

Notatark

Sagsnr. 81.00.00-G01-98-21

Sagsbehandler

Lene Lund

12.08.2021

Notat om whistleblowerordning

Baggrund:

EU vedtog den 23. oktober 2019 direktiv om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten (2019/1937). Der er tale om minimumsregler.

Den 24. juni 2021 vedtog Folketinget forslag til lov om beskyttelse af whistleblowere. Loven implementerer ovenfor direktiv, det såkaldte whistleblowerdirektiv, og udvider anvendelsesområdet. Loven træder i kraft den 17. december 2021.

Samtlige kommuner (og arbejdsgivere i den private sektor med et vist antal ansatte) får pligt til at oprette en intern whistleblowerordning.

Funktionen kan f.eks. placeres hos en eller flere HR-medarbejdere eller juridiske medarbejdere. Der er mulighed for, at kommuner kan oprette en fælles intern whistleblowerordning, som kan deles mellem kommuner eller drives af en fælles kommunal myndighed. Der er ligeledes mulighed for, at en kommune kan outsource sin interne whistleblowerordning til en ekstern leverandør (ifølge bemærkninger til f.eks. eksterne indberetningsplatformsudbydere, eksterne advokater eller revisorer).

Lovens anvendelsesområde er indberetninger om overtrædelser af EU-retten inden for specifikke områder som f.eks. offentligt udbud, miljøbeskyttelse, beskyttelse af personoplysninger og statsstøttere reglerne. (Dette på baggrund af whistleblowerdirektiv).

Derudover har man i dansk ret valgt også at lade whistleblowerordning finde anvendelse ved indberetninger, som i øvrigt vedrører alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold (både handlinger og undladelser).

Ifølge bemærkningerne kan kriteriet "alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold" omfatte strafbare forhold, herunder overtrædelse af tavshedspligt eller bestikkelse. Det kan også omfatte grove eller gentagne overtrædelser af lovgivning, herunder lovgivning om magtanvendelse, forvaltningsloven eller offentlighedsloven. Ligesom det kan omfatte grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper, herunder undersøgelsesprincippet, krav om saglighed, magtfordrejningsgrundsætningen, proportionalitet og bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere.

Indberetninger om whistleblowerens eget ansættelsesforhold vil som udgangspunkt ikke være omfattet. Dog vil f.eks. tilfælde af seksuel chikane og grov chikane være omfattet.

Det vil være en konkret vurdering, om en indberetning er indenfor eller udenfor ordningen.

Ifølge kapitel 2 i loven er der en beskyttelse af whistleblowere ved indberetning til intern whistleblowerordning (og også til ekstern) samt ved offentliggørelse under visse betingelser. Beskyttelsen gælder dog kun, hvis whistleblower havde rimelig grund at antage, at

de indberettede eller offentliggjorte oplysninger var korrekte og henhørte under lovens anvendelsesområde.

En whistleblower anses ikke for at have tilsidesat en lovbestemt tavshedspligt og ifalder i så fald ikke nogen form for ansvar, og må ikke udsættes for repressalier. Repressalier skal forstås som enhver form for ufordelagtig behandling eller ufordelagtig følge som reaktion på indberetning eller offentliggørelse. Hvis man udsættes for repressalier, er der krav på godtgørelse. (Særlig bevisbyrde-regel i § 29).

Ved den lovpligtige interne whistleblowerordning beskyttes alle arbejdstagere. Begrebet "arbejdstager" forstås bredt.

Der er kun en forpligtelse til at stille en intern whistleblowerordning til rådighed for arbejdstagere i mere snæver forstand – en såkaldt minimumsordning.

Den enkelte arbejdsgiver kan beslutte at stille ordningen til rådighed for andre, herunder de øvrige persongrupper nævnt i lovens § 3, stk. 7. Der henvises til notat om personkreds.

Det skal være muligt at indberette skriftligt eller mundtligt eller begge dele. Hvis der er mulighed for mundtlig indberetning skal fysisk møde inden for rimelig frist tilbydes. Indberetninger skal registreres, og mundtlige indberetninger skal dokumenteres præcist (nøjagtigt referat).

Der skal udpeges en upartisk person eller afdeling, der skal modtage indberetninger og have kontakt med whistlebloweren, følge op på indberetningerne og give feedback.

En intern whistleblowerordning skal udformes, etableres og drives på en sådan måde, der sikrer fortrolighed om identiteten på whistlebloweren, den berørte person og enhver tredjemand nævnt i indberetningen og forhindrer uautoriseret adgang hertil.

Der skal indføres passende procedurer for bekræftelse (7 dage), opfølgning og feedback (senest 3 måneder).

Der er pligt til, at kommunen som arbejdsgiver i en klar og lettilgængelig form stiller oplysninger til rådighed for sine arbejdstagere om proceduren om indberetning.

Der skal opbevares skriftlig dokumentation for etablering af og procedurerne for whistleblowerordningen (politik og interne retningslinjer).

Mindst én gang årligt skal kommunen offentliggøre oplysninger om deres virksomhed efter denne lov (§ 27), herunder bl.a oplyse antallet af modtagne indberetninger og status for opfølgning.

Ifølge § 30 er det bødestraf-belagt, hvis whistleblowerordning ikke oprettes eller arbejdsgiver ikke lever op til forpligtelser efter loven.

Det bemærkes, at den offentlige sektor omfatter alle juridiske enheder, som er omfattet af den offentlige forvaltning.

Link til vedtaget lovforslag om whistleblowerordning

https://www.ft.dk/ripdf/samling/20201/lovforslag/l213/20201_l213_som_vedtaget.pdf

Ud over interne whistleblowerordninger har Lov om beskyttelse af whistleblowere også et kapitel (4) om etablering af eksterne whistleblowerordninger i Datatilsynet, Justitsministeriet, Forsvarsministeriet og eksterne ordninger oprettet i medfør af sektorspecifik EU-lovgivning.