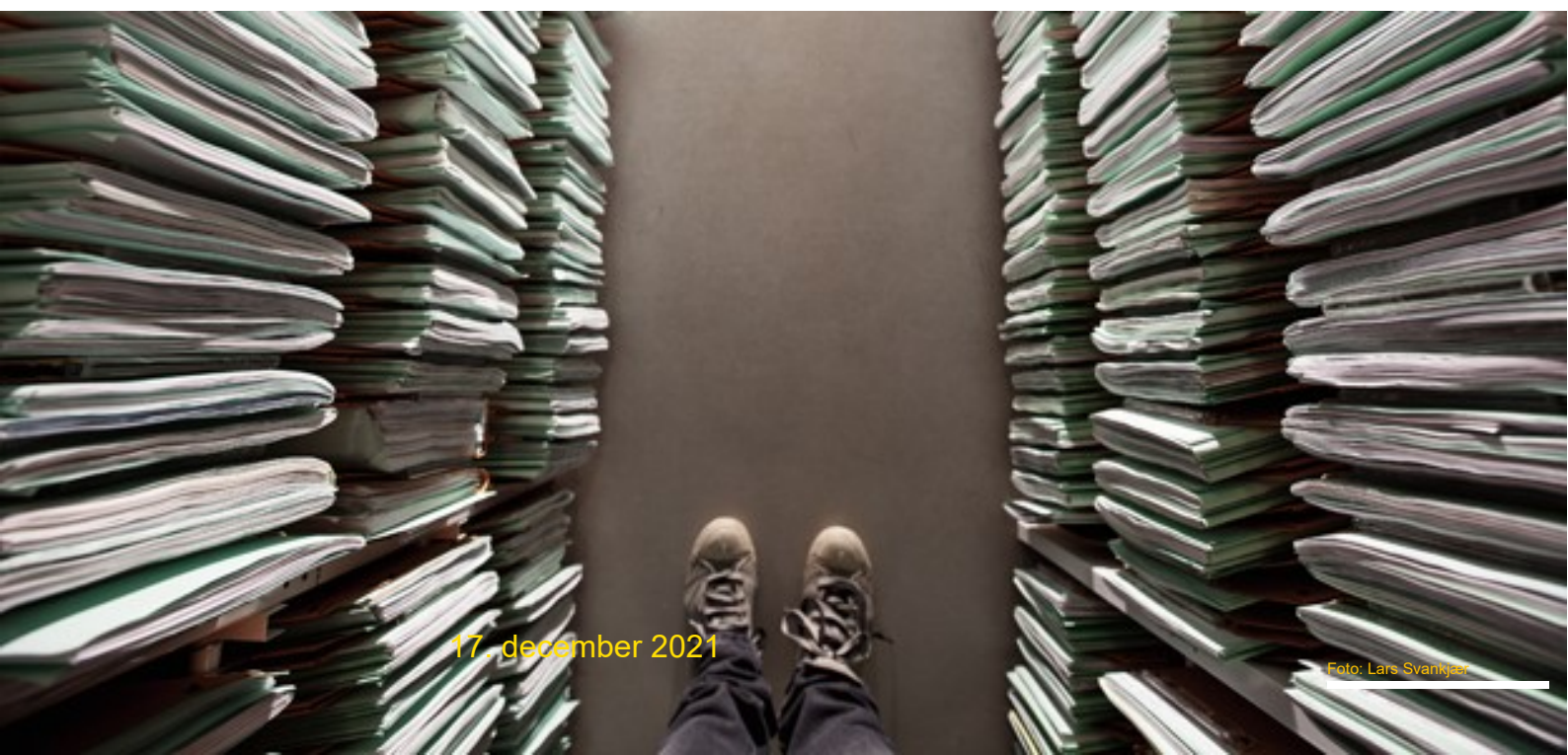




JUSTITSMINISTERIET

Vejledning for whistleblowere



17. december 2021

Foto: Lars Svankjær

Indhold

1.	Forord _____	3
2.	Hvor finder man whistleblowerordningerne? _____	4
3.	Hvilke arbejdspladser skal have en whistleblowerordning? _____	5
4.	Hvem kan indgive oplysninger som whistleblower? _____	6
5.	Hvilke oplysninger kan indgives? _____	8
6.	Hvordan skal arbejdspladsen behandle din indberetning? _____	13
7.	Offentliggørelse _____	15
8.	Hvilke rettigheder har man som whistleblower? _____	16
9.	Ytringsfrihed som ansat _____	20

1. Forord

Whistleblowere kan bidrage til at forebygge skader og afsløre trusler mod eller forhold til skade for offentlighedens interesser, som ellers ville forblive skjult.

Det er afgørende, at det er trygt at være whistleblower, fordi det er i offentlighedens interesse, at kritisable forhold på offentlige og private arbejdspladser kommer frem i lyset.

Whistleblowerloven¹, der implementerer whistleblowerdirektivet², indebærer, at der skal etableres whistleblowerordninger på alle private og offentlige arbejdspladser med 50 eller flere ansatte. Der etableres desuden en ekstern whistleblowerordning placeret i Datatilsynet.

Whistleblowerordninger kan på den enkelte arbejdsplads øge mulighederne for, at bl.a. ansatte kan gøre opmærksom på kritisable forhold uden at frygte negative konsekvenser. Formålet med whistleblowerordningerne er at sikre åbenhed og gennemsigtighed om eventuelle ulovligheder på den enkelte arbejdsplads.

Denne vejledning er udarbejdet for at give en overordnet beskrivelse af de rammer, der gælder, hvis man vil foretage indberetning som whistleblower. Der er herudover udarbejdet to vejledninger for arbejdspladser, hvor man kan læse mere om kravene til udformning af whistleblowerordninger og håndtering af og opfølgning på de enkelte indberetninger.³

Whistleblowerordninger er et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv. Ordningerne er desuden et supplement til eksisterende muligheder for f.eks. at rette henvendelse til nærmeste leder, personale-/HR-afdelingen eller tillidsrepræsentanten. Endelig skal det understreges, at whistleblowerloven ikke indskrænker ansattes ret til at ytre sig.

¹ <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2021/1436>.

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937&from=DA>.

³ <https://www.justitsministeriet.dk/temaer/whistleblowing/>.

2. Hvor finder man whistleblowerordningerne?

Arbejdspladsen skal ifølge whistleblowerloven opfordre til, at man som whistleblower som udgangspunkt bruger arbejdspladsens whistleblowerordning i stedet for en ekstern ordning.⁴ Det skyldes, at arbejdspladsen normalt vil have bedre muligheder for at håndtere og følge op på en indberetning.

Som whistleblower er man dog ikke forpligtet til at indberette til arbejdspladsens whistleblowerordning, før man bruger en ekstern whistleblowerordning.

Arbejdspladsen skal på et synligt sted, f.eks. på sin hjemmeside eller intranet, oplyse om, hvem der kan indgive indberetning, og hvordan proceduren for at foretage indberetning er.

Endvidere skal arbejdspladsen bl.a. oplyse om, hvilke rettigheder man har, når man whistleblower, og om det er muligt at indberette anonymt.

Det er et krav, at arbejdspladsen har dokumentation, der beskriver arbejdspladsens etablering af en whistleblowerordning og procedure for behandlingen af indberetninger, f.eks. i form af en whistleblowerpolitik.

Der etableres som supplement til arbejdspladsernes whistleblowerordninger en generel, ekstern whistleblowerordning i Datatilsynet. Det er muligt at læse nærmere om ordningen på Datatilsynets hjemmeside.⁵

Der etableres desuden særlige whistleblowerordninger i Forsvarsministeriet for Forsvarets Efterretningstjeneste (FE) og i Justitsministeriet for Politiets Efterretningstjeneste (PET).⁶

⁴ En arbejdsplads omfattet af whistleblowerlovens § 9 skal i en klar og lettilgængelig form stille oplysninger til rådighed for sine arbejdstagere om proceduren for at foretage indberetning til den interne whistleblowerordning, herunder opfordring til at indberette internt i tilfælde, hvor overtrædelsen kan imødegås effektivt internt, og hvor whistlebloweren vurderer, at der ikke er risiko for repressalier, jf. whistleblowerlovens § 13, stk. 1, nr. 1.

⁵ <https://www.datatilsynet.dk/om-datatilsynet/kommende-whistleblowerordning>.

⁶ Ordningerne kan tilgås på ministeriernes hjemmesider.

3. Hvilke arbejdspladser skal have en whistleblowerordning?

Alle – både offentlige og private – arbejdspladser med 50 eller flere ansatte skal etablere whistleblowerordninger pr. 17. december 2021.

Der gælder dog en udskudt implementeringsfrist for mellemstore private arbejdspladser med 50-249 ansatte, idet de skal have etableret en whistleblowerordning senest den 17. december 2023.

En række arbejdspladser har allerede etableret en whistleblowerordning efter krav i anden lovgivning (f.eks. lov om finansiel virksomhed). Whistleblowerloven supplerer i et vist omfang de ordninger, der allerede er etableret.

Mindre arbejdspladser med færre end 50 ansatte kan være forpligtet til at etablere en whistleblowerordning efter krav i anden lovgivning (f.eks. lov om finansiel virksomhed). Efter omstændighederne skal arbejdspladsens eksisterende whistleblowerordning også overholde kravene i whistleblowerloven, selvom arbejdspladsen har færre end 50 ansatte.

Nogle arbejdspladser har mulighed for i samarbejde med andre arbejdspladser at etablere en fælles ordning.⁷ Endvidere har arbejdspladsen mulighed for at udlicitere driften af whistleblowerenheden til f.eks. en indberetningsplatformsudbyder, en advokat eller en revisor.

Det betyder, at arbejdspladsens ordning kan være administreret uden for selve arbejdspladsen.

⁷ Private arbejdspladser med 50-249 ansatte har mulighed for at etablere en fælles indberetningskanal med fælles medarbejdere, hvor bl.a. ansatte kan foretage indberetning om overtrædelser (ressourcedeling), mens kommuner har mulighed for at overdrage administrationen af kommunens whistleblowerordning til en anden kommune. To eller flere kommuner har endvidere mulighed for at etablere deres whistleblowerordninger i et kommunalt fællesskab i overensstemmelse med § 60 i lov om kommuners styrelse.

4. Hvem kan indgive oplysninger som whistleblower?

Arbejdspladsens whistleblowerordning skal som minimum stilles til rådighed for arbejdspladsens arbejdstagere.⁸

Begrebet "arbejdstager" forstås bredt og kan bl.a. være fuldtids- og deltidsansatte, ansatte med tidsbegrænsede ansættelseskontakter (projektansættelser) samt vikarer.⁹

Arbejdspladsen kan desuden vælge at stille sin whistleblowerordning til rådighed for de øvrige persongrupper, der er beskyttet af whistleblowerloven, og som under alle omstændigheder kan foretage indberetning til de eksterne whistleblowerordninger.

De øvrige beskyttede persongrupper er:

- 1) selvstændigt erhvervsdrivende (som arbejdspladsen samarbejder med),
- 2) aktionærer og medlemmer af direktionen, bestyrelsen, tilsynsrådet eller det tilsvarende ledelsesorgan i en virksomhed,
- 3) frivillige,
- 4) lønnede eller ulønnede praktikanter,
- 5) personer, som arbejder under tilsyn og ledelse af f.eks. (under-)leverandører,
- 6) tidligere ansatte og
- 7) personer, som endnu ikke har påbegyndt deres ansættelse.

Statslige myndigheder skal stille deres whistleblowerordning til rådighed for de samme personer, som kan indberette til eksisterende statslige ordninger efter den tidligere gældende Fælles vejledning for whistleblowerordninger på statens område.¹⁰ Det betyder, at disse ordninger ikke bliver

⁸ Arbejdstagerbegrebet skal forstås i overensstemmelse med det EU-retlige arbejdstagerbegreb, jf. artikel 45 i Traktaten om Den Europæiske Funktionsmåde (TEUF). Man kan læse mere i Vejledning om whistleblowerordninger for private arbejdspladser og Vejledning for whistleblowerordninger for offentlige myndigheder.

⁹ Ved opgørelsen af antallet af ansatte medregnes vikarer, som er ansat via et vikarbureau, til vikarbureauets ansatte, mens vikarer, som er ansat direkte af arbejdspladsen, medregnes til arbejdspladsens ansatte.

¹⁰ Whistleblowerordningerne kan anvendes af personer, der arbejder for myndigheden, tidligere har arbejdet for myndigheden eller endnu ikke er begyndt at arbejde i myndigheden, men som indberetter oplysninger, der er erhvervet i forbindelse med

indskrænket og som minimum vil kunne anvendes af de samme personer.

Der er intet til hinder for, at arbejdspladsen stiller whistleblowerordningen til rådighed for andre personer end de persongrupper, der fremgår ovenfor. F.eks. vil en arbejdsplads kunne stille sin whistleblowerordning til rådighed for sine kunder eller brugere.

Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at man – i tilfælde af, at man hører til disse øvrige persongrupper – ikke vil være omfattet af whistleblowerlovens beskyttelse, selv om man får ordningen stillet til rådighed.

ansættelsesprocessen eller andre førkontraktuelle forhandlinger, samt samarbejdspartnere, som myndigheden har et mere kontinuerligt eller formaliseret arbejde med, herunder private virksomheder (f.eks. leverandører eller underleverandører).

5. Hvilke oplysninger kan indgives?

Man kan indgive indberetning om overtrædelser af EU-retten, som er omfattet af anvendelsesområdet for whistleblowerdirektivet, alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold.

Hvad angår overtrædelser af EU-retten, er det ikke et krav, at der er tale om en alvorlig overtrædelse.

Det er en betingelse for at være beskyttet af whistleblowerloven, at man som whistleblower har grund til at antage (dvs. at man er i god tro om), at de oplysninger man indberetter er korrekte og handler om overtrædelser, der er omfattet af whistleblowerloven.

Man bør i sin indberetning så vidt muligt forklare, hvorfor man mener, at der er tale om en overtrædelse af et forhold, som er omfattet af whistleblowerloven, da det kan øge whistleblowerens muligheder for at følge op på indberetningen.

Anvendelsesområdet omfatter overtrædelser af EU-retten inden for følgende områder

- Offentligt udbud.
- Finansielle tjenesteydelser, produkter og markeder, og forebyggelse af hvidvask af penge og finansiering af terrorisme.
- Produktsikkerhed og -overensstemmelse.
- Transportsikkerhed.
- Miljøbeskyttelse.
- Strålingsbeskyttelse og nuklear sikkerhed.
- Fødevarer- og fodersikkerhed, dyresundhed og dyrevelfærd.
- Folkesundhed.
- Forbrugerbeskyttelse.
- Beskyttelse af privatlivets fred og netværks- og informationssystemers sikkerhed.

I whistleblowerdirektivets bilag, del I, er oplistet de specifikke EU-retsakter, som er omfattet af anvendelsesområdet.¹¹

Anvendelsesområdet omfatter desuden følgende

- Overtrædelser, der skader EU's finansielle interesser, som omhandlet i artikel 325 i Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF) og yderligere specificeret i relevante EU-foranstaltninger.
- Overtrædelser relateret til det indre marked som omhandlet i artikel 26, stk. 2, i TEUF, herunder overtrædelser af EU-konkurrence- og -statsstøttereglerne, samt overtrædelser vedrørende det indre marked i forbindelse med handlinger, der er i strid med de selskabsskatteretlige regler, eller ordninger, hvis formål er at opnå en skattefordel, som virker mod formålet og hensigten med de relevante selskabsskatteretlige regler.

Man kan derudover indberette oplysninger om alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold. Det omfatter både overtrædelser af national ret og overtrædelser af de dele af EU-retten, der ikke er omfattet af whistleblowerdirektivets anvendelsesområde.

En lovovertrædelse eller et øvrigt forhold være alvorligt, hvis det er i offentlighedens interesse at få frem i lyset.

Indberetninger om ens eget ansættelsesforhold vil som udgangspunkt ikke være omfattet, medmindre der er tale om seksuel chikane eller anden grov chikane.¹² Oplysninger om forhold af bagatelagtig karakter er heller ikke omfattet.

Eksempler på alvorlige overtrædelser af straffeloven

- Bestikkelse, jf. straffelovens § 144.
- Dokumentfalsk, jf. straffelovens § 171.
- Hacking, aflytning, optagelse af samtaler mellem andre m.v., jf. straffelovens § 263.
- Tyveri, jf. straffelovens § 276.
- Underslæb, jf. straffelovens § 278.

¹¹ Whistleblowerdirektivets bilag, del I, kan findes her: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1937&qid=1632927105132>.

¹² Der er tale om seksuel chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

- Bedrageri, jf. straffelovens § 279.
- Databedrageri, jf. straffelovens § 279a.
- Mandatsvig, jf. straffelovens § 280.
- Afpresning, jf. straffelovens § 281.

Eksempler på alvorlige overtrædelser af særlovgivning eller anden lovgivning

- Overtrædelser af skattelovgivningen.
- Tilsidesætte af tavshedspligter.
- Overtrædelser af lov om bogføring.
- Overtrædelser af godskørselsloven, jf. godskørselslovens §§ 17-17 b.
- Overtrædelser af luftfartsloven, jf. luftfartslovens § 149.
- Tilsidesættelse af en lovbestemt handlepligt.
- Overtrædelse af regler om magtanvendelse.
- Grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper, herunder undersøgelsesprincippet, krav om saglighed, magtfordrejningsgrundsætningen og proportionalitet (jf. dog nærmere nedenfor om bagatelagte overtrædelser).
- Bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere.

Chikane

- Seksuel chikane, jf. ligestillingslovens § 1, stk. 4, jf. stk. 6.¹³
- Grov chikane, f.eks. på grund af race, køn, farve, sprog, formueforhold, national eller social oprindelse, politisk eller religiøs tilhørsforhold, jf. forskelsbehandlingsloven § 1.

Eksempler på alvorlige forhold

- Tilsidesættelse af faglige standarder, der f.eks. vil kunne medføre en risiko for personers sikkerhed og sundhed.
- Omsorgssvigt.
- Grove eller gentagne overtrædelser af arbejdspladsens interne retningslinjer om f.eks. tjenesterejser, gaver eller regnskabsaflægning.
- Alvorlige fejl og alvorlige uregelmæssigheder forbundet med it-drift eller it-systemstyring.

¹³ Ifølge bestemmelsen foreligger der seksuel chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

- Særlige tilfælde, hvor samarbejdsvanskeligheder indebærer store risici og dermed udgør et alvorligt forhold.¹⁴

Hvis man foretager en indberetning om oplysninger, som ikke er omfattet af whistleblowerloven, er arbejdspladsen ikke forpligtet til at gå videre med henvendelsen, og man vil ikke være beskyttet af loven.

Det kan f.eks. være tilfældet, hvis man foretager en indberetning om overtrædelser af interne retningslinjer om sygefravær eller rygning, der som udgangspunkt ikke er omfattet af whistleblowerloven.¹⁵

Selv om arbejdspladsen ikke er forpligtet til at gå videre med en henvendelse, kan arbejdspladsen vælge at videregive oplysningerne internt, hvis oplysningerne vedrører andre forhold, som arbejdspladsen gerne vil reagere på. Det forudsætter dog, at arbejdspladsen har ret til at videregive oplysningerne efter anden lovgivning.¹⁶

Man skal desuden være opmærksom på, at der er en række særlige oplysninger, som ikke er omfattet af whistleblowerlovens anvendelsesområde¹⁷, herunder klassificerede oplysninger.¹⁸

Der kan indberettes oplysninger om forhold, uanset på hvilket tidspunkt overtrædelserne eller forholdet har fundet sted. Indberetning om en potentiel strafbar lovovertrædelse, hvor forældelsesfristen for strafansvar muligvis er indtrådt på tidspunktet for indberetningen til whistleblowerordningen, kan desuden ikke afvises.

Hvis lovovertrædelsen eller forholdet ligger langt tilbage i tid, kan det imidlertid have indflydelse på whistleblowerenhedens muligheder for at

¹⁴ Det kan f.eks. være tilfældet i sektorer, hvor man varetager kritiske funktioner, herunder i sundheds-, forsvars-, eller transportsektoren.

¹⁵ Kan f.eks. også være alkohol, påklædning og privat brug af kontorartikler eller accessoriske bestemmelser som f.eks. manglende overholdelse af dokumentationspligt.

¹⁶ Det kan f.eks. være tilfældet, hvis en videregivelsespligt følger af anden lovgivning. Hvis der ikke foreligger et særligt lovgrundlag i anden lovgivning, må grundlaget for videregivelsen findes i reglerne i databeskyttelsesforordningen og i databeskyttelsesloven. Se nærmere i Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold: <https://www.datatilsynet.dk/media/7597/databeskyttelse-i-forbindelse-med-ansættelsesforhold.pdf>.

¹⁷ Oplysninger om overtrædelser af udbudsreglerne vedrørende forsvars- eller sikkerhedsmæssige aspekter omfattet af artikel 346 i TEUF, klassificerede oplysninger, oplysninger omfattet af advokaters tavshedspligt, jf. retsplejelovens § 129, oplysninger omfattet af sundhedspersoners tavshedspligt, jf. sundhedslovens § 40, oplysninger om rettens rådslagning og afstemning, som er omfattet af tavshedspligt, jf. straffelovens § 152, stk. 1 og 3, sammenholdt med retsplejelovens § 214, stk. 2, og sager inden for strafferetsplejen, jf. whistleblowerlovens § 1, stk. 3, nr. 5.

¹⁸ Klassificerede oplysninger, der er omfattet af Justitsministeriets cirkulære om sikkerhedsbeskyttelse af informationer af fælles interesse for landene i NATO eller EU, andre klassificerede informationer samt informationer af sikkerhedsmæssig beskyttelsesinteresse i øvrigt (sikkerhedscirkulæret), der samtidig er fortrolige, jf. straffelovens § 152, stk. 3, jf. whistleblowerlovens § 1, stk. 3, nr. 1.

følge op på indberetningen, og/eller hvilke tiltag der vil udgøre tilstrækkelig opfølgning på indberetningen.

6. Hvordan skal arbejdspladsen behandle din indberetning?

Arbejdspladsen skal etablere en whistleblowerenhed, som skal modtage og behandle indberetninger. Enheden skal bestå af en eller flere upartiske personer (det kan f.eks. være en afdeling), som skal forholde sig objektivt og sagligt ved behandlingen af de modtagne indberetninger.

Arbejdspladsen kan udforme sin whistleblowerordning sådan, at den giver mulighed for enten skriftlig eller mundtlig indberetning eller begge dele. Det er desuden valgfrit for arbejdspladsen, om det skal være muligt at indgive anonym indberetning.

Arbejdspladsens whistleblowerordning skal sikre fortrolighed om identiteten på alle de personer, der nævnes i indberetningen, herunder whistlebloweren selv.

Eksempel på et forløb

En whistleblower foretager en indberetning om et forhold på arbejdspladsen, som whistlebloweren mener er omfattet af whistleblowerloven (f.eks. snyd med fakturering).

Arbejdspladsens whistleblowerenhed skal ved modtagelsen af indberetningen registrere den i sit system og læse den for at forstå og afgøre, hvad indberetningen handler om. Herefter skal enheden vurdere, om indberetningen falder inden for whistleblowerordningen.

Inden for 7 dage efter, at whistleblowerenheden har modtaget indberetningen, skal whistlebloweren modtage en bekræftelse på, at indberetningen er modtaget.

Hvis indberetningen er omfattet af arbejdspladsens whistleblowerordning, skal whistleblowerenheden følge op på indberetningen. Opfølgning vil ofte indebære, at der foretages en nærmere undersøgelse af de(t) forhold, der er foretaget indberetning om, og en vurdering af, hvordan arbejdspladsen kan reagere på det forhold, der er indberettet om.

Opfølgningen kan desuden indebære, at whistleblowerenheden kontakter whistlebloweren med henblik på at indhente supplerende oplysninger.

Når whistleblowerenheden er færdig med opfølgningen, skal den i videst muligt omfang oplyse whistlebloweren om, hvilke tiltag der er iværksat eller påtænkes iværksat (feedback). Man skal modtage feedback senest tre måneder fra bekræftelsen af modtagelsen (dog senest seks måneder i behørigt begrundede tilfælde).¹⁹

Anden lovgivning kan indebære begrænsninger af, hvilke oplysninger om opfølgningen whistleblowerenheden kan videregive.

¹⁹ Tidsrammen på tre måneder kan forlænges til seks måneder, hvis det på grund af sagens konkrete omstændigheder (indberetningens art og kompleksitet) er nødvendigt at foretage en langvarig undersøgelse.

7. Offentliggørelse

Whistlebloweren kan offentliggøre oplysningerne i en indberetning, hvis én af følgende betingelser er opfyldt.

Hvis man har først har foretaget indberetning til arbejdspladsens whistleblowerordning og en ekstern whistleblowerordning eller direkte til en ekstern whistleblowerordning, uden at der er foretaget en passende opfølgning inden for fristen.

Hvis man f.eks. har foretaget indberetning, uden at man har modtaget svar fra whistleblowerenheden inden for fristen, eller uden at der inden for fristen er foretaget en tilstrækkelig undersøgelse af det forhold, der er anmeldt, kan man foretage offentliggørelse.

I tilfælde, hvor man har indgivet indberetning til både arbejdspladsens whistleblowerordning og en ekstern whistleblowerordning, er det en forudsætning, at der efter ingen af ordningerne er foretaget passende opfølgning.

Hvis man har rimelig grund til at antage, at overtrædelsen kan udgøre en overhængende eller åbenbar fare for offentlighedens interesser.

Kravene om "overhængende fare" og "åbenbar fare" indebærer, at der skal være en reel og konkret risiko for, at der ske en ikke-uvæsentlig skade i nær fremtid.

Det kan f.eks. være tilfældet, hvis der er tale om en nødsituation, eller der er risiko for uoprettelig skade. Fare for "offentlighedens interesser" kan f.eks. være fare for enkeltpersoners liv eller sikkerhed.

Hvis man har rimelig grund til at antage, at der ved indberetning til en ekstern whistleblowerordning er risiko for repressalier, eller at der på grund af sagens konkrete omstændigheder er ringe udsigt til, at overtrædelsen vil blive imødegået effektivt

Det kan f.eks. være tilfældet, hvor bevismateriale kunne blive skjult eller ødelagt, eller hvor der kunne være en hemmelig samordning mellem en myndighed og den person, der har begået eller er involveret i overtrædelsen.

8. Hvilken beskyttelse har man som whistleblower?

Som whistleblower er man beskyttet af nogle rettigheder, der gælder før, under og efter, at man har foretaget indberetning eller offentliggørelse. Disse rettigheder kan ikke forringes af arbejdspladsen, heller ikke efter konkret aftale i f.eks. ansættelsesaftalen.

Beskyttelsen indebærer, at man ikke ifalder ansvar for at afsløre fortrolige oplysninger (f.eks. oplysninger omfattet af en lovbestemt tavshedspligt), hvis man har rimelig grund til at tro (dvs. man er i god tro om), at oplysningerne i en indberetning eller en offentliggørelse er nødvendige for at afsløre en overtrædelse af EU-retten, som er omfattet af anvendelsesområdet for whistleblowerdirektivet, en alvorlig lovovertrædelse eller et alvorligt forhold.²⁰

Ansvarsfritagelse for at foretage offentliggørelse kræver, at betingelserne for offentliggørelse er opfyldt.

Man kan som whistleblower ifalde straffeansvar, hvis anskaffelsen af oplysninger udgør en strafbar handling. Dette vil f.eks. være tilfældet, hvis oplysninger er anskaffet ved hacking, uberettiget aflytning eller optagelse af samtaler mellem andre.

Derimod kan man ikke ifalde ansvar for at afsløre indholdet af dokumenter, som man har lovlig adgang til, eller hvis man tager kopier af sådanne dokumenter eller fjerner dem fra lokalerne på sin arbejdsplads.²¹

Det er forbudt at udsætte en whistleblower, der har foretaget indberetning eller offentliggørelse, for (trussel om eller forsøg på) repressalier.

²⁰ Der kan ved nødvendighedsvurderingen lægges vægt på oplysningernes karakter, herunder om man har handlet i berettiget varetagelse af en åbenbar almen interesse eller af eget eller andres tarv.

²¹ Det gælder også, selvom det er i strid med kontraktbestemmelser, ansættelsesaftalen eller andre bestemmelser, som fastsætter, at dokumenterne tilhører arbejdspladsen.

Der er også forbudt at (forsøge) at hindre nogen i at foretage indberetning. En ulovlig hindring vil f.eks. foreligge, hvis man spørger sin kollega eller chef om, hvordan man foretager indberetning, og man herefter bliver truet med repressalier (f.eks. afskedigelse).

Hvis man har foretaget indberetning eller offentliggørelse og har lidt ulempe, er det op til modparten (f.eks. arbejdspladsen) at bevise, at der ikke er tale om repressalier som følge af indberetningen. Hvis man er blevet udsat for repressalier som følge af sin indberetning har man krav godtgørelse. I tilfælde af, at man er blevet afskediget, og hvis man selv ønsker det, har man som udgangspunkt ret til at bevare sin ansættelse eller blive genansat.

Repressalier

Repressalier kan bl.a. omfatte suspension, afskedigelse, degradering eller undladt forfremmelse, overførsel af opgaver, forflyttelse, lønnedgang, arbejdstidsændringer, nægtelse af uddannelsesaktiviteter, negativ bedømmelse af vedkommendes præstationer eller negativ ansættelsesreference.

Konkrete eksempler på repressalier

- For ansatte kan repressalier f.eks. bestå i ansættelsesretlige konsekvenser i form af advarsler, degradering, nægtelse af lønforhøjelse, chikane eller afskedigelse.
- For selvstændige erhvervsdrivende, der leverer tjenesteydelser, selvstændige kontrahenter, underleverandører og leverandører vil repressalier typisk tage form af f.eks. afbrydelse eller annullering af en kontrakt om ydelser, en licens eller tilladelse, tab af omsætning, tab af indkomst, tvang, intimidering eller chikane, sortlistning eller virksomhedsboykot eller skade på deres omdømme.
- For aktionærer og personer i ledende organer kan repressalier f.eks. være af økonomisk karakter eller tage form af intimidering eller chikane, sortlistning eller skade på deres omdømme.
- For kandidater til job i en organisation, som anskaffer sig oplysninger i forbindelse med ansættelsesproceduren, kan repressalier f.eks. tage form af negative ansættelsesreferencer eller sortlistning.
- For frivillige og lønnede eller ulønnede praktikanter kan repressalier f.eks. tage form af, at deres tjenester ikke længere anvendes, at de gives negativ ansættelsesreference, eller at deres omdømme eller karrieremuligheder på anden måde skades.

- For samtlige persongrupper kan repressalier endvidere tage form af chikanøse søgsmål, dvs. at den pågældende mødes med grundløse sagsanlæg som følge af, at den pågældende har foretaget indberetning eller offentliggørelse efter whistleblowerloven.

De personer, som indgår i whistleblowerenheden, har tavshedspligt om de oplysninger, der indgår i indberetningen. For offentlige arbejdspladser betyder det bl.a., at der ikke kan gives aktindsigt eller meroffentlighed i de oplysninger, der indgår i indberetningen.

Hvis enheden selv indsamler yderligere oplysninger, er disse oplysninger ikke omfattet af whistleblowerloven. De vil derimod være omfattet af reglerne om videregivelse og aktindsigt efter offentlighedsloven og forvaltningsloven, hvis der er tale om en offentlig arbejdsplads.

Whistleblowerenheden kan kun i særlige tilfælde videregive oplysninger, der direkte eller indirekte kan identificere whistleblowerens identitet. Om en oplysning gør whistlebloweren identificerbar, afhænger af de konkrete omstændigheder og den sammenhæng, oplysningerne indgår i.

F.eks. kan stillingsbetegnelse være en oplysning, der gør whistlebloweren identificerbar, hvis whistlebloweren er den eneste ansatte med denne stilling på arbejdspladsen. I mange tilfælde vil stillingsbetegnelsen dog næppe være en oplysning, der gør whistlebloweren identificerbar.

Oplysninger om whistleblowerens identitet kan videregives inden for arbejdspladsens whistleblowerenhed blandt de personer, der behandler indberetninger.

Derudover kan oplysninger om whistleblowerens identitet kun videregives til relevante myndigheder (f.eks. politiet eller Finanstilsynet) eller med whistleblowerens samtykke. I sådanne tilfælde skal man som udgangspunkt underrettes om, at der er sket videregivelse.

En person, der i forbindelse med en videregivelse, får kendskab til oplysninger i en indberetning, kan straffes med bøde, hvis den pågældende tilsidesætter sin tavshedspligt.

Hensynet til at beskytte whistleblowerens identitet betyder desuden, at der i whistleblowerloven er nogle undtagelser til offentlighedsloven og forvaltningsloven, der normalt er med til at sikre åbenhed i forvaltningen.

Disse regler indebærer, at whistleblowerens identitet skal forblive hemmelig, men at parterne (dvs. de personer, der er nævnt) i sagen skal have adgang til sagens øvrige oplysninger.

I forbindelse med en indberetning – f.eks. om et personrelateret konflikt på arbejdspladsen såsom grov chikane – skal man som whistleblower være opmærksom på, at det på et tidspunkt kan blive nødvendigt at give samtykke til videregivelse af ens identitet, hvis whistleblowerenheden skal behandle sagen videre.

Det skyldes, at det vil være vanskeligt eller umuligt for enheden at give den anden person i konflikten adgang til sagens øvrige oplysninger (f.eks. i forbindelse med partshøring), uden at vedkommende vil kunne identificere, hvem man er.

9. Ytringsfrihed som ansat

Grundloven sikrer, at alle kan ytre sig frit. Uanset om man er privat eller offentligt ansat, har man ret til at ytre sig som privatperson. Whistleblowerloven begrænser ikke de gældende regler om ansattes ytringsfrihed.

Det betyder, at man som privat person som udgangspunkt kan ytre sig frit om alt fra lige fra faglige synspunkter til politiske holdninger.

Brugen af din ytringsfrihed er ikke – som det er tilfældet med whistleblowing efter whistleblowerloven – betinget af, at der er tale om overtrædelser af EU-retten, alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold.

På næste side kan du se en opsummering af rammerne for offentligt ansatte og privatansattes ytringsfrihed.

Din ytringsfrihed som ansat

Som **offentligt ansat** har man en udstrakt ytringsfrihed.²² Rammerne for offentligt ansattes ytringsfrihed kan opsummeres på følgende måde: Man skal gøre det klart, at man udtaler sig på egne vegne og ikke på myndighedens vegne, man må ikke bryde sin tavshedspligt, man må ikke udtale sig på en freds- eller æreskrænkende måde, f.eks. ved at fremsætte injurier og man må ikke udtrykke sig i urimelig grov form eller fremsætte åbenbart urigtige oplysninger om væsentlige forhold inden for ens eget arbejdsområde.

Holder man sig inden for disse rammer, må man som udgangspunkt sige, hvad man vil. Det gælder, selv om man udtaler sig kritisk over for sin arbejdsplads. Det gælder også, selv om man ikke først har rejst kritikken internt eller i øvrigt har orienteret sin ledelse.

Sidder man tæt på myndighedens ledelse, skal man dog også være opmærksom på nogle andre forhold.

Som **privatansat** er din ytringsfrihed reguleret af lovgivningen, retlige principper, din konkrete ansættelsesaftale og eventuelt overenskomster.

Mange lønmodtagere er ansættelsesretligt beskyttet mod usaglig afskedigelse, hvilket efter omstændighederne kan betyde, at du ikke retmæssigt kan mødes med negative ansættelsesmæssige konsekvenser efter at have gjort brug af din ret til ytringsfrihed.

Som ansat vil du dog være omfattet af den såkaldte loyalitetspligt, hvilket f.eks. vil sige, at du skal afstå fra at foretage aktiviteter, herunder at fremsætte ytringer, der skader virksomhedens markeds-mæssige position eller stiller spørgsmål ved din loyalitet over for virksomhedens ledelse.

Endeligt skal du være særlig opmærksom på, om der i medfør af din ansættelsesforhold-, aftale eller overenskomster, som omfatter dig, gælder særlige indskrænkninger i, hvad du må ytre dig om, og hvordan du må ytre dig.

²² Man kan læse nærmere i Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed: https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2016/vejledning_om_offentligt_ansattes_ytringsfrihed.pdf.

Dato

17. december 2021

Justitsministeriet
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Telefon

72 26 84 00

Email

jm@jm.dk

Foto

Lars Svankjær