

Ny lov om whistleblowerordninger

11. januar 2022

Med den nye whistleblowerlov skal alle virksomheder med mindst 50 ansatte etablere en whistleblowerordning, som giver virksomhedens medarbejdere m.fl. mulighed for anonymt og fortroligt indberetning af lovovertrædelser. Ordningen giver også mulighed for beskyttelse af

Ny lov om whistleblowerordninger



Hvad er en whistleblowerordning?

En whistleblowerordning giver mulighed for anonym og fortrolig indberetning af lovovertrædelser eller andre alvorlige forhold som f.eks. overtrædelse af gældende regler om produktsikkerhed, hvidvask af penge, miljøbeskyttelse, forbrugerbeskyttelse, beskyttelse af privatlivets fred, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri og bestikkelse. Ordningen giver også mulighed for indberetninger om chikane eller andre grove personrelaterede konflikter i virksomheden.

Whistlebloweren kan være en nuværende eller tidligere ansat i virksomheden. En whistleblower kan dog også være andre personer som f.eks. selvstændige erhvervsdrivende, aktionærer, direktions- eller bestyrelsesmedlemmer, frivillige og praktikanter.

Hvem skal etablere en whistleblowerordning?

Virksomheder med mindst 50 ansatte skal inden den 17. december 2021 have etableret en intern whistleblowerordning. For private virksomheder med færre end 249 ansatte er fristen dog forlænget

til den 17. december 2023. Koncernforbundne virksomheder kan etablere én fælles ordning for hele koncernen.

Virksomheder med færre end 50 ansatte er ikke forpligtet til at etablere en whistleblowerordning. Mange virksomheder kan dog have fordel af at etablere en intern whistleblowerordning, da det er et redskab til at sikre overholdelse af lovgivningen og forebygge eller dæmme op for sager, der kan skade virksomheden og medføre negativ omtale.

Alternativt kan der foretages indberetning til en ekstern whistleblowerordning, som er etableret af Datatilsynet (www.whistleblower.dk).

Etablering af whistleblowerordninger

For at sikre nem adgang, fortrolighed og effektiv opfølgning på indberetninger skal en intern whistleblowerordning administreres af en bestemt udpeget person eller afdeling i virksomheden. Ordningen kan dog også etableres sådan, at en tredjepart står for administrationen af ordningen. Den der administrerer ordningen skal i alle tilfælde være upartisk og er underlagt tavshedspligt.

Oplysninger om whistleblowerens identitet og oplysninger som kan bruges til at fastslå whistleblowerens identitet må som udgangspunkt ikke videregives uden samtykke fra whistlebloweren.

Etableres whistleblowerordningen internt, skal den derfor udformes og drives på en måde, der sikrer fortrolighed om identiteten på (i) whistlebloweren, (ii) den person, som indberetningen vedrører, og (iii) enhver tredjepart nævnt i indberetningen.

Whistleblowerordningen skal definere, hvordan der skal foretages en anonym og fortrolig indberetning, herunder i form af en fysisk postkasse eller en online platform. Der kan også gives mulighed for mundtlig indberetning pr. telefon eller et fysisk møde.

Modtagelse af indberetninger

Ved modtagelse af en indberetning skal administratoren bekræfte modtagelsen over for whistlebloweren og skal herefter følge op på indberetningen ved undersøgelse af det indberettede forhold eller evt. politianmeldelse. Det vil ofte være nødvendigt med yderligere dialog med whistlebloweren for at belyse forholdet nærmere.

Til slut skal administratoren orientere whistlebloweren om, hvilke tiltag der iværksættes som opfølgning på indberetningen og om begrundelsen for dette. Denne lovpligtige feedback på indberetningen skal gives hurtigst muligt og inden for tre måneder. Administratoren kan også afvise indberetningen, hvis denne ikke vedrører forhold, som er omfattet af whistleblowerordningen.

Oplysninger om ordningen til de ansatte

Når virksomheden etablerer en whistleblowerordning, skal de ansatte orienteres om ordningen, så de kender til proceduren for indberetninger. Oplysninger om ordningen skal desuden være tilgængelige, f.eks. på virksomhedens hjemmeside eller intranet.

Virksomheden skal herudover opbevare skriftlig dokumentation for etablering og administration af whistleblowerordningen.

Udvidet beskyttelse af whistleblowere

Med den nye lov har en whistleblower krav på godtgørelse, hvis vedkommende bliver mødt med repressalier som følge af en indberetning, eller hvis whistlebloweren bliver forsøgt hindret i at foretage en indberetning. Bliver en whistleblower afskediget som følge af en indberetning, kan afskedigelsen blive underkendt.

Hos Roesgaard hjælper vi gerne med etablering af whistleblowerordninger og rådgivning om håndteringen heraf.

<



Kirsten Helene Balle

Advokat

[76 28 61 40](tel:76286140) · khb@roesgaardadvokater.dk