

Ændringsforslag stillet den 30. maj 2020

## Ændringsforslag

til 2. behandling af

Forslag til lov om ændring af lov om erhvervsfremme  
(Etablering af en whistleblowerordning for de erhvervsrettede covid-19-  
kompensationsordninger, som administreres af Erhvervsstyrelsen, samt indførelse af særlig  
tavshedspligt)  
(L 198)  
af erhvervsministeren (Simon Kollerup)

Af *erhvervsministeren*, tiltrådt af (...):

### Til § 1

1) I § 22 a, indsættes som *stk. 7 – 9*:

»*Stk. 7.* En virksomhed må ikke udsætte ansatte eller tidligere ansatte for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, som følge af at den ansatte eller den tidligere ansatte har indberettet virksomhedens overtrædelse eller potentielle overtrædelse af reglerne for de erhvervsrettede covid-19-kompensationsordninger, som administreres af Erhvervsstyrelsen. Det samme gælder ved fastsættelse, tildeling og udbetaling af variabel løn til ansatte eller tidligere ansatte.

*Stk. 8.* Ansatte eller tidligere ansatte, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af *stk. 7*, kan tilkendes en godtgørelse i overensstemmelse med principperne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til den ansattes eller den tidligere ansattes ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

*Stk. 9.* *Stk. 7* og *8* kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for den ansatte eller den tidligere ansatte.«

[Indførelse af beskyttelse til ansatte eller tidligere ansatte, som har benyttet sig af whistleblowerordningen for de erhvervsrettede covid-19-kompensationsordninger, som administreres af Erhvervsstyrelsen.]

### Bemærkninger

#### Til nr. 1

Der foreslås en tilpasning af den foreslåede bestemmelse til erhvervsfremmelovens § 22 a, således at der indføres en beskyttelse af ansatte, der har benyttet sig af den whistleblowerordning, der etableres med lovens § 22 a. En helt tilsvarende beskyttelse af ansatte eller tidligere ansatte, der benytter sig af en lovfæstet whistleblowerordning, findes i lov om finansiel virksomhed § 75 b, som blev indsat ved lov nr. 268 af 25. marts 2014. Lovbemærkningerne til den bestemmelse svarer derfor i vid udstrækning til nedenstående bemærkninger med de tilpasninger, der har været nødvendige.

Det foreslås således i § 22 a, stk. 7, at en virksomhed ikke må udsætte ansatte for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, som følge af at den ansatte har indberettet virksomhedens, herunder en ansat eller et bestyrelsesmedlems overtrædelse eller potentielle overtrædelse af reglerne for de erhvervsrettede covid-19-kompensationsordninger, som administreres af Erhvervsstyrelsen.

Som udgangspunkt er alle former for ufordelagtig behandling omfattet. Ufordelagtig behandling kan foruden afskedigelse, f.eks. være degradering, forflyttelse, chikane eller lignende.

Det er en forudsætning for bestemmelsens anvendelsesområde, at den ansatte har indberettet en overtrædelse eller en potentiel overtrædelse af reglerne for de erhvervsrettede covid-19-kompensationsordninger, som administreres af Erhvervsstyrelsen, og det er en forudsætning, at der er årsagssammenhæng mellem den ufordelagtige behandling eller ufordelagtige følger og det forhold, at den ansatte har indberettet en overtrædelse til Erhvervsstyrelsens whistleblowerordning.

Ansatte, der foretager indberetning af oplysninger om overtrædelse eller en potentiel overtrædelse af reglerne for de erhvervsrettede covid-19-kompensationsordninger, som administreres af Erhvervsstyrelsen, anses ikke for at have tilsidesat en eventuel tavshedspligt og ifalder ikke nogen form for ansvar for en sådan indberetning, forudsat at de havde rimelig grund til at antage, at indberetningen af sådanne oplysninger var nødvendig for at afsløre en overtrædelse af reglerne for de erhvervsrettede covid-19-kompensationsordninger.

Som udgangspunkt er alle former for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger omfattet. At der skal foreligge årsagssammenhæng medfører bl.a., at bestemmelsen alene finder anvendelse i forbindelse med ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, som beslutes efter den ansatte har indberettet en virksomheds overtrædelse eller potentielle overtrædelse til Erhvervsstyrelsens whistleblowerordning.

Videre foreslås det i § 22 a, stk. 8, at den ansatte i tilfælde af overtrædelse af § 22 a, stk. 7, kan tilkendes en godtgørelse, i overensstemmelse med principperne i ligebehandlingsloven. Godtgørelsen kan ikke fastsættes efter almindelige erstatningsretlige regler, da den ikke skal modsvare et tab for lønmodtageren. Der er ikke fastsat et maksimum for godtgørelsen, men denne fastsættes af domstolene og voldgiftsretterne med hensyntagen til den ansattes ansættelsestid og den enkelte sags omstændigheder, herunder med iagttagelse af det EU-retlige effektivitetsprincip. Godtgørelsen skal dække den ikke-økonomiske skade, den ansatte har lidt, jf. herved princippet i § 26 i lov om erstatningsansvar. En eventuel godtgørelse er dog ikke til hinder for, at den ansatte modtager erstatning for et økonomisk tab, forudsat at betingelserne i henhold til de almindelige erstatningsretlige regler er opfyldt.

Den ansatte kan ikke få ret til godtgørelse i medfør af flere forskellige regelsæt for samme hændelse. Det samme gør sig gældende, hvis den ansatte er berettiget til en godtgørelse i henhold til overenskomster og andre arbejdsretlige aftaler. I forbindelse med fastsættelse af godtgørelsen skal domstolene tage udgangspunkt i praksis efter § 16, stk. 3, i ligebehandlingsloven.

En ansat, der mener at have været udsat for repressalier med videre som følge af en indberetning om overtrædelse eller en potentiel overtrædelse af reglerne for de erhvervsrettede covid-19-kompensationsordninger, som administreres af Erhvervsstyrelsen, skal gøre krav på godtgørelse gældende over for virksomheden ved de almindelige domstole, som på baggrund af sagens omstændigheder vil kunne tilkende den ansatte en godtgørelse. Uoverensstemmelser efter bestemmelsen kan for det overenskomstdækkede områdes vedkommende også behandles i det fagretlige system, f.eks. voldgift.

Det er den ansatte, der som led i sagens anlæggelse mod virksomheden har bevisbyrden for, at den ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følge mv., som den ansatte er blevet udsat for, skyldes den ansattes indberetning af virksomheden gennem Erhvervsstyrelsens whistleblowerordning.

Det foreslås i § 22 *a*, stk. 9, at bestemmelsen ikke ved forudgående eller efterfølgende aftale kan fraviges til ugunst for den ansatte. Det foreslåede stk. 9 er ikke til hinder for aftaler, der stiller den ansatte bedre end den ansatte er stillet efter lovens bestemmelser. Efter bestemmelsen vil det ikke være muligt at indgå et udenretligt forlig til fuld og endelig afgørelse, såfremt dette stiller den ansatte ringere end bestemmelsen tilsiger.