

Bemærkninger til forslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

Forslaget er udarbejdet på baggrund af 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, punkt 35 under EM 2022.

Forslaget bygger på, at det skal være sikkert og trygt for alle at foretage en indberetning af overtrædelser af den gældende lovgivning. En arbejdstager skal ikke være tilbageholdende eller frygte for repressalier i sine overvejelser om, hvorvidt vedkommende skal foretage en indberetning.

Under udvalgsbehandlingen i Lovudvalget blev Naalakkersuisut opfordret til at tage udgangspunkt i EU-direktivet 2019/1937 af 23. oktober 2019 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten og den danske lov nr. 1436 af 29. juni 2021 om beskyttelse af whistleblowere, samt at drage inspiration fra den færøske og islandske lovgivning på området. Ydermere har Naalakkersuisut forholdt sig til den interne ordening, der allerede er gældende for Grønlands Selvstyre, og har taget erfaringer med herfra, herunder nogle af de kritikpunkter der har været af denne ordening.

Lovudvalget opfordrede på EM 2022 Naalakkersuisut til at gå i dialog med Grønlands Sprog-nævn om oversættelsen af udtrykket whistleblower. På den baggrund har Naalakkersuisut kontaktet Grønlands Sprognævn, og sprognævnet har besluttet at godkende, at whistleblower oversættes til pasinapiluttumik kalerriisoq, whistleblowing oversættes til pasinapiluttumik kalerriineq og whistleblowerordening oversættes til pasinapiluttoqarneranik kalerriisoqarsinnaatitsineq. Disse betegnelser anvendes herefter i dette lovforslag.

Naalakkersuisut har i forbindelse med lovarbejdet konsulteret Transparency International Greenland (TIG).

Forslaget har 3 overordnede formål. Det første er at opstille fælles rammer for at foretage indberetninger til en whistleblowerordening, uanset om man arbejder på en privat eller offentlig arbejdsplads. Det andet formål er, at der skal gælde en udvidet bevisbyrderegel for arbejdsgivere der afskediger, forflytter eller ændrer i arbejdsopgaver for en person, der har foretaget en indberetning til en whistleblowerordening. Slutteligt skal forslaget sørge for at en person, der

foretager en indberetning og efterfølgende er udsat for repressalier, som kan henføres til indberetningen, modtager en passende kompensation, 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 og afgøres af en ekstern part udenfor virksomhedens armslængde. Virksomheder kan gå sammen om at lave en fælles indberetningsportal med henblik på at reducere omkostningerne. Hertil kan alle private virksomheder oprette en intern whistleblowerordning, der administreres og afgøres af en person eller afdeling i virksomheden. Intentionen med interne whistleblowerordninger er, at virksomheder kan have en interesse i at tage whistleblowerindberetninger i opløbet.

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

2. Hovedpunkter i forslaget

Forslaget fastsætter, at inatsisartutloven finder anvendelse på indberetninger, der vedrører alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold. Inatsisartutloven kan anvendes både i situationer, hvor der er foretaget indberetninger til interne og eksterne ordninger, samt i situationer hvor en whistleblower har offentliggjort oplysninger for offentligheden.

Alle offentlige arbejdsgivere og private arbejdsgivere med mere end 30 ansatte skal etablere en whistleblowerordning.

Som udgangspunkt skal de, som omfattes af pligten til at oprette en whistleblowerordning, indgå en aftale med en ekstern tredjepart om varetagelse af de opgaver, der er forbundet med ordningen.

Herudover kan private virksomheder etablere en intern whistleblowerordning.

Arbejdsgiverne skal både for interne og eksterne ordninger sørge for, at de ansatte bliver orienteret om, hvordan de kan indberette til whistleblowerordningen, ligesom arbejdsgiveren og en eventuel tredjepart skal sikre, at identiteten af whistlebloweren garanteres hemmeligholdt. Private virksomheder i koncern-strukturer kan anvende den samme fælles ordning. Private virksomheder kan dele ressourcer med andre private virksomheder med hensyn til etablering og drift af interne whisteleblowerordninger.

Alle private virksomheder - uanset antallet af ansatte - kan oprette en whistleblowerordning, der håndteres internt i virksomheden af en afdeling eller person. Idéen med en intern whistleblowerordning er, at virksomheder skal have mulighed for at lave en ordning, der nemt og hurtigt behandler sager, og eventuelt tager sagerne i opløbet, før de udvikler sig negativt.

I forbindelse med whistleblowerordningerne er der fastsat særlige fristregler, der foreskriver sagsbehandlingsfristerne i whistleblowersager. Fristreglerne er 7 dage for kvittering for modtagelse af indberetning, og 3 måneder til behandling af sagen. Hvis disse ikke efterleves, kan en whistleblower påklage dette til Naalakkersuisut. Vurderer Naalakkersuisut, at overskridelsen ikke udelukkende er begrundet i sagens karakter og indhold, kan Naalakkersuisut udpege en anden og ekstern 3. part som ansvarlig for sagens behandling. Udgifterne til sagens behandling afholdes af arbejdsgiveren. Er arbejdsgiveren under betalingsstandsning eller af anden grund ude af stand til at betale udgifterne, afholdes disse af Landskassen.

Forslaget indeholder en udvidet bevisbyrde-regel for arbejdsgivere, der har afskediget, forflyttet eller væsentligt ændret arbejdsopgaver for en person, der har foretaget en whistleblowerindberetning. Det vil sige, at arbejdsgiveren skal have en særlig god grund for at afskedige, forflytte eller væsentligt ændre arbejdsopgaverne for en whistleblower, da det ellers antages, at sådanne skridt skyldes whistleblowerindberetningen.

I de tilfælde, hvor en whistleblower afskediges eller udsættes for repressalier grundet vedkommendes whistleblowerindberetning, kan det være forbundet med betydelig vanskelighed for arbejdstageren at finde ny beskæftigelse inden for sit lokalsamfund eller inden for den samme begrænsede virksomhedsbranche. Derfor lægges der op til en mærkbar stor kompensation for whistleblowere, der udsættes for repressalier, som bevisligt kan føres tilbage til deres whistleblowerindberetning. Med landets mange små arbejdspladser vil det således i mange tilfælde være svært at sikre en whistleblowers anonymitet. Det kan derfor ikke udelukkes, at en whistleblower først på arbejdspladsen, dernæst i lokalmiljøet eller i værste fald i hele landet vil blive udsat for negative konsekvenser. I alvorlige tilfælde kan whistlebloweren måske blive nødt til at flytte sig og sin familie væk fra sit bosted.

I forslaget er der indsat bestemmelser, der skal håndtere beskyttelsen af whistleblowerens identitet. Disse regler er dog ikke, og kan ikke være, en garanti for sikring af anonymiteten.

Der er i inatsisartutloven indarbejdet en adgang for Naalakkersuisut til at modtage statistik vedrørende eksterne whistleblowersager. Dette skal anvendes med henblik på at sikre data om inatsisartutlovens anvendelse, som kan indgå ved vurdering af behovet for justeringer og optimeringer.

3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Det skønnes, at de økonomiske konsekvenser for forslaget vil være i omegnen af 1 mio. kroner per år for Grønland Selvstyre. Dette i forbindelse med at inatsisartutloven pålægger Grønlands Selvstyre at indgå aftale med en ekstern part. Der er i tallet taget udgangspunkt i anslået 10-15 indberetninger om året, samt tilsyn og håndtering af sager fra virksomheder, hvor en whistleblowerordning ikke efterlever inatsisartutlovens tidsfrister. Dette skøn er behæftet med væsentlig usikkerhed, idet det er forbundet med betydelig vanskelighed at forudse, hvor mange nye indberetninger inatsisartutloven vil give anledning til i fh.t. niveauet i dag. Derudover vil der i forbindelse med inatsisartutlovens indførelse være en engangsudgift på cirka 100.000 kroner forbundet med en oplysningskampagne, med henblik på at oplyse virksomhederne om deres pligter, og befolkningen om deres rettigheder.

Tilsvarende skønnes forslaget at medføre en merudgift for hver kommune på ikke over 300.000 kr. om året, med udgangspunkt i at der er cirka 4.000 ansatte i Grønlands Selvstyre, hvor der estimeres 10-15 sager om året, og med 6.000 ansatte i de 5 kommuner, må der forventes cirka 15-22,5 sager 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 en nettostyret virksomhed m.v. allerede har indgået en aftale med ekstern 3. part, 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.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

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 3. part, som kan håndtere indberetningerne ifølge inatsisartutloven. De økonomiske konsekvenser afhænger således også af, om der foretages indberetninger, og om hvorvidt en ekstern 3. part 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 kroner og en ekstern ressource time 2.000 kroner. Desuden lægges til grund, at der skal anvendes anslået 45 interne timer til implementering af inatsisartutloven, og at en whistleblowersag tager gennemsnitligt 5 timer at behandle for en ekstern 3. part. Endelig lægges til grund, at der i alt vil være 25-30 årlige rapporter på

tværs af den private sektor, baseret på at den private andel af arbejdsmarkedet er cirka samme størrelse som kommunerne og selvstyret tilsammen.

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

5. Konsekvenser for miljø, natur og folkesundhed

Der forventes ingen konsekvenser for miljø og natur og folkesundhed.

6. Konsekvenser for borgerne

Forslaget forventes at have en positiv effekt for arbejdstageres trivsel og tryghed.

Forslaget forventes at have en positiv indflydelse på ligestillingsområdet, da whistleblowerordningen kan medføre en øget indberetning af diskrimination m.v.

I øvrigt forventes ingen andre konsekvenser.

7. Andre væsentlige konsekvenser

Forslaget anses ikke for at have andre væsentlige konsekvenser.

8. Høring af myndigheder og organisationer m.v.

Forslaget har i perioden 1. juni 2023 til 30. juni 2023 været i høring hos:

Formandens Department, Departement for Råstoffer og Justitsområdet, Departement for Udenrigsanliggender, Erhverv og Handel, Departement for Fiskeri og Fangst, Departement for Sociale Anliggender og Arbejdsmarked, Departement for Uddannelse, Kultur, Idræt og Kirke, Departement for Sundhed, Departement for Landbrug, Selvforsyning, Energi og Miljø, Departement for Boliger og Infrastruktur, Departement for Børn, Unge og Familier, SIK, BDO, Deloitte, BK Revision, EY Grønland, PWC Grønland, Grønlandske Advokater, Grønlands Revision, GE, Grønlands Erhverv, GrønlandsBANKEN, BankNordik, SISA, NUSUKA, Avannaata Kommunia, Kommuneqarfik Sermersooq, Kommune Qeqertalik, Qeqqata Kommunia, Kommune Kujalleq, Kalaallit Nunaata Radioa (KNR), Sermitsiaq AG, Rådet For Menneskerettigheder, Transparency International Greenland, Politidirektøren i Grønland, Det Grønlandske Kriminalpræventive Råd, Ligestillingsrådet i Grønland, IMAK, ASG, PPK, AK (Atorfillit Kattuffiat), Royal Greenland A/S, Royal Arctic Line A/S, KNI A/S, Great Greenland A/S, Visit Greenland A/S, INI A/S, Tusass A/S, Air Greenland A/S, Greenland Holding A/S, Illuut A/S, Greenland Oil Spill Response A/S, Sikuki Nuuk Harbour, Kalaallit Airports A/S, NUNAOIL A/S, Nukissiorfiit, Mittarfeqarfiit, Asiaq, Qeqertalik Business Council A/S,

Blue Water Shipping, Arbejdstilsynet i Grønland, Nunatsinni Advokatit - Grønlandske Advokater.

Forslaget har derudover været tilgængeligt på høringsportalen i samme periode.

Der var ved udløbet af høringsfristen modtaget hørings svar fra følgende høringsparter: Departementet for Fiskeri og Fangst, SISA Pension, Kalaallit Airports Holdning A/S, Formandens Departement, Kommunqarfik Sermersooq, Ilisimatusarfik, Rigspolitiet, INI, ASG, Departementet for Børn, Unge og Familier, Departementet for Udenrigsanliggender, Erhverv og Handel, Grønlands Erhverv (GE), IMAK, Departementet for Boliger og Infrastruktur, Transparency International Greenland (TIG), Digitaliseringsstyrelsen.

Hørings svar fremgår af vedlagte bilag.

Bemærkninger til forslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Det foreslås i stk. 1, at inatsisartutloven finder anvendelse på indberetninger, som vedrører alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold.

Kriteriet ”alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold” angiver, at der som udgangspunkt skal være tale om forhold, hvis afdækning er i offentlighedens interesse.

Det vil i det enkelte tilfælde afhænge af en konkret vurdering, om indberetningen kan anses for at angå en alvorlig lovovertrædelse eller et alvorligt forhold i øvrigt. Der er tale om et objektive kriterium, hvor det i sidste instans vil være op til domstolene at vurdere, om en indberetning falder inden for eller uden for inatsisartutlovens anvendelsesområde. Inden for anvendelsesområdet vil i almindelighed falde oplysninger om kriminelle forhold, herunder overtrædelser af eventuelle tavshedspligter, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri og bestikkelse.

Også grove eller gentagne overtrædelser af lovgivning, herunder lovgivning om magtanvendelse, sagsbehandlingsloven, offentlighedsloven samt efter omstændighederne f.eks. lovgivning, som har til formål at sikre folkesundheden, sikkerhed i transportsektoren eller beskyttelse af natur og miljø m.v., er omfattet.

I den offentlige sektor vil grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper, herunder undersøgelsesprincippet, krav om saglighed, magtfordrejningsgrundsætningen og proportionalitet være omfattet. Det samme vil være tilfældet ved bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere.

Indberetninger om whistleblowerens eget ansættelsesforhold vil som udgangspunkt falde uden for inatsisartutlovens anvendelsesområde, medmindre en sådan indberetning vedrører en alvorlig lovovertrædelse eller et i øvrigt alvorligt forhold. Omfattet er bl.a. tilfælde af seksuel chikane eller andre grove person- relaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. grov chikane.

Seksuel chikane skal forstås i overensstemmelse med definitionerne i inatsisartutlov af 29. november om ligestilling af mænd og kvinder § 4, stk. 2. Samtidig med fremsættelsen af dette forslag fremsætter Naalakkersuisut også et forslag til Inatsisartutlov om ligestilling og om anti-diskrimination (EM 2023/17), som bl.a. vil medføre en ophævelse af den gældende ligestillingslov. Desuden opdateres definitionerne af seksuel chikane således, at den omfatter enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med

det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. Bestemmelsen definerer ingen nedre grænse for, hvornår en seksuel adfærd objektivt set bliver til seksuel chikane. Opfattelsen af, hvad der er ”uønsket seksuel adfærd”, afgøres konkret og afhænger således af den krænkedes persons egne grænser, som igen vil være forskellig fra person til person. Der stilles dog krav om, at der skal være tale om en handling (adfærd), og at denne opleves som uønsket. Indberetninger om enhver form for seksuel chikane i overensstemmelse med denne definition vil være omfattet af inatsisartutlovens materielle anvendelsesområde.

Enhver anden form for chikane, f.eks. chikane på grund af race, politisk eller religiøst tilhørsforhold m.v., vil være omfattet af inatsisartutlovens anvendelsesområde, forudsat at der er tale om grov chikane. Hvorvidt der er tale om grov chikane, vil således bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, idet det dog bemærkes, at de ovenfor nævnte eksempler på chikane i almindelighed vil være at betragte som grov chikane.

Det beror på en konkret vurdering, hvornår en overtrædelse har en sådan karakter, at den vil være omfattet af anvendelsesområdet. Overtrædelser af bagatelagtig karakter er ikke omfattet, ligesom overtrædelser af accessoriske bestemmelser, herunder dokumentationspligter eller underretningspligter, som udgangspunkt vil falde uden for anvendelsesområdet.

Oplysninger om øvrige forhold, herunder oplysninger om overtrædelser af interne retningslinjer af mindre alvorlig karakter, herunder regler om sygefravær, alkohol, påklædning, privat brug af kontorartikler m.v., og oplysninger om andre personalerelaterede konflikter på arbejdspladsen, vil som udgangspunkt ikke være at anse som grove overtrædelser og vil dermed ikke være omfattet af inatsisartutlovens anvendelsesområde. Sådanne oplysninger vil i overensstemmelse med gældende regler og retningslinjer kunne indgives til nærmeste leder, personale-/HR-afdeling eller en tillidsrepræsentant.

Uden for det foreslåede anvendelsesområde vil således som det klare udgangspunkt falde indberetninger om konflikter mellem 2 eller flere medarbejdere og indberetninger om personers eget ansættelsesforhold i øvrigt, jf. dog ovenfor om tilfælde af seksuel chikane og grov chikane.

Konkrete tvister mellem medarbejdere m.v. håndteres som det klare udgangspunkt på arbejdspladsen eller i det fagretlige system. Der kan dog være særlige tilfælde, hvor selv mindre samarbejdsvanskeligheder konkret kan indebære risici for skade på menneskers liv eller helbred eller i øvrigt indebærer en reel risiko for væsentlig skadevirkning. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis kritiske funktioner og processer, herunder i sundheds-, eller transportsektoren, forringes som følge af personlige konflikter.

Der kan eksempelvis tænkes på en situation, hvor selv mindre personkonflikter mellem kritisk frontlinjepersonel og/eller personer, hvis funktion indebærer ansvar for menneskers liv og helbred m.v., f.eks. befordringsansvarlige og sundhedspersonale, kan medføre, at der konkret er en forhøjet risiko for alvorlige skadevirkninger. Sådanne forhold vil også anses for at udgøre alvorlige forhold i inatsisartutlovens forstand.

Øvrige ansættelsesretlige forhold, herunder konflikter, der falder inden for det fagretlige system, falder således som det klare udgangspunkt uden for inatsisartutlovens materielle anvendelsesområde.

Det bemærkes i øvrigt, at det skal være muligt at indberette om forhold, der ligger forud for inatsisartutlovens ikrafttræden, og at sådanne indberetninger ikke kan afvises, hvis de i øvrigt falder inden for inatsisartutlovens anvendelsesområde. Det forhold, at en indberetning, der vedrører forhold, der ligger forud for inatsisartutlovens ikrafttræden, vil dog efter omstændighederne kunne få indflydelse på, hvilke tiltag der vil udgøre tilstrækkelig opfølgning på indberetningen.

Hvis en modtaget indberetning falder uden for det ovenfor angivne anvendelsesområde, vil whistleblowerenheden ikke have pligt til at foretage yderligere i anledning af indberetningen. Afsenderen vil som følge heraf ikke være berettiget til beskyttelse efter inatsisartutloven.

Interne whistleblowerenheder i den private sektor kan vælge at gøre afsenderen af indberetningen opmærksom på, at indberetningen ikke vurderes at falde inden for anvendelsesområdet, og eventuelt på hvor de indberettede oplysninger kan behandles, f.eks. ved at rette henvendelse til personale-/HR-afdeling eller en tillidsrepræsentant m.v.

Det foreslås i stk. 2, at inatsisartutloven ikke finder anvendelse på indberetninger om overtrædelser af udbudsreglerne vedrørende forsvars- eller sikkerhedsmæssige aspekter, medmindre indberetningerne er omfattet af de i stk. 1 nævnte tilfælde.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til stk. 1 ovenfor, om retsvirkningen af, at en indberetning falder uden for inatsisartutlovens materielle anvendelsesområde.

Det foreslås i stk. 3, nr. 1, at inatsisartutloven ikke finder anvendelse på oplysninger, som er omfattet af advokaters tavshedspligt i henhold til retsplejelovens § 81.

Det foreslås endvidere i stk. 3, nr. 2, at inatsisartutloven ikke finder anvendelse på oplysninger, som i henhold til landstingsforordning om patienters retsstilling § 23 er omfattet af sundhedspersoners tavshedspligt.

Det følger af landstingsforordning patienters retsstilling § 23, stk. 1, at en patient har krav på, at sundhedspersoner iagttager tavshed om, hvad de under udøvelsen af deres erhverv erfarer eller får formodning om angående helbredsforhold og andre fortrolige oplysninger, jf. dog reglerne i landstingsforordning om patienters retsstilling.

Det foreslås i stk. 3, nr. 3, at inatsisartutloven ikke finder anvendelse på oplysninger om rettens rådslagning og afstemning, som er omfattet af tavshedspligt. Den foreslåede undtagelse omfatter enhver oplysning om rettens rådslagning og afstemning, der er underlagt tavshedspligt, inden for såvel den civile retspleje som kriminalretsplejen.

Det foreslås i stk. 3, nr. 4, at inatsisartutloven ikke finder anvendelse på sager inden for kriminalretsplejen.

Med begrebet »sager inden for kriminalretsplejen« forstår alle sager vedrørende gennemførelse af foranstaltningsretlige retsfølger, herunder også de sager, der efter særlig hjemmel behandles af andre forvaltningsmyndigheder end politi og anklagemyndighed, f.eks. sager inden for skatte- og afgiftslovgivningen, hvor der er hjemmel til administrativt at udstede bødeforelæg. Omfattet af bestemmelsen er således bl.a. sager vedrørende politiets efterforskning af lovovertrædelser og anklagemyndighedens udøvelse af funktioner i forbindelse med en kriminalsags behandling ved domstolene.

Til § 2

Det foreslås i § 2, at særlige regler om indberetning af overtrædelser, der er fastsat i medfør af sektorspecifikke regler, fortsat finder anvendelse. Det foreslås endvidere, at reglerne i denne inatsisartutlov supplerer de i 1. pkt. nævnte regler i det omfang, et forhold ikke der er ufravigeligt reguleret.

Bestemmelsen indebærer, at særlige sektorspecifikke regler om beskyttelse af whistleblowere fortsat opretholdes, og at inatsisartutloven finder anvendelse på alle forhold, der ikke er reguleret i henhold til disse sektorspecifikke regler.

Det indebærer bl.a., at arbejdsgivere med færre end 30 ansatte, der allerede som følge af sektorspecifikke regler, f.eks. på det finansielle område, er underlagt en forpligtelse til at etablere

en whistleblowerordning, fortsat skal have en whistleblowerordning, selv om forpligtelsen i medfør af denne inatsisartutlov alene omfatter arbejdsgivere med 30 ansatte eller flere.

Det indebærer endvidere, at eventuelle krav om mulighed for anonym indberetning m.v. i sådanne sektorspecifikke ordninger fortsat skal opretholdes.

Det indebærer desuden, at de eksisterende sektorspecifikke ordninger skal leve op til reglerne for henholdsvis interne og eksterne whistleblowerordninger i nærværende forslag, herunder i forhold til krav til sagsbehandlingen, i det omfang, de ikke i medfør af den sektorspecifikke lovgivning allerede er underlagt strengere krav. Dette gælder for alle arbejdsgivere med eksisterende sektorspecifikke whistleblowerordninger og uafhængigt af, om den pågældende arbejdsgiver efter de relevante sektorspecifikke regler er underlagt en anden tærskel for antal ansatte for at være forpligtet til at etablere en whistleblowerordning end tærsklen på de 30 ansatte, som er fastsat i medfør af denne lov.

Til § 3

Det foreslås i stk. 1, nr. 1, litra a, at definere ”overtrædelser” som handlinger, der udgør en alvorlig lovovertrædelse eller et i øvrigt alvorligt forhold, jf. § 1, stk. 1.

Det foreslås i stk. 1, nr. 1, litra b, desuden at definere ”overtrædelser” som handlinger eller undladelser, der gør det muligt at omgå formålet med de regler, som henhører under inatsisartutlovens anvendelsesområde, jf. § 1, stk. 1.

Det foreslås i stk. 1, nr. 2, at definere ”oplysninger om overtrædelser” som enhver oplysning, herunder rimelig mistanke, om faktiske eller potentielle overtrædelser, som har fundet sted eller med stor sandsynlighed vil finde sted i den organisation, hvor whistlebloweren arbejder eller har arbejdet, eller i en anden organisation, som whistlebloweren er eller var i kontakt med via sit arbejde, samt om forsøg på at skjule sådanne overtrædelser.

Det foreslås i stk. 1, nr. 3, at definere ”indberetning” som mundtlig eller skriftlig meddelelse af oplysninger om overtrædelser.

Det foreslås i stk. 1, nr. 4, at definere ”intern indberetning” som mundtlig eller skriftlig meddelelse af oplysninger om overtrædelser til en intern whistleblowerordning i den private sektor. Ved intern whistleblowerordning forstås en ordning, hvor modtagerne af indberetningen er medarbejdere ved den virksomhed m.v., som indberetningen vedrører.

Det foreslås i stk. 1, nr. 5, at definere ”ekstern indberetning” som mundtlig eller skriftlig meddelelse af oplysninger om overtrædelser til en ekstern whistleblowerordning. Ved ekstern whistleblowerordning forstås en ordning, hvor modtagerne af indberetningen ikke er medarbejdere ved den virksomhed, forvaltning m.v., som indberetningen vedrører.

Det foreslås i stk. 1, nr. 6, at definere ”offentliggørelse” som det forhold, at oplysninger om overtrædelser gøres offentligt tilgængelige. Med definitionen sigtes der navnlig til det forhold, at der via nyhedspressen, sociale medier eller lignende platforme offentliggøres oplysninger om overtrædelser.

Det foreslås i stk. 1, nr. 7, at definere ”whistleblower” som en fysisk person, der foretager indberetning eller offentliggørelse af oplysninger om overtrædelser, eller øvrige alvorlige forhold, som personen har fået adgang til i forbindelse med vedkommendes arbejdsrelaterede aktiviteter. Bestemmelsen tager sigte på følgende persongrupper: arbejdstagere, selvstændige erhvervsdrivende, aktionærer, medlemmer af direktionen, bestyrelsen, tilsynsrådet eller det tilsvarende ledelsesorgan i en virksomhed, frivillige, lønnede eller ulønnede praktikanter, personer, som arbejder under tilsyn og ledelse af kontrahenter, underleverandører og leverandører, personer, der foretager indberetning eller offentliggørelse af oplysninger, som vedkommende har skaffet sig adgang til i et arbejdsmæssigt forhold, som siden er ophørt, personer, hvis arbejdsmæssige forhold endnu ikke er påbegyndt, der indberetter oplysninger om overtrædelser, eller øvrige alvorlige forhold, som vedkommende har fået adgang til i løbet af ansættelsesprocessen eller andre før kontraktuelle forhandlinger. Whistleblower definitionen afhænger ikke af om man har skaffet sig adgang til informationerne, eller om de er fremkommet til personen uden en forudgående aktiv indsats.

Whistleblower definitionen afhænger ikke af om man har skaffet sig adgang til informationerne, eller om de er fremkommet til personen uden en forudgående aktiv indsats.

Det foreslås i stk. 1, nr. 8, at definere ”formidler” som en fysisk person, der bistår en whistleblower med indberetningsprocessen i en arbejdsrelateret sammenhæng, og hvis bistand bør være fortrolig.

Det foreslås i stk. 1, nr. 9, at definere ”arbejdsrelateret sammenhæng” som nuværende eller tidligere arbejdsaktiviteter i den private eller offentlige sektor, uanset disse aktiviteters art, hvor personer skaffer sig adgang til oplysninger om overtrædelser, og hvor disse personer kunne risikere at blive udsat for repressalier, hvis de indberettede sådanne oplysninger.

Det foreslås i stk. 1, nr. 10, at definere ”berørt person” som en fysisk eller juridisk person, der i indberetningen eller offentliggørelsen angives som en person, til hvem overtrædelser kan

henregnes, eller som nævnte person har tilknytning til. Den berørte person er hovedsageligt den, som whistleblowerens indberetning omhandler. Den berørte person kan også være den, som har tilknytning til den person, som whistleblowerens indberetning omhandler, herunder denne persons ægtefælle.

Det foreslås i stk. 1, nr. 11, at definere ”repressalier” som enhver direkte eller indirekte handling eller undladelse, som finder sted i en arbejdsrelateret sammenhæng, er en følge af intern eller ekstern indberetning eller af offentliggørelse og forårsager eller kan forårsage whistlebloweren uberettiget skade.

Det foreslås i stk. 1, nr. 12, at definere ”opfølgning” som ethvert tiltag truffet af modtageren af en indberetning til at vurdere rigtigheden af de påstande, der fremsættes i indberetningen, og, hvor det er relevant, til at imødegå den indberettede overtrædelse, herunder via tiltag såsom en intern undersøgelse, en efterforskning, retsforfølgning, et søgsmål til tilbagesøgning af midler eller sagsafslutning.

Det foreslås i stk. 1, nr. 13, at definere ”feedback” som meddelelse til whistlebloweren af oplysninger om opfølgning og om begrundelsen for en sådan opfølgning.

Det foreslås i stk. 1, nr. 14, at definere ”den offentlige sektor” som alle juridiske enheder, som er omfattet af lov om sagsbehandling i den offentlige forvaltning § 1, stk. 1. Det fremgår af lov om sagsbehandling i den offentlige forvaltning § 1, stk. 1, at loven gælder for alle dele af den offentlige forvaltning. Enhver juridisk enhed, der er omfattet af sagsbehandling i den offentlige forvaltning § 1, stk. 1, er således omfattet af den offentlige sektor efter denne lov. Den offentlige sektor omfatter endvidere Inatsisartut og hertil hørende institutioner. Rigsmyndighederne i Grønland inkl. domstolene er ikke omfattet af loven, men det er muligt for justitsministeriet at sætte den danske lov i kraft for disse myndigheder.

Til den offentlige sektor hører også de nettostyrede virksomheder såsom Nukissiorfiit, Mittarfeqarfiit og Asiaq.

Det foreslås i stk. 1, nr. 15 at definere ”den private sektor” som enhver anden juridisk enhed, som ikke er omfattet af loven om sagsbehandling i den offentlige forvaltning § 1, stk. 1, og som ikke hører under Inatsisartut, og hertil hørende institutioner eller de danske statslige institutioner i Grønland, deriblandt domstolene.

Til § 4

Det foreslås i § 4, at inatsisartutloven ikke ved aftale kan fraviges til skade for whistlebloweren eller berørte personer, og skaber derved en præceptiv regel. Den foreslåede bestemmelse i forslaget § 4 regulerer forholdet til anden aftale.

Bestemmelsen indebærer, at whistlebloweren eller den eller de berørte personer ikke gyldigt kan give afkald på de rettigheder, der tilkommer dem i medfør af inatsisartutloven.

Eksempelvis vil en klausul i en ansættelseskontrakt, der helt eller delvist fratager den ansatte den beskyttelse, som følger af inatsisartutloven, være ugyldig. Bestemmelsen er derimod ikke til hinder for, at whistlebloweren eller den berørte person ved aftale tillægges rettigheder, der stiller disse bedre end inatsisartutlovens regler, så længe disse rettigheder ikke går ud over de rettigheder, der tilkommer henholdsvis whistlebloweren eller de berørte personer i henhold til inatsisartutloven.

Til § 5

Det følger af den foreslåede bestemmelse i stk. 1, nr. 1, at inatsisartutloven finder anvendelse for en whistleblower, der foretager indberetning til en intern whistleblowerordning i overensstemmelse med kapitel 3. En whistleblower, der foretager indberetning til en intern whistleblowerordning, jf. kapitel 3, opfylder således en af betingelserne for at opnå beskyttelse efter inatsisartutloven.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i stk. 1, nr. 2, at inatsisartutloven finder anvendelse for en whistleblower, der foretager indberetning til en ekstern whistleblowerordning i overensstemmelse med kapitel 4. En whistleblower, der foretager indberetning til en ekstern whistleblowerordning, jf. kapitel 4, opfylder således en af betingelserne for at opnå beskyttelse efter inatsisartutloven.

Efter det foreslåede stk. 2, nr. 1, finder inatsisartutloven anvendelse ved offentliggørelse foretaget af en whistleblower, når whistlebloweren først har foretaget intern og ekstern indberetning eller direkte ekstern indberetning i overensstemmelse med kapitel 3 og 4, uden at den relevante whistleblowerenhed har truffet passende tiltag som reaktion på indberetningen inden for den frist, der er fastsat i § 12, stk. 2, nr. 3, og § 18, stk. 2, nr. 3.

Efter nr. 1 kan offentliggørelse således være berettiget, hvis whistlebloweren ikke inden for 3-måneders fristen, eller inden for 6-måneders fristen i behørigt begrundede tilfælde for så vidt angår den eksterne whistleblowerordning, modtager en orientering fra whistleblowerenheden om, hvordan enheden har fulgt op på indberetningen. Offentliggørelse kan endvidere være berettiget i de tilfælde, hvor whistleblowerenheden ikke har foretaget en passende undersøgelse

af indberetningen eller i øvrigt ikke har truffet et passende tiltag i anledning af indberetningen.

I de tilfælde, hvor der er foretaget indberetning til både en intern og en ekstern whistleblowerordning, er det en forudsætning for opnåelse af beskyttelse ved offentliggørelse efter stk. 2, nr. 1, at begge whistleblowerenheder har undladt at træffe passende tiltag som reaktion på indberetningen inden for den fastsatte frist.

Hvorvidt der er tale om et passende tiltag i anledning af indberetningen, afgøres ud fra en konkret vurdering af omstændighederne i den enkelte sag. Passende tiltag skal forstås i overensstemmelse med de krav om omhyggelig opfølgning, der stilles efter § 12, stk. 2, nr. 2, og § 18, stk. 2, nr. 2. I vurderingen kan således indgå oplysninger om overtrædelsens karakter og grovhed. Hensigtsmæssigheden af opfølgningen vil således afhænge af omstændighederne i hvert enkelt tilfælde og af arten af den pågældende overtrædelse. Afgørelse herom træffes i sidste ende af domstolene. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til § 12, stk. 2, nr. 2, og § 18, stk. 2, nr. 2, for nærmere om, hvad der forstås ved omhyggelig opfølgning.

Efter det foreslåede stk. 2, nr. 2, finder inatsisartutloven anvendelse ved offentliggørelse foretaget af en whistleblower, når whistlebloweren har rimelig grund til at antage, at overtrædelsen kan udgøre en overhængende eller åbenbar fare for offentlighedens interesser. Det kan f.eks. være tilfældet, hvor der er tale om en nødsituation eller risiko for uoprettelig skade.

Fare for offentlighedens interesser kan f.eks. omfatte de tilfælde, hvor overtrædelsen indebærer en fare for enkeltpersoners liv og sikkerhed. Det kan også være de tilfælde, hvor der er en fare for miljøskade, som kan medføre en risiko for, at menneskers sundhed påvirkes negativt. Kriteriet ”overhængende fare” indebærer, at der skal foreligge en reel og konkret risiko for, at eventuel skade vil indtræde i en nær fremtid. Kriteriet ”åbenbar fare” indebærer, at der skal foreligge en reel og konkret risiko for, at en ikke-uvæsentlig skade vil indtræde.

Efter det foreslåede stk. 2, nr. 3, finder inatsisartutloven anvendelse ved offentliggørelse foretaget af en whistleblower, når whistlebloweren har rimelig grund til at antage, at der i tilfælde af indberetning til en ekstern whistleblowerordning er risiko for repressalier, eller der på grund af sagens konkrete omstændigheder er ringe udsigt til, at overtrædelsen vil blive imødegået effektivt.

En offentliggørelse kan være berettiget efter det foreslåede nr. 3 i de tilfælde, hvor der er ringe udsigt til, at overtrædelsen kan imødegås effektivt på grund af sagens særlige omstændigheder, herunder de tilfælde, hvor bevismateriale kan blive skjult eller ødelagt, eller hvor

der kan være en hemmelig samordning mellem en myndighed og den person, der har begået overtrædelsen, eller er involveret i overtrædelsen.

Efter det foreslåede stk. 2 gælder inatsisartutlovens beskyttelse således tillige ved offentliggørelse af oplysninger under forudsætning af, at whistlebloweren, der foretager en offentliggørelse, opfylder et af kriterierne i bestemmelsens nr. 1-3.

Til § 6

Det fremgår af den foreslåede bestemmelse, at inatsisartutlovens beskyttelse kun gælder, hvis whistlebloweren havde rimelig grund til at antage, at de indberettede eller offentliggjorte oplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen eller offentliggørelsen, og at oplysningerne henhørte under inatsisartutlovens anvendelsesområde, jf. § 1, stk. 1.

Efter den foreslåede bestemmelse er det en forudsætning for at opnå inatsisartutlovens beskyttelse, at whistlebloweren havde rimelig grund til at antage, at de indberettede eller offentliggjorte oplysninger om overtrædelser var korrekte på tidspunktet for indberetningen eller offentliggørelsen. Det er således en forudsætning for opnåelse af beskyttelse, at whistlebloweren er i god tro om oplysningernes rigtighed, og at god tro forelå på tidspunktet for indberetningen. I tilfælde af, at whistlebloweren foretager offentliggørelse, vil god tro skulle foreligge på tidspunktet for offentliggørelsen.

Spørgsmålet om god tro om oplysningernes korrekthed skal vurderes på baggrund af de konkrete omstændigheder, herunder de oplysninger, som den pågældende havde til rådighed på tidspunktet for indberetningen. Hvorvidt whistlebloweren var i god tro, vil således afhænge af en konkret vurdering af sagens samlede omstændigheder.

En person, der i god tro indberetter eller offentliggør ukorrekte oplysninger om overtrædelser, er også omfattet af inatsisartutlovens beskyttelse. Whistleblowerens motiver til at foretage indberetning eller offentliggørelse er som udgangspunkt irrelevante for, om personen er berettiget til beskyttelse.

Personer, der bevidst indberetter eller offentliggør urigtige oplysninger, nyder ikke beskyttelse.

Det er ikke en forudsætning for at opnå beskyttelse, at oplysninger om overtrædelser er ledsaget af et egentligt bevis for overtrædelsen. Oplysninger, der rejser rimelig tvivl eller mistanke om faktiske eller potentielle overtrædelser, er således også omfattet af inatsisartutlovens beskyttelse.

Oplysninger om overtrædelser, som allerede er kendt for offentligheden, og oplysninger om overtrædelser, som er åbenbart grundløse, herunder ubegrundede rygter og sladder, er dog ikke omfattet af inatsisartutlovens beskyttelse.

Til § 7

Efter den foreslåede bestemmelses stk. 1 anses en whistleblower, der opfylder beskyttelsesbetingelserne i §§ 5 og 6, ikke for at have tilsidesat en lovbestemt tavshedspligt og ifalder ikke nogen form for ansvar herfor, forudsat at personen havde rimelig grund til at antage, at indberetningen eller offentliggørelsen af de pågældende oplysninger var nødvendig for at afsløre et forhold omfattet af § 1, stk. 1.

Hvis disse betingelser er opfyldt, må whistlebloweren ikke ifalde ansvar, hverken civilretligt, kriminalretligt, administrativt eller ansættelsesretligt. Det kræver som beskrevet, at whistlebloweren havde rimelig grund til at antage, at indberetning eller offentliggørelse af oplysningerne var nødvendige for at afsløre en overtrædelse.

Den foreslåede ansvarsfritagelse omfatter således ikke oplysninger, som whistlebloweren afslører uden at have en sådan rimelig grund. Brud på tavshedspligt om oplysninger, som ikke er nødvendige for at afsløre en overtrædelse omfattet af forslaget § 1, stk. 1, eller som whistlebloweren ikke havde rimelig grund til at antage var nødvendige, vil således fortsat være undergivet ansvar.

Det foreslås i stk. 2, at en whistleblower, der opfylder beskyttelsesbetingelserne i §§ 5 og 6 ikke ifalder ansvar for at skaffe sig adgang til de oplysninger, som er indberettet eller offentliggjort, forudsat at en sådan anskaffelse ikke udgør en selvstændig kriminel handling.

Dette gælder både i tilfælde, hvor whistleblowere afslører indholdet af dokumenter, som de har lovlig adgang til, og i tilfælde, hvor de tager kopier af sådanne dokumenter eller fjerner dem fra lokalerne i den organisation, hvor de er ansat, i strid med kontraktbestemmelser eller andre bestemmelser, som fastsætter, at de relevante dokumenter tilhører organisationen.

Det kan f.eks. være en situation, hvor en whistleblower erhverver oplysninger ved at tage billeder af organisationens lokaler eller ved at skaffe sig adgang til et sted, som vedkommende normalt ikke har adgang til.

En whistleblower vil dog fortsat kunne ifalde ansvar i de tilfælde, hvor anskaffelsen udgør en selvstændig kriminel handling, f.eks. i form af overtrædelse af kriminallov for Grønland § 94

om bl.a. hacking og uberettiget aflytning eller optagelse af samtaler mellem andre. Sådanne situationer er fortsat underlagt kriminalansvar efter grønlandsk ret.

Der vil endvidere ikke kunne blive tale om ansvarsfritagelse efter den foreslåede stk. 2, når de pågældende oplysninger, som vedkommende skaffer sig adgang til, ikke er nødvendige for den pågældende indberetning.

Til § 8

Efter det foreslåede stk. 1 må en whistleblower ikke udsættes for repressalier, herunder trussel om eller forsøg på repressalier, som følge af, at vedkommende har foretaget en intern eller ekstern indberetning eller en offentliggørelse i overensstemmelse med inatsisartutlovens bestemmelser herom. Whistlebloweren må endvidere ikke hindres eller forsøges hindret i at foretage indberetninger.

Repressalier skal forstås som angivet i § 3, stk. 1, nr. 11.

Omfattet af begrebet kan f.eks. være bl.a. suspension, afskedigelse, degradering eller undladt forfremmelse, overførsel af opgaver, forflytning, lønnedgang, arbejdstidsændringer, nægtelse af uddannelsesaktiviteter, negativ bedømmelse af vedkommendes præstationer eller negativ ansættelsesreference, pålæg eller forvaltning af enhver disciplinær foranstaltning, irettesættelse eller anden sanktion, herunder økonomiske sanktioner, tvang, intimidering, chikane eller udstødelse, diskrimination, ufordelagtig eller uretfærdig behandling, manglende konvertering af en midlertidig ansættelseskontrakt til en tidsbegrænset kontrakt, hvor arbejdstageren havde en berettiget forventning om at få tilbudt varig ansættelse, manglende forlængelse eller afbrydelse før tid af en midlertidig ansættelseskontrakt, skade, herunder på personens omdømme, navnlig på sociale medier, eller økonomisk tab, herunder tab af omsætning og tab af indkomst, sortlistning på grundlag af en sektor- eller branchebaseret uformel eller formel aftale, hvilket kan indebære, at personen ikke i fremtiden kan finde beskæftigelse inden for den pågældende sektor eller branche, afbrydelse før tid eller ophævelse af en vare- eller tjenesteydelseskontrakt, tilbagekaldelse af en licens eller tilladelse, henvisning til psykiater eller læge.

Det betyder, at ikke enhver handling eller undladelse, som er nævnt ovenfor, nødvendigvis vil udgøre en repressalie i inatsisartutlovens forstand. Det er således en forudsætning, at handlingen eller undladelsen forårsager eller vil kunne forårsage whistlebloweren skade. Det er tillige en forudsætning, at handlingen eller undladelsen er en følge af en intern eller ekstern indberetning eller af offentliggørelse.

For ansatte kan repressalier f.eks. bestå i ansættelsesretlige konsekvenser i form af advarsler, degradering, nægtelse af lønforhøjelse, chikane eller afskedigelse.

For selvstændige erhvervsdrivende, der leverer tjenesteydelser, selvstændige kontrahenter, underleverandører og leverandører vil repressalier typisk tage form af f.eks. afbrydelse eller annullering af en kontrakt om ydelser, en licens eller tilladelse, tab af omsætning, tab af indkomst, tvang, intimidering eller chikane, sortlistning eller virksomhedsboycot eller skade på deres omdømme.

For aktionærer og personer i ledende organer kan repressalier f.eks. være af økonomisk karakter eller i form af intimidering eller chikane, sortlistning eller skade på deres omdømme.

For kandidater til job i en organisation, som anskaffer sig oplysninger i forbindelse med ansættelsesproceduren kan repressalier f.eks. være i form af negative ansættelsesreferencer eller sortlistning.

For frivillige og lønnede eller ulønnede praktikanter kan repressalier f.eks. tage form af, at deres tjenester ikke længere anvendes, at de gives negativ ansættelsesreference, eller at deres omdømme eller karrieremuligheder på anden måde skades.

For samtlige persongrupper kan repressalier endvidere tage form af chikanøse søgsmål, dvs. at den pågældende mødes med grundløse sagsanlæg som følge af, at den pågældende har foretaget indberetning eller offentliggørelse efter denne lov.

Der bør foreligge en nær forbindelse mellem indberetningen og den direkte eller indirekte ufordelagtige behandling af whistlebloweren, for at den ufordelagtige behandling kan betragtes som repressalier i inatsisartutlovens forstand. Den brede definition af, hvad der kan udgøre repressalier, bør således ikke forhindre arbejdsgivere m.v. i at træffe ansættelsesrelaterede beslutninger m.v., der ikke er foranlediget af indberetningen eller offentliggørelsen, uanset at den pågældende konkret har foretaget en sådan.

Whistlebloweren kan tilkendes en godtgørelse ved overtrædelse af forbuddet, jf. forslaget § 28, stk. 1, og bemærkningerne hertil.

Efter bestemmelsens 2. pkt. må whistleblowerne endvidere ikke hindres eller forsøges hindret i at foretage indberetninger. Bestemmelsen omfatter bl.a. den situation, hvor en potentiel whistleblower betror sine kolleger eller foresatte, at den pågældende ønsker at indberette oplysninger om overtrædelser omfattet af denne lov, eller f.eks. forhører sig om mulighederne for at foretage indberetning efter denne lov og derefter afskediges m.v., før den pågældende når at

foretage indberetning, hvis det kan godtgøres, at afskedigelsen beroede helt eller delvist på denne adfærd. Whistlebloweren kan tilkendes en godtgørelse ved overtrædelse af forbuddet, jf. forslaget § 28, stk. 1, og bemærkningerne hertil.

Det foreslås i stk. 2, nr. 1, at beskyttelsen mod repressalier efter stk. 1 tillige omfatter formidlere.

Det foreslås i stk. 2, nr. 2, at beskyttelsen mod repressalier efter stk. 1 tillige omfatter 3. parter, der har forbindelse til whistlebloweren, og som risikerer at blive udsat for repressalier i en arbejdsrelateret sammenhæng.

Beskyttelsen mod repressalier omfatter således ikke alene whistlebloweren, men også personer med tilknytning til whistlebloweren. Det kan f.eks. være fagforeningsrepræsentanter, som har bistået whistlebloweren i forbindelse med indberetningen, kolleger og slægtninge, der også er i en arbejdsrelateret forbindelse med whistleblowerens arbejdsgiver eller kunde eller modtager af tjenesteydelser.

Det foreslås i stk. 2, nr. 3, at beskyttelsen mod repressalier efter stk. 1 tillige omfatter virksomheder eller myndigheder, som whistlebloweren ejer, arbejder for, eller på anden måde er forbundet med i en arbejdsrelateret sammenhæng.

Det foreslås i stk. 3, at en whistleblower har ret til at påberåbe sig en indberetning eller offentliggørelse for at søge afvisning af søgsmål, forudsat at whistlebloweren havde rimelig grund til at antage, at indberetningen eller offentliggørelsen var nødvendig for at afsløre en overtrædelse i henhold til § 1, stk. 1.

Bestemmelsen indebærer en beskyttelse af whistlebloweren i det tilfælde, hvor en modpart har anlagt en retssag mod whistlebloweren. I et sådant tilfælde har whistlebloweren ret til at søge afvisning af søgsmålet under henvisning til, at der er tale om en indberetning eller offentliggørelse, som er omfattet af den foreslåede § 5.

Som eksempel på sådanne retssager kan bl.a. nævnes retssager omhandlende injurier, krænkelse af ophavsrettigheder, tilsidesættelse af tavshedspligt, overtrædelse af databeskyttelsesretlige regler, videregivelse af forretningshemmeligheder eller erstatningskrav støttet på privat, offentlig eller kollektiv arbejdsret.

Retten til at søge afvisning af søgsmålet forudsætter imidlertid, at whistlebloweren havde rimelig grund til at antage, at indberetningen eller offentliggørelsen var nødvendig for at afsløre en overtrædelse, som er omfattet af inatsisartutlovens materielle anvendelsesområde, jf. den

foreslåede § 1, stk. 1. Det er således en forudsætning, at whistlebloweren på tidspunktet for indberetningen eller offentliggørelsen var i god tro om, at indberetningen eller offentliggørelsen var nødvendig for at afsløre en overtrædelse omfattet af inatsisartutlovens materielle anvendelsesområde. Hvorvidt whistlebloweren var i god tro herom, afhænger i alle tilfælde af en konkret vurdering af sagens samlede omstændigheder.

Til § 9

Efter det foreslåede stk. 1 kan arbejdspladser i den private sektor etablere en intern whistleblowerordning, hvor arbejdsgiverens arbejdstagere kan indberette oplysninger omfattet af § 1, stk. 1.

Til den private sektor henregnes enhver anden juridisk enhed, som ikke er omfattet af inatsisartutloven om sagsbehandling i den offentlige forvaltning § 1, stk. 1 og som ikke hører under Inatsisartut og danske statslige institutioner i Grønland, deriblandt domstolene.

Det foreslås, at begrebet ”arbejdsgiver” (juridisk enhed) i nærværende forslag skal forstås i overensstemmelse med CVR-lovens definition af begrebet ”juridisk enhed”. Den foreslåede parallelitet medfører således, at enhver arbejdsgiver med eget CVR-nr. der har samme eller flere ansatte, som besluttet af Naalakkersuisut vil være omfattet af muligheden for at oprette en intern whistleblowerordning.

Det bemærkes, at den foreslåede bestemmelse alene giver mulighed for arbejdsgivere til at stille en intern whistleblowerordning til rådighed for arbejdsgiverens arbejdstagere. Det udelukker dog ikke, at arbejdsgiveren kan beslutte at stille whistleblowerordningen til rådighed for andre end arbejdsgiverens arbejdstagere, herunder de øvrige persongrupper. Det kan navnlig være leverandører og underleverandører, frivillige og lønnede eller ulønnede praktikanter, personer, der tidligere har arbejdet for arbejdsgiveren, og som indberetter oplysninger, som vedkommende har skaffet sig adgang til i den periode, hvor vedkommende arbejdede hos arbejdsgiveren, samt personer, hvis arbejdsmæssige forhold endnu ikke er påbegyndt, men som indberetter oplysninger, som vedkommende har skaffet sig adgang til i forbindelse med ansættelsesprocessen eller andre før kontraktuelle forhandlinger.

Efter det foreslåede stk. 2 kan arbejdsgivere, der etablerer en intern whistleblowerordning, vælge at etablere den interne whistleblowerordning som en koncernfælles intern whistleblowerordning. Naalakkersuisoq kan fastsætte regler, der gør, at det ikke er muligt at etablere en intern whistleblowerordning kollektivt i en koncern.

Det foreslås i stk. 3, at arbejdsgivere i den private sektor kan dele ressourcer med hensyn til modtagelse af indberetninger og eventuelle undersøgelser, der skal foretages i anledning af sådanne indberetninger for interne ordninger.

Den foreslåede bestemmelse indeholder en udtømmende opregning af, hvilke opgaver arbejdsgivere kan dele ressourcer om. Bestemmelsen indebærer, at private virksomheder kan etablere en fælles whistleblowerenhed, der modtager og behandler indberetninger. Der kan således etableres en fælles whistleblowerportal, hvortil indberetningerne skal indgives, ligesom virksomhederne kan være fælles om de medarbejdere, der står for undersøgelsen af indberetningerne.

Til § 10

Det foreslås i stk. 1, 1. pkt., at en intern whistleblowerordning skal muliggøre skriftlig eller mundtlig indberetning eller begge dele. Det vil efter bestemmelsen være op til den enkelte arbejdsgiver at definere, hvilken form for indberetningskanal der skal etableres. Det er ikke et krav, at en whistleblower ordning skal muliggøre både skriftlig og mundtlig indberetning.

En indberetningskanal kan f.eks. etableres via post, fysisk klageboks eller via en onlineplatform, hvad enten dette er en intranet- eller internetplatform. Hvis der gives mulighed for mundtlig indberetning, skal en sådan indberetning være mulig via telefon eller andre talemiddelsystemer.

Det foreslås i stk. 2 at hvis der er mulighed for mundtlig indberetning, skal indberetningen på whistleblowerens anmodning være mulig via et fysisk møde inden for en rimelig frist. Kravet om fysisk møde gælder således kun i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren stiller en mundtlig indberetningskanal til rådighed.

Tilbuddet om et fysisk møde skal gives inden for en rimelig tidsfrist ud fra en vurdering af indberetningens karakter, herunder om der er grund til at antage, at der er risiko for en uoprettelig skade.

Til § 11

Det foreslås i stk. 1, at en arbejdsgiver, som vælger at etablere en intern whistleblowerordning jf. § 9 internt skal udpege en upartisk person eller afdeling, der skal modtage indberetninger og have kontakt med whistlebloweren, følge op på indberetninger, jf. § 12, stk. 2, nr. 2., og give feedback til whistlebloweren, jf. § 12, stk. 2, nr. 3.

Det er op til den enkelte arbejdsgiver at udpege den eller de personer eller den afdeling, som skal varetage de i stk. 1 nævnte opgaver og således fungere som whistleblowerenhed. Funktionen kan f.eks. placeres hos en eller flere compliance- eller HR-medarbejdere, juridiske medarbejdere eller en ledende revisor eller et medlem af bestyrelsen.

Arbejdsgiveren kan fastsætte interne retningslinjer for sagsbehandlingen m.v. i den interne whistleblowerordning, herunder ved at fastsætte passende procedurer i overensstemmelse med den foreslåede § 12, stk. 2. Det er ikke et krav efter inatsisartutloven, at der er sikret organisatorisk eller økonomisk uafhængighed fra arbejdspladsens ledelse.

Det bemærkes, at det er udgangspunktet efter grønlandsk arbejdsret, at en arbejdstager ikke usagligt kan afskediges eller mødes med uberettigede ansættelsesretlige sanktioner for at udføre sine arbejdsopgaver. En udpeget medarbejder er således efter gældende ret beskyttet mod usaglig afskedigelse eller uberettigede ansættelsesretlige sanktioner. Det betyder samtidig, at en udpeget medarbejder efter omstændighederne kan pålægges sanktioner, hvis medarbejderen f.eks. ikke udfører sine opgaver korrekt. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis en udpeget medarbejder undlader at efterkomme interne retningslinjer og procedurer for sagsbehandlingen m.v. i den interne whistleblowerordning, eller hvis medarbejderen i øvrigt ikke lever op til de krav, der følger af ansættelsen.

Det foreslås i stk. 2, at en arbejdsgiver omfattet af § 9, kan samle en intern whistleblowerordning i et koncernforbundet selskab, så længe denne lever op til inatsisartutlovens krav om uafhængighed, databeskyttelse og tavshedspligt m.v. efter denne lov.

Til § 12

Det foreslås i stk. 1, at en intern whistleblowerordning skal udformes, etableres og drives på en måde, der sikrer fortrolighed om identiteten på whistlebloweren, den berørte person og enhver 3. part nævnt i indberetningen og forhindrer uautoriserede medarbejders adgang dertil.

Der forudsættes ikke en egentlig teknisk løsning til modtagelse, registrering og opbevaring af indberetninger, men ordningen skal være udformet på en måde, der sikrer, at uautoriserede medarbejdere ikke får adgang til indberetningerne. Det indebærer f.eks., at indberetninger ikke kan opbevares på et drev eller i et arkiv, som er almindeligt tilgængeligt for arbejdspladsens øvrige ansatte eller andre uvedkommende.

I tilfælde af, at indberetninger registreres og opbevares i et digitalt sagsbehandlingssystem, vil adgangen til de journaliserede indberetninger kunne begrænses ved hjælp af indblikskoder,

således at det alene er autoriserede medarbejdere, der tildeles adgang hertil. Alternativet er journalisering i et særskilt system.

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med forslaget § 24, stk. 1, der fastslår, at autoriserede medarbejdere har tavshedspligt om bl.a. whistleblowerens identitet, som er tilgået whistleblowerordningen.

Det foreslås i stk. 2, nr. 1, at en arbejdsgiver skal indføre passende procedurer for whistleblowerordningen, der sikrer, at whistlebloweren modtager en bekræftelse på modtagelse af indberetningen inden for 7 dage efter modtagelsen heraf.

Der stilles ingen formkrav til en sådan bekræftelse.

Kravet om bekræftelse gælder ikke i de tilfælde, hvor indberetningen er indgivet anonymt, og hvor det som følge af udformningen af whistleblowerordningen ikke vil være muligt at sende en sådan bekræftelse. Det bemærkes dog i den forbindelse, at der ikke efter inatsisartutloven er pligt til at behandle anonyme indberetninger modtaget i interne whistleblowerordninger.

Det foreslås i stk. 2, nr. 2, at arbejdsgiveren skal indføre passende procedurer, der sikrer, at der omhyggeligt følges op på indberetninger.

Hvordan den enkelte henvendelse skal håndteres, vil bero på en konkret vurdering af bl.a. indberetningens indhold og karakter.

Hvis indberetningen ligger inden for anvendelsesområdet, iværksættes en undersøgelse af forholdet under inddragelse af oplysninger internt, eventuel yderligere dialog med whistlebloweren og andre konkret relevante tiltag.

Hvis der er tale om formodet overtrædelse af kriminallovgivningen eller anden lovgivning, vil en relevant opfølgning kunne være politianmeldelse eller anmeldelse til relevant tilsynsmyndighed.

Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en ansat på arbejdspladsen, kan den relevante opfølgning bestå i iværksættelse af en intern undersøgelse med henblik på eventuelle ansættelsesretlige konsekvenser, herunder disciplinære sanktioner, f.eks. advarsel eller afskedigelse.

Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en samarbejdspartner, kan den relevante opfølgning eventuelt være iværksættelse af undersøgelse med henblik på kontraktretlige konsekvenser for samarbejdspartneren, f.eks. kontraktophævelse.

Der stilles efter inatsisartutloven alene krav om, at whistleblowerenheden skal følge op på de modtagne indberetninger. Hvorvidt whistleblowerenheden herudover skal have kompetence til træffe beslutning om iværksættelse af f.eks. ansættelsesretlige eller kontraktretlige konsekvenser, vil være op til den enkelte arbejdsgiver at afgøre.

Det foreslås i stk. 2, nr. 3, at arbejdsgiveren skal indføre passende procedurer, der sikrer, at whistlebloweren modtager feedback hurtigst muligt og ikke senere end 3 måneder fra bekræftelsen af modtagelsen, jf. nr. 1.

Det indebærer, at whistleblowerenheden i forbindelse med afgivelse af feedback skal overholde relevante lovbestemte tavshedspligter, herunder for offentlige myndigheders vedkommende lov om sagsbehandling i den offentlige forvaltning § 27, stk. 1, nr. 6, om enkeltpersoners private, herunder økonomiske, forhold. Det indebærer, at forpligtelsen til at afgive feedback efter omstændighederne vil være opfyldt, hvis whistleblowerenheden orienterer om, hvilken form for opfølgning på indberetningen der er foretaget, herunder om der er indgivet politianmeldelse, iværksat intern undersøgelse eller indgivet anmeldelse til relevant tilsynsmyndighed.

I de tilfælde, hvor whistleblowerenheden ikke inden for 3 måneder fra bekræftelsen af modtagelsen har fastlagt den relevante opfølgning, skal whistlebloweren underrettes herom og om eventuel yderligere feedback, der kan forventes.

Det foreslås i stk. 3, at en intern whistleblowerordning ikke er forpligtet til at behandle anonyme indberetninger. Bestemmelsen er en konsekvens af forpligtelsen under § 12, stk. 12, nr. 1, om krav om modtagelse af bekræftelse.

Til § 13

Det foreslås i stk. 1, nr. 1, at en arbejdsgiver, som vælger at etablere en intern whistleblowerordning jf. § 9 i en klar og lettilgængelig form skal stille oplysninger til rådighed for sine arbejdstagere om proceduren for at foretage indberetning til den interne whistleblowerordning, herunder opfordring til at indberette internt i tilfælde, hvor overtrædelsen kan imødegås effektivt internt, og hvor whistlebloweren vurderer, at der ikke er risiko for repressalier.

Sådanne oplysninger omfatter oplysninger om, hvilke overtrædelser der kan indberettes om, og hvem der kan indgive en indberetning. Det forudsættes dog, at det samtidig tydeligt oplyses, at der er valgfrihed for whistlebloweren i valget mellem indberetning til intern eller eksternt whistleblowerordning.

Oplysningerne skal gøres tilgængelige på et synligt sted, der er tilgængeligt for den af ordningen omfattede personkreds, f.eks. på arbejdsgiverens hjemmeside eller intranet, og oplysningerne kan efter behov også inkluderes i kurser og uddannelsesseminarer om etik og integritet.

Opgørelsen af antal ansatte skal forstås i overensstemmelse med forslaget § 9, stk. 1, og bemærkningerne hertil.

Til § 14

Det foreslås i § 14, at en arbejdsgiver omfattet af § 9 eller § 15 skal opbevare skriftlig dokumentation for etableringen af og procedurerne for whistleblowerordningen, jf. §§ 10-20.

Arbejdsgiveren skal således kunne dokumentere, at det er muligt enten at indberette skriftligt, mundtligt eller begge dele, og at det – i de tilfælde, hvor det er relevant – er muligt at indberette mundtligt ved fysisk fremmøde.

Det skal endvidere fremgå af den skriftlige dokumentation, om der er udpeget en intern whistleblowerenhed, hvor en intern upartisk person eller afdeling har ansvaret for at modtage indberetninger og have kontakt med whistlebloweren, følge op på indberetninger og give feedback til whistlebloweren.

Det skal endvidere kunne dokumenteres, at whistleblowerordningen er etableret og drives på en sådan måde, at fortroligheden om identiteten på whistlebloweren, den berørte person og enhver 3. part nævnt i indberetningen er sikret, og hvordan det er sikret, at ingen uautoriserede medarbejdere har adgang til sådanne oplysninger, samt at der er indført passende procedurer, som sikrer modtagelse, behandling og opfølgning.

Arbejdsgiveren skal endvidere skriftligt dokumentere, at der i en klar og lettilgængelig form er offentliggjort oplysninger om proceduren for at foretage indberetning til den eksterne og eventuelt interne whistleblowerordning m.v. Hvis muligheden for at dele ressourcer er udnyttet, skal dette ligeledes fremgå af den skriftlige dokumentation.

Den foreslåede dokumentationspligt har i den forbindelse navnlig til formål at lette en eventuel efterforskning af anmeldelse om manglende overholdelse af pligten til at etablere en ekstern whistleblowerordning i overensstemmelse med de foreslåede regler herom i kapitel 4. Det bemærkes i den forbindelse, at manglende overholdelse af den foreslåede dokumentationspligt i sig selv vil kunne foranstaltes med bøde, jf. den foreslåede § 30, stk. 2.

Til § 15

Efter det foreslåede stk. 1 skal arbejdsgivere etablere en ekstern whistleblowerordning, hvor arbejdstagerne kan indberette oplysninger omfattet af § 1, stk. 1.

Den foreslåede bestemmelse gælder både for arbejdsgivere i den private og den offentlige sektor.

Den offentlige sektor omfatter alle juridiske enheder, som er omfattet af lov om sagsbehandling i den offentlige forvaltning § 1, stk. 1. Det fremgår af lov om sagsbehandling i den offentlige forvaltning § 1, stk. 1, at loven gælder for alle dele af den offentlige forvaltning. Enhver juridisk enhed, der er omfattet af sagsbehandling i den offentlige forvaltning § 1, stk. 1, er således omfattet af den offentlige sektor efter denne lov, som defineret i § 3, stk. 1, nr. 14.

Den offentlige sektor omfatter endvidere Inatsisartut og hertil hørende institutioner. Rigsmyndighederne i Grønland inkl. domstolene er ikke omfattet af loven, men det er muligt for justitsministeriet at sætte den danske lov i kraft for disse myndigheder.

Til den private sektor henregnes enhver anden juridisk enhed, som ikke er omfattet af loven om sagsbehandling i den offentlige forvaltning § 1, stk. 1, og som ikke hører under Inatsisartut, og hertil hørende institutioner eller de danske statslige institutioner i Grønland, deriblandt domstolene, som defineret i § 3, stk. 1, nr. 15.

Det foreslås, at begrebet ”arbejdsgiver” (juridisk enhed) i nærværende forslag skal forstås i overensstemmelse med CVR-lovens definition af begrebet ”juridisk enhed”. Den foreslåede parallelitet medfører således, at enhver arbejdsgiver med eget CVR-nr. der har samme eller flere ansatte, som besluttet af Naalakkersuisut vil være omfattet af muligheden for at oprette en ekstern whistleblowerordning.

Alle offentlige arbejdsgivere skal etablere en ekstern ordning, uanset antallet af ansatte, mens private arbejdsgivere med 30 ansatte, eller flere har pligt til at etablere en ekstern whistleblower ordning. Ved opgørelsen af antallet af ansatte medregnes alle ansatte uanset beskæftigel-

sesgraden, som modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Grænsen på 30 ansatte finder ikke anvendelse for så vidt angår de arbejdsgivere, som er omfattet af anvendelsesområdet for sektorspecifikke regler.

Grænsen på 30 ansatte er fastsat i forhold til en idé om at belaste virksomheder mindst muligt økonomisk, men samtidig sørge for at de ansatte opnår inatsisartutlovens rettigheder. På baggrund af data fra Grønlands statistik vurderes der at være cirka 50-70 private virksomheder, der omfattes af inatsisartutloven.

Efter det foreslåede stk. 3 skal whistleblowerordninger oprettet i medfør af sektorspecifik lovgivning, opretholdes. Det står arbejdsgiverne omfattet af disse, frit for om de vil inkorporere denne eksterne whistleblowerordning i deres eksisterende, eller om de vil oprette en separat, der lever op til inatsisartutlovens regler.

I alle tilfælde skal arbejdsgiveren sørge for, at ordningen eller ordningerne lever op til de relevante regler.

Naalakkersuisut foreslår bemyndiget til at nedsætte grænsen for, hvor mange ansatte en arbejdsgiver i den private sektor skal have ansat, inden der indtræder pligt til at oprette en ekstern whistleblowerordning. Dette bliver blandt andet relevant, når den administrerende myndighed har erfaringer med en eventuelt oprettet fælles funktionsdygtig portal for mindre virksomheder, der ligeledes er omkostningseffektiv. Så kan ordningen eventuelt fastsættes til at omfatte private arbejdsgivere over hhv. 20, 10 eller 5 ansatte, hvilket ville betyde at hhv. 88, 167 eller 286 arbejdspladser ville være omfattet.

Det bemærkes, at den foreslåede bestemmelse pålægger arbejdsgivere at stille en ekstern whistleblowerordning til rådighed for arbejdsgiverens arbejdstagere. Det udelukker dog ikke, at arbejdsgiveren kan beslutte at stille whistleblowerordningen til rådighed for andre end arbejdsgiverens arbejdstagere, herunder de øvrige persongrupper. Det kan navnlig være leverandører og underleverandører, frivillige og lønnede eller ulønnede praktikanter, personer, der tidligere har arbejdet for arbejdsgiveren og som indberetter oplysninger, som vedkommende har skaffet sig adgang til i den periode, hvor vedkommende arbejdede hos arbejdsgiveren, samt personer, hvis arbejdsmæssige forhold endnu ikke er påbegyndt, men som indberetter oplysninger, som vedkommende har skaffet sig adgang til i forbindelse med ansættelsesprocessen eller andre før kontraktuelle forhandlinger.

Det foreslås desuden i stk. 4, at arbejdsgivere i den private sektor kan dele ressourcer med hensyn til modtagelse af indberetninger og eventuelle undersøgelser, der skal foretages i anledning af sådanne indberetninger for eksterne ordninger.

Det er dog fortsat den enkelte virksomhed eller eksterne parts ansvar at give feedback over for whistlebloweren, jf. den foreslåede § 12, stk. 2, nr. 3, og § 17, stk. 1, nr. 3 og at imødegå den indberettede overtrædelse. Det er også virksomheden eller den eksterne 3. parts ansvar at sikre fortrolighed om whistleblowerens identitet, jf. den foreslåede § 24.

Til § 16

Det foreslås i stk. 1, at en ekstern whistleblowerordning skal muliggøre skriftlig og mundtlig indberetning og på whistleblowerens anmodning indberetning via et fysisk møde inden for en rimelig frist.

Se hertil bemærkningerne til § 10, stk. 1, om indberetninger, fysisk møde og rimelige frister.

Det foreslås at de i § 17 nævnte opgaver skal varetages af en ekstern 3. part, som skal leve op til de krav til behandling af indberetninger, der følger af inatsisartutloven. Det er efter bestemmelsen en forudsætning, at den udpegede 3. part er ekstern i forhold til arbejdsgiveren.

En ekstern whistleblowerordning er således outsourcet helt til en ekstern leverandør. Relevante eksterne 3. parter kan f.eks. være eksterne indberetningsplatformsudbydere, eksterne advokater eller revisorer. Et koncernforbundet selskab kan ikke udgøre en sådan ekstern 3. part i direktivets forstand. Det betyder eksempelvis, at et moderselskab ikke kan fungere som ekstern 3. part for koncernens øvrige selskaber.

Arbejdsgiveren kan ved en sådan outsourcing ikke fraskrive sig sine forpligtelser efter denne lov, og virksomheder og myndigheder, der benytter sig af outsourcing, er således fortsat ansvarlige for, at ordningerne lever op til alle relevante lovkrav. Det forudsættes på den baggrund, at en ekstern tredjepart afgiver en skriftlig garanti for, at denne vil leve op til inatsisartutlovens krav om uafhængighed, fortrolighed, databehandling og tavshedspligt m.v.

Efter den foreslåede stk. 2, kan Naalakkersuisut fastsætte nærmere krav for den eksterne whistleblowerordning efter § 15.

Til § 17

Det foreslås i § 17, stk. 1, nr. 1, at en ekstern whistleblowerordning skal udpege en ekstern 3. part, der er ansvarlig for at modtage indberetninger og for at have kontakt med whistlebloweren.

Det foreslås endvidere i stk. 1, nr. 2, at en ekstern whistleblowerordning skal udpege en ekstern 3. part, der er ansvarlig for at følge op på de modtagne indberetninger, jf. den foreslåede § 18, stk. 2, nr. 2.

Det foreslås i stk. 1, nr. 3, at en ekstern whistleblowerordning skal udpege en ekstern 3. part, der er ansvarlig for at give feedback til whistlebloweren, jf. den foreslåede § 18, stk. 2, nr. 3.

Det foreslås i stk. 2, at flere arbejdsgivere omfattet af § 15, som er forbundet i en koncern, kan samle en intern whistleblowerordning ved at udpege den samme eksterne part på vegne af de koncernforbundne selskaber, så længe den eksterne 3. part lever op til inatsisartutlovens krav om uafhængighed, databeskyttelse og tavshedspligt m.v. efter denne lov.

Det foreslås i stk. 3, at Naalakkersuisut kan fastsætte regler om at stk. 2 ikke skal finde anvendelse, således at koncernforbundne selskaber ikke kan samle en ordning, men skal have selvstændige ordninger, hvor hvert individuelt selskab.

Til § 18

Det foreslås i § 18, stk. 1, at en ekstern whistleblowerordning skal udformes, etableres og drives på en måde, der sikrer oplysningernes fuldstændighed, integritet og fortrolighed, samt forhindrer uautoriserede personer i at få adgang dertil.

Bestemmelsen indebærer, at der skal etableres en selvstændig funktion, der er uafhængig af den daglige ledelse, og hvortil indberetning kan ske. Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med forslaget § 24, der fastslår, at autoriserede personer har tavshedspligt om oplysninger om whistleblowerens identitet m.v.

Det foreslås i stk. 2, nr. 1, at en ekstern whistleblowerordning skal indføre passende procedurer, der sikrer, at whistlebloweren modtager en bekræftelse på modtagelse af indberetningen inden for 7 kalenderdage efter modtagelsen heraf, medmindre whistlebloweren udtrykkeligt har anmodet om andet, eller der er rimelig grund til at antage, at en bekræftelse på indberetningen vil bringe beskyttelsen af whistleblowerens identitet i fare.

Se hertil bemærkningerne til § 12 om udformning af bekræftelse og tidsperspektiv.

Det foreslås i stk. 2, nr. 2, at en ekstern whistleblowerordning skal indføre passende procedurer, der sikrer, at der omhyggeligt følges op på indberetninger.

Se hertil bemærkningerne til § 12 om opfølgning på indberetninger.

Det foreslås i stk. 2, nr. 3, at en ekstern whistleblowerordning skal indføre passende procedurer, der sikrer, at whistlebloweren modtager feedback inden for en rimelig frist, der ikke overstiger 3 måneder fra bekræftelsen af modtagelsen, eller 6 måneder i behørigt begrundede tilfælde.

Se hertil bemærkningerne til § 12 om feedback til whistlebloweren.

Det foreslås i stk. 2, nr. 4, at en ekstern whistleblowerordning skal indføre passende procedurer, der sikrer, at whistlebloweren modtager underretning om det endelige resultat af undersøgelser, der er udløst af indberetningen, hvis sådan meddelelse ikke er givet i forbindelse med feedback efter nr. 3.

Det foreslås i stk. 2, nr. 5, at en ekstern whistleblowerordning skal indføre passende procedurer, der sikrer, at whistlebloweren modtager en begrundet skriftlig underretning forud for videregivelse af oplysninger, jf. § 25, stk. 4.

Den nævnte underretning skal være skriftlig og indeholde en begrundelse for videregivelsen af de pågældende fortrolige oplysninger.

Det foreslås i stk. 3, at en ekstern whistleblowerordning kan afvise indberetninger, der ikke er omfattet af inatsisartutlovens anvendelsesområde, jf. § 1, stk. 1, og at den eksterne whistleblowerenhed ikke er forpligtet til at videresende disse til anden myndighed.

Til § 19

Det foreslås i stk. 1, nr. 1, at en arbejdsgiver omfattet af § 15 i en klar og lettilgængelig form skal stille oplysninger om proceduren for at foretage indberetning til den eksterne whistleblowerordning til rådighed for sine arbejdstagere.

Sådanne oplysninger omfatter oplysninger om, hvilke overtrædelser der kan indberettes om, og hvem der kan indgive en indberetning.

Oplysningerne skal gøres tilgængelige på et synligt sted, der er tilgængeligt for den af ordningen omfattede personkreds, f.eks. på arbejdsgiverens hjemmeside eller intranet, og oplysningerne bør også inkluderes i kurser og uddannelsesseminarer om etik og integritet.

Ved eksterne whistleblowerordninger, er det særdeles vigtigt, at informationerne på den eksterne 3. part klart og tydeligt fremgår af informationer.

Til § 20

Det foreslås i stk. 1, at en ekstern whistleblowerordning kan træffe afgørelse om at afslutte behandlingen af indberetninger, der indeholder oplysninger om overtrædelser, der er klart mindre alvorlige og ikke kræver yderligere opfølgning.

Sådanne oplysninger kan f.eks. være oplysninger om mindre overtrædelser af bestemmelser, der er omfattet af inatsisartutlovens anvendelsesområde, jf. forslaget § 1, stk. 1. Der kan f.eks. være tale om indberetninger om overtrædelser af accessoriske bestemmelser, f.eks. bestemmelser om dokumentations- eller underretningsforpligtelser. En sådan afgørelse skal træffes på baggrund af en behørig og konkret vurdering af forholdet og sagens konkrete omstændigheder.

Sammen med lovens § 1, stk. 1, skal bestemmelsen § 20, stk. 1, nr. 1, forstås således at en ekstern whistleblowerordning, kan afslutte behandlingen af en sag, der efter dens indgivelse fremgår som ”klart mindre alvorlig”.

Hvis der træffes en sådan afgørelse, berører det ikke andre forpligtelser eller andre procedurer til imødegåelse af den indberettede overtrædelse, som følger af forslaget bestemmelser herom. Det berører endvidere ikke den beskyttelse, som forslaget bestemmelser giver personer omfattet af forslaget beskyttelse.

Det foreslås i stk. 2, at afgørelser efter stk. 1 ikke kan indbringes for administrativ myndighed. Det er kun afgørelser der ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed. Hvis en whistleblower oplever at en virksomhed eller ekstern 3. part ikke lever op til inatsisartutlovens bestemmelser i forbindelse med en whistleblowersag, så kan denne påklage det til den ressortansvarlige Naalakkersuisoq. Se yderligere i § 27.

Til § 21

Det følger af den foreslåede § 21, at behandling af personoplysninger kan ske, når det er nødvendigt for at behandle indberetninger, der er modtaget som led i en whistleblowerordning oprettet i henhold til denne lov.

Med hjemmel i den foreslåede bestemmelse vil offentlige myndigheder og private kunne behandle personoplysninger omfattet af persondataloven, hvis det er nødvendigt for at behandle en konkret indberetning, der er modtaget som led i en whistleblowerordning oprettet i henhold til denne lov. Det vil f.eks. være tilfældet i forbindelse med den offentlige myndigheds eller privates undersøgelse af en modtagen indberetning. Bestemmelsens anvendelighed er således betinget af, at behandlingen skal finde sted i regi af en whistleblowerordning, som er oprettet i henhold til den foreslåede lov.

Bestemmelsens krav om nødvendighed indebærer, at den dataansvarlige skal foretage en konkret vurdering af behovet for at behandle de modtagne personoplysninger.

F.s.v.a. institutioner under Inatsisartut bemærkes dog, at disse ikke er omfattet af persondataloven.

Til § 22

Det foreslås i stk. 1, at modtagne indberetninger skal registreres, og at denne registrering skal ske i overensstemmelse med tavshedspligten fastsat i § 24.

Formålet med bestemmelsen er navnlig at understøtte en bevissikring af de modtagne indberetninger, således at oplysninger, som modtages gennem indberetninger, i givet fald kan anvendes som bevis i forbindelse med håndhævelsessøgsmål m.v.

Registrering af modtagne indberetninger har endvidere til formål at sikre den berørte persons ret til et effektivt forsvar i forbindelse med eventuelle kriminalsager eller andre sager, hvor de indberettede oplysninger indgår som led i bevisførelsen m.v.

Den foreslåede pligt til registrering vil endvidere sikre de enkelte whistleblowerenheders mulighed for eventuelt at kæde oplysninger fra flere indberetninger om samme forhold sammen i tilfælde, hvor en sådan sammenkædning vil muliggøre relevant opfølgning og imødegåelse, som ikke var mulig på baggrund af en enkelt indberetning. En registreret indberetning, der i første omgang ikke kan føre til imødegåelse af overtrædelser m.v., vil således på et senere tidspunkt kunne reaktualiseres og bidrage til imødegåelsen af overtrædelser på den pågældende arbejdsplads.

Pligten til at foretage registrering gælder i forhold til samtlige dokumenter, som myndigheden har modtaget fra whistlebloweren i anledning af en indberetning.

Se hertil bemærkningerne til § 12 om adgangsbegrænset adgang til informationer i systemet.

Det foreslås i stk. 2, at indberetninger i medfør af denne lov kun må opbevares så længe, det er nødvendigt og forholdsmæssigt for at overholde de krav, der følger af denne lov.

Der kan ikke udledes nogen fast frist for, hvor længe indberetninger må opbevares efter bestemmelsen. Det vil bero på en konkret vurdering, hvor det vil være op til den pågældende whistleblowerenhed løbende at vurdere, om opbevaringen af tidligere modtagne indberetninger fortsat er nødvendig og forholdsmæssig. Opbevaring i overensstemmelse med de persondatabeskyttelsesretlige regler vil i almindelighed være i overensstemmelse med bestemmelsen.

I vurderingen af, om en indberetning fortsat må opbevares, vil navnlig kunne indgå, om det er sandsynligt, at personer med krav på beskyttelse efter den foreslåede lov vil kunne få behov for at dokumentere den pågældende indberetning. Det vil endvidere tale for fortsat opbevaring, hvis der kan være grund til at tro, at den pågældende indberetning vil kunne bestyrkes af senere indkomne indberetninger om samme forhold, f.eks. fordi den pågældende whistleblowerenhed allerede har modtaget flere indberetninger om samme emne.

Til § 23

Det foreslås i stk. 1, at mundtlige indberetninger skal dokumenteres ved, at samtalen eller mødet efter samtykke fra whistlebloweren optages, eller ved at der udarbejdes et retvisende referat af mødet eller samtalen, som whistlebloweren har mulighed for at kontrollere, berigtige og acceptere ved at underskrive referatet.

I tilfælde af, at whistlebloweren ikke samtykker, vil whistleblowerenheden således skulle registrere indberetningen ved, at der udarbejdes et retvisende referat, som whistlebloweren har mulighed for at kontrollere, berigtige og acceptere ved at underskrive referatet, eller ved, at der udarbejdes en retvisende afskrift af samtalen i overensstemmelse med det foreslåede stk. 2.

Det foreslås i stk. 2, at mundtlige indberetninger afgivet via et digitalt kommunikationssystem endvidere kan dokumenteres ved, at der foretages en nøjagtig afskrift af samtalen, som whistlebloweren har mulighed for at kontrollere, berigtige og acceptere ved at underskrive afskriften.

Til § 24

Med bestemmelsens stk. 1 foreslås, at den, der er udpeget til at modtage og behandle indberetninger, jf. § 11 og § 17, har tavshedspligt med hensyn til oplysninger, der indgår heri.

Den foreslåede bestemmelse indfører en særlig tavshedspligt. Tavshedspligten gælder for samtlige interne whistleblowerordninger i den private sektor, som omfattes af forslaget kapitel 3. Tavshedspligten gælder endvidere for de eksterne whistleblowerordninger, som er omfattet af forslaget kapitel 4.

Den særlige tavshedspligtbestemmelse indebærer bl.a., at de forhold, der er omfattet af bestemmelsen, ikke vil være undergivet aktindsigt efter lov om offentlighed i forvaltningen.

Det foreslås i stk. 2, at tavshedspligten i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse for personer, der ved videregivelse efter § 25 får kendskab til oplysninger som nævnt i stk. 1.

Den foreslåede bestemmelse i stk. 2 indebærer, at personer, som i forbindelse med en lovlig videregivelse af oplysninger i medfør af den foreslåede bestemmelse i forslaget § 25 får kendskab til oplysninger om whistleblowerens identitet eller andre oplysninger, ud fra hvilke whistleblowerens identitet direkte eller indirekte kan udledes (dvs. oplysninger som nævnt i stk. 1), er underlagt tavshedspligt på samme måde som den autoriserede medarbejder, der lovligt har videregivet oplysningerne.

Det foreslås i stk. 3, at tavshedspligten i stk. 1 tilsvarende finder anvendelse for uautoriserede medarbejdere ved virksomheder eller myndigheder, der håndterer eksterne whistleblowerordninger, jf. § 15, som utilsigtet får kendskab til de i stk. 1 nævnte oplysninger.

Til § 25

Det foreslås i stk. 1, at oplysninger om whistleblowerens identitet og andre oplysninger, ud fra hvilke whistleblowerens identitet direkte eller indirekte kan udledes, ikke uden whistleblowers udtrykkelige samtykke må videregives til andre end autoriserede medarbejdere, der er kompetente til at modtage eller følge op på indberetninger, jf. § 11, stk. 1, og § 17.

Efter den foreslåede bestemmelse må autoriserede medarbejdere, der er udpeget til at modtage eller følge op på indberetninger, jf. § 11, stk. 1, og § 17, udveksle oplysninger om whistleblowers identitet m.v. mellem sig, uden at der herved foreligger et brud på den enkelte autoriserede medarbejders tavshedspligt efter den foreslåede § 24, stk. 1.

Det foreslås i stk. 2, at oplysninger omfattet af stk. 1 uden whistleblowerens udtrykkelige samtykke kun må videregives til anden offentlig myndighed, når videregivelsen sker for at imødegå indberettede overtrædelser, jf. § 1, stk. 1, eller for at sikre berørte personers ret til et forsvar.

Efter den foreslåede bestemmelse vil der kunne ske videregivelse med henblik på at imødegå og undersøge en indberettet overtrædelse, herunder til politiet eller relevante tilsynsmyndigheder på det relevante område, f.eks. Finanstilsynet, Datatilsynet eller relevante tilsynsmyndigheder på skatteområdet, når det er nødvendigt og forholdsmæssigt i forbindelse med undersøgelser foretaget af whistleblowerenheden eller til brug for retssager, herunder hvor det er nødvendigt for at sikre den berørte persons ret til et forsvar.

Det vil ikke i medfør af bestemmelsen være muligt at videregive oplysninger til eventuelt berørte myndigheder, f.eks. den pågældende whistleblowers arbejdsplads uden whistleblowers udtrykkelige samtykke.

Ved samtykke forstås enhver frivillig, specifik og informeret viljestilkendegivelse, hvorved den, oplysningen angår, indvilger i, at oplysningen videregives. Et samtykke kan tilbagekaldes.

Hvis whistlebloweren forsætligt har afsløret sin identitet i forbindelse med en offentliggørelse, gælder de særlige hensyn til at værne om den pågældendes identitet ikke længere.

Det foreslås i stk. 3, at andre oplysninger fra indberetninger end de i stk. 1 nævnte kun må videregives til andre end den, der er udpeget til at modtage og følge op på indberetninger, jf. § 11, stk. 1, og § 17, når det sker som led i opfølgning på en indberetning eller for at imødegå overtrædelser, jf. § 1, stk. 1.

Der kan i medfør af bestemmelsen f.eks. deles oplysninger internt i en virksomhed eller myndighed for at undersøge, om den indberettede overtrædelse faktisk finder eller har fundet sted. Der kan endvidere deles oplysninger om formodede overtrædelser eksternt med henblik på opfølgning eller imødegåelse. Det vil f.eks. i medfør af bestemmelsen være muligt at dele oplysninger mellem koncernforbundne selskaber, f.eks. med det formål at indhente yderligere oplysninger om den påståede overtrædelse eller med henblik på at søge sparring og vejledning om, hvordan opfølgning på den konkrete indberetning vil kunne ske på en hensigtsmæssig måde. Det forudsættes, at der i forbindelse med videregivelse af sådanne oplysninger udtrykkeligt gøres opmærksom på, at den modtagende part har tavshedspligt med hensyn til indholdet af oplysningerne i samme omfang som den afgivende part, jf. § 24, stk. 2.

Det foreslås i stk. 4, at whistlebloweren skal underrettes forud for videregivelse af oplysninger efter stk. 2, medmindre underretningen vil bringe relaterede efterforskninger eller retssager i fare.

Bestemmelsen indebærer, at whistleblowerenheden som udgangspunkt skal informere whistlebloweren i de tilfælde, hvor en indberetning videregives til en relevant tilsynsmyndighed m.v., herunder politi og anklagemyndighed, og hvor videregivelsen indeholder oplysninger om whistleblowerens identitet eller oplysninger, hvorfra identiteten kan udledes.

Whistleblowerenheden kan undlade at give en sådan underretning i det tilfælde, hvor underretning vil bringe relaterede efterforskninger eller retssager i fare. Det kan navnlig være tilfældet, hvor underretning vil medføre risiko for, at beviser vil blive skjult eller ødelagt, risiko for påvirkning af vidner m.v., eller hvor der er mistanke om, at whistlebloweren bevidst har indgivet falsk indberetning m.v.

Det foreslås i stk. 5, at landstingslov om sagsbehandling i den offentlige forvaltnings kapitel 4-6 om partsaktindsigt, partshøring og begrundelse ikke finder anvendelse på de oplysninger, der er nævnt i stk. 1.

Bestemmelsen, der har til formål at sikre beskyttelse af fortroligheden af whistleblowerens identitet ved behandling af indberetninger i forvaltningsmyndigheder, indebærer, at lov om sagsbehandling i den offentlige forvaltnings kapitel 4 om partsaktindsigt, kapitel 5 om partshøring og kapitel 6 om begrundelse ikke finder anvendelse på oplysninger om whistleblowerens identitet og andre oplysninger, ud fra hvilke whistleblowerens identitet direkte eller indirekte kan udledes.

Oplysninger i en indberetning fra en anonym whistleblower kan efter omstændighederne danne grundlag for, at en sag indledes. Til gengæld kan sådanne oplysninger som hovedregel ikke indgå som en del af det bevismæssige grundlag for en indgribende afgørelse. Myndigheden vil i en sådan situation være nødsaget til at indhente yderligere oplysninger til brug for behandling af sagen. Sådanne oplysninger vil fortsat være omfattet af den berørte persons partsrettigheder efter forvaltningsloven, ligesom myndigheden vil skulle overholde almindelige forvaltningsretlige grundsætninger, herunder officialmaksimen.

Til § 26

Det foreslås i stk. 1, at Naalakkersuisut får adgang til at indhente alle relevante oplysninger ved dem, der er udpeget til at modtage og følge op på indberetninger, jf. § 11 og § 17, til brug for udarbejdelse af statistik.

Formålet med bestemmelsen er, at der oprettes en mulighed for, at inatsisartutloven og ordningerne kan evalueres, efter at ordningerne har været i brug i en passende periode. Dette kan være med til at målrette lovgivningens rammer i forhold til omstændighederne her i landet. Statistikken vil bl.a. kunne give en idé om, hvorvidt grænserne for, hvornår en virksomhed er pligtig til at indføre en ekstern whistleblowerordning, er fastsat korrekt, samt om behovet for interne ordninger og deres evne til at løse sager der kunne udvikle sig til whistleblowersager.

Det foreslås i stk. 2, at Naalakkersuisut fastsætter, hvilke informationer Naalakkersuisut ønsker at modtage fra de eksterne og interne whistleblowerordninger. Der kan herunder anmodes om oplysninger om cpr.nr., cvr.nr. m.v. på de, som har indberettet og de, som omfattes af en indberetning, samt om oplysninger om karakteren af det indberettede.

Til § 27

Det foreslås i stk. 1, at hvis tidsfristerne i de interne og eksterne ordninger ikke overholdes, så kan dette påklages til den Naalakkersuisoq, som Formanden for Naalakkersuisut træffer beslutning om har ansvaret for klageprocessen.

Det foreslås med bestemmelsen, at Formanden for Naalakkersuisut træffer beslutning om, hvem der har ansvaret for klageprocessen i §§ 12 og 18. I den danske lov nr. 1436 af 29. juni 2021 om beskyttelse af whistleblowere er det justitsministeriet, der er ressort ansvarlig. Dette begrundes i, at der på justitsområdet har været håndteret whistleblowerordninger indenfor blandt andet politi, efterretningsvæsen og anklagemyndigheden. Hertil falder området nærmest i forhold til bestemmelserne, der relaterer sig til sanktionsbestemmelserne ift. kriminalloven, retsplejeloven og kompensationsbestemmelserne for repressalier.

Virksomheder, der frivilligt opretter interne whistleblowerordninger, forpligter sig også til at efterleve inatsisartutlovens bestemmelser og opfyldelse af blandt andet tidsfrister. Virksomheder der er forpligtet til at oprette eksterne whistleblowerordninger, skal ligeledes efterleve inatsisartutlovens bestemmelser.

Klagen over en intern eller ekstern whistleblowerordning skal fremsendes skriftligt til den ressortansvarlige Naalakkersuisoq. Klagen skal indeholde tilstrækkelig information til, at den ressortansvarlige Naalakkersuisoq kan identificere, hvilken virksomhed klagen drejer sig om. For at fastholde anonymiteten af whistlebloweren, bør whistlebloweren oplyse hvornår der er

indberettet, således at sagen kan identificeres hos virksomheden, samt således at der kan beregnes på fristerne.

Det foreslås i stk. 2, at hvis en af fristerne i § 12 eller § 18 er overskredet i en whistleblowerordning, så kan whistlebloweren klage til den ressortansvarlige Naalakkersuisoq. Hvis den ressortansvarlige Naalakkersuisoq finder, at overskridelsen ikke er begrundet i sagens karakter og indhold, så kan den ressortansvarlige Naalakkersuisoq udvælge en anden uvildig 3. part til at færdiggøre behandlingen af sagen. Arbejdsgiveren afholder alle omkostninger til den uvildige 3. part, som den ressortansvarlige Naalakkersuisoq vælger. Hvis arbejdsgiveren er under betalingsstandsning eller af anden grund er ude af stand til at betale udgifterne, så afholder Landskassen disse.

Arbejdsgiveren eller den af arbejdsgiveren valgte uvildige 3. part er forpligtet til at overlevere de informationer som de har modtaget, samt dokumentation og de foreløbige resultater af deres undersøgelser til den uvildige 3. part, som den ressortansvarlige Naalakkersuisoq har valgt.

Ved den ressortansvarliges naalakkersuisoqs udvælgelse, genstarter tidsfristerne i inatsisartutlovens relevante bestemmelser.

Til § 28

Det foreslås i stk. 1, at whistleblowere eller fysiske og juridiske personer omfattet af § 8, stk. 2, der er blevet udsat for repressalier som følge af en indberetning, eller hindret eller forsøgt hindret i at foretage indberetning, jf. § 8, stk. 1, har krav på godtgørelse.

Bestemmelsen har til formål at sikre, at en whistleblower eller en fysisk eller juridisk person med tilknytning til whistlebloweren, som er omfattet af den udvidede personkreds i § 8, stk. 2, kan få godtgørelse for ikke-økonomisk skade, hvis den pågældende er blevet udsat for repressalier som følge af en indberetning.

Adgangen til godtgørelse for ikke-økonomisk skade omfatter enhver overtrædelse af forbuddet mod repressalier.

Der foreslås ikke fastsat bestemmelser om godtgørelsens størrelse, idet denne må fastsættes ud fra en samlet vurdering af de konkrete omstændigheder i den enkelte sag. Navnlig kan karakteren af skadevolderens handling og den ulempe, som må antages at være påført den enkelte fysiske eller juridiske person, tillægges vægt ved udmålingen af godtgørelsen. Der kan i

den forbindelse bl.a. lægges vægt på de nærmere omstændigheder, under hvilke den pågældende fysiske eller juridiske person har været udsat for repressalier. Dog er det vigtigt, at der lægges særlig vægt på forholdene på det grønlandske arbejdsmarked og de konsekvenser, som det må forventes at en whistleblower indberetning kan medføre for den enkelte på et begrænset lokalt arbejdsmarked. Der skal også tages hensyn til, at nogle whistleblowere arbejder indenfor et nichefelt og dermed løber en særlig stor risiko hvis det kommer frem, at de har foretaget indberetninger eller lignende.

Der kan foruden godtgørelse for ikke-økonomisk skade kræves erstatning for økonomisk tab efter grønlandsk rets almindelige erstatningsregler, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Det foreslås i stk. 2, at hvis en medarbejder afskediges i strid med inatsisartutlovens bestemmelser, skal afskedigelsen underkendes, og ansættelsesforholdet opretholdes eller genoprettes, hvis medarbejderen ønsker dette. Dette gælder dog ikke, hvis det i særlige tilfælde og efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet.

Bestemmelsen indebærer, at det er op til medarbejderen selv, uanset om denne er offentligt eller privat ansat, om vedkommende ønsker at påstå ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet, eller om vedkommende i stedet ønsker en godtgørelse, hvis det ved dom fastslås, at afskedigelsen er i strid med inatsisartutloven.

Det foreslås i stk. 3, at en whistleblower der som følge af anskaffelse eller forsøg på anskaffelse af dokumentation for oplysninger jf. § 7, stk. 2 og er blevet udsat for repressalier har krav på godtgørelse. Godtgørelsen skal også i disse tilfælde fastsættes under hensyn til vilkårene på arbejdsmarkedet her i landet.

Bestemmelsen udvider godtgørelsesbestemmelsen fra stk. 1, til også at dække formidlere, 3. parter og virksomheder, der har forbindelse med whistlebloweren.

Til § 29

Det foreslås i stk. 1, at beviser en whistleblower at have foretaget en indberetning eller en offentliggørelse efter denne lov og lidt en ulempe, påhviler det modparten at bevise, at ulempen ikke udgjorde repressalier.

Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med forslaget § 8, stk. 1, om forbud mod repressalier. Den foreslåede bestemmelse skal endvidere ses i sammenhæng med forslaget § 28 om ret til godtgørelse for overtrædelse af forbuddet mod repressalier.

Når whistlebloweren således godtgør, at vedkommende foretog indberetning af overtrædelser eller offentliggørelse i overensstemmelse med inatsisartutloven og som følge deraf har lidt ulempe, overgår bevisbyrden til modparten, d.v.s. den arbejdsgiver m.v., som har påført whistlebloweren ulempen.. Modparten vil således skulle godtgøre, at den påførte ulempe ikke havde nogen forbindelse til indberetningen eller offentliggørelsen.

Der pålægges med bestemmelsen modparten en særlig bevisbyrde i forhold til at bevise, at der ikke var nogen sammenhænge mellem indberetningen og de ulemper, som whistlebloweren blev udsat for.

Se hertil bemærkningerne til § 8 om repressalier.

Det foreslås i stk. 2, at stk. 1 finder tilsvarende anvendelse for fysiske og juridiske personer omfattet af § 8, stk. 2, hvor det er relevant.

Bestemmelsen indebærer, at den persongruppe, som er omfattet af forslagets § 8, stk. 2, er omfattet af den særlige bevisbyrderegulering, som foreslås i stk. 1.

Til § 30

Det foreslås i stk. 1, nr. 1, at den, der forsætligt eller ved grov uagtsomhed overtræder § 24, kan idømmes foranstaltninger i form af bøde efter kriminalloven for Grønland.

Det indebærer, at personer, der er udpeget til at modtage og behandle indberetninger, samt personer, der i forbindelse med videregivelse efter § 25 får kendskab til oplysninger omfattet af § 24, kan foranstaltes med bøde, hvis de forsætligt eller ved grov uagtsomhed tilsidesætter deres tavshedspligt efter § 24.

Det foreslås i stk. 1, nr. 2, at den, der bevidst indberetter eller offentliggør urigtige oplysninger, foranstaltes efter kriminalloven for Grønland.

Kravet om, at indberetningen eller offentliggørelsen af urigtige oplysninger skal være "bevidst", betyder, at det skal stå klart for den pågældende, at indberetningen eller offentliggørelsen indeholder urigtige oplysninger. Det strafbare gerningsindhold er fuldbyrdet, når indberetningen er modtaget i whistleblowerordningen

Gerningsindholdet vil være fuldbyrdet, når indberetningen er modtaget i ordningen. Formålet med det foreslåede forbud er at afskrække fra ondsindet indberetning og bevare troværdigheden af systemet til beskyttelse af whistleblowere. Det bemærkes endvidere, at bevidst indberetning eller offentliggørelse af urigtige oplysninger efter omstændighederne vil kunne give anledning til ansvar, såfremt der er tale om brud på en lovbestemt tavshedspligt, som følger af særlovgivningen.

Det foreslås i stk. 2, at en arbejdsgiver, jf. §§ 9 eller 15, der ikke opfylder bestemmelserne om oprettelse m.v. af whistleblowerordninger efter kapitel 3 og 4, foranstalles med bøde.

Den foreslåede foranstaltningsbestemmelse skal ses i sammenhæng med den i § 14 foreslåede dokumentationspligt, som navnlig har til formål at skabe grundlag for en eventuel efterforskning af formodet manglende overholdelse af reglerne i inatsisartutlovens kapitel 3 og 4. Det bemærkes i den forbindelse, at manglende opfyldelse af dokumentationspligten i den foreslåede § 14 i sig selv kan foranstalles med bøde.

Det foreslås i stk. 3, at der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) kriminalretligt ansvar efter reglerne i kriminallovens 5. kapitel.

Det foreslås i stk. 4, at bøder eller konfiskationer, der fastsættes efter §29, stk. 1-3 tilfalder landskassen.

Til § 31

Det foreslås i stk. 1, at loven træder i kraft den 1. juli 2024.

Det indebærer, at forpligtelsen til at oprette eksterne whistleblowerordninger indtræder den 1. juli 2024, jf. dog det foreslåede stk. 3. Det bemærkes, at det vil være muligt at indberette om forhold, der ligger forud for lovens ikrafttræden, og at sådanne indberetninger ikke kan afvises, hvis de i øvrigt falder inden for lovens anvendelsesområde jf. stk. 2.

Det foreslås i stk. 3, at kapitel 4 har virkning for arbejdsgivere i den private sektor med indtil 100 ansatte fra den 1. januar 2025.

Se hertil bemærkningerne til § 9, om hvem der henregnes til den private og offentlige sektor.

Høringsvarnotat

Der er i forbindelse med høringen indkommet høringssvar fra følgende høringssparter, der ingen bemærkninger havde til forslaget:

Departementet for Fiskeri og Fangst
SISA Pension
Kalaallit Airports Holdning A/S
Formandens Departement
Kommunqarfik Sermersooq
Ilisimatusarfik
Rigspolitiet
INI
ASG
Departementet for Børn, Unge og Familier

Høringssvarene er gengivet med almindelig skrift, mens kommentarerne er anført med *kursiv*.

Departementet for Udenrigsanliggender, Erhverv og Handel

I § 30, stk. 3 fremgår følgende: "Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i kriminallovens 5. kapitel. Det ville være mere korrekt at ordet "strafansvar" erstattes med "kriminalretligt ansvar".

Ændringerne er blevet indarbejdet i både lovforslaget og i bemærkninger til lovforslaget.

Der opfordres til, at der foretages de nødvendige tiltag for at sikre, at den del af erhvervslivet, der berøres af den kommende lov, informeres tilstrækkeligt.

Forslaget er indarbejdet. Der er under punkt 3 afsat midler til en oplysningskampagne ved lovforslagets eventuelle indførelse.

Grønlands Erhverv (GE)

"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.

En ordning som den foreslåede forudsætter imidlertid, at man etablerer et system, der sikrer, at man fanger de indberetninger, der er urigtige, åbenbart overflødige eller ikke omfattet af loven. Dette forudsætter en fagligt velkvalificeret og objektiv modtager af indberetningerne.

Høringssvaret har ikke givet anledning til ændringer. Bl.a. bestemmelsen i § 18, stk. 3, tilstræber at skabe en sådan balance. Det forventes desuden, at de eksterne whistleblowerordninger samles hos et antal af virksomheder, der har erfaring med klagebehandling.

Ifølge høringsforslaget kan Naalakkersuisut i henhold til forslagets § 9, stk. 2, 2 pkt., hindre koncernfælles interne ordninger. GE ønsker oplyst, hvilke kriterier, der måtte ligge til grund for en sådan indgriben.

Forslaget er indarbejdet, og de 2 bestemmelser der henvises til, er udgået.

GE ønsker oplyst, hvorvidt udtrykket "skaffet sig adgang til" i § 3, nr. 7, forudsætter en særlig aktiv indsats fra pågældendes side, for at forholdet kan siges at være omfattet af ordningen.

Definitionen af "whistleblower" er ændret for at forebygge denne tvivl.

GE ønsker oplyst, om kriterierne for at behandle personoplysninger i nærværende sammenhæng er de samme — alt afhængigt 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?

Høringssvaret har ikke givet anledning til ændringer. Forslagets § 21 og de tilhørende bemærkninger tager stilling til dette, da der henvises til, at oplysningerne kun kan behandles i henhold til whistleblowerordninger, samt at den dataansvarlige skal foretage en konkret vurdering af behovet for at behandle de modtagne oplysninger. § 24 indeholder desuden en tavshedspligt i forbindelse med behandling af whistleblower sager. Denne tavshedspligt er tidsubegrænset.

IMAK

I §15 står der, at der skal være mindst 30 ansatte for at nedsætte en ekstern whistleblowerordning. IMAK synes at antallet af ansatte burde være fra 15 eller 20 ansatte for at kunne benytte eksterne whistleblowerordninger. IMAK synes, at alle offentlige virksomheder burde have mulighed for det.

Når grænsen er sat ved 30 ansatte for private virksomheder, er det udtryk for, at der gerne skal være en balance mellem, at flest mulige arbejdspladser og dermed arbejdstagere omfattes af whistleblowerloven, og hensynet til den økonomiske byrde, der pålægges en arbejdsgiver til oprettelse og håndtering af en ekstern whistleblowerordning.

Der er i § 15, stk. 2., mulighed for, at Naalakkersuisut kan sænke kravet om antallet af ansatte. Dette gør det muligt at nedjustere grænserne baseret på indhentede erfaringer.

Alle offentlige virksomheder skal etablere en ordning, også selvom de har færre end 30 ansatte.

Departementet for boliger og infrastruktur

Kunne man evt. tilføje ”eller øvrige alvorlige forhold” i §3 stk. 7?

Forslaget er indarbejdet.

Transparency International Greenland (TIG)

TIG har en række generelle bemærkninger om formålet og tilliden til en god whistleblowerordning.

Naalakkersuisut kan tilslutte sig rammerne for en god whistleblowerordning, og er endvidere af den overbevisning, at den fremlagte løsning balancerer de forskellige interesser.

TIG opfordrer til, at der efter en periode foretages en evaluering af, om loven virker efter hensigten.

Naalakkersuisut er enig i, at der på linje med anden lovgivning løbende bør foretages en evaluering af lovens indretning og virkemåde, jf. også forslagets § 26.

TIG anbefaler, at § 19 udvides med krav om uddannelse i whistleblowerordningen og ikke kun information om denne.

Forslaget er indarbejdet.

TIG foreslår, at også de, der behandler sager ved interne ordninger, er omfattet af lovens beskyttelse.

De pågældende er efter forlaget omfattet af beskyttelse, jf. § 28, stk. 1, der henviser til § 8, stk. 2, hvor der nævnes "formidlere".

TIG ser gerne, at alle virksomheder omfattes fra 1. januar 2024 og ikke fra 1. januar 2025.

Bemærkningen har ikke givet anledning til ændringer, da loven tidligst kan vedtages på efterårs-samlingen 2023, og virksomhederne derfor ikke vil have tid nok til at indrette sig på de nye regler.

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.

TIG foreslår, 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. § 6, andet led, da denne vurdering ganske simpelt vil være meget vanskelig for en "almindelig" medarbejder at foretage på en kvalificeret måde. TIG har vanskeligt ved at se, hvilket formål § 6, andet led, varetager.

Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændringer. I forhold til § 1, stk. 1, er der henset til lovens formål lagt på at sikre loven et bredt anvendelsesområde. I bemærkningerne til § 6 henvises til god tro hos whistlebloweren. En "almindelig" medarbejder behøver dermed ikke vurdere, om indberetningen er under lovens anvendelsesområde. Så længe vedkommende whistleblower indberetter i god tro, vil vedkommende være beskyttet af loven.

TIG finder, at whistleblowerordningens integritet bør sikres ved at sikre en vis beskyttelse af de medarbejdere, der arbejder i den."

Høringssvaret har ikke givet anledning til ændringer, idet forslagens § 28, stk. 1, jf. § 8, stk. 2, anses for at sikre de pågældende tilstrækkelig beskyttelse, uanset om de er formidlere i forhold til interne ordninger, eller tredje parter eller virksomheder i forhold til eksterne ordninger.

En lang række mindre virksomheder er ikke omfattede af loven. Det er problematisk.

Bemærkningen har ikke givet anledning til ændringer. Grænsen på 30 ansatte er fastsat for at skabe en balance i forhold til omkostningsniveau for mindre virksomheder og antallet af medarbejdere som vil blive beskyttet af loven. Naalakkersuisut vil løbende evaluere ordningerne, og efter behov fastsætte regler om, at også private arbejdsgivere med færre end 30 ansatte skal etablere en ekstern whistleblowerordning.

TIG anbefaler, at det gøres tydeligere, at ansattes ytringsfrihed styrkes med denne lov, og ikke begrænses.

Høringssvaret har ikke givet anledning til ændringer.

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.

Det er i forslaget afsnit 3 om økonomiske konsekvenser angivet at der skal afsættes midler til en oplysningskampagne om loven og whistleblowerordningerne.

Transparency International Greenland har herudover anført en række af specifikke bemærkninger til forslaget bestemmelser.

Disse er indarbejdet i relevant omfang.

Digitaliseringsstyrelsen

Det anbefales, at "skaffe sig adgang til" i § 3, nr. 7, ændres til - "har haft adgang til".

Formuleringen af § 3, nr. 7, er ændret, hvorefter det nu er udgangspunkt, at whistlebloweren har haft adgang til informationerne i forbindelse med arbejdsrelaterede aktiviteter.

I § 5, stk. 2, savnes en stillingtagen til offentliggørelse af oplysninger om personer, der er registreret i et IT-register eller et fysisk register. Offentliggørelse af oplysninger om personer registreret i et register kan medføre andet end "fare for enkeltpersoners liv og sikkerhed". De kan også lide skade på ære, retten til privatliv og familieliv, frihedsrettigheder eller økonomisk skade.

Hensigten med beskyttelsen i § 5 bør ikke beskytte whistlebloweren mod strafansvar i forbindelse med tredjemænd, der måtte lide skade som følge af whistleblowerens offentliggørelse.

Høringssvaret har ikke givet anledning til ændringer. Naalakkersuisut er enig i, at det selvfølgelig skal undgås at dele oplysninger, som er irrelevante og eventuelt ulovlige at dele. Men bestemmelsen i § 5 balancerer hensynet til den enkelte og hensynet til almenvellet. For at opnå beskyttelse efter § 5 skal whistlebloweren have foretaget en indberetning til en whistleblowerordning. Desuden skal betingelserne i en af de tre numre i § 5, stk. 2, være opfyldt. Herudover må det forventes, at domstolene vil lægge vægt på, om den foretagne offentliggørelse står i rimeligt forhold til formålet med offentliggørelsen. Desto tættere oplysninger er på enkeltpersoners private forhold, desto mere vigtige skal oplysningerne være for almenvellet, hvis whistlebloweren skal fritages for ansvar.