

Lovforslag om implementering og udvidelse af whistleblower-direktivet er sendt i høring

I kølvandet på at Ministerrådet i EU den 23. oktober 2019 vedtog whistleblowerdirektivet, har Justitsministeriet nu sendt et lovudkast om implementering af EU-direktivet i høring. Lovforslaget lægger op til at indføre en udvidet beskyttelse i forhold til EU-direktivet, og med den nye lov introduceres en ny omfattende og sammenhængende beskyttelse af whistleblowere i dansk ret. Væsentligt er muligheden for at indberette lovovertrædelser og en ansættelsesretlig beskyttelse mod repressalier som følge af en sådan indberetning.



Lovforslaget er sendt i høring til og med den 24. marts 2021 med henblik på, at loven kan træde endeligt i kraft den 17. december 2021.

Arbejdsgivere forpligtes til at oprette en whistleblowerordning

Hvis lovforslaget vedtages i dets nuværende form, bliver alle arbejdsgivere med minimum 50 ansatte forpligtet til at indføre en intern whistleblowerordning på virksomheden. Lovforslaget giver dog mulighed for, at mellemstore private virksomheder med mellem 50-249 ansatte kan vælge at etablere en fælles whistleblowerenhed.

Desuden får Justitsministeriet en bemyndigelse til at bestemme, at også arbejdsgivere med under 50 ansatte skal omfattes af loven, men denne bemyndigelse må kun bruges i særlige tilfælde.

Etablering og håndtering af whistleblowerordning

Fristen for oprettelse af whistleblowerordningen afhænger af virksomhedens størrelse. Arbejdsgivere med flere end 249 ansatte forpligtes til at indføre en intern whistleblowerordning samtidig med lovens ikrafttræden den 17. december 2021, mens private arbejdsgivere med mellem 50-249 ansatte først skal indføre en whistleblowerordning inden den 17. december 2023.

EU-direktivet omfatter indberetninger om specifikke områder af EU-retten. I det danske lovforslag foreslås det imidlertid, at beskyttelsen udvides til også at omfatte indberetninger, der vedrører alvorlige lovovertrædelser og andre alvorlige forhold i øvrigt, herunder også forhold efter dansk ret. Det fremgår konkret af bemærkningerne til lovforslaget, at indberetninger om en medarbejders eget ansættelsesforhold som udgangspunkt ikke er omfattet af beskyttelsen, men at det alligevel kan være tilfældet, hvis indberetningen angår en alvorlig lovovertrædelse eller andre alvorlige forhold, hvilket ifølge lovforslaget kan være seksuel og anden grov chikane.

Arbejdsgiveren skal udpege en upartisk person eller en afdeling til at håndtere whistleblowerordningen. Arbejdsgiver kan dog også vælge at lade en tredjepart håndtere opgaven.

Der er visse krav til etablering og håndtering af ordningen, herunder især fortrolighed, feedback til whistlebloweren, og at det skal være muligt for whistleblowere at foretage en mundtlig eller skriftlig indberetning – eller begge dele.

Lovforslaget foreslår, at arbejdsgivere selv kan beslutte, om det skal være muligt at indberette anonymt til deres interne whistleblowerordning. Samtidig foreslås det, at der oprettes en ekstern ordning hos Datatilsynet, hvor det vil være muligt at indberette anonymt.

Arbejdsgivere kan straffes med bøde, hvis de ikke overholder forpligtelserne efter loven.

Forbud mod repressalier som følge af en indberetning

Lovforslaget indeholder et forbud mod enhver form for ulempe (repressalier) som følge af en indberetning.

Beskyttelsen forudsætter, at whistlebloweren var i god tro om de oplysninger, der blev indberettet om. Herudover adskiller bevisbyrden sig fra dansk rets udgangspunkt om ligefrem bevisbyrde, ved at den ansatte først skal bevise, at vedkommende har foretaget en indberetning og har lidt ulempe, hvorefter arbejdsgiver skal bevise, at repressalierne ikke var et udslag af indberetningen. Der er dermed tale om en omvendt bevisbyrde, som giver en udvidet beskyttelse til whistlebloweren.

Hvis arbejdsgiver ikke kan løfte bevisbyrden, skal arbejdsgiver betale en godtgørelse til whistlebloweren. Arbejdsgiver skal også betale godtgørelse, hvis denne forsøger at hindre en indberetning. Ifølge lovforslaget skal godtgørelsesniveauet afspejle det, som vi kender fra ligebehandlingsloven, og der lægges således op til høje godtgørelsesbeløb. Medarbejderen kan også kræve genansættelse.

Repressalierne defineres i lovforslaget som enhver direkte eller indirekte handling eller undladelse, som finder sted i en arbejdsrelateret sammenhæng som følge af en intern eller ekstern indberetning eller offentliggørelse.

Det omfatter f.eks. suspension, afskedigelse, degradering, lønnedgang, arbejdstidsændringer, negativ bedømmelse af vedkommendes præstationer, irettesættelse eller anden sanktion - herunder f.eks. chikane, diskrimination, ufordelagtig eller anden uretfærdig behandling.

Vil du vide mere?

Vi anbefaler, at arbejdsgivere med over 50 ansatte allerede nu går i gang med at undersøge og overveje, hvordan en intern whistleblowerordning skal implementeres på arbejdspladsen.

Der er mange spørgsmål at tage stilling til, og hos NJORD er vi klar til at bistå hermed.



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM