

Udskriftsdato: 3. januar 2026

VEJ nr 9250 af 16/12/2021 (Gældende)

Vejledning for whistleblowerordninger på private arbejdspladser

Ministerium: Justitsministeriet

Journalnummer: Justitsmin., j.nr. 2021-750-0747

Vejledning for whistleblowerordninger på private arbejdspladser

Indhold

- 1 Forord
- 2 Definitioner
- 3 Hvilke arbejdspladser skal have en whistleblowerordning?
 - 3.1 Arbejdspladser med 50 eller flere ansatte
 - 3.2 Arbejdspladser, der allerede har etableret en whistleblowerordning
 - 3.3 Arbejdspladser med færre end 50 ansatte
 - 3.4 Opgørelse af antallet af ansatte
 - 3.5 Ressourcedeling
 - 3.6 Outsourcing til en ekstern tredjepart
 - 3.7 Koncernfælles whistleblowerordninger og outsourcing til et koncernfælles selskab
- 4 Hvem kan indgive oplysninger som whistleblower?
 - 4.1 Arbejdspladsens arbejdstagere
 - 4.2 Øvrige beskyttede persongrupper
 - 4.3 Kan whistleblowerordningen stilles til rådighed for personer, som ikke er omfattet af den beskyttede persongruppe?
- 5 Hvilke oplysninger er omfattet?
 - 5.1 Overtrædelser af EU-retten
 - 5.2 Alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold
 - 5.3 Hvilke oplysninger er ikke omfattet?
 - 5.4 Særligt om lovovertrædelser og forhold, der har fundet sted før lovens ikrafttræden
- 6 Hvilke krav er der til whistleblowerordningen?
 - 6.1 Udpegning af en whistleblowerenhed
 - 6.2 Udformning af en whistleblowerordning
 - 6.3 Whistleblowerenhedens opgaver
 - 6.4 Arbejdspladsens informationspligt
 - 6.5 Arbejdspladsens dokumentationspligt
 - 6.6 Behandling af personoplysninger
 - 6.7 Tavshedspligt og videregivelse
- 7 Hvilke rettigheder har de involverede personer?
 - 7.1 Whistlebloweren

7.2 Den berørte person

8 Særligt om sektorspecifikke ordninger

8.1 Forpligtelsen følger af EU-retten

8.2 Forpligtelsen følger af national lovgivning

Bilag 1: Eksterne whistleblowerordninger

1. Forord

Folketinget vedtog den 24. juni 2021 lov nr. 1436 om beskyttelse af whistleblowere (herefter whistleblowerloven).¹⁾

Whistleblowerloven gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1937 af 23. oktober 2019 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten (herefter whistleblowerdirektivet), i dansk ret.²⁾

Whistleblowerloven stiller bl.a. krav om, at der skal etableres whistleblowerordninger på alle private og offentlige arbejdspladser med 50 eller flere ansatte. Whistleblowerloven træder i kraft den 17. december 2021, dog således at forpligtelsen til at etablere whistleblowerordninger for arbejdspladser i den private sektor med mellem 50 og 249 ansatte først indtræder den 17. december 2023.

Denne vejledning er udarbejdet med henblik på at understøtte implementeringen af whistleblowerloven på private arbejdspladser. Vejledningen giver en overordnet beskrivelse af gældende ret, herunder kravene til udformning af whistleblowerordninger samt til håndtering af og opfølgning på de enkelte indberetninger.

Der er udarbejdet en tilsvarende vejledning for offentlige arbejdspladser. Der er tillige udarbejdet en vejledning for personer, der ønsker at indgive eller overveje at indgive oplysninger som whistleblower.³⁾

Whistleblowerordninger kan på den enkelte arbejdsplads være med til at øge mulighederne for, at bl.a. ansatte kan ytre sig om kritisable forhold på arbejdspladserne uden at frygte for negative konsekvenser. Formålet med at etablere en whistleblowerordning er at sikre åbenhed og gennemsigtighed i forhold til eventuelle ulovligheder og alvorlige uregelmæssigheder på den enkelte arbejdsplads.

Whistleblowerordninger skal ses som et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl, utilfredsstillende forhold mv. Ordningerne udgør desuden et supplement til eksisterende muligheder for f.eks. at rette henvendelse til nærmeste leder, personale-/HR-afdelingen eller tillidsrepræsentanten samt brug af det fagretlige system til håndtering af konflikter på arbejdspladsen. Ordningerne udelukker ikke muligheden for at indberette via eksterne kanaler som f.eks. tilsynsmyndigheder.

2. Definitioner

Arbejdspladser

Mindre arbejdspladser: Arbejdspladser med færre end 50 ansatte.

Mellemstore arbejdspladser: Arbejdspladser med 50-249 ansatte.

Store arbejdspladser: Arbejdspladser med 250 ansatte eller derover.

Personer

Whistleblower: En fysisk person, der foretager indberetning eller offentliggørelse af oplysninger om overtrædelser, som personen har skaffet sig adgang til i forbindelse med vedkommendes arbejdsrelaterede aktiviteter.

Berørt person: En fysisk eller juridisk person, der i indberetningen eller offentliggørelsen angives som en person, til hvem overtrædelser kan henregnes, eller som nævnte person har tilknytning til.

Andre centrale definitioner

Overtrædelser: Handlinger eller undladelser, der vedrører overtrædelser af EU-retten, og som er omfattet af anvendelsesområdet for whistleblowerdirektivet, eller som udgør en alvorlig lovovertrædelse eller et øvrigt alvorligt forhold.

Oplysninger om overtrædelser: Enhver oplysning, herunder rimelig mistanke, om faktiske eller potentielle overtrædelser, som har fundet sted eller med stor sandsynlighed vil finde sted i den organisation, hvor whistlebloweren arbejder eller har arbejdet, eller i en anden organisation, som whistlebloweren er eller var i kontakt med via sit arbejde, samt om forsøg på at skjule sådanne overtrædelser.

Indberetning: Mundtlig eller skriftlig meddelelse af oplysninger om overtrædelser.

Offentliggørelse: Det forhold, at oplysninger om overtrædelser gøres offentligt tilgængelige.

Opfølgning: Ethvert tiltag truffet af modtageren af en indberetning eller den kompetente myndighed til at vurdere rigtigheden af de påstande, der fremsættes i indberetningen, og, hvor det er relevant, til at imødegå den indberettede overtrædelse, herunder via tiltag såsom en intern undersøgelse, en efterforskning, retsforfølgning, et søgsmål til tilbagesøgning af midler eller sags-afslutning.

Feedback: Meddelelse til whistlebloweren af oplysninger om opfølgning og om begrundelsen for en sådan opfølgning.

3. Hvilke arbejdspladser skal have en whistleblowerordning?

3.1. Arbejdspladser med 50 eller flere ansatte

Der skal etableres whistleblowerordninger på alle private arbejdspladser med 50 eller flere ansatte.

Store arbejdspladser skal have etableret en whistleblowerordning senest den 17. december 2021, hvori-
mod mellemstore arbejdspladser skal have etableret en whistleblowerordning senest den 17. december
2023.

Sondringen mellem offentlige og private arbejdspladser

*Offentlige arbejdspladser omfatter først og fremmest alle juridiske enheder, som omfattes af forvaltnings-
lovens § 1, stk. 1 og 2.*

*Det betyder, at enhver juridisk enhed, som omfatter den offentlige forvaltning, betragtes som en offentlig
arbejdsplads. Det omfatter alle forvaltningsmyndigheder, som hører under den statslige, regionale og
kommunale forvaltning, herunder både almindelige forvaltningsmyndigheder såsom særlige nævn eller
råd, f.eks. Retslægerådet, og særlige forvaltningsenheder, f.eks. Danmarks Nationalbank.*

*Det betyder endvidere, at al virksomhed, der udøves af selvejende institutioner, foreninger, fonde m.v.,
der er oprettet ved lov eller i henhold til lov, og selvejende institutioner, foreninger, fonde m.v., der er
oprettet på privatretligt grundlag, og som udøver offentlig virksomhed af mere omfattende karakter og
er undergivet intensiv offentlig regulering, intensivt offentlig tilsyn og intensiv offentlig kontrol, betragtes
som offentlige arbejdspladser.*

Der kan uddybende henvises til vejledning nr. 11740 af 4. december 1986 om forvaltningsloven, pkt. II.⁴⁾

Herudover betragtes domstolene samt Folketinget og dets institutioner som offentlige arbejdspladser.

*Private arbejdspladser omfatter omvendt enhver anden juridisk enhed, som ikke er omfattet af forvalt-
ningslovens § 1, stk. 1 og 2, og som ikke hører under domstolene eller Folketinget og dets institutioner.*

Begrebet ”arbejdsplads” skal forstås i overensstemmelse med CVR-lovens definition af begrebet juridisk
enhed.⁵⁾ Det indebærer, at kravet om etablering af en whistleblowerordning gælder for enhver arbejds-
plads med 50 eller flere ansatte med eget CVR-nummer.

3.2. Arbejdspladser, der allerede har etableret en whistleblowerordning

En række arbejdspladser har allerede etableret en whistleblowerordning efter krav i anden lovgivning,
herunder lov om finansiel virksomhed. Hvis forpligtelsen til at etablere en whistleblowerordning udsprin-
ger af en EU-retsakt,⁶⁾ skal arbejdspladser, der allerede har etableret en whistleblowerordning efter
krav i anden lovgivning, både overholde kravene i whistleblowerloven og den lov, der gennemfører
EU-retsakten.

Mellemstore arbejdspladser, der efter EU-retten allerede er forpligtet til at have en whistleblowerordning,
skal opfylde kravene i whistleblowerloven fra den 17. december 2021, selvom arbejdspladsen har mindre
end 250 ansatte.

3.3. Arbejdspladser med færre end 50 ansatte

Mindre arbejdspladser kan være forpligtet til at etablere en whistleblowerordning efter krav i anden lovgivning, herunder lov om finansiel virksomhed. Arbejdspladser, der efter anden lovgivning allerede har etableret en whistleblowerordning, skal både opfylde kravene i whistleblowerloven og anden lovgivning, hvis den anden lovgivning udspringer af en EU-retsakt.⁷⁾

Hvis forpligtelsen til at etablere en whistleblowerordning beror på nationale regler, som ikke udspringer af en EU-retsakt, vil der ikke efter whistleblowerdirektivet eller whistleblowerloven være en forpligtelse til også at overholde kravene i whistleblowerloven. En sådan forpligtelse kan dog følge af anden lovgivning.

Eksempel

En mindre finansiel virksomhed med 46 ansatte har etableret en whistleblowerordning efter kravet i § 75 a, stk. 1, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed, der udspringer af en EU-retsakt.⁸⁾

Det betyder, at virksomhedens whistleblowerordning skal overholde kravene i både lov om finansiel virksomhed og whistleblowerloven (fra den 17. december 2021), selvom virksomheden har færre end 50 ansatte.

Justitsministeren kan efter en konkret risikovurdering og efter forhandling med vedkommende minister pålægge arbejdspladser med færre end 50 ansatte i en specifik sektor at etablere en whistleblowerordning. Det kan ske, hvis der vurderes at være behov for at stille særlige krav inden for områder, hvor der som følge af aktiviteterne i sektoren vurderes at være betydelige risici for overtrædelser, som kan have samfundsmæssig betydning.⁹⁾

Fastsættelse af sektorspecifikke krav om etablering af en whistleblowerordning forudsætter forudgående inddragelse af relevante interessenter, herunder brancheorganisationer og arbejdsmarkedets parter.¹⁰⁾

3.4. Opgørelse af antallet af ansatte

Ved opgørelsen af antallet af ansatte medregnes alle ansatte uanset beskæftigelsesgraden, som modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.¹¹⁾ Opgørelsen kan foretages på baggrund af de oplysninger om antallet af ansatte, der fremgår af CVR-registret.

Forpligtelsen til at etablere en whistleblowerordning indtræder, når en arbejdsplads i de fire senest forudgående kvartaler i gennemsnit har haft 50 eller flere ansatte. Hvorvidt forpligtelsen indtræder den 17. december 2021 (store arbejdspladser) eller den 17. december 2023 (mellemstore arbejdspladser) vil ligeledes skulle beregnes ud fra et gennemsnit af de fire senest forudgående kvartaler.

Hvis en arbejdsplads ud fra et gennemsnit af antallet af ansatte i de fire senest forudgående kvartaler beregnet fra den 17. december 2021 har haft 250 eller flere ansatte, vil den pågældende arbejdsplads således være forpligtet til at etablere en whistleblowerordning fra den 17. december 2021.

Opgørelsen

Ved opgørelsen af ansatte medregnes bl.a. fuldtids- og deltidsansatte, ansatte med tidsbegrænsede ansættelseskontakter (projektansættelser) samt vikarer.¹²⁾

Mindre og mellemstore virksomheder, der på grund af deres driftsform har et meget varierende antal medarbejdere over året, bør være særligt opmærksomme på, om de er forpligtede til at etablere en whistleblowerordning, og hvornår forpligtelsen til etablering af en whistleblowerordning eventuelt indtræder. Dette kunne f.eks. være disse typer af arbejdspladser:

- Sæsonbetonede/-bestemte virksomheder som f.eks. visse restauranter, butikker og campingpladser, der kun har åbent i korte perioder af året, eller jordbærplukning i landbruget (sæsonarbejdere på tidsbegrænsede kontrakter).*
- Projektorienterede virksomheder som f.eks. en lagervirksomhed, der i forbindelse med konkrete spidsbelastningsperioder, ansætter vikarer, eller et produktionsselskab som ansætter et større antal medarbejdere på projektansættelser.*

For nyoprettede arbejdspladser og ved væsentlige udvidelser af bestående virksomheder, hvor det ikke er muligt at foretage en optælling for fire fulde kvartaler, beregnes antallet af ansatte på arbejdspladsen ud fra gennemsnittet af de kvartalvis optællinger, som det har været muligt at foretage efter oprettelsen eller udvidelsen.

Mellemstore arbejdspladser vil i perioden fra den 17. december 2021 til den 17. december 2023 skulle foretage en kvartalvis opgørelse af antallet af ansatte med det formål at fastslå, om forpligtelsen til at etablere en whistleblowerordning indtræder på et tidligere tidspunkt end den 17. december 2023, hvis det gennemsnitlige antal ansatte over perioden overstiger 249.

Eksempel

Virksomhed A skal i sidste kvartal af 2021 forholde sig til, om virksomheden skal have etableret en whistleblowerordning den 17. december 2021 eller den 17. december 2023.

Ved udgangen af februar 2020 havde virksomhed A i alt 244 ansatte fordelt på både månedslønnede og øvrige lønmodtagere. Ved årsskiftet var virksomheden i vækst og derfor ansatte virksomheden i løbet af foråret og sommeren en række nye medarbejdere. Ved udgangen af maj 2021 havde virksomheden i alt 248 ansatte, mens antallet af ansatte ved udgangen af både august 2021 og november 2021 var 264.

Gennemsnittet af antallet af ansatte i disse fire kvartaler er 255 ($244 + 248 + 264 + 264/4$). Det betyder, at virksomhed A er forpligtet til at etablere en whistleblowerordning den 17. december 2021.

3.5. Ressourcedeling

En mellemstor arbejdsplads har mulighed for efter at dele ressourcer med hensyn til modtagelse og undersøgelse af indberetninger.¹³⁾ Muligheden for at dele ressourcer omfatter både koncernforbundne arbejdspladser og arbejdspladser, som ikke er koncernforbundne. Arbejdspladserne har desuden mulighed for at dele ressourcer, selvom de har hjemsted i forskellige EU-medlemsstater. Det forudsætter dog, at begge medlemsstaters lovgivning indeholder samme mulighed for deling af ressourcer.

Det indebærer, at to eller flere arbejdspladser har mulighed for at etablere en fælles indberetningskanal med fælles medarbejdere, hvor bl.a. ansatte kan foretage indberetning om overtrædelser.

Fælles portal eller enhed

Arbejdspladserne kan f.eks. etablere en fælles digital portalløsning eller en fælles whistleblowerenhed med fælles medarbejdere, som har til opgave at modtage og bekræfte indberetninger samt foretage undersøgelser.

Der er derimod ikke mulighed for at dele ressourcer med hensyn til at give feedback til whistlebloweren,¹⁴⁾ og til at imødegå de indberettede overtrædelser. Det betyder, at den enkelte arbejdsplads skal udpege en eller flere personer eller en afdeling (en whistleblowerenhed) til at varetage disse opgaver.

Det er den enkelte arbejdsplads' eget ansvar, at en eventuel fælles whistleblowerenhed opfylder kravene i whistleblowerloven.

3.6. Outsourcing til en ekstern tredjepart

Whistleblowerordningen kan udliciteres helt eller delvist til en ekstern tredjepart, herunder f.eks. en indberetningsplatformsudbyder, advokat eller revisor.

Arbejdspladsen er ansvarlig for, at tredjepartens whistleblowerordning opfylder kravene i whistleblowerloven. Derudover forudsættes det, at tredjeparten afgiver en skriftlig garanti om at overholde lovens krav om uafhængighed, fortrolighed, databehandling og tavshedspligt mv.

Selvom arbejdspladsen udliciterer opgaven med at modtage indberetningen, bør der udpeges en eller flere personer til en intern whistleblowerenhed på arbejdspladsen, der kan kommunikere med den eksterne tredjepart i tilfælde, hvor der f.eks. er behov for at indhente yderligere oplysninger på arbejdspladsen, eller hvor undersøgelsen af et forhold kan give anledning til, at der træffes beslutning om reaktioner. Derudover er det hensigtsmæssigt, at arbejdspladsen har kendskab til de modtagne indberetninger, idet arbejdspladsen skal sikre sig, at den overholder sine forpligtelser efter whistleblowerloven.

3.7. Koncernfælles whistleblowerordninger og outsourcing til et koncernfælles selskab

Arbejdspladser med 50 eller flere ansatte kan etablere en koncernfælles whistleblowerordning. Det betyder, at der for en koncern vil kunne oprettes én whistleblowerordning, der kan modtage indberetninger for hele koncernen. Dog er justitsministeren bemyndiget til at fastsætte, at reglen om, at koncernforbundne selskaber kan opfylde forpligtelsen til at etablere en intern whistleblowerordning gennem en koncernfælles ordning ikke skal finde anvendelse.¹⁵⁾

Det er forudsat, at bemyndigelsen skal anvendes, hvis det må anses for tilstrækkelig klart, at whistleblowerdirektivet ikke giver mulighed for at opfylde forpligtelsen til at etablere whistleblowerordninger gennem en koncernfælles ordning.¹⁶⁾ Justitsministeriet har ikke fundet grundlag for at anvende bemyndigelsen på nuværende tidspunkt.¹⁷⁾

4. Hvem kan indgive oplysninger som whistleblower?

4.1. Arbejdspladsens arbejdstagere

Arbejdspladsens whistleblowerordning skal som minimum stilles til rådighed for arbejdspladsens arbejdstagere.¹⁸⁾

Arbejdstagerbegrebet skal forstås i overensstemmelse med det EU-retlige arbejdstagerbegreb, jf. artikel 45 i Traktaten om Den Europæiske Funktionsmåde (TEUF). Arbejdstagerbegrebet er ikke defineret i TEUF eller i en EU-retsakt, men er fastlagt ved EU-Domstolens retspraksis.

Arbejdstagerbegrebet karakteriseres i retspraksis generelt som et arbejdsforhold, hvor en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger. Det er en forudsætning, at den pågældende person, for at kunne kvalificeres som arbejdstager, skal udøve en reel og faktisk beskæftigelse, der ikke er af så ringe omfang, at den fremtræder som et rent marginalt supplement.

Ifølge EU-Domstolen må begrebet ikke fortolkes indskrænkende. EU-Domstolens retspraksis indebærer, at vurderingen af arbejdstagerstatus altid skal ske på baggrund af en konkret og individuel vurdering.

Vurderingen skal tage udgangspunkt i den pågældendes egne forhold samt den arbejdsaktivitet, som den pågældende udøver. Der skal foretages en helhedsvurdering, hvor bl.a. varigheden af arbejdsforholdet, arbejdsaktivitetens omfang og hvorvidt personen har modtaget løn eller vederlag kan tillægges betydning.

Arbejdstagerbegrebet

Begrebet arbejdstager¹⁹⁾ forstås bredt og kan bl.a. være fuldtids- og deltidsansatte, ansatte med tidsbegrænsede ansættelseskontakter (projektansættelser) samt vikarer.²⁰⁾

4.2. Øvrige beskyttede persongrupper

Arbejdspladsen skal stille whistleblowerordningen til rådighed for sine arbejdstagere.

Derudover er der en række andre persongrupper, som arbejdspladsen frit kan vælge at stille whistleblowerordningen til rådighed for. Det drejer sig om følgende persongrupper:²¹⁾

1. Selvstændigt erhvervsdrivende. Det kan eksempelvis være selvstændigt erhvervsdrivende, som arbejdspladsen samarbejder med.
2. Aktionærer og medlemmer af direktionen, bestyrelsen, tilsynsrådet eller det tilsvarende ledelsesorgan i en virksomhed.
3. Frivillige.
4. Lønnede eller ulønnede praktikanter.
5. Personer, som arbejder under tilsyn og ledelse af kontrahenter, underleverandører og leverandører. Denne persongruppe omfatter ansatte i en virksomhed, som arbejdspladsen er indgået i et kontraktforhold med. Persongruppen omfatter endvidere ansatte i en virksomhed, som er leverandør eller underleverandør af varer eller tjenesteydelser til arbejdspladsen.

6. Personer, der foretager indberetning eller offentliggørelse af oplysninger, som vedkommende har skaffet sig adgang til i et arbejdsmæssigt forhold, som siden er ophørt. Denne persongruppe omfatter også personer, som var ansat på arbejdspladsen før whistleblowerlovens ikrafttræden.
7. Personer, hvis arbejdsmæssige forhold endnu ikke er påbegyndt, der indberetter oplysninger om overtrædelser, som vedkommende har skaffet sig adgang til i løbet af ansættelsesprocessen eller andre førkontraktuelle forhandlinger. Denne persongruppe omfatter både personer, som på et senere tidspunkt ansættes af arbejdspladsen, og personer, som ikke opnår ansættelse.

De andre persongrupper, jf. nr. 1-7 ovenfor, er omfattet af whistleblowerlovens beskyttelse og kan under alle omstændigheder foretage indberetning til de eksterne whistleblowerordninger, som etableres i medfør af whistleblowerlovens § 17, eller foretage offentliggørelse efter whistleblowerlovens § 5, stk. 2.

Med henblik på at understøtte muligheden for at håndtere overtrædelser og forhold internt, kan det derfor være i arbejdspladsens interesse at tilbyde alle (de for arbejdspladsen relevante) muligheden for at kunne indberette til whistleblowerordningen.²²⁾

4.3. Kan whistleblowerordningen stilles til rådighed for personer, som ikke er omfattet af den beskyttede persongruppe?

Der er intet til hinder for, at arbejdspladsen stiller whistleblowerordningen til rådighed for personer, som ikke er omfattet af whistleblowerloven, som f.eks. borgere. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at disse personer ikke vil være omfattet af whistleblowerlovens beskyttelse, selvom ordningen stilles til rådighed for dem.

5. Hvilke oplysninger er omfattet?

Whistleblowerordningen skal behandle indberetninger om:

- Overtrædelser af EU-retten, som er omfattet af anvendelsesområdet for whistleblowerdirektivet (pkt. 5.1 nedenfor).
- Alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold (pkt. 5.2 og 5.3 nedenfor).

Der kan indberettes til whistleblowerordningen om enhver oplysning, herunder rimelig mistanke, om faktiske eller potentielle overtrædelser, som har fundet sted eller med stor sandsynlighed vil finde sted i den organisation, hvor whistlebloweren arbejder eller har arbejdet, samt om forsøg på at skjule sådanne overtrædelser.

5.1. Overtrædelser af EU-retten

Whistleblowerordningen skal omfatte indberetninger, der vedrører oplysninger om overtrædelser af EU-retten, som er omfattet af anvendelsesområdet for whistleblowerdirektivet.²³⁾

Enhver overtrædelse af de retsakter, der er omfattet af whistleblowerdirektivet, skal behandles af whistleblowerordningerne, og det er ikke en betingelse, at der er tale om en alvorlig overtrædelse. Det kan forekomme, at en af de nævnte EU-retsakter ændres eller erstattes. I det tilfælde vil det være den ændrede eller nye EU-retsakt, som omfattes af whistleblowerdirektivets anvendelsesområde.

Anvendelsesområdet omfatter overtrædelser af EU-retten inden for følgende områder, jf. whistleblowerdirektivets artikel 2, stk. 1, litra a:

- Offentligt udbud.
- Finansielle tjenesteydelser, produkter og markeder, og forebyggelse af hvidvask af penge og finansiering af terrorisme.
- Produktsikkerhed og -overensstemmelse.
- Transportsikkerhed.
- Miljøbeskyttelse.
- Strålingsbeskyttelse og nuklear sikkerhed.
- Fødevare- og fodersikkerhed, dyresundhed og dyrevelfærd.
- Folkesundhed.
- Forbrugerbeskyttelse.
- Beskyttelse af privatlivets fred og personoplysninger samt netværks- og informationssystemers sikkerhed.

I whistleblowerdirektivets bilag, del I, er oplistet de specifikke EU-retsakter, som er omfattet af anvendelsesområdet.²⁴⁾

Anvendelsesområdet omfatter desuden følgende, jf. whistleblowerdirektivets artikel 2, stk. 1, litra b og c:

- Overtrædelser, der skader Unionens finansielle interesser, som omhandlet i artikel 325 i TEUF og yderligere specificeret i relevante EU-foranstaltninger.
- Overtrædelser relateret til det indre marked som omhandlet i artikel 26, stk. 2, i TEUF, herunder overtrædelser af EU-konkurrence- og -statsstøttereglerne, samt overtrædelser vedrørende det indre marked i forbindelse med handlinger, der er i strid med de selskabsskatteretlige regler, eller ordninger, hvis formål er at opnå en skattefordel, som virker mod formålet og hensigten med de relevante selskabsskatteretlige regler.

5.2. Alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold

Whistleblowerordningen skal omfatte indberetninger vedrørende oplysninger om alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold.²⁵⁾

Det omfatter både alvorlige overtrædelser af national ret og overtrædelser af de dele af EU-retten, der ikke er omfattet af whistleblowerdirektivets anvendelsesområde. Whistleblowerordningen omfatter desuden indberetninger, der vedrører oplysninger om øvrige alvorlige forhold, som ikke nødvendigvis kan henføres til en bestemt lovovertrædelse.

En lovovertrædelse eller et øvrigt forhold vil være alvorligt, hvis det er i offentlighedens interesse at få frem i lyset. Overtrædelser af bagatelagtig karakter eller indberetninger om whistleblowerens eget ansættelsesforhold vil som udgangspunkt ikke være omfattet af ordningen.²⁶⁾

Whistleblowerenheden skal i hvert enkelt tilfælde foretage en konkret vurdering af, hvorvidt der er tale om en alvorlig lovovertrædelse eller et alvorligt forhold.

Eksempler på alvorlige lovovertrædelser af straffeloven

- Bestikkelse, jf. straffelovens § 144.
- Dokumentfalsk, jf. straffelovens § 171.
- Hacking, aflytning, optagelse af samtaler mellem andre m.v., jf. straffelovens § 263.
- Tyveri, jf. straffelovens § 276.
- Underslæb, jf. straffelovens § 278.
- Bedrageri, jf. straffelovens § 279.
- Databedrageri, jf. straffelovens § 279a.
- Mandatsvig, jf. straffelovens § 280.
- Afpresning, jf. straffelovens § 281.

Eksempler på alvorlige overtrædelser af særlovgivning eller anden lovgivning

- Overtrædelser af skattelovgivningen.
- Tilsidesætte af tavshedspligter.
- Overtrædelser af lov om bogføring.
- Overtrædelser af godskørselsloven, jf. godskørselslovens §§ 17-17 b.
- Overtrædelser af luftfartsloven, jf. luftfartslovens § 149.
- Tilsidesættelse af en lovbestemt handlepligt.

Chikane

- Seksuel chikane, jf. ligebehandlingslovens § 1, stk. 4, jf. stk. 6.²⁷⁾
- Grov chikane, f.eks. på grund af race, køn, farve, sprog, formueforhold, national eller social oprindelse, politisk eller religiøs tilhørsforhold, jf. forskelsbehandlingsloven § 1.

Eksempler på alvorlige forhold

- Tilsidesættelse af faglige standarder, der f.eks. vil kunne medføre en risiko for personers sikkerhed og sundhed.
- Alvorlige fejl og alvorlige uregelmæssigheder forbundet med it-drift eller it-systemstyring.
- Særlige tilfælde, hvor mindre samarbejdsvanskeligheder indebærer store risici, og dermed udgør et alvorligt forhold.²⁸⁾
- Grov og/eller gentagne overtrædelse af interne forskrifter og compliancebestemmelser.

5.3. Hvilke oplysninger er ikke omfattet?

Whistleblowerenheden er ikke forpligtet til at behandle oplysninger, som falder uden for ordningen. Whistleblowerenheden kan dermed afvise at behandle en indberetning vedrørende oplysninger om overtrædelser eller forhold, som ikke er omfattet af lovens anvendelsesområde.

Whistleblowerenheden bør oplyse afsenderen om, at indberetningen falder uden for whistleblowerordningens anvendelsesområde, og at indberetningen derfor ikke vil blive behandlet yderligere. Whistleblowerenheden kan vælge at vejlede afsenderen om, hvortil afsenderen i stedet kan henvende sig, f.eks. arbejdspladsens personale-/HR-afdeling eller tillidsrepræsentanten. Arbejdspladsen kan, hvis der er hjemmel til at videregive oplysningerne efter anden lovgivning, vælge at viderebringe oplysningerne internt, hvis oplysningerne vedrører andre forhold, som arbejdspladsen gerne vil reagere på.²⁹⁾

Eksempler på oplysninger, som ikke er omfattet af lovens anvendelsesområde

- *Oplysninger af bagatelagtig karakter, oplysninger om øvrige forhold, herunder oplysninger om overtrædelse af interne retningslinjer om sygefravær, rygning, alkohol, påklædning og privat brug af kontorartikler eller accessoriske bestemmelser som f.eks. manglende overholdelse af dokumentationspligt.*
- *Oplysninger om whistleblowerens eget ansættelsesforhold, herunder konflikter mellem medarbejdere, samarbejdsvanskeligheder eller forhold, der henhører under det fagretlige system, medmindre der er tale om seksuel chikane eller anden form for grov chikane.*

Arbejdspladsen skal være opmærksom på, at de nævnte eksempler efter omstændighederne kan være omfattet af lovens anvendelsesområde. F.eks. kan systematiske overtrædelser af interne retningslinjer efter omstændighederne være af en sådan karakter, at overtrædelserne ikke længere kan anses for bagatelagtige.

Endvidere er oplysninger om whistleblowerens eget ansættelsesforhold i tilfælde, hvor der er tale om alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold, omfattet af lovens anvendelsesområde, herunder en indberetning om seksuel chikane eller særlige tilfælde af samarbejdsvanskeligheder.

Særlige tilfælde, hvor oplysninger om samarbejdsvanskeligheder vil være omfattet af lovens anvendelsesområde, vil navnlig være samarbejdsvanskeligheder eller personlige konflikter, der er af en sådan karakter, at de udgør en betydelig risiko for alvorlige skadevirkninger. Det vil f.eks. være tilfældet, hvor samarbejdsvanskelighederne mellem ansatte, der varetager kritiske funktioner, udgør en reel risiko for menneskers liv og helbred.³⁰⁾

Yderligere eksempler på oplysninger, som ikke er omfattet af lovens anvendelsesområde³¹⁾

- *Oplysninger om overtrædelser af udbudsreglerne vedrørende forsvars- eller sikkerhedsmæssige aspekter omfattet af 346 i TEUF.*
- *Klassificerede oplysninger.³²⁾*
- *Oplysninger omfattet af advokaters tavshedspligt, jf. retsplejelovens § 129.*
- *Oplysninger omfattet af sundhedspersoners tavshedspligt, jf. sundhedslovens § 40.*
- *Oplysninger om rettens rådslagning og afstemning, som er omfattet af tavshedspligt, jf. straffelovens § 152, stk. 1 og 3, sammenholdt med retsplejelovens § 214, stk. 2.*
- *Sager inden for strafferetsplejen, jf. whistleblowerlovens § 1, stk. 3, nr. 5.*

Sager inden for strafferetsplejen defineres som alle sager vedrørende gennemførelse af strafferetlige retsfølger, herunder politiets sagsbehandling i forbindelse med efterforskning af anmeldelser om lovovertrædelser, anklagemyndighedens udøvelse af funktioner i forbindelse med straffesagens behandling ved domstolene og sager, der behandles af andre offentlige myndigheder, hvor der efter lovgivningen på det pågældende område er hjemmel til administrativt at udstede et bødeforelæg.

Hvis en whistleblowerenhed som led i opfølgningen på en indberetning beslutter at overgive sagen til politiet eller til den relevante tilsynsmyndighed, vil whistleblowerlovens sagsbehandlingsregler ikke finde anvendelse på politiet eller tilsynsmyndighedens sagsbehandling. Whistleblowerlovens sagsbehandlingsregler vil fortsat være gældende for den arbejdsplads, der gennem sin whistleblowerordning modtager en indberetning om et potentielt strafbart forhold. Det gælder også i tilfælde af, at indberetningen modtages efter, at politiet har indledt en efterforskning af et potentielt strafbart forhold.

5.4. Særligt om lovovertrædelser og forhold, der har fundet sted før lovens ikrafttræden

Whistleblowerordningerne skal behandle oplysninger om overtrædelser eller forhold, som er omfattet af lovens anvendelsesområde, uanset på hvilket tidspunkt overtrædelser eller forholdet har fundet sted.

Whistleblowerenheden kan dermed ikke afvise at behandle indberetninger under henvisning til tidspunktet for overtrædelser eller forholdet. Whistleblowerenheden kan heller ikke afvise en indberetning om en potentiel strafbar lovovertrædelse, hvor forældelsesfristen for strafansvar muligvis er indtrådt på tidspunktet for indberetningen til whistleblowerordningen.

Det betyder, at en whistleblower kan indberette oplysninger om overtrædelser eller forhold, som har fundet sted forud for lovens ikrafttræden. Hvis lovovertrædelser eller forholdet ligger langt tilbage i tid, kan det dog have indflydelse på whistleblowerenhedens muligheder for at følge op på indberetningen og/eller hvilke tiltag der vil udgøre tilstrækkelig opfølgning på indberetningen.³³⁾

6. Hvilke krav er der til whistleblowerordningen?

6.1. Udpegning af en whistleblowerenhed

Arbejdspladsen skal etablere en whistleblowerenhed, som skal modtage og behandle indberetninger. Enheden skal bestå af en eller flere upartiske personer (kan bestå af en afdeling). Det vil afhænge af arbejdspladsens organisering, hvilke personer eller afdelinger der er bedst egnede til at fungere som whistleblowerenhed.

Kravet om upartiskhed indebærer, at de udpegede personer skal forholde sig objektivt og sagligt ved behandlingen af de modtagne indberetninger, uanset hvilke personer de indberettede oplysninger omhandler. Arbejdspladsen bør ved udpegningen af personer til whistleblowerenheden tage højde for, at der ikke må opstå interessekonflikter.

Arbejdspladsen skal i den forbindelse sikre, at whistleblowerenheden i forhold til den konkrete sagsbehandling er uafhængig af arbejdspladsens daglige ledelse (direktionen). Det betyder, at ledelsen ikke må instruere eller beordre whistleblowerenheden til at håndtere en indberetning på en bestemt måde. Arbejdspladsen skal fastsætte *generelle* retningslinjer og/eller procedurer for whistleblowerenhedens sagsbehandling.³⁴⁾

Organisering af whistleblowerenheden³⁵⁾

For mindre arbejdspladser kan det være tilstrækkeligt at udpege en enkelt person, der er godt placeret i forhold til at kunne følge op på de enkelte indberetninger, og der som supplement til vedkommendes almindelige arbejdsopgaver får til opgave at fungere som arbejdspladsens whistleblowerenhed.

Det kan f.eks. være en compliance- eller HR-medarbejder, en juridisk medarbejder, en finanschef, en ledende revisor, et medlem af bestyrelsen eller databeskyttelsesrådgiveren.

Det kan være en fordel, at den udpegede person har en funktion, hvor personen i sit daglige virke er tæt på arbejdspladsens øverste ledelse, idet der kan være tilfælde, hvor det er nødvendigt, at ledelsen inddrages i forbindelse med opfølgning på en indberetning.³⁶⁾

For mellemstore arbejdspladser eller store arbejdspladser kan det være nødvendigt at sammensætte et team af personer, som i fællesskab skal fungere som arbejdspladsens whistleblowerenhed.

Arbejdspladser, som er inddelt i afdelinger, kan f.eks. placere whistleblowerenheden i den juridiske afdeling eller HR-afdelingen.

6.2. Udformning af en whistleblowerordning

Det er tilstrækkeligt, at arbejdspladsens whistleblowerordning giver mulighed for enten skriftlig eller mundtlig indberetning. Arbejdspladsen kan derfor frit vælge, om whistleblowerordningen skal give mulighed for at indberette mundtligt, skriftligt eller begge dele.

Mundtlig indberetning kan f.eks. ske i form af et telefonssystem eller andre talemiddelssystemer. I ordninger, hvor der gives mulighed for at indberette mundtligt, har whistlebloweren ret til et fysisk møde, hvis whistlebloweren anmoder om det. Et sådant møde skal som udgangspunkt tilbydes inden for syv dage.

Arbejdspladsens whistleblowerordning skal sikre fortrolighed om identiteten på de personer, der nævnes i indberetningen, herunder whistlebloweren, den berørte person og enhver tredjemand. Whistleblowerordningen skal derfor udformes på en måde, der sikrer, at det alene er (autoriserede) personer fra whistleblowerenheden, der har adgang til de modtagne indberetninger. Der er dog ikke noget til hinder for, at udvalgte it-medarbejdere har adgang til indberetningerne som led i almindelig it-drift.

Opbevaring og behandling af indberetninger

Af hensyn til kravet om fortrolighed må indberetninger ikke opbevares og behandles på et almindeligt tilgængeligt sted som f.eks. et fælles drev eller et arkiv, hvor der er generel adgang for arbejdspladsens øvrige ansatte.

Korrekt opbevaring og behandling af indberetninger kan f.eks. ske på følgende måde:

- *Arbejdspladsens almindelige it-system, hvor adgangen til de enkelte sager begrænses af indblikskoder eller lignende foranstaltninger.*
- *En sikker mailløsning eller en fysisk postkasseløsning.*

Det er ikke en forudsætning, at whistleblowerordningen understøttes af en teknisk løsning, f.eks. et it-baseret whistleblowersystem. Der kan dog være fordele forbundet med at anvende sådan en løsning, idet visse tekniske løsninger giver mulighed for, at whistlebloweren og whistleblowerenheden anonymt kan kommunikere med hinanden. Hvis der er mulighed for anonym kommunikation giver det mulighed for, at der kan stilles supplerende spørgsmål til en indberetning og udveksles yderligere oplysninger. Det kan bidrage til at sikre, at sagen oplyses tilstrækkeligt til, at den kan behandles. Det er valgfrit for arbejdspladsen, om det skal være muligt at foretage anonym indberetning.³⁷⁾

Efter reglerne i databeskyttelseslovgivningen gælder visse krav til sikkerheden i forhold til behandling af personoplysninger i whistleblowerordningen, som skal iagttages, jf. herved databeskyttelsesforordningens artikel 32.

6.3. Whistleblowerenhedens opgaver

Arbejdspladsen skal sørge for, at whistleblowerordningen har procedurer, der sikrer, at whistleblowerenheden opfylder kravene til sagsbehandlingen af modtagne indberetninger.

Whistleblowerenhedens opgaver³⁸⁾

- *Modtage (og registrere eller dokumentere) indberetninger og have kontakt med whistlebloweren.*³⁹⁾
- *Bekræfte modtagelsen af indberetningen inden for syv dage.*
- *Følge omhyggeligt op på indberetninger.*
- *Give feedback til whistlebloweren hurtigst muligt og ikke senere end tre måneder fra bekræftelsen af modtagelsen.*

Whistleblowerenheden kan afvise indberetninger, der ikke er omfattet af lovens anvendelsesområde, og er ikke forpligtet til at videresende disse.

Whistleblowerenheden skal *bekræfte modtagelsen af en indberetning* over for whistlebloweren inden for syv dage. Indberetningen anses for modtaget samme dag uanset tidspunktet for modtagelsen. Det betyder, at en indberetning modtaget uden for almindelig kontortid anses for modtaget den pågældende dag.

Fristen på syv dage løber fra dagen efter modtagelsen af indberetningen. Lørdage, søndage og helligdage medregnes ved beregning af fristen. Det betyder eksempelvis, at en indberetning, der er modtaget fredag kl. 22.30, skal bekræftes senest den kommende fredag.

Hvis indberetningen er sendt som et almindeligt brev, regnes fristen fra den dag, whistleblowerenheden modtager indberetningen med posten. Hvis indberetningen er sendt pr. e-mail eller en digital portalløsning, beregnes fristen fra den dag, hvor enheden modtager indberetning i indbakken eller via portalløsningen.

Der stilles ingen formkrav til bekræftelsen. Arbejdspladsen kan derfor tilrettelægge ordningen på den måde, der passer bedst til arbejdspladsens whistleblowerordning. Hvis whistleblowerordningen er system-understøttet, kan bekræftelsen f.eks. ske i form af en autogenereret kvittering.

Whistleblowerenheden er ikke forpligtet til at behandle anonyme indberetninger. Hvis arbejdspladsen giver mulighed for at indberette anonymt, bør whistleblowerenheden også bekræfte modtagelsen af indberetningen, hvis det er muligt. F.eks. vil enheden i almindelighed ikke kunne bekræfte modtagelsen af et anonymt brev i en fysisk postkasse.

Der gælder ved indsamling af personoplysninger efter databeskyttelsesforordningen som udgangspunkt en pligt til at meddele den person, oplysningerne omhandler, en række oplysninger om behandlingen (oplysningspligt). Det kan efter omstændighederne bl.a. medføre en oplysningspligt over for whistlebloweren, som kan iagttages samtidig med whistleblowerens indberetning eller snarest muligt derefter (normalt inden for 10 dage).⁴⁰⁾

Registrerings- og dokumentationspligt⁴¹⁾

- *Modtagne indberetninger skal registreres (i overensstemmelse med tavshedspligten)*⁴²⁾

- *Mundtlige indberetninger skal dokumenteres ved optagelse eller nøjagtigt referat/afskrift af mødet eller (telefon)samtalen.*

Whistlebloweren skal give samtykke til, at der kan ske optagelse af en mundtlig indberetning. Hvis der udarbejdes et referat eller en afskrift af mødet eller (telefon)samtalen, skal whistlebloweren have mulighed for at kontrollere, berigtige og acceptere referatet eller afskriften.

Registreringspligten har til formål at sikre, at alle indberetninger kan tilgås og eventuelt kan indgå som bevis i en retssag. Registreringspligten gælder for alle dokumenter, som whistleblowerenheden modtager fra whistlebloweren.

Indberetninger må kun opbevares så længe, som det er nødvendigt og forholdsmæssigt for at opfylde krav, der følger af whistleblowerloven, eller hvis der er en legitim grund til fortsat opbevaring, f.eks. hvis det er påkrævet efter anden lovgivning, eller hvis der er grund til at tro, at indberetningen kan styrkes af senere indkomne indberetninger (sammenkædning). Der gælder ikke en bestemt frist for, hvor længe indberetninger må opbevares. Opbevaring i overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler vil i almindelighed opfylde kravene.

Det vil ikke være nødvendigt at opbevare en indberetning, der viser sig grundløs, eller som ikke er omfattet af whistleblowerordningen. Hvis en indberetning fører til en anmeldelse til politiet eller til en anden relevant myndighed, bør oplysningerne som udgangspunkt slettes straks efter afslutning af sagen hos politiet eller den anden myndighed.

Forhold af betydning for fortsat opbevaring

- *Sandsynlighed for, at personer (whistlebloweren eller den berørte person), der er beskyttet efter whistleblowerloven, vil kunne få behov for at dokumentere indberetningen. Om der kan være grund til at tro, at den pågældende indberetning vil kunne bestyrkes af senere indkomne indberetninger om samme forhold. Flere indberetninger om samme emne kan tale for, at indberetninger fortsat opbevares med henblik på sammenkædning.*

Whistleblowerenheden skal følge omhyggeligt op (opfølgning) på indberetninger. Ved opfølgning forstås ethvert tiltag for at vurdere rigtigheden af de påstande, der fremsættes i indberetningen, og hvor det er relevant, til at imødegå den indberettede overtrædelse. Indberetningens indhold og karakter er afgørende for, hvordan der skal følges op.

Whistleblowerenheden skal indledningsvis tage stilling til, om indberetningen falder inden for lovens anvendelsesområde. Hvis indberetningen falder uden for lovens anvendelsesområde, skal whistlebloweren orienteres herom. Whistlebloweren kan desuden opfordres til at rette henvendelse til f.eks. nærmeste personaleleder, tillidsrepræsentanten eller personale-/HR-afdelingen. I det omfang indberetningen falder inden for lovens anvendelsesområde, skal indberetningen behandles.

Det er op til den enkelte arbejdsplads, om ordningen skal tilrettelægges sådan, at hele undersøgelsen foretages af whistleblowerenheden – og efter behov med indhentelse af yderligere oplysninger internt i organisationen – eller om ordningen tilrettelægges således, at den relevante afdeling på whistleblowerenhedens anmodning skal udarbejde en redegørelse, som afrapporteres til enheden.

Arbejdspladsen skal imidlertid være opmærksom på, at der f.eks. på grund af habilitetsproblemer kan være indberetninger, som ikke kan gennemføres ved at indhente en redegørelse, og at den særlige tavshedspligt fortsat skal iagttages. Finder whistleblowerenheden ikke den afrapporterede redegørelse tilstrækkelig, skal enheden sørge for, at der bliver iværksat yderligere undersøgelser.

Det er ikke et krav efter loven, at whistleblowerenheden har kompetence til at træffe beslutning om reaktioner, herunder ansættelses- eller kontraktretlige konsekvenser eller indgivelse af politianmeldelse. Arbejdspladsen kan eventuelt vælge, at enheden skal have sådanne kompetencer.

Reaktioner

Relevant opfølgning kan f.eks. være iværksættelse af en intern undersøgelse i virksomheden, orientering af virksomhedens daglige ledelse eller bestyrelse, anmeldelse til politiet eller relevant tilsynsmyndighed eller afslutning af sagen på grund manglende eller utilstrækkeligt bevismateriale.

En arbejdsplads kan f.eks. i whistleblowerpolitikken fastsætte, at en whistleblowerenhedens opgave er at undersøge og afdække de forhold, der indberettes om, og at enheden skal udarbejde en redegørelse til arbejdspladsens ledelse, som herefter vil kunne træffe beslutning om reaktioner.

En arbejdsplads kan også i whistleblowerpolitikken fastsætte, at en whistleblowerenhed, ud over undersøgelseskompetencen, skal have kompetence til at komme med en indstilling til arbejdspladsens ledelse om reaktioner eller kompetence til selv at fastsætte reaktioner.

Whistleblowerenheden skal *give feedback* til whistlebloweren. Det betyder, at enheden i videst muligt omfang skal oplyse whistlebloweren om, hvilke tiltag der er iværksat eller påtænkes iværksat, og hvorfor enheden har valgt denne opfølgning.

Feedbacken skal overholde gældende lovgivning, herunder databeskyttelseslovgivningen. Det betyder bl.a., at der skal være et videregivelsesgrundlag for at kunne videregive følsomme oplysninger. Det beror på en konkret vurdering, hvilke oplysninger der kan gives i opfølgningen over for whistlebloweren.

Underretningsforpligtelsen vil være opfyldt, hvis whistlebloweren oplyses om, hvilken opfølgning der er iværksat. Whistlebloweren bør gives yderligere oplysninger om undersøgelsens forløb og udfald, hvis det er muligt under iagttagelse af gældende lovgivning.

Eksempler på feedback

Eksempel 1: En whistleblower, som har indgivet en indberetning om, at en konkret person har begået en alvorlig lovovertrædelse, kan efter en konkret vurdering oplyses om, at der er foretaget politianmeldelse af personen. Det kan f.eks. være, hvor whistlebloweren i forbindelse med indberetningen dokumenterer lovovertrædelsen. Databeskyttelseslovens § 8 om behandling af strafbare forhold skal dog overholdes.

Eksempel 2: En whistleblower, som har indgivet indberetning om, at der generelt foregår noget mistænkeligt på arbejdspladsen, uden at der udpeges en konkret person, kan oplyses om, at der er foretaget anmeldelse til den relevante myndighed. Det forudsættes dog, at den berørte person ikke vil kunne identificeres.

Eksempel 3: En person foretager indberetning om, at en chef har en hård tone over medarbejderne. Whistleblowerenheden konkluderer, at forholdet ikke er så groft, at det falder inden for whistleblowerlovens anvendelsesområde. Personen oplyses om, at sagen lukkes, fordi forholdet ikke er omfattet af whistleblowerloven. Enheden vejleder desuden personen om at rette henvendelse til tillidsrepræsentanten eller personale-/HR-afdelingen.

Whistleblowerenheden skal give feedback inden for tre måneder fra bekræftelse af modtagelsen af indberetningen. Hvis det ikke er muligt at give feedback inden for fristen, skal enheden underrette whistlebloweren herom. Det kan f.eks. skyldes, at der er iværksat en intern undersøgelse, der ikke kan afsluttes inden for fristen. Whistleblowerenheden skal desuden oplyse, om der kan forventes yderligere feedback. Whistlebloweren skal i sådanne tilfælde gives yderligere feedback, når det er muligt.

6.4. Arbejdspladsens informationspligt

Arbejdspladsen skal på et synligt sted, der er tilgængeligt for de personer, der er omfattet af arbejdspladsens whistleblowerordning, oplyse om procedurerne for at foretage indberetningen. Et synligt sted kan eksempelvis være arbejdspladsens hjemmeside. Hvis whistleblowerordningen alene stilles til rådighed for arbejdspladsens ansatte, kan intranettet også være et synligt og tilgængeligt sted for den omfattede personkreds.

Arbejdspladsen skal stille følgende oplysninger til rådighed for medarbejderne⁴³⁾

Proceduren for at foretage indberetning til whistleblowerordningen:

- *Oplysninger om, hvilke overtrædelser der kan indberettes.*
- *Hvordan indberetninger behandles og registreres.*
- *Hvordan man gør brug af whistleblowerordningen.*
- *Hvilke rettigheder whistlebloweren og den berørte person har.*
- *Hvem der kan indberette til whistleblowerordningen.*
- *Om det er muligt at indberette anonymt.*

Proceduren for at foretage indberetningen til en ekstern whistleblowerordning:

- *Forpligtelsen kan f.eks. opfyldes ved, at oplysningerne fra vejledningens bilag 1 stilles til rådighed for medarbejderne.*

Opfordring til intern indberetning

Arbejdspladsen skal opfordre til at indberette internt i tilfælde, hvor overtrædelser kan imødegås effektivt internt, og hvor whistlebloweren vurderer, at der ikke er risiko for repressalier. Samtidig skal det dog tydeligt oplyses, at whistlebloweren frit kan vælge mellem at indgive indberetning til arbejdspladsens whistleblowerordning eller en ekstern whistleblowerordning.

6.5. Arbejdspladsens dokumentationspligt

Arbejdspladsen skal opbevare skriftlig dokumentation for etableringen af og procedurerne for whistleblowerordningen.

Det indebærer, at arbejdspladsen skal kunne dokumentere, at der er udpeget en whistleblowerenhed, der administrerer whistleblowerordningen i overensstemmelse med kravene i loven.

Whistleblowerpolitik⁴⁴⁾

Dokumentationspligten vil kunne opfyldes ved at udarbejde en whistleblowerpolitik, som beskriver arbejdspladsens whistleblowerordning. I whistleblowerpolitikken skal der oplyses om følgende:

- At der er udpeget en whistleblowerenhed, herunder hvilke(n) person(er) eller afdeling der er ansvarlige for enheden, eller hvis der er sket outsourcing eller ressourcedeling.*
- At sagsbehandlingen opfylder whistleblowerlovens krav, herunder f.eks. om fortrolighed.*
- At informationspligten er opfyldt.*

Dokumentationspligten har til formål at lette en eventuel efterforskning, og manglende overholdelse kan i sig selv straffes med en bøde.⁴⁵⁾

6.6. Behandling af personoplysninger

Arbejdspladsen kan efter whistleblowerlovens § 22 behandle personoplysninger, herunder følsomme oplysninger og oplysninger om strafbare forhold, hvis det er nødvendigt for at behandle en indberetning, som er modtaget i forbindelse med arbejdspladsens whistleblowerordning.

Det er en forudsætning for at kunne anvende lovens § 22 som grundlag for behandlingen af personoplysninger, at arbejdspladsen er forpligtet til at etablere en whistleblowerordning efter whistleblowerloven, og at ordningen er oprettet i medfør heraf.

Frivillig whistleblowerordning

En mindre arbejdsplads, der ikke er forpligtet til at oprette en whistleblowerordning efter whistleblowerloven, og som etablerer en whistleblowerordning på frivillig basis, kan ikke behandle personoplysninger på grundlag af whistleblowerlovens § 22. Arbejdspladsen vil i dette tilfælde skulle finde behandlingsgrundlaget i databeskyttelseslovgivningen eller anden lovgivning for at kunne behandle oplysningerne.

Det er ikke muligt at finde et andet behandlingsgrundlag i databeskyttelseslovgivningen, hvis der i en frivillig ordning behandles følsomme personoplysninger om f.eks. race eller etnisk oprindelse, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning omfattet af databeskyttelsesforordningens artikel 9. Der vil efter databeskyttelseslovgivningen alene være hjemmel til at behandle almindelige oplysninger efter databeskyttelsesforordningens artikel 6 og oplysninger om strafbare forhold efter databeskyttelseslovens § 8.

Behandlingsreglen i whistleblowerlovens § 22 går forud for behandlingsreglerne i databeskyttelseslovgivningen, jf. databeskyttelseslovens § 1, stk. 3.

Det bemærkes, at de øvrige bestemmelser i databeskyttelsesforordningen og -loven, herunder de grundlæggende behandlingsprincipper, registreredes rettigheder og krav til behandlingssikkerhed, også skal iagttages, når der behandles personoplysninger i medfør af whistleblowerlovens § 22.⁴⁶⁾

Whistleblowerenheden skal bl.a. sørge for at iagttage oplysningspligten efter databeskyttelsesforordningens artikel 13 og 14. Whistleblowerenheden har således som udgangspunkt en pligt til at underrette de berørte og andre personer (de registrerede), der er nævnt i indberetningen, om behandlingen af personoplysninger og deres rettigheder i henhold til databeskyttelseslovgivningen. Whistleblowerenheden skal i den forbindelse være opmærksom på, at private arbejdspladser i medfør af den særlige tavshedspligt i lovens § 25 ikke skal opfylde oplysningspligten over for den indberettede eller andre personer nævnt i indberetningen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 14, stk. 5, litra d.

Ved indsigtsanmodninger efter databeskyttelsesforordningens artikel 15, skal whistleblowerenheden i øvrigt være opmærksom på, at der efter omstændighederne er mulighed for at gøre undtagelse fra oplysningspligten efter databeskyttelseslovens § 22, stk. 1 og 2. Private vil således på baggrund af en konkret vurdering f.eks. kunne gøre brug af undtagelsen i databeskyttelseslovens § 22, stk. 2, nr. 5 eller 9.

En registreret har efter databeskyttelsesforordningens artikel 16 ret til at få urigtige personoplysninger om sig selv rettet. Ved anmodninger om berigtigelse, skal whistleblowerenheden uden unødigt forsinkelse tage stilling til anmodningen.⁴⁷⁾

Oplysninger om whistlebloweren i henhold til databeskyttelseslovgivningen⁴⁸⁾

- *Private arbejdspladser vil som følge af den særlige tavshedspligt i lovens § 25 kunne undlade at opfylde oplysningspligten over for den indberettede efter databeskyttelsesforordningens artikel 14, stk. 5, litra d, samt undtage fra indsigtsretten efter databeskyttelseslovens § 22, stk. 3, jf. offentlighedslovens § 35.*
- *Private arbejdspladser vil på baggrund af en konkret vurdering kunne begrænse underretningspligten i tilfælde af et sikkerhedsbrud i medfør af databeskyttelseslovens § 22, stk. 2, nr. 5 eller 9.*

6.7. Tavshedspligt og videregivelse

Medarbejdere, der er tilknyttet whistleblowerenheden, har en særlig tavshedspligt om de oplysninger, der indgår i indberetningerne.

Tavshedspligten omfatter alene oplysninger, der indgår i indberetningen. Hvis en indberetning giver anledning til, at der indledes en sag, vil de øvrige oplysninger, der indsamles i den forbindelse, ikke være omfattet af tavshedspligten.

Oplysninger fra en indberetning kan efter omstændighederne videregives, f.eks. med det formål at følge op på en indberetning.

Videregivelse af oplysninger, der direkte eller indirekte kan identificere whistleblowerens identitet⁴⁹⁾

- *Må ske til autoriserede medarbejdere inden for whistleblowerenheden.*
- *Kan efter forudgående underretning af whistleblowerens og uden vedkommendes samtykke ske til relevante myndigheder som f.eks. politiet eller Finanstilsynet, når videregivelsen sker for at imødegå overtrædelser eller med henblik på at sikre berørte personers ret til et forsvar.⁵⁰⁾*
- *Kan ske, hvis whistlebloweren samtykker til videregivelse.*

Oplysninger om whistleblowerens identitet og andre oplysninger ud fra hvilke whistleblowerens identitet direkte eller indirekte kan udledes

Oplysninger om whistleblowerens identitet og andre oplysninger ud fra hvilke whistleblowerens identitet direkte eller indirekte kan udledes, må ikke uden whistleblowerens udtrykkelige samtykke videregives til andre end autoriserede medarbejdere. Det beror på en konkret vurdering, om oplysninger kan gøre en whistleblower identificerbar.

Udover konkrete oplysninger som navn, adresse og telefonnummer kan mere generelle oplysninger også gøre whistlebloweren identificerbar. F.eks. vil en stillingsbetegnelse som "sælger", "ingeniør" eller "projektleder" på mindre arbejdspladser kunne gøre whistlebloweren identificerbar, mens en stillingsbetegnelse sammen med oplysninger om kontor eller afdeling på mellemstore og store arbejdspladser vil kunne muliggøre identifikation.

Øvrige oplysninger

- *Må videregives til andre end autoriserede medarbejdere, hvis det sker for at følge op på en indberetning eller imødegå overtrædelser. F.eks. kan det være nødvendigt for at afklare, om en hændelse faktisk har fundet sted, eller i forbindelse med ekstern rådgivning om, hvordan en situation bør håndteres.*

Tavshedspligt for personer uden for whistleblowerenheden

Den særlige tavshedspligt gælder også for uautoriserede personer, som i forbindelse med en lovlig videregivelse får kendskab til oplysninger, der gør whistlebloweren identificerbar, opmærksom på, at vedkommende er underlagt den særlige tavshedspligt. Det kan f.eks. være en person, der får oplysninger om whistleblowerens identitet i forbindelse med opfølgningen på en indberetning.

Personer, der er tilknyttet whistleblowerenheden, samt øvrige personer, der i forbindelse med videregivelse får kendskab til oplysninger i en indberetning, kan straffes med bøde, hvis de forsætligt eller groft uagtsomt tilsidesætter den særlige tavshedspligt.⁵¹⁾

Whistlebloweren skal underrettes forud for videregivelse af oplysninger om whistleblowerens identitet, medmindre det vil bringe en relateret undersøgelse eller retssag i fare. Det vil f.eks. kunne være tilfældet, hvis en sådan underretning konkret vurderes at ville medføre risiko for, at beviser vil blive skjult eller ødelagt, at vidner vil blive påvirket, eller hvis der er mistanke om, at whistlebloweren bevidst har indgivet falsk indberetning. Det er ikke et krav efter whistleblowerloven, at whistlebloweren underrettes om videregivelse af øvrige oplysninger.

7. Hvilke rettigheder har de involverede personer?

7.1. Whistlebloweren

Whistleblowerloven tildeler whistlebloweren særlige rettigheder, der gælder før, under og efter, at vedkommende har foretaget indberetning eller offentliggørelse. Rettighederne kan ikke fraviges ved aftale, hvis det er til skade for whistlebloweren. Arbejdspladsen kan vælge at tildele whistlebloweren rettigheder, der stiller vedkommende bedre end lovens regler. Sådanne rettigheder må dog ikke gå ud over de berørte personers rettigheder.

Eksempel

Whistlebloweren kan ikke gyldigt give afkald på beskyttelsen mod repressalier eller krav på godtgørelse eller genansættelse. F.eks. afskærer en gyldig tavshedsklausul ikke whistlebloweren fra at indberette eller offentliggøre oplysninger i overensstemmelse med betingelserne i whistleblowerloven.

Whistlebloweren kan ikke straffes for at have skaffet sig adgang til indberettede eller offentliggjorte oplysninger; medmindre handlingen i sig selv udgør en strafbar handling. Whistlebloweren kan heller ikke give afkald på denne beskyttelse.

Whistlebloweren kan ikke ifalde ansvar for at afsløre fortrolige oplysninger, hvis vedkommende har rimelig grund til at antage (dvs. er i god tro om), at oplysningerne i en indberetning eller en offentliggørelse er nødvendige for at afsløre en overtrædelse.

Ansvarsfritagelsen er betinget af, at oplysningerne er nødvendige for at afsløre lovovertrædelsen eller forholdet. Der må ved en sådan vurdering af nødvendigheden lægges vægt på oplysningernes karakter, herunder om vedkommende har handlet i berettiget varetagelse af en åbenbar almen interesse eller af eget eller andres tarv. Ansvarsfritagelsen for en offentliggørelse kræver desuden, at betingelserne for offentliggørelse er opfyldt.

Det betyder, at whistlebloweren ikke anses for at have overtrådt en lovbestemt tavshedspligt, hvis der er rimelig grund til at antage, at oplysningerne i indberetningen eller offentliggørelsen er nødvendige for at afsløre en overtrædelse.

Whistlebloweren kan ikke ifalde ansvar for at skaffe sig adgang til oplysninger, hvis anskaffelsen ikke i sig selv udgør en strafbar handling. Det betyder, at whistlebloweren ikke kan ifalde ansvar for at afsløre indholdet af dokumenter, som pågældende har lovlig adgang til, eller hvor vedkommende tager kopier af sådanne dokumenter eller fjerner dem fra lokalerne i den organisation, hvor vedkommende er ansat. Det gælder også, selvom det er i strid med kontraktbestemmelser, ansættelsesaftalen eller andre bestemmelser, som fastsætter, at dokumenterne tilhører arbejdspladsen. Whistlebloweren kan ifalde ansvar, hvis anskaffelsen udgør en selvstændig strafbar handling, f.eks. hacking, uberettiget aflytning eller optagelse af samtaler mellem andre.

En whistleblower må ikke udsættes for repressalier, herunder trussel om eller forsøg på repressalier, fordi vedkommende har foretaget indberetning eller offentliggørelse. Endvidere må whistlebloweren ikke hindres eller forsøges hindret i at foretage indberetning. Hvis en whistleblower – efter at have foretaget indberetning eller offentliggørelse – beviser at have lidt ulempe, er det arbejdspladsen, der skal bevise, at reaktionen ikke skyldes indberetningen eller offentliggørelsen.⁵²⁾

Repressalier

Repressalier forstås som enhver form for ufordelagtig behandling eller ufordelagtig følge som reaktion på en intern eller ekstern indberetning eller offentliggørelse, som forårsager eller kan forårsage whistlebloweren skade.

Det er en betingelse, at handlingen eller undladelsen forårsager eller vil kunne forårsage whistlebloweren skade, og at det er en følge af en indberetning eller offentliggørelse. Endvidere skal der være nær forbindelse mellem indberetningen eller offentliggørelsen og den direkte eller indirekte ufordelagtige

behandling af whistlebloweren. Det betyder, at arbejdspladsen ikke er forhindret i at træffe f.eks. ansættelsesrelaterede beslutninger, som ikke er foranlediget af en indberetning eller en offentliggørelse.

Hindring

Whistlebloweren må ikke hindres eller forsøges hindret i at foretage indberetninger, herunder ved tavsheds klausuler.

Hindring kan f.eks. være, at en potentiel whistleblower betror sine kolleger eller chef, at vedkommende overvejer at indberette oplysninger, eller at vedkommende forhører sig om muligheden for at foretage indberetning og derefter afskediges eller mødes med andre repressalier som følge heraf, før den pågældende kan nå at foretage indberetning.

Beskyttelse af andre personer

Beskyttelsen mod repressalier omfatter også formidlere⁵³⁾ og tredjeparter, der har forbindelse til whistlebloweren, og som risikerer at blive udsat for repressalier i en arbejdsrelateret sammenhæng. Det kan f.eks. være fagforeningsrepræsentanter, som har bistået whistlebloweren i forbindelse med indberetningen, eller kolleger og slægtninge. Beskyttelsen omfatter også virksomheder og myndigheder, som whistlebloweren ejer, arbejder for eller på anden måde er forbundet med i en arbejdsrelateret sammenhæng.

Generelle eksempler på repressalier

- Suspension.
- Afskedigelse.
- Degradering eller undladt forfremmelse.
- Overførsel af opgaver, forflyttelse, lønnedgang, arbejdstidsændringer, nægtelse af uddannelsesaktiviteter, negativ bedømmelse af vedkommendes præstationer eller negativ ansættelsesreference.
- Pålæggelse eller forvaltning af enhver disciplinær foranstaltning, irettesættelse eller anden sanktion, herunder økonomiske sanktioner, tvang, intimidering, chikane eller udstødelse, diskrimination, uforholdsmæssig eller uretfærdig behandling.
- Manglende konvertering af en midlertidig ansættelseskontrakt til en tidsbegrænset kontrakt, hvor arbejdstageren havde en berettiget forventning om at få tilbudt varig ansættelse
- Manglende forlængelse eller afbrydelse før tid af en midlertidig ansættelseskontrakt.
- Skade, herunder på personens omdømme, navnlig på sociale medier, eller økonomisk tab, herunder tab af omsætning og tab af indkomst, sortlistning på grundlag af en sektor- eller branchebaseret uformel eller formel aftale, hvilket kan indebære, at personen ikke i fremtiden kan finde beskæftigelse inden for den pågældende sektor eller branche, afbrydelse før tid eller ophævelse af en vare- eller tjenesteydelseskontrakt, tilbagekaldelse af en licens eller tilladelse, henvisning til psykiater eller læge.

Konkrete eksempler på repressalier

- For ansatte kan repressalier f.eks. bestå i ansættelsesretlige konsekvenser i form af advarsler, degradering, nægtelse af lønforhøjelse, chikane eller afskedigelse.
- For selvstændige erhvervsdrivende, der leverer tjenesteydelser, selvstændige kontrahenter, underleverandører og leverandører vil repressalier typisk tage form af f.eks. afbrydelse eller annullering af en kontrakt om ydelser, en licens eller tilladelse, tab af omsætning, tab af indkomst, tvang, intimidering eller chikane, sortlistning eller virksomhedsboykot eller skade på deres omdømme.
- For aktionærer og personer i ledende organer kan repressalier f.eks. være af økonomisk karakter eller tage form af intimidering eller chikane, sortlistning eller skade på deres omdømme.

- *For kandidater til job i en organisation, som anskaffer sig oplysninger i forbindelse med ansættelsesproceduren, kan repressalier f.eks. tage form af negative ansættelsesreferencer eller sortlistning.*
- *For frivillige og lønnede eller ulønnede praktikanter kan repressalier f.eks. tage form af, at deres tjenester ikke længere anvendes, at de gives negativ ansættelsesreference, eller at deres omdømme eller karrieremuligheder på anden måde skades.*
- *For samtlige persongrupper kan repressalier endvidere tage form af chikanøse søgsmål, dvs. at den pågældende mødes med grundløse sagsanlæg som følge af, at den pågældende har foretaget indberetning eller offentliggørelse efter denne lov.*

Whistlebloweren er desuden beskyttet mod, at der videregives oplysninger om indholdet i indberetningen og oplysninger om whistleblowerens identitet.⁵⁴⁾

7.2. Den berørte person

Den berørte person kan både være den person, som whistleblowerens indberetning eller offentliggørelse handler om, eller en fysisk eller juridisk person med tilknytning til den berørte person (f.eks. en ægtefælle). En indberetning kan omhandle flere berørte personer.

Den berørte persons rettigheder kan ikke fraviges ved aftale med arbejdspladsen, når det er til skade for den berørte. Det betyder f.eks., at arbejdspladsen ved udarbejdelsen af aftaler, politikker, ansættelsesformer og -betingelser, herunder voldsgiftsaftaler inden tvistens opståen, skal sikre den berørte persons rettigheder. Arbejdspladsen kan – hvis det ikke strider mod whistleblowerens rettigheder – vælge at tildele personen rettigheder, der stiller vedkommende bedre end lovens regler.

Arbejdspladsen skal sikre, at den berørte persons identitet beskyttes i forbindelse med sagsbehandlingen, og at personen har adgang til et effektivt forsvar, herunder bl.a. ved at registrere indberetninger.

Arbejdspladsen skal desuden være opmærksom på den berørte persons rettigheder efter databeskyttelseslovgivningen, idet personen kan have ret til f.eks. indsigt, sletning eller berigtigelse af oplysninger.⁵⁵⁾

8. Særligt om sektorspecifikke ordninger

8.1. Forpligtelsen følger af EU-retten

Der er på visse områder, navnlig på det finansielle område, allerede indført en række detaljerede regler om beskyttelse af whistleblowere og krav om etablering af whistleblowerordninger.

Hvis en forpligtelse til at etablere en whistleblowerordning udspringer af en EU-retsakt, skal den pågældende arbejdsplads både overholde kravene i whistleblowerloven og den lov, der gennemfører EU-retsakten. Dette gælder også arbejdspladser med færre end 50 ansatte.

Det følger direkte af whistleblowerdirektivet, at de særlige sektorspecifikke regler, der udspringer af en EU-retsakt, skal opretholdes, og at direktivets minimumstandarder skal supplere disse regler.⁵⁶⁾

Det betyder, at en whistleblower, der indberetter til en sådan whistleblowerordning, er omfattet af whistleblowerlovens beskyttelsesforanstaltninger, herunder det absolutte forbud mod repressalier og ret til godtgørelse, hvis repressalieforbuddet bliver overtrådt. Whistlebloweren vil dog tillige være omfattet af beskyttelsesforanstaltningerne i den sektorspecifikke lovgivning i det omfang, det vil give whistlebloweren en bedre beskyttelse.

Det betyder endvidere, at arbejdspladsen skal leve op til de sagsbehandlingskrav mv., der følger af whistleblowerloven. Arbejdspladsen skal desuden leve op til de krav, der følger af den sektorspecifikke lovgivning, som medfører en bedre beskyttelse af whistlebloweren eller er strengere end dem, der følger af whistleblowerloven.

Eksempel

En mindre finansiel virksomhed med 46 ansatte har etableret en whistleblowerordning efter kravet i § 75 a, stk. 1, 1. pkt., i lov om finansiel virksomhed, der udspringer af en EU-retsakt.⁵⁷⁾

Det betyder, at virksomhedens whistleblowerordning ud over at skulle overholde kravene i lov om finansiel virksomhed fra den 17. december 2021 også skal overholde kravene i whistleblowerloven, selvom virksomheden har færre end 50 ansatte.

Det indebærer for det første, at den finansielle virksomhed skal leve op til whistleblowerlovens krav til interne whistleblowerordninger, jf. kapitel 3, og whistleblowerloven i øvrigt, herunder whistleblowerlovens sagsbehandlingsregler, jf. kapitel 5.

Det indebærer for det andet, at indberetninger til virksomhedens whistleblowerordning fortsat skal kunne foretages anonymt i medfør af § 75 a, stk. 1, 2. pkt., i lov om finansiel virksomhed, ligesom det skriftlige dokumentationskrav, der gælder for opfølgning på indberetninger, jf. § 75 a, stk. 1, 3. pkt., i lov om finansiel virksomhed, fortsat er gældende. Det skyldes, at disse regler må anses for at medføre en bedre beskyttelse af whistlebloweren eller er strengere end dem, der følger af whistleblowerloven.

8.2. Forpligtelsen følger af national lovgivning

Forpligtelsen til at etablere en whistleblowerordning kan endvidere følge af nationale regler, som ikke udspringer af en EU-retsakt.

Virksomheder med 50 eller flere ansatte, der er omfattet af en sådan forpligtelse, er forpligtet til at overholde til whistleblowerlovens regler.⁵⁸⁾

Virksomheder med færre end 50 ansatte, der i medfør af nationale regler, som ikke udspringer af en EU-retsakt, er omfattet af en forpligtelse til at etablere en whistleblowerordning, vil ikke efter whistleblowerdirektivet eller whistleblowerloven være forpligtet til også at overholde kravene i whistleblowerloven. En sådan forpligtelse kan dog følge af lovgivningen på det relevante område, hvilket de berørte virksomheder derfor bør være opmærksomme på.

Justitsministeriet, den 16. december 2021

ANDERS SPARHOLT JØRGENSEN

- 1) <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2021/1436>.
- 2) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937&from=DA>.
- 3) <https://www.justitsministeriet.dk/temaer/whistleblowing/>.
- 4) <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/1986/11740>.
- 5) Jf. bemærkningerne til whistleblowerlovens § 9, stk. 1, jf. Folketingstidende 2020-2021, Tillæg A, L 213, Forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere som fremsat.
- 6) Jf. bemærkningerne til whistleblowerlovens § 2, jf. Folketingstidende 2020-2021, Tillæg A, L 213, Forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere som fremsat.
- 7) Grænsen finder ikke anvendelse på enheder, der er omfattet af anvendelsesområdet for de EU-retsakter, der er omhandlet i bilagets del 1. B og del 2, jf. whistleblowerdirektivets artikel 8, stk. 4.
- 8) Se nærmere under bilag, del 1. B, til whistleblowerdirektivet.
- 9) F.eks. overtrædelser af lovgivning eller retningslinjer, som har væsentlig betydning for folkesundheden eller miljøforhold.
- 10) Se nærmere i whistleblowerlovens § 9, stk. 2. Bemyndigelse til at fastsætte en sektorspecifik ordning er ikke udnyttet på nuværende tidspunkt.
- 11) Jf. bemærkningerne til whistleblowerlovens § 9, stk. 1, jf. Folketingstidende 2020-2021, Tillæg A, L 213, Forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere som fremsat.
- 12) Ved opgørelsen af antallet af ansatte medregnes vikarer, som er ansat via et vikarbureau, til vikarbureauets ansatte, mens vikarer, som er ansat direkte af arbejdspladsen, medregnes til arbejdspladsens ansatte.
- 13) Jf. whistleblowerlovens § 14.
- 14) Jf. whistleblowerlovens § 12, stk. 2, nr. 3.
- 15) Jf. whistleblowerlovens § 9, stk. 3.
- 16) Jf. ændringsforslag af 9. juni 2021 til forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere (L 213) – bilag 30.
- 17) Orientering af 17. december 2021 vedrørende koncernfælles interne whistleblowerordninger til Folketingets Retsudvalg.
- 18) Jf. whistleblowerlovens § 3, nr. 7, litra a, og nr. 9.
- 19) Se f. eks. nærmere herom: <https://www.nyidanmark.dk/-/media/Files/SIRI/EU-orientering-SFV/EU-Orientering-nr2-261115-EU-opholdsbgk.pdf?la=da&hash=7E22F0F7CA5C99B3D170DA93528458FD5F4BBDEA>.
- 20) Ved opgørelsen af antallet af ansatte medregnes vikarer, som er ansat via et vikarbureau, til vikarbureauets ansatte, mens vikarer, som er ansat direkte af arbejdspladsen, medregnes til arbejdspladsens ansatte.
- 21) Jf. whistleblowerlovens § 3, nr. 7, litra b-h.
- 22) Arbejdspladsen skal på et synligt sted oplyse, hvilke persongrupper der kan indberette oplysninger til arbejdspladsens whistleblowerordning. Se nærmere om arbejdspladsens informationspligt under pkt. 6.4 nedenfor.
- 23) Whistleblowerdirektivets anvendelsesområde fremgår af whistleblowerdirektivets artikel 2, stk. 1.
- 24) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1937&qid=1632927105132>.
- 25) Jf. whistleblowerlovens § 1, stk. 1, nr. 2.
- 26) Jf. nærmere under pkt. 5.3 nedenfor.
- 27) Ifølge bestemmelsen foreligger der seksuel chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.
- 28) Det kan f.eks. være tilfældet i sektorer, hvor man varetager kritiske funktioner, herunder i sundheds-, forsvars-, eller transportsektoren.
- 29) F.eks. forhold af bagatelagtig karakter som påvirker arbejdsmiljøet, selvom det falder uden for whistleblowerlovens anvendelsesområde.
- 30) F.eks. efter omstændighederne samarbejdsvanskeligheder mellem ansatte i sundhedsvæsenet, beredskabet eller forsvaret.
- 31) Se uddybende om de nævnte eksempler i bemærkningerne til whistleblowerlovens § 1, stk. 3, jf. Folketingstidende 2020-2021, Tillæg A, L 213, Forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere som fremsat.
- 32) Klassificerede oplysninger, der er omfattet af Justitsministeriets cirkulære om sikkerhedsbeskyttelse af informationer af fælles interesse for landene i NATO eller EU, andre klassificerede informationer samt informationer af sikkerhedsmæssig beskyttelsesinteresse i øvrigt (sikkerhedscirkulæret), der samtidig er fortrolige, jf. straffelovens § 152, stk. 3, jf. whistleblowerlovens § 1, stk. 3, nr. 1.
- 33) Se nærmere om opfølgning på indberetninger under pkt. 6.3 nedenfor.
- 34) Se nærmere under pkt. 6.5 nedenfor.
- 35) Jf. præambelbetragtning nr. 56 til whistleblowerdirektivet.
- 36) Se også nærmere under pkt. 6.3 og 6.4 nedenfor.
- 37) Se nærmere under pkt. 6.3 nedenfor.
- 38) Jf. whistleblowerlovens § 11, stk. 1, og § 12, stk. 2 og 3.
- 39) Se nærmere om registreringspligten under pkt. 6.6 nedenfor.
- 40) Se nærmere om oplysningspligten under pkt. 6.6 nedenfor.
- 41) Jf. whistleblowerlovens §§ 23 og 24.
- 42) Jf. whistleblowerlovens § 25.
- 43) Jf. whistleblowerlovens § 13.
- 44) Jf. bemærkningerne til whistleblowerlovens § 16, jf. Folketingstidende 2020-2021, Tillæg A, L 213, Forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere som fremsat.
- 45) Jf. whistleblowerlovens § 30, stk. 2.
- 46) Jf. bemærkningerne til whistleblowerlovens § 22, jf. Folketingstidende 2020-2021, 1. samling, Tillæg A, L 213, Forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere som fremsat.
- 47) Se nærmere herom i Vejledning om de registreredes rettigheder (Datatilsynet): <https://www.datatilsynet.dk/Media/C/0/Registreredes%20rettigheder.pdf>.
- 48) Jf. pkt. 4.2 i bemærkningerne til lovforslaget, jf. Folketingstidende 2020-21, Tillæg A, L 213, Forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere som fremsat.
- 49) Jf. whistleblowerlovens § 26.
- 50) Det kan f.eks. være, hvis whistleblowerenhedens undersøgelse af en indberetning giver anledning til at foretage anmeldelse af en lovovertrædelse, eller hvis det er nødvendigt at indkalde en person som vidne i en retssag.
- 51) Jf. whistleblowerlovens § 30, stk. 1, nr. 1.
- 52) Se nærmere om godtgørelse, bevisbedømmelse og straf i whistleblowerlovens kapitel 6.
- 53) En fysisk person, der bistår whistlebloweren med indberetningsprocessen i en arbejdsrelateret sammenhæng, og hvis bistand bør være fortrolig, jf. whistleblowerlovens § 3, nr. 8.
- 54) Se nærmere om tavshedspligt og videregivelse under pkt. 6.7 ovenfor.

- ⁵⁵⁾ Se nærmere herom pkt. 6.6 ovenfor. Der kan endvidere henvises til Vejledning om de registreredes rettigheder (Datatilsynet): <https://www.datatilsynet.dk/Media/C/0/Registreredes%20rettigheder.pdf>.
- ⁵⁶⁾ Jf. whistleblowerlovens § 2 og whistleblowerdirektivets artikel 3, stk. 1, jf. direktivets bilag, del II.
- ⁵⁷⁾ Se nærmere under whistleblowerdirektivets bilag, del I. B.
- ⁵⁸⁾ Jf. whistleblowerlovens § 9, stk. 1.

Eksterne whistleblowerordninger

Arbejdspladsen skal i en klar og lettilgængelighed form stille oplysninger til rådighed for sine arbejdstagere om proceduren for at foretage indberetning eksternt, og hvor det er relevant til de EU's institutioner, organer, kontorer eller agenturer.⁵⁹⁾

Det indebærer, at arbejdspladsen skal stille information til rådighed for potentielle whistleblowere. Informationen skal stilles til rådighed for den kreds af personer, som har mulighed for at anvende den interne whistleblowerordning. Formålet er at sikre, at potentielle whistleblowere kan træffe en informeret beslutning om, hvorvidt, hvordan og hvornår de skal foretage indberetning.

Nedenfor fremgår en oversigt over de eksterne whistleblowerordninger. Der kan læses nærmere om proceduren for at indberette til de enkelte ordninger på deres hjemmesider.

Eksterne whistleblowerordninger i Danmark

Generel, ekstern whistleblowerordning i Datatilsynet: <https://whistleblower.dk/>.

Ekstern whistleblowerordning for Politiets Efterretningstjeneste (PET) i Justitsministeriet.⁶⁰⁾

Ekstern whistleblowerordning for Forsvarets Efterretningstjeneste (FE) i Forsvarsministeriet.⁶¹⁾

Finanstilsynet (det finansielle område): <https://www.finanstilsynet.dk/whistleblower>.

Erhvervsstyrelsen (revionsområdet): <https://erhvervsstyrelsen.dk/whistleblowerordning>.

Arbejdstilsynet (om sikkerhed og sundhed på offshore-anlæg): <https://offshore.at.dk/whistleblower/>.

Miljøstyrelsen (herunder miljøproblemer på offshore-anlæg: <https://mst.dk/erhverv/industri/olie-og-gas-produktion-i-nordsoeen-offshore/>.

Eksterne whistleblowerordninger i EU⁶²⁾

Der er en række eksterne whistleblowerordninger i EU-institutionerne, herunder i EU-Kommissionen på konkurrenceområdet⁶³⁾, Det Europæiske Kontor for Bekæmpelse af Svig (OLAF)⁶⁴⁾, Det Europæiske Agentur for Søfartssikkerhed (EMSA), Det Europæiske Luftfartssikkerhedsagentur (EASA), Den Europæiske Værdipapir- og Markedstilsynsmyndighed (ESMA)⁶⁵⁾ og Det Europæiske Lægemiddelagentur (EMA).

⁵⁹⁾ Jf. whistleblowerlovens § 13, stk. 1, nr. 2.

⁶⁰⁾ Se nærmere på Justitsministeriets hjemmeside: www.jm.dk.

⁶¹⁾ Se nærmere på Forsvarsministeriets hjemmeside: www.fmn.dk.

⁶²⁾ Se præambelbetragtning nr. 69. Justitsministeriet har med undtagelse af OLAF og ESMA ikke kunne identificere digitale kanaler.

⁶³⁾ https://ec.europa.eu/competition-policy/cartels/whistleblower_en.

⁶⁴⁾ https://ec.europa.eu/anti-fraud/olaf-and-you/report-fraud_da.

⁶⁵⁾ <https://www.esma.europa.eu/whistleblowers-corner>.