

# NY DOM: KLAGER DIREKTE TIL LEDELSEN ER IKKE OMFATTET AF WHISTLEBLOWERLOVEN

En ny dom fra Østre Landsret præciserer, at whistleblowerbeskyttelse forudsætter, at whistlebloweren foretager en indberetning via en intern eller ekstern whistleblowerordning eller ved lovlig offentliggørelse. Henvendelser eller klager direkte til ledelsen yder dig ikke juridisk beskyttelse.



Har du behov for at råbe vagt i gevær over noget på din arbejdsplads, så skal du benytte de etablerede kommunikationsveje, som allerede ligger i whistleblowerordningen. I hvert fald hvis du senere vil påberåbe dig beskyttelsen mod efterfølgende repressalier fra din arbejdsgiver.

Det slår Østre Landsret fast med ny dom.

## **Sagens baggrund**

Sagen tog afsæt i, at en kommunalt ansat specialkonsulent over en periode sendte en række klager til ledelsen, sine chefer og kommunens chefjurist om forskellige forhold i kommunen, som han fandt kritisable. Medarbejderen blev herefter fritaget fra tjeneste med fuld løn på ubestemt tid med den begrundelse, at der var behov for ro til at undersøge klagerne. Herudover var ledelsen bekymret for, om medarbejderens tiltagende kritik og gentagne påpegning af fejl over for sin arbejdsgiver ville få indflydelse på, om han fortsat kunne varetage sin stilling.

Medarbejderen anlagde efterfølgende sag mod kommunen med påstand om, at tjenestefritagelsen var en ulovlig repressalie efter whistleblowerloven, og krævede godtgørelse.

## **Landsretten: ikke whistleblowing – og ingen ulovlig repressalie**

Landsretten fandt, at medarbejderens henvendelser med kritik direkte til ledelsen ikke var indberetninger i whistleblowerlovens forstand.

Det afgørende for, om der er tale om en indberetning efter loven, er, om indberetningen er indgivet via en intern eller ekstern whistleblowerordning, sådan som loven forudsætter. Det havde medarbejderen ikke gjort og var derfor ikke beskyttet mod sanktioner som følge af sin kritik efter whistleblowerloven.

Retten bemærkede også, at lovens anvendelsesområde angår overtrædelser af EU-retten og øvrige alvorlige lovovertrædelser eller andre alvorlige forhold. Den indbefatter ikke bagatelagtige eller rent interne personalespørgsmål og almindelige utilfredsheder. Disse betingelser var ikke opfyldt i sagen, og medarbejderen var derfor ikke beskyttet mod en ansættelsesretlig sanktion, herunder tjenestefritagelse. Landsretten fandt desuden, at tjenestefritagelsen lå inden for arbejdsgiverens ledelsesret og derfor ikke var ulovlig.

#### **Whistleblowerloven**

Reglerne i whistleblowerloven skal sikre, at en whistleblower nemt og sikkert kan indberette lovovertrædelser uden, at han eller hun mødes med repressalier.

Det betyder blandt andet, at arbejdspladsen ikke må udsætte en medarbejder, der har pustet i whistlebloweralarmen, for ansættelsesretlige sanktioner. Beskyttelsen forudsætter, at indberetningen sker gennem de lovbestemte kanaler eller ved lovlig offentliggørelse.

#### **Har I styr på jeres whistleblowerpolitik og -ordning?**

NJORDs team for arbejds- og ansættelsesret står klar til at hjælpe både med rådgivning og håndtering af whistleblowerordninger. Kontakt os for rådgivning, der tager udgangspunkt i jeres konkrete behov.



**CECILIE SLETSKOV-HJORTH**  
ADVOKAT, PARTNER

(+45) 40 95 95 84  
CESH@NJORDLAW.COM



**PETER KLINT**  
SENIORADVOKAT (L)

(+45) 28 77 28 59  
PKL@NJORDLAW.COM