



# Her er de 10 vigtigste ting, du skal vide om den nye whistleblowerlov



Nina Wedsted  
Partner, Head of Employment,  
Denmark



Marlene Winther Plas  
Partner, Head of IPT, Denmark



Jon Lauritzen  
Partner



Michael Klejs Pedersen  
Advokat, Director



Karina Lynggaard Staal  
Advokat

**Folketinget har netop vedtaget lov om beskyttelse af whistleblowere. Loven forpligter mange virksomheder til at etablere whistleblowerordninger. Derudover medfører loven en omfattende beskyttelse af whistlebloweren. DLA Piper giver dig her de vigtigste ting, du skal vide om den nye lov.**

## 1. Hvem skal etablere en whistleblowerordning?

Loven forpligter alle virksomheder (eller offentlige myndigheder) med 50 eller flere ansatte i den offentlige og private sektor til at etablere en whistleblowerordning.

Ved opgørelsen af antal "ansatte" skal alle ansatte medregnes. Dette gælder uanset beskæftigelsesgraden, så længe de modtager vederlag for personligt arbejde i et tjenesteforhold. Med andre ord, så skal f.eks. deltidsansatte tælles med – loven opererer ikke med "årsværk" el.lign.

## 2. Hvornår skal whistleblowerordningen være etableret?

Det afhænger af virksomhedens størrelse. Loven angiver forskellige frister for, hvornår whistleblowerordningen skal være etableret.

Virksomheder med mere end 249 ansatte samt offentlige virksomheder med 50 eller flere ansatte har pligt til at etablere en whistleblowerordning senest den 17. december 2021. Virksomheder inden for den private sektor med 50-249 ansatte har pligt til at etablere en whistleblowerordning senest den 17. december 2023. Dette kan illustreres ved nedenstående oversigt:

*Private sektor:*

- Mindre end 50 ansatte: Intet krav om whistleblowerordning
- 50-249 ansatte: Krav om etablering af whistleblowerordning inden den 17. december 2023
- Mere end 249 ansatte: Krav om etablering af whistleblowerordning inden den 17. december 2021

*Offentlige sektor:*

- Mindre end 50 ansatte: Intet krav om whistleblowerordning
- 50 eller flere ansatte: Krav om etablering af whistleblowerordning inden den 17. december 2021

### **3. Kan man etablere en fælles whistleblowerordning (der f.eks. deles af koncernselskaber)?**

Virksomheder med 50-249 ansatte har mulighed for at dele ressourcer og etablere en fælles whistleblowerordning. I Danmark har man derudover – indtil videre – besluttet at tillade etablering af en fælles whistleblowerenhed for virksomheder med mere end 249 ansatte, så de ligeledes kan dele ressourcer og etablere eller fortsat drive en fælles whistleblowerenhed.

### **4. Hvordan skal whistleblowerordningen indrettes?**

Der skal etableres en form for indberetningskanal. Denne kan etableres ved f.eks. en postkasse, fysisk klageboks, e-mail, telefon eller via en onlineplatform. Uanset valg af indberetningskanal er det afgørende, at fortrolighed omkring indberetningen og identiteten på whistlebloweren og øvrige personer, som nævnes i indberetningen, sikres. Loven stiller ikke krav om, at whistlebloweren skal kunne indberette anonymt. Dog er det muligt, på frivillig basis, at oprette en ordning, der muliggør anonyme indberetninger.

I forbindelse med etablering af whistleblowerenheden skal virksomhederne udpege en til flere upartiske personer, som skal forestå håndteringen af indberetninger, kommunikere med whistlebloweren samt følge op på indberetningerne og give feedback til whistlebloweren inden for lovens frister.

Loven angiver en række krav, som virksomhederne skal overholde ved etableringen og driften af whistleblowerenheden, herunder bl.a. sikring af at whistleblowerenheden overholder lovens tidsfrister og krav om uafhængighed, fortrolighed, databehandling, dokumentation og tavshedspligt. Det skal derudover sikres, at der etableres de rette procedurer for behandling af indberetninger, og at de personer, der kan indberette via whistleblowerordningen, bliver tilstrækkeligt informeret om ordningen.

Virksomhederne har mulighed for at overlade etablering og drift af whistleblowerordningen til en ekstern tredjepart (f.eks. advokat eller revisor).

## **5. Hvilke forhold skal kunne indberettes via whistleblowerordningen?**

Whistlebloweren skal kunne foretage mundtlig eller skriftlig indberetning af overtrædelser af en række EU-regler og alvorlige overtrædelser af danske love, herunder f.eks. overtrædelse af lovbestemt tavshedspligt, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri og bestikkelse mv. samt alvorlige brud på arbejdssikkerheden.

Derudover kan whistlebloweren indberette om "øvrige alvorlige forhold", herunder f.eks. diskrimination, vold og/eller chikane af grov eller gentagende karakter (herunder seksuel chikane).

Mindre væsentlige forhold eller almindelige ansættelsesretlige forhold falder imidlertid uden for de områder, som whistlebloweren kan indberette om. Dette kan f.eks. omfatte utilfredshed med lønforhold, chikane, inkompetence, samarbejdsvanskeligheder, fravær, privat brug af kontorartikler, overtrædelse af interne politikker for rygning, indtagelse af alkohol eller andre former for upassende opførsel eller adfærd, medmindre disse forhold har særlig grov eller gentagende karakter. Sådanne forhold skal som udgangspunkt indberettes via sædvanlige interne kanaler, herunder f.eks. ved at kontakte virksomhedens HR-funktion eller nærmeste overordnede.

## **6. Hvem skal kunne bruge whistleblowerordningen?**

Whistleblowerloven kræver, at alle "arbejdstagere" skal kunne benytte whistleblowerordningen. Det er muligt frivilligt at udvide ordningen, så andre persongrupper også kan indberette (f.eks. konsulenter, aktionærer, frivillige, ansatte hos leverandører, tidligere ansatte, jobansøgere mv.).

## **7. Hvad er den "eksterne" whistleblowerordning for noget?**

Med loven etableres der desuden en "ekstern" whistleblowerordning, der administreres af det offentlige (Datatilsynet). Whistlebloweren vil således kunne indberette overtrædelser omfattet af whistleblowerloven til Datatilsynet.

## **8. Hvordan beskytter loven de personer, der er whistleblowere?**

Loven giver whistlebloweren en omfattende og særlig beskyttelse, hvis whistlebloweren indberetter i overensstemmelse med lovens metoder og procedurer og på tidspunktet for indberetningen er i god tro om de oplysninger, der indberettes om. Whistlebloweren skal altså med rimelig grund antage, at de indberettede oplysninger er korrekte.

Loven opstiller forbud mod enhver form for repressalier mod whistlebloweren, herunder bl.a. repressalier vedrørende ansættelsesforholdet (advarsler, chikane, degradering, lønforhold eller afskedigelse).

Virksomhederne har bevisbyrden for, at tiltag (repressalier) ikke har forbindelse til en hindring af indberetninger (omvendt bevisbyrde). Hvis whistlebloweren er blevet udsat for repressalier, har whistlebloweren ret til en godtgørelse, der følger ligebehandlingslovens niveau for godtgørelser.

Udover whistleblowerens krav på godtgørelse, giver loven mulighed for (med enkelte undtagelser) at genoprette ansættelsesforholdet, hvis en ansat er blevet opsagt i strid med forbuddet mod repressalier, og

den ansatte ønsker dette.

## 9. Hvad med GDPR?

Etablering og drift af en whistleblowerordning vil indebære behandling af en række personoplysninger, der kan have meget følsom eller fortrolig karakter. Dette indebærer, at der er skærpede krav til at overholde de persondataretlige regler. Reglerne stiller blandt andet krav om formålsbegrænsning, oplysningspligt, rigtighed og datasikkerhed. Det kan i visse situationer også være nødvendigt at overholde de persondataretlige krav til håndtering af sikkerhedsbrud og de registreredes rettigheder, indgåelse af databehandleraftaler, udarbejdelse af konsekvensanalyser mv.

## 10. Hvad hvis jeg vil vide mere?

Hvis I er interesseret i at gå nærmere i dybden med whistleblowerordninger eller høre om, hvordan I kan og bør håndtere whistleblowerordninger i praksis, er I velkomne til at kontakte vores eksperter i whistleblowerordninger, som du finder øverst på denne side.

---

Fagområder      Employment, Persondataret

---