

Ændringsforslag

Af [xxx], tiltrådt af [xxx]:

Til § 13

1) I *stk. 1* indsættes som *3. pkt.*:

»Virksomheden skal følge op på indberetninger til ordningen og skriftligt kunne dokumentere, hvordan virksomheden har fulgt op på indberetningerne.«

[Krav om dokumenteret opfølgning på henvendelser til virksomhedens whistleblowerordning]

Til § 14

2) I *stk. 1* ændres »udsætte ansatte for ufordelagtig behandling« til: »udsætte ansatte eller tidligere ansatte for ufordelagtig behandling«, og »den ansatte har indberettet« ændres til: »den ansatte eller den tidligere ansatte har indberettet«.

[Præcisering af, at beskyttelsen mod ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger også omfatter tidligere ansatte]

3) I *stk. 1* indsættes som *2. pkt.*:

»Det samme gælder ved fastsættelse, tildeling og udbetaling af variabel løn til ansatte eller tidligere ansatte.«

[Tydeliggørelse af forbuddet mod ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger]

4) I *stk. 2, 1. pkt.*, ændres »Ansatte« til: »Ansatte eller tidligere ansatte«.

[Præcisering af, at beskyttelsen mod ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger også omfatter tidligere ansatte]

5) I *stk. 2, 2. pkt.*, ændres »den ansattes ansættelsestid« til: »den ansattes eller den tidligere ansattes ansættelsestid«.

[Præcisering af, at beskyttelsen mod ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger også omfatter tidligere ansatte]

6) I *stk. 3* ændres »den ansatte« til: »den ansatte eller den tidligere ansatte«.

[Præcisering af, at beskyttelsen mod ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger også omfatter tidligere ansatte]

Til § 31

7) I *stk. 2* indsættes efter »§ 13, stk. 1,«: »og § 14, stk. 1,«
[Strafbelæggelse af overtrædelse af forbuddet mod ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger for ansatte og tidligere ansatte]

B e m æ r k n i n g e r

Til nr. 1

Med ændringsforslaget til § 13, stk. 1, vil bestemmelsens ordlyd svare til de tilsvarende bestemmelser i den finansielle lovgivning, der vedrører whistleblowerordninger, med henblik på at gennemføre dele af den nationale strategi til bekæmpelse af hvidvask og terrorfinansiering.

Det betyder bl.a., at forbrugslåsvirksomheder skal følge op på indberetninger til ordningen og skriftligt kunne dokumentere, hvordan virksomhederne har fulgt op på indberetninger til virksomhedens whistleblowerordning. Det fremgår af § 31, stk. 2, at overtrædelse af § 13, stk. 1, kan straffes med bøde. Med indsættelsen af dokumentationskravet i bestemmelsens 3. pkt., vil også overtrædelse heraf kunne straffes med bøde.

Ansvarssubjektet i forhold til overtrædelse af det foreslåede § 13, stk. 1, 3. pkt., i lov om forbrugslåsvirksomheder vil være forbrugslåsvirksomheden. Det betyder, at en forbrugslåsvirksomheds manglende opfyldelse af dokumentationskravet vil kunne straffes med bøde, jf. § 31, stk. 2.

En forbrugslåsvirksomhed vil f.eks. kunne straffes med bøde i de tilfælde, hvor virksomheden undlader at følge op på henvendelser til virksomhedens whistleblowerordning eller undlader at dokumentere opfølgningen, jf. det foreslåede § 13, stk. 1, 3. pkt., i lov om forbrugslåsvirksomheder.

Til nr. 2

Med ændringsforslaget til § 14, stk. 1, må tidligere ansatte, ligesom nuværende ansatte, i virksomhederne heller ikke udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, som følger af at den tidligere ansatte har indberettet virksomhedens overtrædelse eller potentielle overtrædelse af den finansielle regulering til Finanstilsynet eller til en ordning i virksomheden. Bestemmelsen vil herefter svare til de tilsvarende bestemmelser i den finansielle lovgivning, der vedrører whistleblowerordninger.

I forlængelse heraf foreslås det, at en tidligere ansat, der mener at have været udsat for repressalier m.v. som følge af en indberetning til en whistleblowerordning, skal have mulighed for at politianmelde en overtrædelse af forbuddet mod ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, hvorfor overtrædelser af forbuddet foreslås strafbelagt, jf. den foreslåede ændring af § 31, stk. 2.

Til nr. 3

Det foreslås at indsætte et nyt pkt. i § 14, stk. 1, hvorefter en forbrugslånsvirksomhed ikke ved fastsættelse, tildeling og udbetaling af variabel løn må udsætte tidligere ansatte for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, som følge af at den tidligere ansatte har indberettet virksomhedens overtrædelse eller potentielle overtrædelse af den regulering, som Finanstilsynet fører tilsyn med, til Finanstilsynet eller til en ordning i virksomheden.

Den foreslåede bestemmelse er en tydeliggørelse af forbuddet mod ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger og vil indebære, at en forbrugslånsvirksomhed ikke må begrænse den tidligere ansattes variable lønde på grundlag af, at den tidligere ansatte har indberettet virksomhedens overtrædelse eller potentielle overtrædelse af den regulering, som Finanstilsynet fører tilsyn med, til Finanstilsynet eller til en ordning i virksomheden.

Bestemmelsen vil herefter svare til de tilsvarende bestemmelser i den finansielle lovgivning, der vedrører whistleblowerordninger.

I forlængelse heraf foreslås det, at en tidligere ansat, der mener at have været udsat for repressalier m.v. som følge af en indberetning til en whistleblowerordning, skal have mulighed for at politianmelde en overtrædelse af forbuddet mod ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, hvorfor overtrædelser af forbuddet foreslås strafbelagt, jf. den foreslåede ændring af § 31, stk. 2.

Til nr. 4 og 5

Med ændringsforslaget til § 14, stk. 2, 1. pkt., foreslås, at tidligere ansatte, hvis rettigheder er blevet krænket, vil kunne tilkendes en godtgørelse i overensstemmelse med principperne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

Med ændringsforslaget til § 14, stk. 2, 2. pkt., foreslås, at godtgørelsen i så fald vil skulle fastsættes under hensyn til vedkommendes ansættelses-tid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Ændringerne er med til at sikre, at det ikke er afgørende for, om en per-son kan få tilkendt en godtgørelse i henhold til bestemmelsen, om den pågældende person fortsat er ansat på det tidspunkt, hvor vedkommende bliver udsat for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger.

Bestemmelsen vil herefter svare til de tilsvarende bestemmelser i den finansielle lovgivning, der vedrører whistleblowerordninger.

Til nr. 6

Det foreslås at ændre § 14, stk. 3, for at sikre, at § 14, stk. 1 og 2, ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for den tidligere ansatte i en finansiell virksomhed. Bestemmelsen vil herefter svare til de tilsvarende bestem-melser i den finansielle lovgivning, der vedrører whistleblowerordninger.

Til nr. 7

Det følger af § 14, stk. 1, at en forbrugslånsvirksomhed ikke må udsætte ansatte for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, som følge af at den ansatte har indberettet virksomhedens overtrædelse eller poten-tielle overtrædelse af den regulering, som Finanstilsynet fører tilsyn med, til Finanstilsynet eller til en ordning i virksomheden. Det foreslås i æn-dringsforslag nr. 2, at § 14, stk. 1, udvides til også at omfatte tidligere ansatte, ligesom det ved ændringsforslagets nr. 3 foreslås at indsætte et 2. pkt. i § 14, stk. 1, hvorefter det præciseres, at forbuddet mod at udsætte tidligere ansatte for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger også gælder ved fastsættelse, tildeling og udbetaling af variabel løn.

Det foreslås at ændre § 31, stk. 2, således at også overtrædelse af § 14, stk. 1, straffes med bøde.

Det foreslåede bødeansvar har bl.a. til formål at forebygge, at ansatte eller tidligere ansatte udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordel-agtige følger, som følge af at den ansatte eller den tidligere ansatte har indberettet virksomhedens overtrædelse eller potentielle overtrædelse af den regulering, som Finanstilsynet fører tilsyn med, til Finanstilsynet eller til en ordning i virksomheden, idet der med strafansvaret skabes et incitament for virksomhederne til at undgå sådan adfærd.

Lovforslaget vil medføre, at en overtrædelse af forbuddet mod at udsætte tidligere ansatte for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, som følge af at den tidligere ansatte har indberettet virksomhedens overtrædelse eller potentielle overtrædelse af den regulering, som Finanstilsynet fører tilsyn med, til Finanstilsynet eller til en ordning i virksomheden, vil kunne straffes med bøde.

Ansvarssubjektet for overtrædelse af § 14, stk. 1, vil være den forbrugs-lånsvirksomhed, som udsætter sine tidligere ansatte for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, herunder ved fastsættelse, tildeling og udbetaling af variabel løn, som følge af at den ansatte eller tidligere ansatte har indberettet virksomhedens overtrædelse eller potentielle overtrædelse af den regulering, som Finanstilsynet fører tilsyn med, til Finanstilsynet eller til en ordning i virksomheden.

Det strafbare gerningsindhold i § 14, stk. 1, vil være realiseret, når virksomheden udsætter en tidligere ansat for en ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følge, f.eks. ved fastsættelse, tildeling og udbetaling af variabel løn til tidligere ansatte, som følge af at den tidligere ansatte har indberettet virksomhedens overtrædelse eller potentielle overtrædelse af den regulering, som Finanstilsynet fører tilsyn med, til Finanstilsynet eller til en ordning i virksomheden. Det bemærkes, at der vil skulle være årsagssammenhæng mellem den tidligere ansattes indberetning og den ufordelagtige behandling eller følge.

Det bemærkes, at det følger af § 15, stk. 1, at Finanstilsynet påser overholdelsen af loven, undtagen lovens § 14 om forbuddet mod ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger. Finanstilsynet fører dermed ikke et målrettet tilsyn med forbuddet mod at udsætte tidligere ansatte for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, som følge af at den ansatte har indberettet virksomhedens overtrædelse eller potentielle overtrædelse af den regulering, som Finanstilsynet fører tilsyn med, til Finanstilsynet eller til en ordning i virksomheden. Dette er begrundet i, at reglerne herom retter sig til kredsen af ansatte og ikke virksomhederne som sådan. Tilsyn med ansættelsesretlige anliggender falder uden for Finanstilsynets kompetencer og tilsynsvirksomhed. En tidligere ansat, der mener at have været udsat for repressalier m.v. som følge af en indberetning om overtrædelse eller en potentiel overtrædelse af den regulering, som Finanstilsynet fører tilsyn med, til en virksomheds whistleblowerordning eller til Finanstilsynet, skal derfor gøre krav på godtgørelse gældende ved de almindelige domstole.

Det vil således i praksis oftest være den forurettede ansatte eller tidligere ansatte, der vil være bekendt med en overtrædelse af forbuddet og på den baggrund have mulighed for at foretage en politianmeldelse af virksomheden, eventuelt parallelt med en civilretlig erstatningssag. Skulle Finanstilsynet dog i forbindelse med et tilsyn blive bekendt med, at der er grundlag for at antage, at forbuddet i konkrete tilfælde har været overtrådt, vil Finanstilsynet dog også have mulighed for at indgive politianmeldelse herfor med det foreslåede bødestrafansvar.