

BETÆNKNING

afgivet af

Lovudvalget

vedrørende

Forslag til Inatsisartutbeslutning om, at Naalakkersuisut pålægges at arbejde for, at der fastsættes regler, som giver virksomheder og myndigheder i Grønland mulighed for at etablere whistleblower-ordninger.

Afgivet til forslagets 2. behandling

Lovudvalget har under behandlingen bestået af:

Inatsisartutmedlem Anders Olsen, Siumut, formand

Inatsisartutmedlem Kristian Jeremiassen, Siumut, næstformand

Inatsisartutmedlem Doris Jakobsen, Siumut,

Inatsisartutmedlem Ane Hansen, Inuit Ataqatigiit

Inatsisartutmedlem Naaja Nathanielsen, Inuit Ataqatigiit, udvalgssuppleant

Lovudvalgets bemærkninger

En whistleblower-ordning giver ansatte mulighed for – oftest i fortrolighed – at indberette ulovlige forhold på ansættelsesstedet.

I USA har man indført vidtgående whistleblower-lovgivning i kølvandet på en række store erhvervsskandaler. Lovgivningen giver blandt andet mulighed for at idømme langvarige fængselsstraffe til ledende medarbejdere, der diskriminerer whistleblowere.

I Storbritannien har man den såkaldte Whistleblower Act (officiel titel: The Public Interest Disclosure Act).

I Danmark anvendes whistleblower-ordninger indtil videre mest i større erhvervsvirksomheder. Enkelte kommuner, (heriblandt bl.a. Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Odense Kommune) har dog valgt at etablere whistleblower-ordninger, blandt andet i lyset af Farum sagen.

Virksomheder

I Danmark anbefalede Komiteen for god selskabsledelse i 2010, at det enkelte selskabs øverste ledelsesorgan tager stilling til, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning

med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom. Anbefalingen, som fortsat er gældende, blev givet med den kommentar, at en sådan stillingstagen primært forventes at have relevans for internationalt arbejdende koncerner.

Det er i Danmark op til den enkelte virksomhed (eller myndighed) selv at beslutte, hvorledes ordningen skal se ud, og ordningerne varierer derfor fra virksomhed til virksomhed.

Ordningerne giver typisk medarbejderne mulighed for at indberette alvorligere forseelser til en særlig afdeling i virksomheden, eller – hyppigere – til en ekstern partner, f.eks. et konsulentbureau.

Da en whistleblower ordning giver mulighed for formidling af personfølsomme oplysninger om muligt kriminelle forhold, skal Datatilsynet forhåndsgodkende ordningen¹. Efter persondataloven gælder endvidere en række krav i relation til opbevaring og sletning af modtagne oplysninger, og om underretning af enkeltpersoner om de registrerede oplysninger.

Datatilsynets godkendelse giver medarbejderne en tryghed for, at de oplysninger, der indsamles via ordningerne, håndteres i overensstemmelse med persondataloven. Datatilsynet gennemfører kontrolbesøg på virksomhederne for at afdække, om de lever op til de krav, der er til datahåndtering mv.

Datatilsynet har udarbejdet et sæt retningslinjer for krav til de whistleblowerordninger, de vil godkende. Ud over de krav, der er til håndtering af de personfølsomme oplysninger (fx ved overflytning af oplysninger mellem forskellige lande og krav om sletning af data når undersøgelserne er afsluttet), har Datatilsynet i sin vejledning en beskrivelse af en række andre forhold gældende for de whistleblowerordninger, det vil godkende.

Ifølge vejledningen bør en whistleblower-ordning alene give mulighed for indberetning af personer med tilknytning til koncernen / selskabet, f.eks. ansatte, bestyrelsesmedlemmer, revisorer, advokater og leverandører.

Udgangspunktet er ifølge vejledningen, at det er medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer, der kan foretage indberetning til whistleblower systemer. Men i vejledningen åbnes der mulighed for at godkende ordninger, der kan anvendes af også kunder, leverandører og andre med tilknytning til virksomheden.

Whistleblowerordningerne bør ifølge vejledningen kun give mulighed for indberetning af alvorlige forseelser, der kan få betydning for selskabet eller koncernen som helhed, eller som kan have afgørende betydning for enkeltpersoners liv eller helbred. Det kan f.eks. være tilfældet ved mistanke om alvorlig økonomisk kriminalitet, herunder bestikkelse, bedrageri, dokumentfalsk og lignende, men også f.eks. miljøforurening, alvorlige brud på arbejdssikkerheden og vold eller seksuelle overgreb mod ansatte.

¹ Datatilsynets godkendelse er ikke fornøden for så vidt angår offentlige myndigheders whistleblower-ordninger. Ordningerne skal dog anmeldes til Datatilsynet, og Datatilsynets udtalelse indhentes.

Hen mod slutningen af 2011 havde 67 whistleblowerordninger opnået godkendelse fra Datatilsynet.

Ingeniørforeningen, IDA, har i marts 2012 offentliggjort en analyse om erfaringerne med whistleblower-ordninger i private danske virksomheder. Rapporten er optaget som bilag til betænkningen.

Offentlige myndigheder:

I Danmark har særligt Tamil-sagen og Farum-sagen givet anledning til overvejelser om offentligt ansattes ret (og pligt) til at gøre opmærksom på tilsidesættelse af gældende regler.

I kølvandet på Tamil-sagen afgav DJØF's faglig-etiske arbejdsgruppe, med den tidligere Ombudsmand, professor Lars Nordskov Nielsen som formand, i 1993 betænkningen "Faglig-etiske principper i offentlig administration".

Blandt konklusionerne i betænkningen kan fremhæves følgende:

En offentligt ansat har *ret* til at undlade at efterkomme klart ulovlige ordrer, og i almindelighed også ordrer, hvis ulovlighed ikke kan fastslås med sikkerhed, men hvor tungtvejende grunde efter en kvalificeret juridisk bedømmelse taler for at anse ordren for ulovlig. Finder den ansatte, at en ordre er ulovlig, har han *pligt* til at orientere ordregiveren herom. Fastholder ordregiveren ordren, har den ansatte antageligt *ret* til at orientere ordregiverens foresatte (d.v.s. leddet umiddelbart over ordregiveren). Hvis ordren er klart ulovlig, antages den ansatte at have *pligt* hertil.

Er ordren udstedt i en styrelse, og fastholder styrelseschefen ordren, kan der påhvile den ansatte en *pligt* til at orientere departementet. Er ordren udstedt af en fagminister, antages det i betænkningen, at der kan påhvile departementschefen en *pligt* til at orientere statsministeriet, hvis ordrens ulovlighed er sikker, og ordren angår forhold af væsentlig betydning. Muligvis har departementschefen en videregående *ret* til at orientere statsministeriet og også f.eks. Folketingets Ombudsmand eller Rigsrevisionen – en ret som også omfatter tilfælde, hvor ordrens ulovlighed ikke er fuldstændig sikker. Retstilstanden på dette område er dog ikke fuldt ud afklaret.

I kommunalforvaltningen udgør kommunalbestyrelsen den øverste ledelse af den kommunale administration, men den daglige ledelse varetages af borgmesteren.

De kommunalt ansatte må antages at have samme rettigheder og forpligtelser som ansatte i staten med hensyn til at reagere på ulovlige ordrer, herunder ret og pligt til at gå til borgmesteren under samme betingelser som beskrevet i forhold til en minister.

Kommunalt ansatte har som udgangspunkt ikke *pligt* til at rette henvendelse til økonomiudvalg eller kommunalbestyrelse, hvis en henvendelse til borgmesteren ikke løser problemet. En sådan pligt synes alene at kunne komme på tale med hensyn til helt

exceptionelle tilfælde, f.eks. straffelovsovertrædelser eller andre ulovligheder, som kan bringe andres liv eller velfærd i fare.

Ved ordrer om klare overtrædelser af lovgivningen eller af kommunalbestyrelsens beslutninger har de ansatte imidlertid *ret* til at orientere økonomiudvalg og kommunalbestyrelse. Det er derimod tvivlsomt, om det samme kan antages at være tilfældet, hvis ordren ikke med sikkerhed kan betragtes som ulovlig. Det vil under alle omstændigheder være en forudsætning, at der er tale om forhold, som ikke er af uvæsentlig betydning.

Hvad angår offentligt ansattes adgang til at gå til pressen, i tilfælde hvor en ulovlig ordre fastholdes, til trods for at den ansatte har gjort opmærksom på ordrens ulovlighed, konstateres det i betænkningen, at der må sondres mellem tilfælde, hvor der røbes oplysninger, som i henhold til forvaltningsloven er fortrolige, og andre tilfælde. Tilsidesættelse af forvaltningslovens regler om fortrolighed vil typisk være omfattet af straffeloven. Hvis den ansatte imidlertid ikke i sin henvendelse til pressen røber oplysninger, som i henhold til forvaltningsloven er fortrolige, vil henvendelsen være omfattet af den ansattes adgang til ytringsfrihed, som – så længe den ansatte gør det klart, at han udtaler sig på egne vegne – stort set ikke er undergivet begrænsninger.

Fremhæves kan det også, at offentligt ansatte har en pligt til at søge at hindre en ministers afgivelse af urigtige eller vildledende oplysninger til Folketinget eller offentligheden, og kan pådrage sig ansvar for medvirken til en minsters afgivelse af sådanne urigtige eller vildledende oplysninger.

I 2004 nedsatte den danske regering et udvalg, som blandt andet fik til opgave at beskrive de gældende regler om offentligt ansattes ytringsfrihed og meddeleret, og på baggrund heraf vurdere, om der var behov for at indføre nye regler herom i lovgivningen.

Ved begrebet “meddeleret” skulle forstås en ret for offentligt ansatte til at give pressen og andre eksterne parter oplysninger, i tilfælde af ulovlig forvaltning eller anden uredelighed i den offentlige forvaltning, herunder misbrug af offentlige midler. Begrebet indebærer endvidere en ret for den offentligt ansatte til at forblive anonym, en beskyttelse mod negative ansættelsesmæssige konsekvenser, samt en ret til økonomisk kompensation, hvis sagen alligevel skulle medføre negative ansættelsesmæssige konsekvenser.

Udvalget afgav i marts 2006 betænkning (Betænkning nr. 1472: “Ytringsfrihed og meddeleret for offentligt ansatte”)

Udvalget konstaterede, at spørgsmålet om offentligt ansattets ytringsfrihed og meddeleret er delvist sammenfaldende. For så vidt angår offentligt ansattes ytringsfrihed er de skrevne retsregler få og relativt upræcist formulerede, ligesom der foreligger relativt få domme, der kan belyse retstilstanden. Til gengæld foreligger der en omfattende ombudsmandspraksis,

som har bidraget til en fastlæggelse af retstilstanden. Der er ikke i lovgivningen fastsat særlige regler om meddeleret for offentligt ansatte.

Hvad angår den ansættelsesretlige beskyttelse af offentligt ansatte, som offentligt udtaler sig om, eller videregiver oplysninger om ulovligheder i forvaltningen til eksterne parter / offentligheden, konstaterer udvalget, at en udtalelse/videregivelse af oplysninger, som ligger inden for ytringsfrihedens grænser, og som ikke udgør et brud på tavshedspligten, ikke i sig selv kan danne grundlag for afskedigelse eller andre negative ledelsesreaktioner. Samarbejdsproblemer, som opstår som følge af en sådan udtalelse/videregivelse af oplysninger vil også kun kunne berettige afskedigelse, hvis det kan godtgøres, at samarbejdsproblemerne hovedsageligt skyldes den pågældende ansatte, og at lempeligere reaktioner forgæves har været forsøgt. Hvis en offentligt ansat uberettiget afskediges som følge af udtalelser om, eller videregivelse af oplysninger om ulovligheder i forvaltningen, vil den pågældende som hovedregel ikke have krav på, at den uberettigede afgørelse omgøres, således at vedkommen kan forblive i sin stilling². Den pågældende vil alene have krav på en økonomisk kompensation for den uberettigede afskedigelse.

Et mindretal i udvalget anbefalede, at der indføres en generel lovbestemmelse, der - i overensstemmelse med gældende ret - konstaterer, at en offentlig arbejdsgiver ikke må sanktionere videregivelse af oplysninger om kritisable eller ulovlige forhold på arbejdspladsen. Mindretallet anbefalede, at denne bestemmelse skal kombineres med specifikke regler om mulighed for dom til fortsat ansættelse, forhøjet godtgørelsesniveau og særlige bevisbyrderegler.

Et flertal i udvalget vurderede imidlertid, at den gældende retstilstand er udtryk for en fornuftig afbalancering af modsatrettede hensyn, såvel i forhold til spørgsmålet om den ansattes adgang til at ytre sig og videregive oplysninger, som i forhold til spørgsmålet om ansættelsesretlig beskyttelse og økonomisk kompensation for afskedigelse. Flertallet fandt det tvivlsomt, om en yderligere lovfæstelse af retstilstanden ville fremme offentligt ansattes brug af ytringsfrihed og meddeleret. Flertallet vurderede, at offentligt ansatte tilbageholdenhed med hensyn til at gøre brug heraf ofte skyldes frygt for at skabe et dårligt arbejdsklima og frygt for karrieremæssige konsekvenser – forhold som kun i ringe grad lader sig afhjælpe gennem lovfæstelse af den gældende retstilstand. Endelig vurderede flertallet, at en lovfæstelse af den gældende retstilstand måske nok ville rumme en signalværdi, men næppe ville bringe større klarhed over retstilstanden, eller gøre den væsentligt lettere at sætte sig ind i.

Et flertal i udvalget anbefalede på den baggrund, at der ikke indføres særlige ansættelsesretlige regler i sager vedrørende meddeleret.

Flertallet understregede samtidig betydningen af den ret – og i visse tilfælde pligt – offentligt ansatte har til at underrette internt om ulovlige eller fagligt uforsvarlige forhold.

² Dog vil tjenestemænd – i modsætning til overenskomstansatte – kunne opnå dom til annullation af afskedigelsen.

Udvalgets undersøgelse af reglernes praktiske betydning efterlod imidlertid det indtryk, at der blandt såvel ansatte som myndigheder herskede en del tvivl om indholdet og rækkevidden af de ansattes yringsfrihed og meddeleret. Udvalget anbefalede derfor udarbejdelse af en vejledning. Justitsministeriet fulgte denne opfordring og udsendte i september 2006 "Vejledning om offentligt ansattes yringsfrihed", baseret på et udkast fra udvalget.

Spørgsmålet om offentligt ansattes yringsfrihed og / eller meddeleret har flere gange siden afgivelsen af betænkningen givet anledning til offentlig debat, og har været drøftet af Folketinget som led i behandlingen af beslutningsforslag.³

Konklusionerne i betænkningen om "Ytringsfrihed og meddeleret for offentligt ansatte" blev senere udfordret i Farum kommissionens rapport, som blev afgivet i april 2012. Heri anførte kommissionen:

"Kommissionen finder ikke grundlag for at anfægte (flertallets) konklusioner i betænkningen fra udvalget om offentligt ansattes yringsfrihed og meddeleret, men forløbet i Farum-sagen kan give anledning til genovervejelse af behovet for lovgivning om meddeleret og – navnlig – ansættelsesretligt værn, og i den sammenhæng om vejledninger og etiske regler rækker."

Kommissionen påpegede i tilknytning hertil, at en embedsmand som får kendskab til en borgmesters grove overtrædelse af gældende regler bør rette henvendelse til revisionen og tilsynsmyndighederne, hvis medlemmer af kommunalbestyrelsen ikke reagerer herpå, og at det efter kommissionens opfattelse måtte anses for en systemfejl, hvis de embedsmænd, der har haft kendskab til en borgmesters overtrædelse af gældende regler, typisk vælger ikke at reagere. Det ansættelsesretlige værn for en embedsmand, som reagerer på en borgmesters (eller kommunaldirektørs) grovere overtrædelse af gældende regler bør være indrettet, så det giver et sikkerhedsnet også økonomisk set. Efter kommissionens opfattelse må hensynet til at sikre, at embedsmænd ikke af frygt skal undlade at reagere på grovere lovovertrædelser, derfor veje tungt ved udmåling af godtgørelse eller erstatning, hvis en embedsmænd, som reagerer på en lovovertrædelse, afskediges i anledning heraf.

DJØF (Dansk Jurist- og Økonomforbund) har i år – sommeren 2013 – opfordret Justitsministeren til at nedsætte et udvalg, der kan belyse fordele og ulemper ved whistleblowerordninger i den offentlige sektor.

Denne opfordring har Justitsministeren imødekommet i oktober i år.

³ Se bl.a. beslutningsforslag B 59 fra folketingssamlingen 2007/08 og B 64 fra samlingen 2009/10.

Beslutningsforslagene lagde bl.a. op til, at der skulle etableres et uafhængigt nævn, som offentligt ansatte kunne henvende sig anonymt til og få rådgivning om benyttelse af yringsfriheden vedrørende forhold på arbejdspladsen. Beslutningsforslag B 64 lagde herudover op til at indføre omvendt bevisbyrde i sager, hvor offentligt ansatte afskediges efter en offentlig ytring. Reglen ville betyde, at det i sådanne tilfælde påhvilede arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke skyldes den ansattes lovlige ytringer.

Justitsministeriet har således nedsat et udvalg, som med afsæt i betænkningen om ytringsfrihed og meddeleret for offentligt ansatte (1472/2006) skal redegøre for reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed og meddeleret, herunder udviklingen i praksis på området siden 2006. Udvalget skal ligeledes redegøre for erfaringerne med offentligt ansattes anvendelse af deres ytringsfrihed og meddeleret siden 2006, herunder erfaringerne med de tiltag, der blev iværksat på baggrund af betænkningen om ytringsfrihed og meddeleret for offentligt ansatte. Udvalget skal i lyset heraf vurdere, om der er behov for lovgivning på området, herunder om der bør ske en lovfæstelse af gældende ret om offentligt ansattes ytringsfrihed og meddeleret. Udvalget skal endvidere vurdere, om der kan være behov for en styrket informations- og rådgivningsindsats eller for at iværksætte andre administrative tiltag med henblik på at understøtte offentligt ansattes ytringsfrihed, og hvordan dette i givet fald vil kunne ske.

Hvad særligt angår whistleblowerordninger skal udvalget foretage en kortlægning af, hvilke ordninger der på nuværende tidspunkt findes i den offentlige forvaltning, samt redegøre for erfaringerne med ordningerne.

Udvalget skal på baggrund heraf belyse fordele og ulemper ved whistleblowerordninger i den offentlige forvaltning og vurdere behovet for sådanne ordninger. Udvalget skal i den forbindelse pege på, hvilke generelle retningslinjer der i givet fald vil kunne opstilles med hensyn til indretning, funktion og konsekvenser af eventuelle whistleblowerordninger. Udvalget skal ligeledes overveje, om der bør ske en lovregulering af området. Det forudsættes, at udvalget i forbindelse med sine overvejelser i relevant omfang inddrager internationale erfaringer.

Udvalget skal så vidt muligt afslutte sit arbejde i efteråret 2014.

Lovudvalgets overvejelser

Lovudvalget konstaterer, at en del – navnligt større – virksomheder i Danmark har valgt at etablere whistleblower-ordninger, siden anbefalingen fra Komiteen for god selskabsledelse i 2010.

Endnu er der i Danmark derimod kun etableret relativt få whistleblower-ordninger indenfor den offentlige forvaltning. Det kan hænge sammen med flere forhold: For det første har offentligt ansatte i forvejen i ret vid udstrækning ret (og pligt) til internt i organisationen at gøre opmærksom på kritisable eller ulovlige forhold i administrationen, og har også i vidt omfang ret til udadtil – f.eks. ved henvendelse til pressen - at gøre opmærksom på sådanne forhold. Samtidig eksisterer der i forvejen en række kontrolinstanser i forhold til den offentlige forvaltning, f.eks. Ombudsmanden og kommunernes tilsynsråd.

For det andet kan der – også blandt de offentligt ansatte – være delte meninger om, hvorvidt fordelene ved anonymt at kunne angive chefer og kolleger opvejer ulemperne. Hvordan begrænser man f.eks. risikoen for useriøse og chikanøse anmeldelser, som grundløst lægger beslag på i forvejen knappe ressourcer, og skaber utryghed og dårlig stemning i organisationen?

For det tredje vil whistleblower-ordninger inden for den offentlige forvaltning skulle spille sammen med de skrevne og uskrevne forvaltningsretlige regler som i øvrigt gælder for offentligt ansatte. Dette samspil kan rumme udfordringer. Hvordan man kan f.eks. sikre retssikkerheden for den, der kommer under anklage, samtidig med at den, der rejser anklagen, sikres anonymitet?

Hertil kommer en række praktiske spørgsmål: Hvordan sikrer man f.eks. i så små offentlige forvaltningsenheder, som vi har her i landet, at offentligt ansatte, som ønsker at gøre opmærksom på ulovligheder, ikke blot formelt, men også reelt, kan forblive anonyme?

Lovudvalget har imidlertid noteret sig, at enkelte danske kommuner på nuværende tidspunkt *har* etableret whistleblower-ordninger, og at det således vil være muligt at indhente inspiration og erfaringer herfra.

Udvalget har endvidere noteret sig, at Justitsministeren har nedsat et udvalg, der bl.a. har til opgave at

- beskrive, hvilke whistleblower-ordninger, der på nuværende tidspunkt findes i den offentlige forvaltning
- redegøre for erfaringerne
- belyse fordele og ulemper
- vurdere behovet
- komme med forslag til hvilke retningslinjer, der vil kunne opstilles, med hensyn til indretning, funktion og konsekvenser af eventuelle whistleblowerordninger
- overveje, om der bør ske en lovregulering af området

Udvalget skal så vidt muligt afslutte sit arbejde i efteråret 2014.

Når betænkningen foreligger, vil også denne i væsentligt omfang kunne bidrage til Naalakkersuisut's overvejelser om, hvorledes en vedtagelse af beslutningsforslaget mest hensigtsmæssigt kan implementeres.

Persondataloven:

Forslagsstiller oplyser i forslagets begrundelse at den gældende registerlovgivning for Grønland vanskeliggør / er til hinder for indførelse af Whistleblowerordninger. Tilsvarende er anført i et beslutningsforslag, fremsat af forslagsstiller til EM 2012 (EM 2012/17), og i det daværende Naalakkersuisut's svarnotat hertil. Udvalget har ikke efterprøvet denne oplysning.

I Danmark har persondataloven betydning for adgangen til etablering af whistleblower-ordninger. Persondataloven er ikke gældende for Grønland. Naalakkersuisut oplyste imidlertid i svarnotatet til EM 2012/17, at Naalakkersuisut i en længere periode har haft drøftelser med den danske stat om at få sat persondataloven i kraft for Grønland, og anbefalede på denne baggrund, at forslaget om indførelse af Whistleblowerordninger skulle indgå i arbejdet med at få sat Persondataloven i kraft.

Lovudvalget konstaterer, at arbejdet med at få sat persondataloven i kraft for Grønland har været i gang i en længere periode.

I 2009 spurgte Finansudvalget som led i udvalgets behandling af finanslovsforslaget for 2010:

“Hvilke forventninger har Naalakkersuisut til iværksættelse af en tidssvarende registerlovgivning for Grønland, og hvilke opgaver udestår, inden en sådan lovgivning kan ikraftsættes for Grønland?”

Naalakkersuisut svarede:

”I dag er Grønland underlagt registerlovgivningen fra 1979. Denne lovgivning er dog på flere områder utidssvarende, hvorfor der arbejdes på at følge dansk eksempel og erstatte registerlovgivningen med en persondatalovgivning. Der er en række fordele forbundet med persondatalovgivningen (PDL). Bl.a. undgår man at lave registerbeskrivelser af alle de data, man ligger inde med og opdateringen af disse registre, hvilket ellers er ret krævende. Ligeledes vil persondatalovgivning skabe mulighed for under veldefinerede og kontrollerede rammer at benytte data i langt flere sammenhænge end det er muligt med registerlovgivningen, fx i forbindelse med forskning, analyser af samfundsforhold og i forhold til en øget implementering af digitale løsninger, der kan medvirke til at skabe samfundsmæssig innovation og effektivisering, som det fx er tilfældet projekt ”bedre borgerservice”. Departementet for Indenrigsaffærender, Natur og Miljø arbejder tæt sammen med Justitsministeriet om at tilpasse PDL til grønlandske forhold. Et lovudkast forventes i høring primo 2010 og vil herefter blive bragt til beslutning på forårssamlingen 2010. I forbindelse med den efterfølgende implementering er det vigtigt at sikre, at de eksisterende systemer hos dataejer og –brugere kan leve op til de nye krav i lovgivningen.”

Et forslag til anordning af persondataloven er imidlertid endnu ikke forelagt Inatsisartut til udtalelse. I april 2012 har Naalakkersuisut i et svar til Finansudvalget oplyst, at et forslag til ikraftsættelse af persondataloven for Grønland ved kongelig anordning forventes færdiggjort inden 1. januar 2014.

Udvalget er imidlertid opmærksomt på, at en ikraftsættelse af persondataloven for Grønland kan tænkes at blive yderligere forsinket, eller endog helt strandt, hvis Naalakkersuisut's høring af myndigheder og organisationer m.v. måtte vise, at høringsparterne ikke vurderer, at grønlandske myndigheder og virksomheder m.v. har de fornødne ressourcer til at efterleve loven.

Finansudvalget anførte i sin betænkning til 2. behandlingen af forslaget til Finanslov for 2012 følgende:

”De tidligere Finansudvalg har overvejet, om det kunne være hensigtsmæssigt, at ikraftsætte den gældende danske registerlovgivning for Grønland. Naalakkersuisut

undersøger aktuelt dette, idet det anses, at den gældende lovgivning på området er forældet. Den danske registerlovgivning er imidlertid meget omfattende og kompleks, hvorfor det eventuelt kan overvejes, om en mulig løsning kunne være helt at ophæve registerlovgivning for Grønland. En nærmere overvejelse herom må dog først ske i regi af Lovudvalget.”

Naalakkersuisut har ikke i sit svarnotat til Finansudvalgets betænkning kommenteret disse betragtninger.

Lovudvalget har ikke tilstrækkeligt grundlag for at vurdere, hvorvidt ikraftsættelse af persondataloven vil udgøre det bedst mulige grundlag for muliggørelse af whistleblower-ordninger.

Lovudvalget har imidlertid noteret sig, at Transparency Greenland i en henvendelse til udvalget har vurderet, at en whistleblower-ordning er så kompleks, ikke mindst i et land med en lille befolkning, at den bør reguleres i en særlig lov⁴.

Lovudvalgets indstilling

Lovudvalget lægger afgørende vægt på, at såvel befolkningen, som den lovgivende magt, Inatsisartut, skal kunne have tillid til, at ansatte i administrationen ikke af frygt for repressalier skal afholde sig fra at advare om magtmisbrug eller andre ulovlige eller kritisable forhold i Selvstyret eller kommunerne.

Lovudvalget lægger endvidere vægt på, at lovgivningen her i landet ikke skal være til hinder for, at virksomheder, som etablerer sig her, kan etablere whistleblower-ordninger, som giver deres ansatte – samt eventuelt kunder, leverandører og andre med tilknytning til virksomheden – mulighed for anonymt at indberette ulovligheder og uredelighed i virksomheden til en intern eller ekstern enhed.

Lovudvalget så gerne, at f.eks. de selskaber, som vi overvejer at give mulighed for at udnytte landets råstoffer, energi og levende ressourcer, skal kunne bedømmes på, om de har etableret sådanne whistleblower-ordninger til afdækning af ulovligheder og uredelighed. Det gælder ikke kun i forhold til korrupsion, men også i forhold til f.eks. overtrædelser af miljølovgivningen, og skatte- og afgiftsunddragelse.

Et enigt udvalg indstiller under henvisning hertil forslaget til vedtagelse.

Med disse bemærkninger overgiver Lovudvalget forslaget til 2. behandling.

⁴ Henvendelse af 12. november 2013

Anders Olsen,
Formand
Siumut

Kristian Jeremiassen
Siumut

Ane Hansen
Inuit Ataqatigiit

Doris Jakobsen
Siumut

Naaja Nathanielsen
Inuit Ataqatigiit