

Høring over udkast til vejledning for whistleblowere

København
8. december 2021
Justitia

Overordnet

Whistleblowerloven, der træder i kraft den 17. december 2021 og som gennemfører EU's whistleblowerdirektiv, betyder, at der skal oprettes interne whistleblowerordninger i alle offentlige myndigheder og private virksomheder med 50 eller flere ansatte.

Justitia mener, at det er af afgørende betydning, at potentielle whistleblowere kan få en klar og tydelig vejledning om, hvordan de er stillet, hvis de vælger at benytte sig af den interne ordning. Kvaliteten af vejledningen kan få indvirkning på, om potentielle whistleblowere benytter sig af ordningen.

I en vejledning bør potentielle whistleblowere bl.a. kunne få klare svar på spørgsmål som "hvad består beskyttelsen via whistleblowerordningen i?", "vil jeg være beskyttet, hvis jeg indberetter de påtænkte oplysninger til whistleblowerordningen?" og "vil den person, jeg evt. indberetter oplysninger om, få at vide, at det er mig, der har foretaget indberetningen?".

Supplerende bør det sikres, at potentielle whistleblowere kan få adgang til individuel og fortrolig rådgivning om alle whistleblowermuligheder, og om hvordan de er beskyttet. Dette kan sætte potentielle whistleblowere i stand til at beslutte, hvilken ordning, der i den konkrete situation vil være bedst for dem. Som det også fremgik af Justitias [høringssvar](#) til whistleblowerloven, kunne en sådan rådgivning f.eks. etableres i et informationscenter eller i en uafhængig administrativ myndighed.

Ad titel og forord

Det fremgår af vejledningen, at formålet er at give en overordnet beskrivelse af de rammer, der gælder, hvis man vil foretage en indberetning som whistleblower. Det fremgår yderligere af vejledningen, at whistleblowerordninger er et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv., og de eksisterende muligheder for at rette henvendelse til nærmeste leder, personale-/HR-afdelingen eller tillidsrepræsentanterne.

Justitia anbefaler at titlen på vejledningen ("Vejledning for whistleblowere") ændres, så den ikke fremstår som en generel vejledning for potentielle whistleblowere, men som en vejledning vedrørende indberetninger til interne whistleblowerordninger. Begrebet "whistleblower" bruges ikke kun om personer, der benytter whistleblowerordninger.

Endvidere mener Justitia, at det bør præciseres, at vejledningen er udarbejdet for overordnet at beskrive rammerne for indberetninger via *interne whistleblowerordninger* i myndigheder og på private arbejdspladser.

Det bør desuden tilføjes i forordet, at man som potentiel whistleblower også kan benytte sig af sin ytringsfrihed (beskrevet i vejledningens pkt. 9) eller anmelde forholdet til politiet eller en relevant tilsynsmyndighed (hvoraf nogle i dag har whistleblowerordninger, f.eks. Finanstilsynet), ligesom offentligt ansatte kan benytte sig af den såkaldte meddeleret beskrevet nærmere i Justitsministeriets "[Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed](#)" eller henvende sig til Folketingets Ombudsmand.

Ad hvilke oplysninger kan indgives?

Efter Justitias opfattelse er det centralt, at potentielle whistleblowere kan gennemskue om det forhold, de påtænker at indberette, falder inden for lovens anvendelsesområde, da det er en betingelse for at opnå beskyttelse.

Efter Justitias vurdering kan det formentlig især give anledning til tvivl, hvornår der er tale om en alvorlig lovovertrædelse eller øvrige alvorlige forhold af national ret eller af de dele af EU-retten, som ikke er omfattet af whistleblowerdirektivets anvendelsesområde, selvom der er angivet mange relevante eksempler i vejledningen. Justitia finder, at der med fordel kan gives endnu flere eksempler.

Ad hvordan skal arbejdspladsen behandle din indberetning?

Justitia anbefaler, at det tilføjes i vejledningen, at whistleblowerenheden gerne må varetage andre opgaver i virksomheden eller myndigheden, og at der ikke kræves organisatorisk eller økonomisk uafhængighed af ledelsen, men at whistleblowerenheden ikke må modtage instrukser om, hvordan indberetninger håndteres og følges op.

Justitia finder også, at vejledningen bør inkludere flere oplysninger om, hvad opfølgning af en indberetning kan bestå i, og hvilken rolle ledelsen har i behandlingen af en indberetning, herunder i hvilke tilfælde ledelsen får kendskab til indholdet af indberetningen og om det beror på, hvordan den enkelte virksomhed eller myndighed har valgt at indrette ordningen.

F.eks. kunne det tilføjes, at "opfølgning" kan bestå i henvisning til en relevant tilsynsmyndighed, en intern undersøgelse, der kan føre til eventuelle ansættelsesretlige konsekvenser, eller at forholdet anmeldes til politiet.

Det bør tilføjes vejledningen, at det er op til virksomheden eller myndigheden, om whistleblowerenheden skal have kompetence til at træffe beslutninger om f.eks. iværksættelse af ansættelsesretlige konsekvenser eller kontraktretlige konsekvenser med samarbejdspartnere.

Ad offentliggørelse

Justitia anbefaler, at det tydeliggøres, at der i dette afsnit vejledes om, i hvilke situationer, man som whistleblower, der har benyttet sig af den interne eller eksterne whistleblowerordning, fortsat vil være beskyttet af whistleblowerloven, selvom man foretager offentliggørelse.

Det anbefales desuden, at det uddybes i vejledningen, hvad der udgør en "passende" opfølgning, især i tilfælde, hvor man som whistleblower ikke har fået en særlig fyldestgørende feedback, f.eks. på grund af tavshedspligter eller regler i forvaltningsloven eller databeskyttelseslovgivningen.

Ad hvilke rettigheder har man som whistleblower?

Justitia anbefaler, at det tydeliggøres, hvornår oplysninger om whistleblowerens identitet eller andre oplysninger, ud fra hvilke whistleblowerens identitet direkte eller indirekte kan udledes, videregives uden whistleblowerens udtrykkelige samtykke.

Således fremgår det af lovbemærkningerne til whistleblowerloven, at der kan ske videregivelse af whistleblowerens identitetsoplysninger med henblik på at imødegå og undersøge en indberettet overtrædelse, herunder til politiet eller relevante tilsynsmyndigheder på det relevante område, f.eks. Finanstilsynet, Datatilsynet eller relevante tilsynsmyndigheder på skatteområdet, når det er nødvendigt og forholdsmæssigt i forbindelse med undersøgelser foretaget af whistleblowerenheden eller til brug for retssager, herunder hvor det er nødvendigt for at sikre den berørte persons ret til et forsvar.¹

Justitia anbefaler, at det fremgår tydeligt af vejledningen, i hvilke tilfælde den person, der er foretaget indberetning om, kan få kendskab til whistleblowerens identitet, da dette kan få betydning for, om en potentiel whistleblower ønsker at benytte sig af ordningen.

Desuden finder Justitia, at vejledningen mangler oplysninger om, at man som whistleblower, der er blevet udsat for repressalier på grund af en indberetning til en ordning, har ret til godtgørelse. Der mangler også oplysninger om, at hvis man som whistleblower kan bevise, at man har foretaget en

¹ Særlige bemærkninger til § 26 i [lovforslag nr. L 213](#) fremsat den 14. april 2021 om forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere.

indberetning eller en offentliggørelse, der er omfattet af loven, og er blevet udsat for repressalier, så er det arbejdsgiveren, der skal bevise, at repressalierne *ikke* skyldtes indberetningen. Disse oplysninger er en væsentlig del af beskyttelsen og kan have betydning for potentielle whistleblowers valg om, hvordan de vil gøre opmærksom på ulovligheder.

Med venlig hilsen
Ida Nordland
Advokat