

## Det snavsede vasketøjs dilemma

Af professor Lars Bo Langsted  
Aalborg Universitet

Fuldmægtigen i den lille landkommune sover dårligt om natten for tiden. Hans chef, kommunaldirektøren, har gennem den seneste tid gået ordentligt til – og udover – repræsentationskontoen, når han beværtede sig selv og sine private gæster. Fuldmægtigen læste om sagen fra Farum og så mange paralleller, men hvor går man hen med sin viden og mistanke? Til borgmesteren?

Kontorchefen i ministeriet sover dårligt om natten for tiden. Hendes departementschef insisterer på, at det er ministerens mening at give hædersgaver til en gruppe borgere, der har gjort noget godt indenfor ministeriets område. Kontorchefen kender imidlertid godt ministerens forbindelse til de pågældende – og ved at der ikke i den pågældende lov er hjemmel til hædersgaverne, men hvad gør man?

Bogholderen i den private virksomhed sover dårligt om natten for tiden. To afdelingsledere i virksomheden svinger efter bogholderens opfattelse urimeligt meget med kreditkortet, når der skal repræsenteres. Der er også problemer med de kvitteringer, de kommer med, og i går fik han besked på at lave en besynderlig "efterpostering" – men hvad gør man?

Eksemplerne er mangfoldige og variationsmulighederne nærmest ubegrænsede og i den seneste måneds tid har det da også været diskuteret livligt, om vi her i Danmark burde indføre en lovmæssig beskyttelse af de såkaldte "whistleblowers". Senest har SF fremsat et beslutningsforslag om "meddeleret for offentligt ansatte". Whistleblowers er personer som fuldmægtigen, kontorchefen og bogholderen, der sidder inde med en mistanke og/eller en viden om ulovligheder, som pågår i deres forvaltning eller deres virksomhed, og som går videre - internt, til andre offentlige myndigheder eller til pressen - med den viden, de sidder inde med.

Umiddelbart en sympatisk tanke at ville give sådanne personer en lovmæssig beskyttelse, så de ikke kan straffes, fyres eller mobbes på grund af at de har videregivet viden om noget ulovligt. Vi er alle interesserede i at ulovligheder undgås, hvad enten der er tale om personer, der tager af kassen, politikere, der er for flinke ved vennerne, eller virksomheder, der drænes af de ansatte.

Dilemmaet er imidlertid indlysende for såvel den ansatte som for arbejdspladsen og det omgivende samfund. Den ansatte har en formodning, men måske ikke nogen sikker viden, om ulovligheder og/eller misbrug af økonomiske midler, men tør ikke stå frem med sin mistanke eller viden på grund af frygt for repressalier. Sådanne repressalier vil kunne være beskyldninger om illoyalitet overfor arbejdspladsen, beskyldninger, der vil kunne resultere i samarbejdsvanskeligheder, ændringer i stillingen og i nogle tilfælde måske uansøgt firing. Den største hindring vil imidlertid som oftest være den ansattes egen følelse af magtesløshed og illoyalitet: det snavsede vasketøj skal jo som bekendt gerne holdes inden døre.

Arbejdspladsen har en klar og indlysende interesse i at eventuelle ulovligheder indenfor virksomheden eller forvaltningen bringes til ophør og det omgivende samfund har – i særdeleshed i forhold til offentlige arbejdspladser – en helt oplagt interesse i, at ulovligheder og misbrug af midler standses. Samtidig har arbejdspladsen imidlertid også en legitim interesse i, at kunne lede og fordele arbejdet, at træffe upopulære beslutninger, som er nødvendige, at formulere virksomhedens eller myndighedens politik og holdning til de områder, der er dens, også selvom sådanne politikker og holdninger som oftest først træffes efter intern diskussion. Tilsvarende har det omgivende samfund intet behov for at understøtte, at utilfredse, forbigåede medarbejdere får en legal platform til at så uberettiget tvivl om virksomhedens eller myndighedens legalitetskontrol og politik.

I de fleste lande – også i Danmark – vil det være uberettiget at fyre en medarbejder eller en offentligt ansat alene med den begrundelse, at den pågældende har videregivet oplysninger om klare ulovligheder – i hvert fald hvis oplysningerne videregives til en relevant person eller myndighed. I mange lande – også i Danmark – har offentligt ansatte lov til i den offentlige debat, at argumentere modsat egen myndighed og herunder også at videregive oplysninger om ulovligheder. Alligevel sker det sjældent og alligevel ses også, at de pågældende personer afskediges uberettiget.

At løse disse dilemmaer er vanskeligt. Ikke blot på grund af uenighed om hvilke hensyn, der konkret bør veje tungest, men også fordi man ofte først efterfølgende vil kunne afgøre, om der var tale om en ulovlighed, der skulle bringes til ophør, eller der i virkeligheden var tale om en utilpasset medarbejder, der benyttede lejligheden til at bringe virksomheden, myndigheden eller enkeltpersoner der inden for i miskredit.

I mange lande har man indført særlig lovgivning, der skal beskytte meddelere eller whistleblowers. Der er vidt forskellige typer af lovgivning i f.eks. Sverige, Australien, England og USA. En af de mere succesfulde – målt på antallet af henvendelser til den uafhængige organisation Public Concern at Work, der er et sted, whistleblowers kan henvende sig for at få støtte – er den engelsk regulering. Denne regulering gælder for både privat og offentligt ansatte og foreskriver 3 trin af reaktion. Det første trin er at man kan give meddelelse om sin mistanke internt i virksomheden eller myndigheden. Det næste trin er at give meddelelse til en række forskellige offentlige kontrol- eller tilsynsmyndigheder indenfor nærmere præciserede områder. Det tredje og sidste trin er at give informationen til offentligheden. Forudsætningen for at den pågældende whistleblower beskyttes på trin tre, er at følgende betingelser er opfyldt:

- 1) afsløringen sker i god tro
- 2) den, der foretager afsløringen skal have en begrundet formodning om at afsløringen og eventuelle beskyldninger, der ligger i afsløringen er faktisk rigtige
- 3) afsløringen foretages ikke for egen vinding
- 4) at det ud fra en samlet vurdering af sagen var rimeligt at foretage afsløringen
- 5) én af følgende betingelser skal endvidere være opfyldt:
  - a. på det tidspunkt, hvor afsløringen foretages, skal den ansatte have en rimelig grund til at formode, at han vil blive mødt med repressalier fra sin arbejdsgiver, hvis han foretager intern afsløring eller afsløring til en af de mulige offentlige myndigheder, eller
  - b. hvis der ikke findes nogen godkendt offentlig myndighed at foretage afsløringen til og den ansatte har rimelig grund til at formode, at bevismaterialet vil forsvinde, hvis han foretager intern afsløring, eller
  - c. den ansatte har tidligere foretaget intern afsløring eller afsløring overfor en godkendt myndighed, eller
  - d. der er tale om et forhold af usædvanlig alvorlighed ("the relevant failure is of an exceptionally serious nature").

Det er vigtigt, at der ikke er tale om en pligt til at foretage afsløringen, men en ret. Det er også vigtigt, at der i første omgang er foreskrevet en ret til at gå til egen virksomhed eller myndighed. Dette må være et naturligt krav ved enhver regulering og understøttes også af, at det netop er blevet optaget i de engelske "New combined Code of Corporate Governance", at der i virksomheden skal være mulighed for at eventuelle uregelmæssigheder kan rapporteres og at sådanne rapporter kan følges op.

Uanset om man måtte finde behov for at lave whistleblower-regler her i Danmark, er det vigtigt, at de ikke må opfordre til uberettigede alarmeringer og at de ikke udformes som en primær ret til at gå til offentligheden, men at et sådant skridt bliver det sidste – det "ultimative". Man må også gøre sig klart, at uanset hvorledes man indretter en sådan beskyttelseslovgivning for den enkelte, er det langt vigtigere og mere effektivt, at virksomhederne og myndighederne fokuserer på og forbedrer de muligheder, der allerede måtte være for at bekymrede medarbejdere kan komme til ledelsen med deres viden og at ledelsen reagerer aktivt herpå. Virksomhedskulturen er langt vigtigere på dette punkt end eventuelle lovregler.