

Til medlemmerne af TA

Den 27. oktober 2023

TA – Orienteringsskrivelse – Whistleblower pr. 17. december 2023

Folketinget har den 24. juni 2021 vedtaget lov om beskyttelse af whistleblowere. Loven indfører bl.a. en forpligtelse til at etablere whistleblowerordninger i virksomheder med mindst 50 medarbejdere. Der indføres desuden en omfattende beskyttelse af whistleblowere.

Lov om beskyttelse af whistleblowere indebærer, at der skal etableres whistleblowerordninger på en lang række private og offentlige arbejdspladser til indberetning af oplysninger om alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold.

Fristen for etablering af en intern whistleblowerordning afhænger af virksomhedens størrelse. Virksomheder med flere end 249 ansatte **skal** etablere en ordning senest den **17. december 2021**. For private virksomheder med mellem 50 og 249 ansatte træder forpligtelsen først i kraft den 17. december 2023.

Med loven indføres der samtidigt en omfattende ramme for beskyttelse af whistleblowere, herunder et forbud mod enhver form for repressalier mod whistlebloweren.

Interne whistleblowerordninger

Loven medfører, at samtlige virksomheder med 50 eller flere ansatte skal oprette en selvstændig, intern whistleblowerordning. Virksomheder med mellem 50 og 249 ansatte kan dog dele ressourcer og oprette en fælles ordning.

Virksomhederne skal udpege en eller flere upartiske personer til at modtage og håndtere indberetninger i den interne whistleblowerordning, kommunikere med de enkelte whistleblowere og følge op på de enkelte indberetninger og give feedback til whistlebloweren indenfor nærmere fastsatte frister. Der stilles en række krav til etablering og håndtering af ordningen, herunder krav om fortrolighed.

Virksomheder kan også vælge at overlade opgaven til en ekstern tredjepart.

Dansk Erhverv har udarbejdet en vejledning om etablering af interne whistleblowerordninger.

Informationspligt og whistleblowerpolitik

I forbindelse med etablering af en intern whistleblowerordning skal virksomheden i en klar og lettilgængelig form stille oplysninger om proceduren for at foretage indberetning til den interne indberetningskanal, herunder opfordring til at indberette internt i tilfælde, hvor overtrædelsen kan imødegås effektivt internt, og hvor whistlebloweren vurderer, at der ikke er risiko for repressalier, til rådighed for sine arbejdstagere.

Arbejdsgivere skal derudover i en klar og lettilgængelig form stille oplysninger om proceduren for at foretage indberetning eksternt. Sådanne oplysninger omfatter:

- 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

Oplysningerne skal gøres tilgængelige på et synligt sted for den af ordningen omfattede personkreds, f.eks. på arbejdsgiverens hjemmeside eller intranet.

Informationsforpligtelsen har til formål at sikre, at potentielle whistleblowere kan træffe en informeret beslutning om, hvorvidt, hvordan og hvornår de skal foretage indberetning.

Dansk Erhverv har udarbejdet et eksempel på en whistleblowerpolitik:

Politikken er rettet mod alle ansatte i virksomheden mv. og kan stå alene eller være en del af en personalehåndbog. Politikken skal naturligvis tilpasses de aktuelle forhold på virksomheden, og det kan være nødvendigt at omtale en række yderligere forhold.

Ekstern whistleblowerordning

Loven medfører, at der skal oprettes en ekstern whistleblowerordning, og at den placeres i Datatilsynet. Ekstern indberetning skal kunne ske efter indberetning til en intern whistleblowerordning eller direkte til den eksterne whistleblowerordning uden om – eller grundet arbejdspladsens størrelse i fraværet af – interne ordninger.

Regler for den eksterne whistleblowerordning følger i vidt omfang reglerne for interne whistleblowerordninger.

Hvad kan der indberettes om?

I den danske lov om beskyttelse af whistleblowere har man valgt en overimplementering af direktivets anvendelsesområde, hvorefter det vil være muligt at indberette alvorlige overtrædelser af EU-regler og alvorlige overtrædelser af danske love, som ikke er omfattet af direktivets anvendelsesområde, samt andre alvorlige forhold, herunder seksuel chikane.

Ved ”*alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold*” forstås forhold, hvis afdækning er i offentlighedens interesse, herunder oplysninger om strafbare forhold, som overtrædelse af

eventuel tavshedspligt, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri og bestikkelse m.v.

Beskyttelse af whistleblowere

Loven indfører en omfattende beskyttelse af whistleblowere, herunder et forbud mod enhver form for repressalier mod whistleblowere. Repressalier omfatter bl.a. ansættelsesretlige konsekvenser i form af advarsler, degradering, nægtelse af lønforhøjelse, chikane eller afskedigelse.

Hvis whistlebloweren udsættes for repressalier, har whistlebloweren ret til en godtgørelse, der følger niveauet for ligebehandlingsloven.

Beskyttelsen forudsætter, at whistlebloweren på tidspunktet for indberetningen er i god tro om de oplysninger, der indberettes om, og dermed har rimelig grund til at antage, at de indberettede oplysninger er korrekte.

I tilknytning til forbuddet mod repressalier indføres en særlig regel om omvendt bevisbyrde, hvorefter virksomheder er forpligtet til at bevise, at de trufne tiltag/repressalier ikke havde nogen forbindelse til indberetningen.

Beskyttelsen indeholder derudover en særlig tavshedspligt om whistleblowerens identitet.

Med venlig hilsen

Allan Jensen

Advokat (L)