



JUSTITSMINISTERIET

# Vejledning om whistleblowerordninger på private arbejdspladser



[dd mmmm åååå]

Foto: Andrea Piacquadio

# Indhold

---

1.	Forord	3
2.	Definitioner	4
3.	Hvilke arbejdspladser skal have en whistleblowerordning?	5
3.1	Arbejdspladser med 50 eller flere ansatte	5
3.2	Arbejdspladser, der allerede har etableret en whistleblowerordning	5
3.3	Arbejdspladser med færre end 50 ansatte	6
3.4	Opgørelse af antallet af ansatte	6
3.5	Ressourcedeling	7
3.6	Outsourcing til en ekstern tredjepart	8
3.7	Koncernfælles whistleblowerordninger og outsourcing til et koncernfælles selskab	8
4.	Hvem kan indgive oplysninger som whistleblower?	9
4.1	Arbejdspladsens arbejdstagere	9
4.2	Øvrige beskyttede persongrupper	9
4.3	Kan whistleblowerordningen stilles til rådighed for personer, som ikke er omfattet af den beskyttede persongruppe?	10
5.	Hvilke oplysninger er omfattet?	11
5.1	Overtrædelser af EU-retten	11
5.2	Alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold	12
5.3	Hvilke oplysninger er ikke omfattet?	13
5.4	Særligt om lovovertrædelser og forhold, der har fundet sted før lovens ikrafttræden	14
6.	Hvilke krav er der til whistleblowerordningen?	15
6.1	Udpegning af en whistleblowerenhed	15
6.2	Udformning af en whistleblowerordning	16
6.3	Whistleblowerenhedens opgaver	16
6.4	Arbejdspladsens informationspligt	20
6.5	Arbejdspladsens dokumentationspligt	20
6.6	Behandling af personoplysninger	21
6.7	Tavshedspligt og videregivelse	22
7.	Hvilke rettigheder har de involverede personer?	24
7.1	Whistlebloweren	24
7.2	Den berørte person	26
8.	Særligt om sektorspecifikke ordninger	27
8.1	Forpligtelsen følger af EU-retten	27
8.2	Forpligtelsen følger af national lovgivning	28

# 1. Forord

---

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

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.<sup>2</sup>

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 og 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 overvejer at indgive oplysninger som whistleblower.<sup>3</sup>

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 og 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. Ordningerne udelukker ikke muligheden for at indberette via eksterne kanaler som f.eks. tilsynsmyndigheder.

---

<sup>1</sup> <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2021/1436>.

<sup>2</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937&from=DA>.

<sup>3</sup> [Afventer].

## 2. Definitioner

---

Mindre arbejdspladser: Arbejdspladser med færre end 50 ansatte

Mellemstore arbejdspladser: Arbejdspladser med 50-249 ansatte

Store arbejdspladser: Arbejdspladser med 250 ansatte eller derover

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.<sup>4</sup>

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.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Se nærmere under pkt. 4.

<sup>5</sup> Jf. whistleblowerlovens § 3, nr. 10.

### 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, hvorimod 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 forvaltningslovens § 1, stk. 1 og 2.

Det betyder, at enhver juridisk enhed, som tilhører 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 desuden henvises til vejledning nr. 11740 af 4. december 1986 om forvaltningsloven, pkt. II.<sup>6</sup>

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

Private arbejdspladser omfatter omvendt enhver anden juridisk enhed, som ikke er omfattet af forvaltningslovens § 1, stk. 1 og 2, og som ikke hører under domstolene eller Folketinget.

Begrebet arbejdsplads skal forstås i overensstemmelse med CVR-lovens definition af begrebet juridisk enhed.<sup>7</sup> Det betyder, at kravet om etablering af en whistleblowerordning gælder for enhver arbejdsplads 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 whistleblower-

---

<sup>6</sup> <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/1986/11740>

<sup>7</sup> Jf. bemærkningerne til whistleblowerlovens § 9, stk. 1, jf. Folketingstidende 2020-2021, 1. samling, Tillæg A, L 213, Forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere fremsat af justitsministeren den 14. april 2021.

ordning udspringer af en EU-retsakt,<sup>8</sup> 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.<sup>9</sup>

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.<sup>10</sup> Det betyder, at virksomhedens whistleblowerordning skal overholde kravene i både lov om finansiel virksomhed og whistleblowerloven (fra den 17. december 2021), selvom den har færre end 50 ansatte.

Justitsministeren kan efter en konkret risikovurdering 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.<sup>11</sup>

Fastsættelse af sektorspecifikke krav om etablering af en whistleblowerordning forudsætter forudgående inddragelse af relevante interessenter, herunder brancheorganisationer og arbejdsmarkedets parter.<sup>12</sup>

### 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.<sup>13</sup> 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

<sup>8</sup> Jf. bemærkningerne til whistleblowerlovens § 2, jf. Folketingstidende 2020-2021, 1. samling, Tillæg A, L 213, Forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere fremsat af justitsministeren den 14. april 2021.

<sup>9</sup> 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. direktivets artikel 8, stk. 4.

<sup>10</sup> Se nærmere under bilag Del 1.B.

<sup>11</sup> F.eks. overtrædelser af lovgivning eller retningslinjer, som har væsentlig betydning for folkesundheden eller miljøforhold.

<sup>12</sup> Se nærmere i whistleblowerlovens § 9, stk. 2. Bemyndigelse til at fastsætte en sektorspecifik ordning er ikke udnyttet på nuværende tidspunkt.

<sup>13</sup> Jf. bemærkningerne til lovforslagets § 9, stk. 1, jf. Folketingstidende 2020-2021, 1. samling, Tillæg A, L 213 som fremsat.

den 17. december 2021 (store arbejdspladser) eller den 17. december 2023 (mellemstore arbejdspladser) vil også 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 den 17. december 2021.

#### Eksempel

Ved opgørelsen af ansatte medregnes bl.a. fuldtids- og deltidsansatte, ansatte med tidsbegrænsede ansættelseskontrakter (projektansættelser) samt vikarer.<sup>14</sup>

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 at dele ressourcer med hensyn til modtagelse og undersøgelse af indberetninger. Muligheden for at dele ressourcer omfatter både concernfor-

<sup>14</sup> 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.

bundne arbejdspladser og arbejdspladser, som ikke er koncernforbundne. Arbejdspladserne har desuden mulighed for at dele ressourcer, selvom de har hjemsted i forskellige EU-lande. Det forudsætter dog, at begge landes lovgivning indeholder samme mulighed for deling af ressourcer.

Det betyder, at to eller flere arbejdspladser har mulighed for at etablere en fælles indberetningskanal med fælles medarbejdere, hvor deres medarbejdere kan indberette om overtrædelser.

#### **Eksempel**

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 i overensstemmelse med whistleblowerlovens § 12, stk. 2, nr. 3, og til at imødegå de indberettede overtrædelser. Det betyder, at arbejdspladserne, uanset muligheden for at dele ressourcer internt, skal udpege en eller flere personer eller en afdeling (en whistleblowerenhed), som skal 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**

De opgaver, der skal varetages af whistleblowerenheden, kan helt eller delvist udliciteres til en ekstern tredjepart. 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 arbejdspladspladsen udliciterer opgaven med at modtage indberetningen, bør det overvejes at udpege 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, jf. nærmere herom under pkt. 6.3. Derudover er det hensigtsmæssigt, at arbejdspladsen har kendskab til de modtagne indberetninger, idet arbejdspladsen skal sikre sig, at den overholder sine forpligtelser efter whistleblowerloven.

[Koncernforbundne selskaber kan ikke være eksterne tredjeparter for hinanden. Der er dog ikke noget til hinder for, at selskaberne udliciterer driften af whistleblowerenheden til den samme eksterne tredjepart. Det forudsætter dog, at den eksterne tredjepart lever op til kravet om fortrolighed i forhold til de respektive ordninger.<sup>15</sup>]

#### **Eksempel**

En ekstern tredjepart kan f.eks. være en indberetningsplatformsudbyder, en advokat eller en revisor.

### **3.7 Koncernfælles whistleblowerordninger og outsourcing til et koncernfælles selskab**

[Udestår – afventer afklaring]

<sup>15</sup> Jf. bemærkningerne til whistleblowerlovens § 11, stk. 2, jf. Folketingstidende 2020-2021, 1. samling, Tillæg A, L 213, Forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere fremsat af justitsministeren den 14. april 2021.

## 4. Hvem kan indgive oplysninger som whistleblower?

---

### 4.1 Arbejdspladsens arbejdstagere

Arbejdspladsens whistleblowerordning skal som minimum stilles til rådighed for arbejdspladsens arbejdstagere.<sup>16</sup>

Arbejdstagerbegrebet skal forstås i overensstemmelse med det EU-retlige arbejdstagerbegreb, jf. Traktaten om Den Europæiske Funktionsmåde (TEUF) artikel 45. 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.

#### Eksempel

Begrebet *arbejdstager*<sup>17</sup> forstås bredt og kan bl.a. være fuldtids- og deltidsansatte, ansatte med tidsbegrænsede ansættelseskontakter (projektansættelser) samt vikarer.<sup>18</sup>

### 4.2 Øvrige beskyttede persongrupper

Arbejdspladsen er alene forpligtet til at stille whistleblowerordningen til rådighed for sine arbejdstagere.

Der er dog en række andre persongrupper, som er omfattet af whistleblowerlovens beskyttelse, og som under alle omstændigheder kan foretage indberetning til de eksterne whistleblowerordninger, som etableres i medfør af whistleblowerlovens § 17 eller foretage offentliggørelse efter whistleblowerlovens § 5, stk. 2.

---

<sup>16</sup> Jf. whistleblowerlovens §§ 3, nr. 7, litra a, og 9.

<sup>17</sup> 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>

<sup>18</sup> 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.

Det drejer sig om følgende persongrupper:<sup>19</sup>

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.

Det er valgfrit for arbejdspladsen, om den vil stille sin whistleblowerordning til rådighed for en eller flere af disse persongrupper.<sup>20</sup>

Det forudsættes, at statslige myndigheder fortsat vil stille deres whistleblowerordning til rådighed for den persongruppe, som kan indberette til de eksisterende statslige ordninger efter den tidligere gældende fælles vejledning for whistleblowerordninger på statens område. Det er ikke hensigten, at disse ordninger vil blive indskrænkede som følge af whistleblowerloven.

Persongruppen omfatter samtlige personer, som arbejder i myndigheden, personer, der tidligere har arbejdet i myndigheden, personer, som endnu ikke er ansat i myndigheden, men som har været i ansættelsesproces samt samarbejdspartnere som myndigheden har et kontinuerligt og formaliseret samarbejde med, herunder leverandører.<sup>21</sup>

#### 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 andre personer end de persongrupper, der fremgår ovenfor, som f.eks. borgere. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at disse øvrige persongrupper *ikke* vil være omfattet af whistleblowerlovens beskyttelse, selv om ordningen stilles til rådighed for dem.

---

<sup>19</sup> Jf. whistleblowerlovens § 3, nr. 7, litra b-h.

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> Jf. afsnit 3 i Fælles vejledning for Whistleblowerordninger på statens område.

## 5. Hvilke oplysninger er omfattet?

### Whistleblowerordningerne skal behandle indberetninger om:

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

Der kan alene indberettes til whistleblowerordningen om forhold, der har fundet sted eller vil finde sted i den pågældende organisation.

### 5.1 Overtrædelser af EU-retten

Whistleblowerordningerne behandler indberetninger, der vedrører oplysninger om overtrædelser af EU-retten, som er omfattet af anvendelsesområdet for whistleblowerdirektivet.<sup>22</sup>

Enhver overtrædelse af de retsakter, der er omfattet af whistleblowerdirektivet, vil skulle behandles af whistleblowerordningerne, og det er således 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.
- Fødevarer- og fodersikkerhed, dyresundhed og dyrevelfærd.
- Folkesundhed.
- Forbrugerbeskyttelse.
- Beskyttelse af privatlivets fred og netværks- og informationssystemers sikkerhed.

I whistleblowerdirektivets bilag del I er oplistet de specifikke EU-retsakter, som er omfattet af anvendelsesområdet.<sup>23</sup>

### 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 selskabsskatte-

<sup>22</sup> Whistleblowerdirektivets anvendelsesområde fremgår af whistleblowerdirektivets artikel 2, stk. 1.

<sup>23</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1937&qid=1632927105132>

retlige 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

Whistleblowerordningerne skal behandle indberetninger vedrørende oplysninger om alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold.<sup>24</sup>

Det omfatter både overtrædelser af national ret og overtrædelser af de dele af EU-retten, der ikke er omfattet af whistleblowerdirektivets anvendelsesområde. Whistleblowerordningerne behandler 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 som udgangspunkt være alvorligt, hvis det er i offentlighedens interesse at få frem i lyset. Overtrædelser af bagatelagtig karakter er ikke omfattet, ligesom overtrædelser af accessoriske bestemmelser heller ikke er omfattet. Indberetninger om whistleblowerens eget ansættelsesforhold vil som udgangspunkt ikke være omfattet, medmindre der er tale om seksuel chikane eller grov chikane.<sup>25</sup>

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

### Eksempler på alvorlige lovovertrædelser

Overtrædelser af straffeloven, der i almindelighed vil være omfattet af anvendelsesområdet:

- 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.

### Overtrædelser af særlovgivning eller anden lovgivning, der i almindelighed vil være omfattet af anvendelsesområdet

- 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.<sup>26</sup>
- Grov chikane, f.eks. på grund af race, køn, farve, sprog, formueforhold, national eller social oprindelse, politisk eller religiøst tilhørsforhold.

<sup>24</sup> Jf. whistleblowerlovens § 1, stk. 1, nr. 2.

<sup>25</sup> Jf. nærmere under pkt. 5.3.

<sup>26</sup> 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.

### Eksempler på alvorlige forhold

Forhold der i almindelighed anses som alvorlige:

- 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.<sup>27</sup>

## 5.3 Hvilke oplysninger er ikke omfattet?

Whistleblowerenheden er ikke forpligtet til at behandle oplysninger, som falder uden for whistleblowerlovens anvendelsesområde. Det betyder, at whistleblowerenheden kan afvise at behandle en indberetning vedrørende oplysninger om overtrædelser, som ikke er omfattet af lovens anvendelsesområde.

Whistleblowerenheden bør oplyse whistlebloweren om, at indberetningen falder uden for whistleblowerordningens anvendelsesområde, og at indberetningen derfor ikke vil blive behandlet yderligere. Whistleblowerenheden kan i den forbindelse vælge at vejlede whistlebloweren om, hvor whistlebloweren i stedet kan henvende sig, f.eks. arbejdspladsens HR-afdeling. 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.<sup>28</sup>

### 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 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.<sup>29</sup>

<sup>27</sup> Det kan f.eks. være tilfældet i sektorer, hvor man varetager kritiske funktioner, herunder i sundheds-, forsvars-, eller transportsektoren.

<sup>28</sup> F.eks. forhold af bagatelagtig karakter som påvirker arbejdsmiljøet, selvom det falder uden for whistleblowerlovens anvendelsesområde.

<sup>29</sup> F.eks. efter omstændighederne samarbejdsvanskeligheder mellem ansatte i sundhedsvæsenet, beredskabet eller forsvar.

#### Yderligere eksempler på undtagelser oplysninger, som ikke er omfattet af lovens anvendelsesområde<sup>30</sup>

- Oplysninger om overtrædelser af udbudsreglerne vedrørende forsvars- eller sikkerhedsmæssige aspekter omfattet af 346 i TEUF.
- Klassificerede oplysninger.
- 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 straffetretlige 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 overtrædelserne eller forholdet har fundet sted.

Whistleblowerenheden kan således ikke afvise at behandle sådanne indberetninger under henvisning til tidspunktet for overtrædelserne 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 lovovertrædelserne eller forholdet ligger langt tilbage i tid, kan det have indflydelse på whistleblowerenhedens muligheder for at følge op på indberetningen og/eller hvilke tiltag der vil udgøre tilstrækkelig opfølgning på indberetningen.<sup>31</sup>

<sup>30</sup> Se uddybende om de nævnte eksempler i bemærkningerne til whistleblowerlovens § 1, stk. 3, jf. Folketingstidende 2020-2021, 1. samling, Tillæg A, L 213, Forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere fremsat af justitsministeren den 14. april 2021.

<sup>31</sup> Se nærmere om opfølgning på indberetninger i vejledningens pkt. 6.3.

## 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 upartisk person eller 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 som udgangspunkt ikke må instruere eller beordre en udpeget medarbejder til at håndtere en indberetning på en bestemt måde. Der er dog intet til hinder for, at arbejdspladsen fastsætter *generelle* retningslinjer og/eller procedurer for whistleblowerenhedens sagsbehandling.

#### Eksempler på organisering af whistleblowerenheden

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.<sup>32</sup>

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.<sup>33</sup>

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.

---

<sup>32</sup> Jf. præambelbetragtning nr. 56 til whistleblowerdirektivet.

<sup>33</sup> Se nærmere under pkt. 6.3 og 6.4. Jf. desuden whistleblowerdirektivets betragtning nr. 56.

## 6.2 Udformning af en whistleblowerordning

Det er tilstrækkeligt, at arbejdspladsens whistleblowerordning giver mulighed for enten skriftlig eller mundtlig indberetning. Det er derfor op til arbejdspladsen at beslutte, 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 vedkommende ønsker det.

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.

### Eksempler på opbevaring og behandling af indberetninger

Der er ikke specifikke krav til udformningen af whistleblowerordningen, udover at den skal sikre fortrolighed om indberetningen. Indberetninger til whistleblowerordninger kan derfor 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:

- Anvendelse af arbejdspladsens almindelige IT-system, hvor adgangen til de enkelte sager begrænses af indblikskoder eller lignende foranstaltninger.
- Anvendelse af 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 visse fordele forbundet med at indrette whistleblowerordningen som en web-baseret løsning, idet det f.eks. kan give whistleblowerenheden mulighed for at kommunikere anonymt med whistlebloweren.<sup>34</sup> Det kan medvirke til at sikre, at sagen oplyses tilstrækkeligt til, at den kan behandles. Det bemærkes, at det er valgfrit for arbejdspladsen, om det skal være muligt at foretage anonym indberetning, jf. nærmere herom under pkt. 6.3.

Det bemærkes, at der i forhold til behandling af personoplysninger i whistleblowerordningen efter reglerne i databeskyttelseslovgivningen gælder visse krav til sikkerheden, jf. herved databeskyttelsesforordningens artikel 32, som skal iagttages.<sup>35</sup>

## 6.3 Whistleblowerenhedens opgaver

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

### Whistleblowerenheden har følgende opgaver, jf. whistleblowerlovens §§ 11, stk. 1, og 12, stk. 2 og 3:

- Modtage (og registrere eller dokumentere) indberetninger og have kontakt med whistlebloweren.<sup>36</sup>

<sup>34</sup> Visse tekniske løsninger giver bl.a. mulighed for, at whistlebloweren og whistleblowerenheden anonymt kan kommunikere med hinanden. Det giver mulighed for, at der kan stilles supplerende spørgsmål og udveksles yderligere oplysninger.

<sup>35</sup> Dvs. databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven eller retshåndhævelsesloven, der gælder for retshåndhævende myndigheders behandling af personoplysninger til retshåndhævelsesformål.

<sup>36</sup> Se nærmere om registreringspligten under pkt. 6.6.

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

I forbindelse med **modtagelsen af en indberetning** skal whistleblowerenheden **bekræfte modtagelsen** 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 skal medregnes ved beregning af fristen. Det betyder, at en indberetning, der f.eks. 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 via en digital portalløsning, beregnes fristen fra den dag, 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 arbejdspladsens whistleblowerordning er systemunderstøttet, kan bekræftelsen f.eks. ske i form af en autogenereret kvitteringsmail.

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

Det bemærkes, at der ved indsamling af personoplysninger efter databeskyttelsesforordningen som udgangspunkt gælder 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).<sup>37</sup>

### Registrerings- og dokumentationspligt for indberetninger

Efter whistleblowerlovens §§ 23 og 24 gælder:

- Modtagne indberetninger skal registreres (i overensstemmelse med tavshedspligten efter § 25).
- Mundtlige indberetninger skal dokumenteres ved optagelse eller nøjagtigt referat/afskrift af mødet eller (telefon)samtalen.

Whistlebloweren skal 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.

<sup>37</sup> Se nærmere om oplysningspligten under pkt. 6.6.

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.

Registreringspligten skal desuden sikre, at whistleblowerenheden har mulighed for at sammenkæde indberetninger om samme forhold i tilfælde, hvor sammenkædning kan danne grundlag for en relevant opfølgning, f.eks. iværksættelse af en undersøgelse.

Indberetninger må kun opbevares så længe, som det er nødvendigt og forholdsmæssigt for at opfylde krav, der følger af whistleblowerloven. Der gælder ikke en fast frist for, hvor længe indberetninger må opbevares. Opbevaring i overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler vil i almindelighed opfylde kravene.

Det må dog kunne antages, at det ikke vil være nødvendigt at opbevare indberetninger, der viser sig grundløse, eller som ikke er omfattet af whistleblowerordningen. Sådanne indberetninger må således som udgangspunkt skulle slettes, når dette konstateres. 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 der kan tages i betragtning ved vurdering af, hvor længe en indberetning kan opbevares:**

- Om det er sandsynligt, 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** på indberetninger. Indberetningens indhold og karakter er afgørende for, hvordan der skal følges op. 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.

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 nærmeste personaleleder, tillidsrepræsentanten eller HR-afdelingen og sagen kan afsluttes.

Hvis indberetningen falder inden for lovens anvendelsesområde, skal indberetningen behandles. Det betyder, at whistleblowerenheden skal iværksætte en undersøgelse af indberetningen med henblik på at be- eller afkræfte rigtigheden af oplysningerne.

Efter loven er det alene et krav, at der iværksættes en omhyggelig opfølgning, hvorved 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.

Det er op til den enkelte arbejdsplads, om ordningen skal tilrettelægges sådan, at hele undersøgelsen foretages af whistleblowerenheden, herunder – efter behov – efter indhentelse af yderligere oplysninger internt i organisationen eller koncernen og eventuelt efter yderligere dialog med whistlebloweren, eller om ordningen som udgangspunkt tilrettelægges således, at den relevante afdeling på whistleblowerenhedens forlangende og med respekt af den særlige tavshedspligt udarbejder en redegørelse, som afrapporteres til whistleblowerenheden. Man skal dog være opmærksom på, at der f.eks. på grund af habilitetsproblemer kan være indberetninger, som ikke

kan gennemføres ved at indhente en redegørelse. Dette indebærer også, at hvis whistleblowerenheden ikke finder den afrapporterede redegørelse tilstrækkelig, må sørge for, at der bliver iværksat yderligere undersøgelser.

Det er op til den enkelte arbejdsplads at beslutte, hvilken kompetence whistleblowerenheden skal have i forhold til de konkrete indberetninger. Det er således ikke et krav efter loven, at whistleblowerenheden har kompetence til at træffe beslutning om reaktioner, herunder ansættelses- eller kontraktretlige konsekvenser eller indgivelse af politianmeldelse. Det er således op til arbejdspladsen at beslutte, om whistleblowerenheden eventuelt også skal have denne form for kompetence.

#### Eksempler på opfølgning

- Iværksættelse af en intern undersøgelse i virksomheden.
- Orientering af virksomhedens øverste ledelse eller bestyrelse.
- Anmeldelse til politiet eller relevant tilsynsmyndighed.
- Sagsafslutning grundet manglende eller utilstrækkeligt bevismateriale.

En arbejdsplads kan f.eks. i whistleblowerpolitikken fastsætte, at en whistleblowerenhed alene skal have til opgave at undersøge og afdække de forhold, der indberettes om, og at whistleblowerenheden skal udarbejde en redegørelse til arbejdspladsens ledelse, som herefter vil kunne træffe beslutning om eventuelle reaktioner som følge af indberetningen. 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 ret.

#### Feedback vedrørende anmeldelse til politiet eller relevant tilsynsmyndighed

En whistleblower, som har indgivet en indberetning om, at en konkret person har begået en alvorlig lovovertrædelse, jf. under pkt. 5.2., 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 skal dog overholdes.

En whistleblower, som har indgivet indberetning om, at der generelt foregår noget betænkeligt i et kontor, en afdeling mv., uden at der gives oplysninger om en konkret person, kan – hvor den efterfølgende undersøgelse afdækker en alvorlig lovovertrædelse, jf. under pkt. 5.2., herunder hvor der er sket sammenkædning af flere indberetninger med tilsvarende generelle indhold – oplyses om, at der er foretaget politianmeldelse, uden at det oplyses, hvem anmeldelsen vedrører. Det forudsættes dog, at den berørte person ikke vil kunne identificeres.

En person foretager indberetning om, at chefen i en afdeling generelt har en hård tone over medarbejderne. Whistleblowerenheden undersøger forholdet og når hurtigt frem til, at forholdet ikke er så groft, at det falder inden for whistleblowerlovens anvendelsesområde, jf. nærmere under

pkt. 5.2. Enheden oplyser derfor til personen, at sagen lukkes, idet forholdet ikke er omfattet af whistleblowerloven, og vejleder i den forbindelse personen om, at vedkommende vil kunne rette henvendelse til HR-afdelingen, som kan behandle sagen.

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, og om eventuel yderligere feedback kan forventes. Det kan f.eks. skyldes, at der er iværksat en intern undersøgelse, der ikke kan afsluttes inden for fristen. Enheden bør i sådanne tilfælde give whistlebloweren 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 procedurene for at foretage indberetningen. Et synligt sted kan f.eks. efter omstændighederne være arbejdspladsens hjemmeside. I det omfang whistleblowerordningen alene stilles til rådighed for arbejdspladsens ansatte, kan intranettet også være et passende sted.

### **Arbejdspladsen skal stille følgende oplysninger til rådighed for medarbejderne, jf. whistleblowerlovens § 13:**

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 bilag [X] stilles til rådighed for medarbejderne.<sup>38</sup>

### **Opfordring til intern indberetning**

Arbejdspladsen skal opfordre til at indberette internt i tilfælde, hvor overtrædelserne 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 procedurene for whistleblowerordningen.

Det betyder bl.a., at arbejdspladsen skal kunne dokumentere, at der er udpeget en whistleblowerenhed, at der er etableret en ordning, hvortil der kan ske indberetning, og at ordningen er udformet i overensstemmelse med kravene i loven.

---

<sup>38</sup> [Under udarbejdelse]

### Eksempel<sup>39</sup>

Dokumentationspligten vil eksempelvis kunne opfyldes ved, at der udarbejdes en beskrivelse af, hvordan arbejdspladsens whistleblowerordning fungerer (f.eks. en såkaldt whistleblowerpolitik). I beskrivelsen skal der oplyses om følgende:

- At der er udpeget en whistleblowerenhed, herunder hvilken person eller afdeling der har ansvar for at følge op på indberetninger mv.
- Hvis der er sket outsourcing til en tredjepart eller ressourcedeling, jf. under pkt. 3.6 og 3.7. samt 6.1.
- At whistleblowerordningen er etableret og drives på en sådan måde, at det sikres, at der er fortrolighed i sagsbehandlingen, at uautoriserede medarbejdere ikke har adgang til indberetninger og at sagsbehandlingen i øvrigt opfylder lovens krav, jf. under pkt. 6.2 og 6.3.
- At informationspligten er opfyldt, jf. under pkt. 6.4.

Dokumentationspligten har til formål at lette en eventuel efterforskning. Manglende overholdelse kan derfor i sig selv straffes med en bøde.<sup>40</sup>

## 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.

### Eksempel

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 oplysninger 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 § 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 lovens § 22.<sup>41</sup>

Det indebærer bl.a., at whistleblowerenheden i forbindelse med en indberetning skal sørge for at iagttage oplysningspligten efter databeskyttelsesforordningens artikel 13 og 14. Whistlebloweren-

<sup>39</sup> Jf. bemærkningerne til whistleblowerlovens § 16, jf. Folketingstidende 2020-2021, 1. samling, Tillæg A, L 213, Forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere fremsat af justitsministeren den 14. april 2021

<sup>40</sup> Jf. whistleblowerlovens § 30, stk. 2.

<sup>41</sup> Jf. bemærkningerne til whistleblowerlovens § 22, jf. Folketingstidende 2020-2021, 1. samling, Tillæg A, L 213, Forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere fremsat af justitsministeren den 14. april 2021.

heden har således som udgangspunkt en pligt til underrette de berørte og andre personer (de registrerede), der eventuelt 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 indsigtssøgninger efter databeskyttelsesforordningens artikel 15, skal whistleblowerenheden i øvrigt være opmærksom på, at der efter omstændighederne er mulighed for at gøre undtagelse fra oplysningspligten efter i 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.<sup>42</sup>

## 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 indberetningerne.

### **Betingelser for videregivelse af oplysninger, der direkte eller indirekte kan identificere whistleblowerens identitet, efter whistleblowerlovens § 26:**

- Videregivelse af sådanne oplysninger må ske til autoriserede medarbejdere inden for whistleblowerenheden, der er kompetente til at modtage eller følge op på indberetninger.
- Videregivelse af sådanne oplysninger 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, jf. § 1, stk. 1, eller med henblik på at sikre berørte personers ret til et forsvar. 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.
- Videregivelse af sådanne oplysninger kan desuden ske, hvis whistlebloweren samtykker her til.

### **Oplysninger, som direkte eller indirekte kan afsløre whistleblowerens identitet**

Der er en række oplysninger, som kan identificere whistlebloweren. Det beror på en konkret vurdering, om oplysningerne gør det muligt at identificere whistlebloweren. Det skal endvidere overvejes, om forskellige oplysninger i sammenhæng vil kunne identificere whistlebloweren.

Navn, adresse og telefonnummer er oplysninger, som kan afsløre whistleblowerens identitet. Endvidere vil mere generelle oplysninger efter omstændighederne også kunne afsløre identiteten. F.eks. vil oplysninger om whistleblowerens stillingsbetegnelse som "sælger", "ingeniør" eller "projektleder" på mindre arbejdspladser kunne gøre whistlebloweren identificerbar, mens en stillings-

---

<sup>42</sup> Se nærmere herom i Vejledning om de registreredes rettigheder (Datatilsynet): <https://www.datatilsynet.dk/Media/C/0/Registreredes%20rettigheder.pdf>

betegnelse sammen med oplysninger om f.eks. kontor eller afdeling på mellemstore og store arbejdspladser vil 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.

Den særlige tavshedspligt gælder også for uautoriserede personer, som i forbindelse med en lovlig videregivelse får kendskab til whistleblowerens identitet eller andre oplysninger, ud fra hvilke whistleblowerens identitet kan udledes. Whistleblowerenheden skal gøre modtageren af oplysningerne opmærksom på, at vedkommende er underlagt den særlige tavshedspligt.

Medarbejdere, 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.<sup>43</sup>

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.

---

<sup>43</sup> Jf. whistleblowerlovens § 30, stk. 1, nr. 1.

## 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 (god tro), at oplysningerne i en indberetning eller en offentliggørelse er nødvendige for at afsløre en alvorlig lovovertrædelse eller et alvorligt forhold, jf. pkt. 5.

Ansvarsfritagelsen er betinget af, at oplysningerne er nødvendige for at afsløre lovovertrædelsen eller forholdet. Der kan ved nødvendighedsvurderingen 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 alvorlig lovovertrædelse eller et alvorligt forhold.

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.<sup>44</sup>

### **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 formidlere,<sup>45</sup> 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, ufordelagtig 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

<sup>44</sup> Se nærmere om godtgørelse, bevisbedømmelse og straf i lovens kapitel 6.

<sup>45</sup> En fysisk person, der bistår whistlebloweren i med indberetningsprocessen i en arbejdsrelateret sammenhæng, og hvis bistand bør være fortrolig, jf. § 3, nr. 8.

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.

## 7.2 Den berørte person

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

Den berørte persons rettigheder kan ikke fraviges ved aftale, 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, jf. pkt. 6.2, og at personen har adgang til et effektivt forsvar, herunder 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, jf. herom under pkt. 6.6.<sup>46</sup>

<sup>46</sup> Se nærmere i Vejledning om de registreredes rettigheder (Datatilsynet): <https://www.datatilsynet.dk/Media/C/0/Registreredes%20rettigheder.pdf>

## 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 minimumstandards skal supplere disse regler.<sup>47</sup>

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 finansiell virksomhed med 46 ansatte har etableret en whistleblowerordning efter kravet i § 75 a, stk. 1, 1. pkt., i lov om finansiell virksomhed, der udspringer af en EU-retsakt.<sup>48</sup>

Det betyder, at virksomhedens whistleblowerordning ud over at skulle overholde kravene i lov om finansiell 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 finansiell virksomhed, ligesom det skriftlige dokumentationskrav, der gælder for opfølgning på indberetninger, jf. § 75 a, stk. 1, 3. pkt., i lov om finansiell 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.

---

<sup>47</sup> Jf. whistleblowerlovens § 2, jf. direktivets artikel 3, stk. 1, jf. bilagets del II

<sup>48</sup> Se nærmere under direktivets bilag del I.B.

## 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.<sup>49</sup>

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.

---

<sup>49</sup> Jf. whistleblowerlovens § 9, stk. 1.

Dato

08-10-2021

Justitsministeriet  
Slotsholmsgade 10  
1216 København K

**Telefon**

72 26 84 00

**Email**

jm@jm.dk

**ISBN**

978-88-98564-35-7

**Foto**

Scanpix