationer. Det er en minister, som har ansvaret for den elektroniske rapporteringsportal, men Landsrevisoren har ansvaret for behandlingen af de sager, der indrapporteres. Loven beskytter ansatte, som i god tro videregiver oplysninger om overtrædelser eller uregelmæssigheder uden at være bange for at blive mødt med negative ansættelsesretlige konsekvenser. Den ansatte indberetter i eget navn, men Landsrevisoren har ansvaret for at sikre, at navnet er fortroligt og ikke videreformidles til myndigheder, hvis Landsrevisoren går videre med sagen.

¹ <https://www.dlapiper.com/de/austria/insights/publications/2022/02/global-anticorruption-perspective-q1-2022/the-eu-whistleblower-directive-is-in-effect/>

² <https://www.dlapiper.com/de/austria/insights/publications/2021/06/whistleblowing-guide/>

³ <https://www.dlapiper.com/de/austria/insights/publications/2021/06/whistleblowing-guide/1implementation-tracker/>

⁴ Løgtingslóg um varskógvaraskipan fyri alment sett starvsfólk, Nr. 11 19. februar 2019

Island:

Island vedtog en whistleblowerlov i 2020.⁵ Loven beskytter ansatte i både offentlig og privat sektor. Den beskytter ansatte, som i god tro videregiver oplysninger om lovovertrædelser i forbindelse med deres arbejdsgivers aktiviteter. I henhold til loven må arbejdsgivere ikke gengælde whistleblowere ved at reducere deres rettigheder, ændre deres arbejdsopgaver væsentligt, eller fyre dem.

Med hensyn til whistleblowing til en ekstern part, fastsætter loven en procedure for, hvornår dette kan ske.

Loven fastsætter således, at whistleblowing uden for arbejdspladsen først kan ske efter, at det er forsøgt at rapportere internt på arbejdspladsen, til politiet eller til anden rapporteringsmyndighed som f.eks. ombudsmanden eller sundhedsmyndigheder. Det er først, når dette er gjort, og der ikke reageres på henvendelsen, at whistlebloweren har ret til at gå til f.eks. pressen.

Oplysninger om whistlebloweren er i henhold til loven fortrolig, med mindre whistlebloweren selv frasiger sig retten til dette.

Arbejdsgiveren har en forpligtigelse til at fastsætte en frist for tilbagemelding til whistlebloweren om, hvad modtagelsen af informationen har givet arbejdsgiveren anledning til at foretage sig.

Arbejdspladser med 50 eller flere ansatte er forpligtiget til at fastsætte procedurer for whistleblowing. Procedurerne skal fastsættes i samarbejde med de ansatte. Det er et krav, at reglerne fastsættes skriftligt. Reglerne skal dække modtagelse, behandling af oplysninger og processen omkring rapportering af eventuelle overtrædelser. De skal være tilgængelige for alle ansatte.

Udvalgets indstillinger

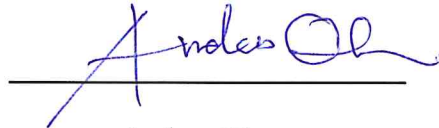
Udvalget opfordrer til at Naalakkersuisut, i forbindelse med udarbejdelse af loven, tager udgangspunkt i en lov som, ud over en beskyttelse af whistleblowere, også omfatter en pligt for offentlige og private arbejdsgivere – af en vis størrelse - til at etablere eksterne rapporteringskanaler. Udvalget overlader det til Naalakkeruisut at vurdere, om grænsen skal gå ved 50 personer, eller om det ud fra de grønlandske forhold er mere passende, at grænsen sættes ved et andet antal. Udvalget deler Naalakkersuisuts syn på, at der derudover kan være behov for andre tilpasninger til de grønlandske forhold. Yderligere er udvalget af den opfattelse, at der bør udarbejdes en oplysningskampagne i forbindelse med implementeringen. Afslutningsvis

⁵ <https://vinnueftirlitid.is/english/legislation>

kan udvalget konstatere, at brugen af termer knyttet til whistleblowerområdet er meget uensartet, og at enkelte af termerne kan have en utilsigtet negativ klang. Udvalget vil på den baggrund opfordre Naalakkersuisut til at gå i dialog med Grønlands Sprognævn om, hvilke muligheder der er for at forbedre dette.

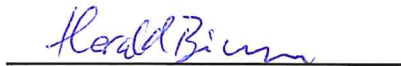
Med disse bemærkninger indstiller et enigt udvalg forslaget til vedtagelse.

Med disse bemærkninger, og med den i betænkningen anførte forståelse, skal udvalget overgive forslaget til 2. behandling.



Anders Olsen
Formand

Aqqalu Jerimiassen
Næstformand



Harald Bianco



Najaaraq Møller



Asii Chemnitz Narup