Pligt til etablering af whistleblowerordning

Folketinget vedtog i juni 2021 en ny lov om beskyttelse af whistleblowere. Efter loven vil rigtig mange arbejdsgivere fremover være forpligtet til at etablere en whistleblowerordning. Formålet med den nye lov er at udvide beskyttelsen af whistleblowere mod negative konsekvenser ved indberetning af kritisable forhold på arbejdspladsen eller ved mistanke om overtrædelse af lovgivning og interne retningslinjer. Intentionen er således, at whistleblowere effektivt og sikkert skal kunne indberette alvorlige fejl og forsømmelser mv., så de kan komme frem i lyset.

Er du i tvivl om, hvilke krav din virksomhed skal leve op til, og overvejer du at få hjælp til håndtering af din virksomheds whistleblowerordning, så læs med nedenfor!

Hent NJORDs whistleblowerløsning her

Hvad er en whistleblower?

En whistleblower er en betegnelse for en person, der oplyser om kritisable eller ulovlige forhold i virksomheder eller offentlige myndigheder, hvori den pågældende på den ene eller anden måde er involveret.

Typisk vil en whistleblower i kraft af sit ansættelsesforhold eller lignende være underlagt tavshedspligt og loyalitetspligt. Derfor risikerer whistlebloweren sit job, sin anseelse og i nogle tilfælde også påvirkning af sit privatliv, hvis whistlebloweren udtaler sig negativt om sin arbejdsplads eller en virksomhed, som whistlebloweren på anden vis er tilknyttet.

Ofte er whistleblowerens input imidlertid væsentlige ikke alene for samfundet, men i mange tilfælde også for den virksomhed, som oplysningerne vedrører, idet virksomheden ofte ikke er bekendt med de oplysninger, som whistlebloweren ligger inde med.

Hvilke overtrædelser kan indberettes?

Whistleblowerdirektivet, som ligger til grund for den danske whistleblowerlov, omfatter blandt andet områder indenfor offentlige udbud, finansielle tjenesteydelser, forebyggelse af hvidvask og finansiering af terrorisme, miljøbeskyttelse, dyresundhed og -velfærd, folkesundhed, forbrugerbeskyttelse og overtrædelse af databeskyttelsesregler.

Derudover vælger mange virksomheder at lade whistleblowerordningen omfatte krænkelser af forskellig art, herunder grov mobning og lignende.

Hvilke krav stiller loven til en whistleblowerordning?

Efter loven skal arbejdsgiveren udpege en eller flere upartiske personer i en whistleblowerenhed, der skal modtage og håndtere indberetninger, der skal kunne indgives skriftligt og evt. tillige mundtligt. Hvis der gives mulighed for mundtlig indberetning, skal indberetning på whistleblowerens anmodning være mulig via et fysisk møde inden for en rimelig frist.

Arbejdsgiveren er endvidere ansvarlig for, at der indføres passende procedurer, der blandt andet skal sikre, at whistlebloweren får en bekræftelse på modtagelsen af indberetningen inden for syv dage, at der omhyggeligt følges op på indberetninger, og at der gives feedback til whistlebloweren hurtigst muligt.

Med henblik på at beskytte whistlebloweren er der indført en pligt til at udforme ordningen således, at den sikrer, at uautoriserede personer ikke får adgang til indberetningers indhold, herunder om whistleblowerens identitet, den/de berørte person(er) og enhver tredjemand, som nævnes i indberetningen. Desuden vil der gælde et forbud mod enhver form for repressalier mod whistleblowere.

Ovennævnte beskyttelse forudsætter, at whistlebloweren var i god tro om, at de indberettede oplysninger om overtrædelser var korrekte på tidspunktet for indberetningen - og at oplysningerne hørte under lovens anvendelsesområde. Men loven giver dog en stor elasticitet til whistleblowerens fordel ved disse vurderinger.

Skal du have en whistleblowerordning?

Vi anbefaler, at du allerede nu går i gang med at undersøge, om din virksomhed er omfattet af loven, og tillige overvejer hvordan ordningen mest hensigtsmæssigt håndteres i virksomheden. Ikke kun for at undgå de bøder, som virksomheden kan blive pålagt, hvis loven ikke overholdes, men også i forhold til at sikre en god beskyttelse af både virksomheden, medarbejdere og andre whistleblowere.

Loven pålægger alle arbejdsgivere (alle private og offentlige myndigheder) med minimum 50 ansatte at indføre en whistleblowerordning. "Arbejdsgiver" skal her forstås som en fysisk eller juridisk person, som har ansatte til at udføre arbejde for sig.

Ved opgørelsen af antallet af ansatte medregnes ansatte, uanset deres beskæftigelsesgrad, som modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Der tælles med andre ord "hoveder".

Hvornår er sidste frist for etablering af en whistleblowerordning?

Det afhænger af antallet af medarbejdere hos virksomheden eller den offentlige myndighed, hvornår whistleblowerordningen skal være etableret. Virksomheder med mere end 249 medarbejdere skal have etableret en whistleblowerordning senest den 17. december 2021. For virksomheder med 50-249 ansatte skal whistleblowerordningen være etableret senest den 17. december 2023.

Alle offentlige myndigheder med mere end 50 medarbejdere skal have etableret en ordning seneste den 17. december 2021.

Hvem skal virksomheden stille ordningen til rådighed for?

Loven om beskyttelse af whistleblowere kræver, at alle ansatte skal kunne benytte whistleblowerordningen. Det udelukker dog ikke, at virksomheden kan vælge at stille ordningen til rådighed for andre persongrupper end de ansatte, f.eks. konsulenter, aktionærer, frivillige, ansatte hos leverandører, tidligere ansatte, jobansøgere m. fl.

GDPR's krav til whistleblowerordninger

Etablering og drift af en whistleblowerordning vil indebære behandling af en række personoplysninger, der i mange tilfælde kan have følsom eller fortrolig karakter. I den forbindelse stiller databeskyttelseslovgivningen skærpede krav til behandlingen af disse personoplysninger, herunder blandt andet krav om formålsbegrænsning, oplysningspligt, dobbelt behandlingshjemmel, datasikkerhed og etablering af relevant dokumentation for overholdelse af databeskyttelseslovgivningen.

Vil du vide mere?

Hvis du er interesseret i at høre nærmere om, hvordan du kan håndtere whistleblowerordninger i praksis, er du velkommen til at kontakte vores specialister i whistleblowerordninger, som du finder nederst på denne side.

NJORDs whistleblowerløsning

Hos NJORD tilbyder vi etablering og administration af din virksomheds whistleblowerordning i fuld overensstemmelse med kravene i den nye lov om beskyttelse af whistleblowere.

NJORD har et dedikeret complianceteam med lang og indgående erfaring inden for både whistleblowerordninger, databeskyttelsesret og ansættelsesret, så jeres whistleblowerordning er i trygge hænder hos NJORD.

Hent NJORDs whistleblowerløsning her

Læs mere

Masseafskedigelser
Kollektive overenskomster
Ansættelseskontrakter
Afskedigelse af medarbejder
Konkurrence- og kundeklausuler
Medarbejderhåndbog og personalepolitikker
Ferielov
Digital chikane
Mobning og chikane på arbejdspladsen
Whistleblowerordning

NIS PETER DALL
ADVOKAT (L), PARTNER

(+45) 77 40 10 18
NPD@NJORDLAW.COM

PERNILLE KIRK ØSTERGAARD
ADVOKAT, SENIORSPECIALIST

(+45) 77 40 11 74
POS@NJORDLAW.COM