

BETÆNKNING**Afgivet af Lovudvalget****vedrørende****Forslag til: Inatsisartutlov om beskyttelse af whistleblowere i Grønland****Afgivet til forslagets 2. behandling**

Udvalget har under behandlingen senest bestået af:

Medlem af Inatsisartut Anders Olsen, Siumut, formand

Medlem af Inatsisartut Hans Enoksen, Naleraq

Medlem af Inatsisartut Harald Bianco, Inuit Ataqatigiit

Medlem af Inatsisartut Asii Chemnitz Narup, Inuit Ataqatigiit

Medlem af Inatsisartut Kuno Fencker, Siumut

Udvalget har efter 1. behandlingen den 5. oktober under EM2023 gennemgået forslaget.

Forslagets indhold og formål

Lovforslaget har tre overordnede formål. Det første er at sætte fælles rammer for at foretage indberetninger til en whistleblowerordning i Grønland, uanset om man arbejder på en privat eller offentlig arbejdsplads. Det andet formål er, at der skal gælde en udvidet bevisbyrderregel for arbejdsgivere, der afskediger, forflytter eller ændrer i arbejdsopgaver for en person, der har foretaget en indberetning til en whistleblowerordning. Det tredje formål er at sørge for, at en person, der foretager en indberetning og efterfølgende er udsat for repressalier, som kan henføres til indberetningen, modtager en passende compensation, som tager hensyn til de forhold, der er gældende på arbejdsmarkedet her i landet.

De fælles rammer for indberetninger betyder, at alle offentlige arbejdsgivere og private arbejdsgivere med mere end 30 ansatte skal oprette en ekstern whistleblowerordning. En ekstern whistleblowerordning betyder, at ordningen administreres af en ekstern part uden for virksomhedens armlængde, som også træffer afgørelse i sagerne. Virksomheder kan gå sammen om at lave en fælles indberetningsportal med henblik på at reducere omkostningerne. Hertil kan alle private virksomheder uanset antallet af ansatte oprette en intern whistleblowerordning, der administreres af en person eller afdeling i virksomheden, som også træffer afgørelse i sagerne.

Der findes allerede sektorspecifik lovgivning om whistleblowerordninger inden for bl.a. den finansielle sektor. Nærværende lovforslag vil i forhold til disse udgøre et supplement.

Førstebehandling af forslaget i Inatsisartut

Lovforslaget har baggrund i et medlemsforslag fremsat på Inatsisartuts efterårssamling i 2022, som pålagde Naalakkersuisut at fremlægge et lovforslag om beskyttelse af whistleblowere.

Under forelæggelsen blev det oplyst, at Naalakkersuisut i forbindelse med udarbejdelsen af lovforslaget har lagt vægt på de bemærkninger, der kom fra Lovudvalget under behandlingen af førnævnte beslutningsforslag, samt de bemærkninger, der er kommet under høringen.

Blandt partierne nød lovforslaget generel støtte. Det blev dog anført fra flere sider, at det også kan være relevant at lade pligten til at oprette en ekstern whistleblowerordning gælde for private arbejdsgivere med færre end 30 ansatte.

Høringssvar

Udvalget har til brug for sin behandling af lovforslaget indhentet kopi af de afgivne høringssvar. Udvalget skal påminde Naalakkersuisut om, at høringssvarene, jf. formkrav fastsat af Inatsisartuts Formandskab, skal vedlægges lovforslag, der indleveres til behandling i Inatsisartut.

Udvalgets behandling af forslaget

Udvalget har i forbindelse med behandlingen af beslutningsforslaget på efterårssamlingen 2022 indhentet viden om, hvorledes whistleblowing er reguleret andre steder, herunder EU, Island og 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 rapporteringskanal¹. 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, mod 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.

Island:

Island vedtog en whistleblowerlov i 2020⁵. Loven beskytter ansatte i både den offentlige og private 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 afskedige 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 fortrolige, medmindre whistlebloweren selv frasiger sig retten til dette.

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/implementation-tracker/>

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

⁵ <https://vinnueftirlitid.is/enq•lish/leuislation>

Arbejdsgiveren har en forpligtelse 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. Procedurene 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.

På denne baggrund er det Lovudvalgets vurdering, at lovforslaget lægger op til indførelse af en whistleblowerordning, der dels tager hensyn til forholdene på det grønlandske arbejdsmarked, dels tåler sammenligning med tilsvarende ordninger i andre lande.

Endelig er udvalget opmærksom på, at betænkningen har været længe undervejs, og at lovens ikrafttrædelsestidspunkt derfor må udsættes for at sikre, at der er den fornødne tid til at indføre whistleblowerordningen.

Forslagets økonomiske konsekvenser

De økonomiske konsekvenser ved forslagets realisering er beskrevet under forslagets almindelige bemærkninger. Det er her anført, at de økonomiske konsekvenser skønnes at være ca. 1 mio. kr. pr. år for Grønland Selvstyre. Dette i forbindelse med at loven pålægger Grønlands Selvstyre at indgå aftale med en ekstern part. Der er i skønnet taget udgangspunkt i anslået 10-15 indberetninger om året, samt tilsyn og håndtering af sager fra virksomheder, hvor en whistleblowerordning ikke efterlever lovens tidsfrister. Dette skøn er behæftet med væsentlig usikkerhed, idet det er forbundet med betydelig vanskelighed at forudse, hvor mange nye indberetninger loven vil give anledning til sammenlignet med niveauet i dag. Derudover vil der i forbindelse med lovens indførelse være en engangsudgift på ca. 100.000 kr. forbundet med en oplysningskampagne, med henblik på at oplyse virksomhederne om deres pligter og borgerne om deres rettigheder.

Tilsvarende skønnes forslaget at medføre en merudgift for hver kommune på ikke over 300.000 kr. om året. Dette skøn er baseret på, at der er ca. 4.000 ansatte i Grønlands Selvstyre, hvor der forventes 10-15 sager om året, mens der er ca. 6.000 ansatte i kommunerne, hvor der forholdsvis må forventes ca. 15-22,5 sager om året fordelt på de 5 kommuner.

De økonomiske konsekvenser for de nettostyrede virksomheder Nukissiorfiit og Asiaq skønnes at beløbe sig til mindre end 100.000 kroner om året. I det omfang de nettostyret virksomhed allerede har indgået aftale med en ekstern tredjepart, forventes der ikke yderligere udgifter.

I forbindelse med udarbejdelse af opsætning og administration af indhentning af data for Naalakkersuisut i henhold til § 26, med henblik på at kunne evaluere whistleblowerordningerne, forventes der også mindre økonomiske konsekvenser.

Det forventes, at forslaget vil øge udgifterne for erhvervslivet, da virksomheder med mere end 30 ansatte skal opsætte rammerne for en indberetningsportal, der leder til en ekstern uvildig tredjepart, som kan håndtere indberetningerne ifølge loven. De økonomiske konsekvenser afhænger således også af, om der foretages indberetninger, og om en ekstern tredjepart kræver et forskudshonorar.

Der var 88 virksomheder med mere end 30 ansatte i Grønland i 2020. Det lægges nedenfor til grund, at en intern ressource time koster 500 kr. og en ekstern ressource time 2.000 kr. Desuden lægges til grund, at der skal anvendes anslået 45 interne timer til implementering af loven, og at en whistleblowersag tager gennemsnitligt 5 timer at behandle for en ekstern tredjepart. Endelig lægges til grund, at der i alt vil være 25-30 årlige rapporter på tværs af den private sektor, hvilket er baseret på, at den private andel af arbejdsmarkedet har cirka samme størrelse som kommunerne og selvstyret tilsammen.

På baggrund af ovenstående må der forventes en udgift for det private erhvervsliv på 3,5 mio. kr. i det første år efter lovens ikrafttrædelse, mens den årlige udgift for opretholdelse af indberetningsportaler og sager fra det efterfølgende år er anslået til 1 mio. kr. pr. år.

Udvalgets indstillinger

- Et enigt udvalg indstiller på denne baggrund og med forventning om, at Naalakkersuisut imødekommer udvalgets opfordring til fremsættelse af ændringsforslag som nævnt i nedenstående, lovforslaget med det af Naalakkersuisut fremsatte ændringsforslag til vedtagelse.
- Et enigt udvalg opfordrer til, at Naalakkersuisut fremsætter ændringsforslag, således at ikrafttrædelsesdatoen ændres til den 1. januar 2025, jf. § 31, stk. 1, og således at kapitel 4 først finder anvendelse fra den 1. juli 2025 for arbejdsgivere i den private sektor med op til 100 ansatte, jf. § 31, stk. 3.

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

Anders Olsen
Formand

Hans Enoksen

Harald Bianco

Asii Chemnitz Narup

Kuno Fencker