

Til: Ansattes Råd
 Fra: IDAs Sekretariat

Notat
 10. august 2015

Whistleblowerpolitik

Hvad er en whistleblower og en whistleblowerordning?

Begreberne anvendes med forskellig betydning:

Whistleblower anvendes dels om ansatte, der gør brug af deres ytringsfrihed til at fortælle om ulovligheder, dels om ansatte, der bryder deres tavsheds- og/eller loyalitetspligt for at fortælle offentligheden om ulovlighederne og derudover om ansatte, der internt gør opmærksom på ulovlighederne.

Whistleblowerordninger anvendes ofte om ordninger, der er etableret på ansættelsesstedet, hvor ansatte får mulighed for at henvende sig anonymt med oplysninger om ulovligheder.

IDA mener, at gode og sikre whistleblowerordninger er en nødvendighed både på private og offentlige arbejdspladser af en vis størrelse. Der er generelt høje forventninger til IDAs medlemmer om både faglighed, redelighed og kvalitet i arbejdet, fordi store værdier, sikkerhed og i sidste ende menneskeliv kan være på spil, hvis der går på kompromis med disse begreber. Det er derfor i alles interesse, at der på arbejdspladserne eksisterer en kultur, hvor medarbejdernes påtale af uhensigtsmæssigheder, brud på interne retningslinjer og politikker eller egentlige ulovligheder ikke ledsages af frygt for repressalier. Hvis regler skal overholdes, skal whistleblowere beskyttes.

Henvendelser om whistleblowing til IDA

IDA håndterer whistleblowerspørgsmål, uanset om de relaterer sig til det individuelle niveau, gruppe-/virksomhedsniveauet eller det helt overordnede niveau (som understøttes af whistleblowerpolitikken). Den første gruppe omfatter typisk medlemshenvendelser om forhold på arbejdspladserne, som objektivt set er kritisable og eventuelt ulovlige, hvor den almindelige kommandovej ofte ikke kan benyttes og hvor medlemmerne ønsker råd til deres fortsatte ageren og sagerne håndteres i IDA af nogle særligt udpegede medarbejdere. Anden gruppe kan både være tilsvarende henvendelser og mere generelle forespørgsler, fx om ideer til etablering af whistleblowerordninger, fx forud for drøftelser af emnet i SU. Den tredje gruppe udspringer som regel af konkrete sager, der er kommet til offentlighedens kendskab eller af politiske initiativer, eller de kan være startet af faglige organisationer.

IDA fokuserer ikke kun på den sikkerhed for medarbejderne, som en whistleblowerordning er, men også på at virksomhederne selv bør være interesserede i at etablere sådanne ordninger. En whistleblowerordning kan både være en "ventil", et redskab til damage control og et signal over for investorer og forbrugere om både seriøsitet og fairness og bl.a. med udgangspunkt i deres respektive CSR programmer har adskillige (primært multinationale) virksomheder indført mulighed for deres ansatte for at påtale ulovlige, uetiske eller uhensigtsmæssige forhold, som de er blevet opmærksomme på.

IDAs whistleblowerpolitik

IDA skal til stadighed presse på for at skabe opmærksomhed på, at whistleblowing er i et demokratisk samfunds interesse og at whistleblowere skal beskyttes.

IDA skal arbejde for, at *offentlige myndigheder, institutioner og virksomheder* forpligtes til at etablere whistleblowerordninger og at der under ét (fx gennem kollektive overenskomster) gives offentligt ansatte whistleblowere en øget ansættelsesretlig beskyttelse.

På *det private ansættelsesområde* skal IDA – bl.a. gennem målrettet information til virksomhedsgrupper og akademikerklubber – udbrede kendskabet til whistleblowing med henblik på at få skabt interesse blandt medlemmerne og virksomhederne både for at få etableret nye og få forbedret eksisterende ordninger og i den forbindelse også etablere den bedst mulige ansættelsesmæssige beskyttelse af eventuelle whistleblowere.

Endelig skal IDA gennem de til rådighed stående kanaler – ikke mindst ANE, UNI og IndustriAll - arbejde for fælleseuropæiske generelle regler om whistleblowing, sådan som der allerede findes på det finansielle område. Herigennem styrkes den fri og lige konkurrence inden for EU, idet incitamentet til at påtale forhold må formodes at være ens på tværs af landegrænserne, hvis der er sammenlignelige retningslinjer for behandling af sager og hvis ikke ansatte i nogle lande løber større risiko for alvorligere repressalier end de ville have gjort i andre lande. Af samme grund ønsker IDA også en fælleseuropæisk koordinering af godtgørelsesniveauet til whistleblowere, som udsættes for sanktioner af deres arbejdsgiver efter at have påtalt kritisable eller decideret ulovlige forhold.

Økonomisk sikring af whistleblowere

For at understrege IDAs commitment til whistleblowersagen tilbyder foreningen, indtil en generel lovgivning forhåbentlig etableres på området, at hjælpe opsagte whistleblowere. Hvis et medlem kontakter IDA i en whistleblowingsituation, derefter følger vores rådgivning og siden bliver opsagt og det forekommer sandsynligt,

at afskedigelsen skyldes whistlebloweraktiviteter, vil IDA ikke bare på sædvanlig vis forhandle sagen med arbejdsgiveren og evt. indlede retssag for medlemmet, men også, hvis en række betingelser er opfyldt, via Dispositionsfonden i op til 9 måneder af pågældendes eventuelle efterfølgende ledighedsperiode udbetale en månedlig godtgørelse til den pågældende, svarende til den løn inklusive arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag etc., som den pågældende tidligere har oppebåret. (svarende til den økonomiske sikring som IDA yder til visse opsagte tillidsvalgte).