

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over whistleblower-beskyttelse (lov om beskyttelse af whistleblowere)

Beskyttelse mod repressalier, indberetningskanaler og fortrolighed efter lov nr. 1436/2021

Version 2 · Opdateret 27. jun. 2026 · 15 afgørelser · 2019-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Lov om beskyttelse af whistleblowere (lov nr. 1436 af 29. juni 2021) gennemfører EU's whistleblowerdirektiv (direktiv 2019/1937) i dansk ret og pålægger alle offentlige arbejdsgivere og private virksomheder med mindst 50 ansatte at etablere interne indberetningskanaler, hvor ansatte og andre tilknyttede personer fortroligt kan indberette alvorlige lovovertrædelser og forhold af væsentlig offentlig interesse. Loven forbyder repressalier mod whistleblowere og indfører en delt bevisbyrde, hvor arbejdsgiveren ved påvist tidsmæssig sammenhæng skal godtgøre, at en ugunstig behandling ikke skyldes indberetningen. Den første byretssag (BS-33549/2023-KBH) tilkendte i oktober 2024 en whistleblower 100.000 kr. i godtgørelse for repressalier, mens Arbejdsretten i maj 2026 afklarede rækkevidden af lovens krav til offentliggørelse. Datatilsynets afgørelsespraksis og Folketingets Ombudsmands udtalelser har samtidig sat standarder for fortrolighed og databeskyttelse i ordningerne.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Whistleblowerbeskyttelse forudsætter, at indberetteren har rimelig grund til at antage, at oplysningerne er korrekte på indberetningstidspunktet – det kræves ikke, at forholdet faktisk er en overtrædelse.
- 02** Lovens anvendelsesområde omfatter overtrædelser af EU-retten uden alvorlighedskrav, mens nationale lovovertrædelser og øvrige forhold skal være af alvorlig karakter og i offentlighedens interesse – almindelige HR-konflikter og personlige ansættelsesforhold falder uden for.
- 03** Seksuel chikane er altid omfattet af whistleblowerlovens anvendelsesområde uanset alvorlighedsgrad.
- 04** Repressalier forstås bredt som enhver ufordelagtig behandling – herunder fratagelse af opgaver, forflyttelse, lønnedgang, negativ bedømmelse og sortlistning – og beskyttelsen omfatter også formidlere, tredjeparter og virksomheder med tilknytning til whistlebloweren.
- 05** Når en whistleblower beviser at have foretaget indberetning og lidt en ulempe, overgår bevisbyrden til arbejdsgiveren, der skal godtgøre, at ulempen ikke skyldtes indberetningen (delt bevisbyrde, § 29).
- 06** Fratagelse af systemejerskab for et kritisk IT-system 10 dage efter en whistleblowerindberetning udgør en repressalie, der udløser godtgørelse, når arbejdsgiveren ikke kan dokumentere, at beslutningen var truffet uafhængigt af indberetningen (BS-33549/2023-KBH).

- 07** Godtgørelsens størrelse fastsættes efter principperne i ligebehandlingsloven under hensyn til ansættelsestid, repressaliernes karakter og sagens omstændigheder i øvrigt.
- 08** Offentliggørelse uden forudgående indberetning til en ekstern whistleblowerordning kræver enten overhængende eller åbenbar fare for offentligheden, eller rimelig grund til at antage risiko for repressalier ved ekstern indberetning – betingelserne fortolkes strengt.
- 09** Whistleblowerlovens straffrihed for tilsidesættelse af tavshedspligt (§ 7) kræver, at videregivelsen var nødvendig for at afsløre det indberettede forhold – videregivelse af personhenførbare oplysninger ud over det nødvendige er fortsat strafbar.
- 10** Arbejdsgiverens whistleblowerenhed skal være uafhængig og upartisk, give kvittering inden 7 dage og feedback inden 3 måneder – ordningen kan outsources, men dataansvarsfordelingen afhænger af leverandørens skønsmæssige frihed.
- 11** Fortrolighed om whistleblowerens identitet er central – Datatilsynet har udtalt alvorlig kritik af utilstrækkelig PDF-anonymisering, der afslørede whistlebloweres identitet.
- 12** Offentlighedslovens generalklausul (§ 33, nr. 5) kan begrunde undtagelse af whistleblower-identiteter fra aktindsigt, men kræver en konkret vurdering – generelle henvisninger til ordningens karakter er ikke tilstrækkelige.

§ 1 Retsgrundlag, EU-direktiv og lovens formål

Lov om beskyttelse af whistleblowere (lov nr. 1436 af 29. juni 2021) gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets [direktiv 2019/1937](#) om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten (whistleblowerdirektivet). Direktivet er minimumsharmonisering, og den danske lov går på flere punkter videre end direktivet – navnlig ved at udvide det saglige anvendelsesområde til også at omfatte alvorlige overtrædelser af national ret og øvrige alvorlige forhold, jf. [§ 1, stk. 1, nr. 2](#).

Loven trådte i kraft i to etaper:

- **17. december 2021:** For alle offentlige arbejdsgivere og private virksomheder med 250 eller flere ansatte.
- **17. december 2023:** For private virksomheder med 50-249 ansatte.

Forarbejderne til loven (L 213, folketingssamlingen 2020-21) understreger formålet med at etablere et todelt indberetningssystem:

Lovforslaget har til formål at etablere en fælles minimumsstandard for beskyttelse af whistleblowere, der i en arbejdsrelateret sammenhæng indberetter eller offentliggør oplysninger om overtrædelser af EU-retten [...] samt alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold.

Den lovgivningsmæssige baggrund blev grundigt forberedt af [Betænkning nr. 1553/2015 om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger](#), som anbefalede etablering af lovfæstede whistleblowerordninger i den offentlige sektor. [Betænkning nr. 1472/2006 om ytringsfrihed og meddelelser for offentligt ansatte](#) og [Betænkning nr. 1573/2020 \(Ytringsfrihedskommissionens betænkning\)](#) udgør yderligere forarbejder.

Justitsministeriet har udstedt tre vejledninger (alle fra marts 2022): [Vejledning for whistleblowere](#), [Vejledning for whistleblowerordninger på offentlige arbejdspladser](#) og [Vejledning for whistleblowerordninger på private arbejdspladser](#). De uddyber lovens krav i praksisnære termer og eksemplificerer, hvad der udgør alvorlige forhold, herunder bestikkelse, dokumentfalsk, databedrageri, overtrædelser af skattelovgivningen og grove overtrædelser af forvaltningsretlige principper.

Den nærtbeslægtede [vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed](#) (senest opdateret juli 2025) beskriver sammenhængen mellem whistleblowing, meddeleret og den almindelige ytringsfrihed for offentligt ansatte – et emne der behandles selvstændigt i [praksisoversigten om offentligt ansattes ytringsfrihed og loyalitetspligt](#).

De nærmere krav til de eksterne whistleblowerordninger er fastsat i [Bekendtgørelse om krav til eksterne whistleblowerordninger](#), der bl.a. kræver offentliggørelse af kontaktoplysninger, procedurer for mundtlig og skriftlig indberetning, frister, og at medarbejdere, der administrerer ordningen, har indgående kendskab til whistleblowerloven, forvaltningsloven og databeskyttelseslovgivningen.

LOV

[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 1, stk. 1](#)[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 9](#)

§ 2 Anvendelsesområde – hvem og hvad er omfattet

Whistleblowerlovens § 1 definerer to kategorier af forhold, der kan indberettes:

- **EU-retlige overtrædelser** (§ 1, stk. 1, nr. 1): Overtrædelser af EU-retten inden for de områder, der er opregnet i whistleblowerdirektivets bilag, herunder offentlige udbud, finansielle tjenesteydelser, produktsikkerhed, miljøbeskyttelse, forbrugerbeskyttelse og databeskyttelse. Der stilles intet krav om overtrædelsens alvorlighed.
- **Alvorlige nationale overtrædelser og øvrige alvorlige forhold** (§ 1, stk. 1, nr. 2): Overtrædelser af dansk ret og forhold, der ikke nødvendigvis kan henføres til en bestemt lovovertrædelse, men som er i offentlighedens interesse at få afsløret.

Forarbejderne præciserer det objektive alvorlighedskriterium:

En lovovertrædelse eller et øvrigt alvorligt forhold vil være alvorligt, hvis det er i offentlighedens interesse, at det afsløres. Overtrædelser af bagatelagtig karakter, herunder f.eks. overtrædelse af interne retningslinjer om sygefraværsregistrering, ryge-, påklædnings- og parkeringspolitik og lignende, eller indberetninger om whistleblowerens eget ansættelsesforhold vil som udgangspunkt falde uden for lovens beskyttelse.

Seksuel chikane, jf. ligestillingslovens § 1, stk. 4, er dog udtrykkelig nævnt i forarbejderne som et forhold, der **altid** er omfattet, uanset om det i det konkrete tilfælde kan betragtes som bagatelagtigt.

Personkredsen omfatter jf. § 2 enhver, der i en arbejdsmæssig sammenhæng har fået oplysninger om de pågældende forhold – herunder nuværende og tidligere ansatte, jobansøgere, freelancere, ulønnede praktikanter, bestyrelsesmedlemmer, aktionærer, frivillige, leverandører og underleverandører. Beskyttelsen mod repressalier udvides endvidere til formidlere (fx tillidsrepræsentanter), tredjeparter (fx kolleger og pårørende) og tilknyttede virksomheder, jf. § 8, stk. 2.

Pligten til at etablere en intern whistleblowerordning gælder for alle offentlige arbejdsgivere og for private virksomheder med mindst 50 ansatte, opgjort efter antal beskæftigede pr. CVR-nummer, jf. § 9-

. Justitsministeren kan fastsætte regler om, at også virksomheder med færre end 50 ansatte skal etablere ordninger.

LOV

Lov om beskyttelse af whistleblowere § 1, stk. 1

Lov om beskyttelse af whistleblowere § 2

Lov om beskyttelse af whistleblowere § 8, stk. 2

Lov om beskyttelse af whistleblowere § 9

§ 3 De tre indberetningskanaler og betingelserne for beskyttelse

Whistleblowerloven opererer med tre kanaler for indberetning, der styrer betingelserne for beskyttelse jf. § 5:

1. Intern indberetning (§ 5, stk. 1, nr. 1): Indberetning til arbejdspladsens whistleblowerordning. Dette er den primære kanal. Whistlebloweren er ikke forpligtet til at bruge den interne kanal først, men Justitsministeriets [vejledninger](#) opfordrer til det, når overtrædelsen kan imødegås effektivt internt, og der ikke er risiko for repressalier.

2. Ekstern indberetning (§ 5, stk. 1, nr. 2): Indberetning til en ekstern whistleblowerordning – primært Datatilsynets ordning, der fungerer som generel ekstern kanal, jf. § 17. Hertil kommer sektorspecifikke ordninger hos bl.a. Finanstilsynet (lov om finansiel virksomhed § 354 g). Whistlebloweren kan frit vælge den eksterne kanal uden først at have indberettet internt.

Vedtaget ændring: PET-whistleblowerordningen, der tidligere lå i Justitsministeriet, er ved lov nr. 666 af 11. juni 2024 overført til Tilsynet med Efterretningstjenesterne. Ændringen trådte i kraft 1. januar 2025 men er endnu ikke konsolideret i lovbekendtgørelsen.

3. Offentliggørelse (§ 5, stk. 2): Whistlebloweren kan under skærpede betingelser offentliggøre oplysningerne (fx til pressen). Betingelserne er kumulative og fortolkes strengt:

- **Nr. 1:** Forudgående indberetning til intern og/eller ekstern ordning uden passende opfølgning inden for 3-måneders fristen.
- **Nr. 2:** Rimelig grund til at antage, at overtrædelsen udgør en overhængende eller åbenbar fare for offentlighedens interesser – f.eks. nødsituationer eller risiko for uoprettelig skade.
- **Nr. 3:** Rimelig grund til at antage, at der ved ekstern indberetning er risiko for repressalier, eller at der er ringe udsigt til effektiv håndtering.

I Arbejdsrettens faglige voldgift af 7. maj 2026 ([FV 2025.1533](#)) illustreres den strenge fortolkning. En buschauffør, der optrådte i TV2 Kosmopol med billeder af defekte overfaldsalarmer, gjorde gældende, at han var beskyttet som whistleblower. Opmanden fandt imidlertid, at hverken betingelsen om overhængende fare (nr. 2) eller betingelsen om ringe udsigt til effektiv håndtering (nr. 3) var opfyldt:

Betingelserne i whistleblowerlovens § 5, stk. 2, nr. 2 og 3, for beskyttelse ved offentliggørelse ses ikke at være opfyldt. Der foreligger ikke oplysninger om en overhængende eller åbenbar fare, ligesom der ikke er grundlag for at antage, at der var ringe udsigt til, at overtrædelsen ville blive imødegået effektivt.

Sagen understreger, at lovens beskyttelse ved offentliggørelse kun gælder, når de specifikke, kvalificerede betingelser i § 5, stk. 2, er opfyldt – almindelig mediedækning af arbejdspladsproblemer falder ikke uden videre inden for lovens beskyttelsesramme.



LOV

[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 5](#)[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 17](#)

PRAKSIS

Arbejdsretten · Buschauffør opsagt efter TV2-optræden om svigt i overfaldsalarmer –
whistleblowerloven fandt ikke anvendelse

07.05.2026

§ 4 Tavshedspligt og straffrihed – § 7 og straffelovens § 152 e

Whistleblowerlovens § 7 friholder en whistleblower, der opfylder beskyttelsesbetingelserne, for ansvar for tilsidesættelse af lovbestemt tavshedspligt – men kun hvis videregivelsen var **nødvendig** for at afsløre det indberettede forhold. Denne nødvendighedsbetingelse sætter en vigtig grænse: whistlebloweren kan ikke frit videregive alle fortrolige oplysninger, men kun det, der er påkrævet for at dokumentere overtrædelsen.

Denne grænse blev afprøvet i Højesterets dom af 13. januar 2022 (U.2022.364H). En ergoterapeut, der var ansat i en kommunal forvaltning, havde udleveret 89 borgersager med personhenførbare oplysninger til en journalist i et forsøg på at dokumentere kritisable forhold i forvaltningen. Ergoterapeuten blev tiltalt for overtrædelse af straffelovens § 152, stk. 1, og § 152 a.

Højesteret fandt, at videregivelsen ikke var dækket af hverken straffelovens § 152 e, nr. 2 (berettiget varetagelse af åbenbar almeninteresse) eller whistleblowerlovens § 7, fordi videregivelsen af personhenførbare borgersager gik ud over, hvad der var **nødvendigt** for at afsløre de kritisable forhold:

Udlevering af de 89 borgersager med personhenførbare oplysninger var ikke nødvendig for at belyse de forhold, som [ergoterapeuten] ønskede at gøre opmærksom på. Oplysningerne kunne have været anonymiseret.

Dommen illustrerer, at whistleblowerlovens § 7 og straffelovens § 152 e opererer med samme nødvendighedsstandard: Whistlebloweren skal sikre, at videregivelsen er proportional, og at personoplysninger anonymiseres, når det er muligt. Ellers består strafansvaret.

For yderligere om tavshedspligtens grænser se [praksisoversigten om tavshedspligt](#).

LOV

[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 7](#)[Straffeloven § 152](#)

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets stadfæstelse af dom for videregivelse af 89 borgeres personfølsomme
oplysninger til journalist

13.01.2022

Højesteret · Højesterets dom om tavshedspligt og whistleblowerbeskyttelse ved læk af 89 borgersager

13.01.2022

§ 5 Forbud mod repressalier, delt bevisbyrde og godtgørelse

Kernen i whistleblowerbeskyttelsen er det absolutte forbud mod repressalier i § 8 og den delte bevisbyrde i § 29. Forarbejderne til § 29 forklarer:

Bestemmelsen skal ses i lyset af, at repressalier af den udførende kan blive præsenteret som begrundet af andre grunde end selve indberetningen [...] Det kan derfor være meget vanskeligt for whistleblowere at bevise sammenhængen mellem indberetningen og repressalierne.

Bevisbyrdereglen fungerer i to trin:

1. **Whistleblowerens bevisbyrde:** Godtgøre at have foretaget en indberetning og at have lidt en *ulempe* (enhver negativ behandling, ikke kun afskedigelse).

2. Arbejdsgiverens bevisbyrde: Godtgøre at ulempen ikke udgjorde repressalier som følge af indberetningen.

§ 28 fastlægger sanktioner:

- **Godtgørelse** for ikke-økonomisk skade fastsættes efter principperne i ligebehandlingsloven under hensyn til ansættelsestid og sagens omstændigheder.
- **Underkendelse af afskedigelse:** En afskedigelse i strid med § 8 kan underkendes, og ansættelsesforholdet opretholdes eller genoprettes, medmindre det efter en afvejning af parternes interesser er åbenbart urimeligt.
- **Erstatning** for økonomisk tab kan kræves efter dansk rets almindelige regler, uafhængigt af godtgørelsen.

Repressalier forstås bredt. [Vejledningen for whistleblowerordninger på offentlige arbejdspladser](#) opregner bl.a.:

- Suspension, afskedigelse, degradering eller undladt forfremmelse
- Overførsel af opgaver, forflyttelse, lønnedgang og arbejdstidsændringer
- Negativ bedømmelse, negativ ansættelsesreference og nægtelse af uddannelsesaktiviteter
- Intimidering, chikane, mobning og social udstødelse
- Sortlistning, annullering af kontrakter og chikanøse søgsmål

Hindring eller forsøg på hindring af indberetning – herunder ved tavshedsklausuler – er ligeledes forbudt.

LOV

[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 8, stk. 1](#)

[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 28](#)

[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 29](#)

Den første dom om whistleblower-repressalier –

§ 6 BS-33549/2023-KBH

Den 2. oktober 2024 afsagde Københavns Byret dom i sagen [BS-33549/2023-KBH](#), der er den første danske domsafgørelse om repressalier efter whistleblowerloven. Sagen er af principiel betydning for forståelsen af bevisbyrdereglen og godtgørelsesniveauet.

Faktum: En medarbejder i Københavns Kommunes Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning (BIF) havde i mere end et årti haft ansvaret for det kritiske IT-system Fasit og var kendt som "Mr. Fasit". Den 29. april 2022 indgav han en indberetning til kommunens whistleblowerordning om mulige overtrædelser af udbudsreglerne i forbindelse med Fasit-kontrakten. Ti dage senere, den 10. juni 2022, deltog han i et møde med Intern Revision, og den 20. juni 2022 blev han frataget systemejerskabet for Fasit.

Rettens vurdering af bevisbyrden: Retten fandt det uomtvistet, at medarbejderen havde foretaget en indberetning, og at fratagelsen af systemejerskabet – et meget væsentligt arbejdsområde – udgjorde en "ulempe" i lovens forstand. Herefter påhvilede det kommunen at bevise, at fratagelsen ikke skyldtes indberetningen.

Retten fandt, at kommunen **ikke** havde løftet denne bevisbyrde:

Efter en samlet vurdering af de foreliggende oplysninger finder retten, at kommunen ikke har løftet bevisbyrden for, at flytningen af systemejerskabet for Fasit ikke udgjorde repressalier som følge af [medarbejderens] indberetning.

Retten lagde navnlig vægt på:

-

Den **tætte tidsmæssige sammenhæng** mellem indberetningens håndtering og beslutningen om opgaveoverførsel

- Det **indholdsmæssige sammenfald** mellem medarbejderens forudgående bekymringer og Intern Revisions spørgsmål
- At ledelsen **måtte indse**, at indberetningen kom fra medarbejderen, givet hans unikke viden
- **Manglende skriftlig dokumentation** for konkrete revitaliseringsplaner netop på dette tidspunkt

Afskedigelse ikke en repressalie: Retten fandt derimod ikke tilstrækkeligt grundlag for, at den efterfølgende sygemelding og afskedigelse (begrundet i 147 dages sygefravær) i sig selv var en følge af repressalierne. Der forelå ingen egentlig lægelig vurdering af årsagssammenhængen.

Godtgørelse: 100.000 kr. – fastsat efter principperne i ligebehandlingsloven. Retten lagde vægt på, at der var tale om fratagelse af et væsentligt arbejdsområde, men at medarbejderen ikke blev degraderet og fortsat var systemejer for andre systemer.

Element	Udfald
Fratagelse af systemejerskab	Repressalie – godtgørelse 100.000 kr.
Sygemelding og afskedigelse	Ikke tilstrækkelig årsagssammenhæng
Sagsomkostninger	40.750 kr. til sagsøger

LOV

[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 28](#)
[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 29](#)

PRAKSIS **Byretten** · Medarbejder tilkendt godtgørelse for repressalier efter whistleblower-indberetning

02.10.2024

§ 7 Fortrolighed, aktindsigt og partshøring i whistleblowersager

Whistleblowerlovens kapitel 5 (§§ 22-27) indfører særlige regler om fortrolighed, der supplerer – og i visse tilfælde fraviger – forvaltningslovens almindelige regler om partshøring og aktindsigt.

Personer tilknyttet whistleblowerenheden har en **særlig tavshedspligt** om oplysninger, der kan identificere whistlebloweren. Videregivelse kan kun ske til relevante myndigheder (fx politiet) eller med whistleblowerens samtykke, og forsætlig eller groft uagtsom tilsidesættelse straffes med bøde, jf. [§ 30, stk. 1, nr. 1](#).

Folketingets Ombudsmand har i udtalelsen [FOB 2024-29](#) accepteret, at risikoen for repressalier kan begrunde undladelse af partshøring over en whistleblowers identitet. Sagen vedrørte en institution, der modtog en indberetning via sin whistleblowerordning, og som undlod at partshøre den berørte elev over identiteten på faren og sønnen, der havde indberettet. Ombudsmanden fandt, at forvaltningslovens § 15 b, nr. 5, kunne begrunde undtagelse, men understregede, at der kræves en **konkret vurdering** – ikke en generel henvisning til ordningens karakter.

I en tidligere udtalelse, [FOB 2020-44](#), kritiserede Ombudsmanden Forsvarsministeriets generelle afslag på aktindsigt i oplysninger fra ministeriets Medarbejderlinje (en forudgående whistleblowerordning). Ombudsmanden fastslog, at offentlighedslovens § 33, nr. 5, kun kan anvendes efter en **konkret vurdering** af de modstående hensyn:

Sådanne generelle betragtninger og hensyn [til ordningens karakter] er ikke i sig selv tilstrækkelige til at anvende offentlighedslovens § 33, nr. 5, i en konkret aktindsigtssag.

Tilsvarende fandt Erhvervsankenævnet i sag [20/10464](#), at Finanstilsynets generelle afvisning af aktindsigt i whistleblower-henvendelser var en væsentlig retlig mangel, og ophævede afgørelsen med hjemvisning til fornyet, konkret behandling. I en anden sag fra Erhvervsankenævnet ([18/04342](#)) blev Finanstilsynets afslag derimod stadfæstet, fordi den specifikke whistleblower-henvendelse var korrekt undtaget med hjemmel i lov om finansiel virksomhed § 354 g, stk. 1, der pålægger en absolut tavshedspligt.

Mønstret fra praksis er klart: **Whistleblower-identiteter kan beskyttes fra aktindsigt og partshøring, men kun efter en konkret, dokumenteret vurdering – generelle henvisninger til ordningens følsomhed er utilstrækkelige.**

LOV

[Forvaltningsloven § 19](#)
[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 22](#)
[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 30, stk. 1](#)
[Offentlighedsloven § 33](#)

PRAKSIS

Erhvervsankenævnet · Ophævelse af Finanstilsynets generelle afslag på aktindsigt i whistleblower-henvendelser

17.11.2020

Erhvervsankenævnet · Afslag på fuld aktindsigt i sag om ulovlig værdipapirhandel stadfæstet

02.04.2019

§ 8 Datatilsynets praksis – fortrolighed, dataansvar og behandlingssikkerhed

Datatilsynet spiller en dobbeltrolle på whistleblowerområdet: dels som ekstern indberetningskanal (jf. lovens § 17), dels som generel tilsynsmyndighed for behandling af personoplysninger i whistleblowerordninger.

Alvorlig kritik for eksponering af whistleblower-identiteter: I sag [2020-442-8099](#) udtalte Datatilsynet alvorlig kritik af Finanstilsynet, der i forbindelse med en aktindsigtsanmodning havde udleveret PDF-dokumenter fra whistleblower-postkassen, hvori de sort-overstregede whistleblower-identiteter stadig kunne fremfindes ved at holde musemarkøren over teksten. Datatilsynet fastslog, at den valgte anonymiseringsmetode ikke opfyldte kravene til behandlingssikkerhed i [GDPR art. 32, stk. 1](#):

Kravet i artikel 32 om passende sikkerhed indebærer, at den dataansvarlige myndighed eller virksomhed skal etablere passende foranstaltninger, der sikrer, at materiale, der videregives, ikke indeholder personoplysninger, som skulle have været anonymiseret. Det er i den relation væsentligt, at den ekstraheringsmetode, der vælges, ikke let kan omgås.

Datatilsynet tillagde det **skærpende betydning**, at oplysningerne stammede fra en whistleblowerordning, hvor risikoen for de registreredes rettigheder er særlig høj.

Dataansvar ved outsourcing af whistleblowerordning: I den vejledende udtalelse [2021-211-6947](#) afklarede Datatilsynet rollefordelingen mellem arbejdsgiver og ekstern administrator i tre scenarier:

Scenarie	Rollefordeling
Ekstern administrator håndterer indberetninger via e-mail/telefon og vurderer selv sager	Selvstændige dataansvarlige (begge parter)
Administrator + IT-plattform kombineret	Afhænger af graden af instruks – kan være blandet
Ren IT-plattform (hosting) uden sagshåndtering	Databehandlerkonstruktion – kræver databehandleraftale jf. GDPR art. 28

Datatilsynet understregede, at det afgørende er, om den eksterne leverandør har **skønsmæssige beføjelser** til selvstændigt at vurdere, sortere og håndtere indberetninger. Er det tilfældet, er leverandøren selvstændig dataansvarlig.

Advokatundersøgelser og whistleblower-lignende ordninger: I sag [2021-31-4751](#) udtalte Datatilsynet alvorlig kritik af TV 2 og Norrbom Vinding for behandling af personoplysninger i en advokatundersøgelse af mulig krænkende adfærd. Sagen illustrerer de databeskyttelsesretlige faldgruber, der også gælder for interne undersøgelser foranlediget af whistleblower-indberetninger – herunder kravene til behandlingsgrundlag for følsomme oplysninger og oplysningspligten over for den berørte person.

For en bredere gennemgang af Datatilsynets praksis se [praksisoversigten om Datatilsynets afgørelser](#).

LOV	Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 28	Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 32, stk. 1
	Lov om beskyttelse af whistleblowere § 11, stk. 2	
PRAKSIS	Datatilsynet · Alvorlig kritik af Finanstilsynet for eksponering af fortrolige oplysninger på OAM-portalen	21.04.2022
	Datatilsynet · Alvorlig kritik af TV 2 og Norrbom Vinding for behandling af personoplysninger i advokatundersøgelse	03.02.2022
	Datatilsynet · Hvem er dataansvarlig ved outsourcing af en intern whistleblowerordning?	13.10.2021

§ 9 Whistleblowerordninger i sektorspecifik regulering

Ud over whistleblowerloven stiller en række sektorspecifikke love og bekendtgørelser selvstændige krav om indberetningsordninger. De vigtigste er:

Hvidvaskloven (§ 35, stk. 1): Virksomheder omfattet af hvidvaskloven skal have interne whistleblowerordninger, uanset antal ansatte. Erhvervsankenævnet har i sag [23/08990](#) stadfæstet Erhvervsstyrelsens påbud om etablering af en korrekt whistleblowerordning over for en revisionsvirksomhed, der alene havde en fysisk postkasse – dette blev ikke anset for en tilstrækkelig uafhængig og anonym kanal.

Lov om finansiell virksomhed (§ 354 g): Finanstilsynet administrerer en særlig ekstern whistleblowerordning for den finansielle sektor med absolut tavshedspligt om indberetterens identitet. Denne bestemmelse var afgørende i Erhvervsankenævnets sag [18/04342](#), hvor aktindsigt i en whistleblower-henvendelse blev afslået.

Bekendtgørelse om forebyggelse og bekæmpelse af aftalt spil (§ 15): Tilladelsesindehavere med mere end fem ansatte skal have en selvstændig whistleblowerordning for indberetning af aftalt spil. Ordningen skal muliggøre anonyme indberetninger. Bekendtgørelsen indfører desuden et selvstændigt forbud mod repressalier (§ 16) med godtgørelse efter ligebehandlingslovens principper.

Disses sektorspecifikke krav fungerer som supplement til – ikke erstatning for – whistleblowerlovens generelle regler, og virksomheder der er omfattet af begge regelsæt, skal sikre, at deres ordninger opfylder kravene i samtlige relevante retsgrundlag.

LOV	Hvidvaskloven § 35, stk. 1	Lov om finansiel virksomhed § 354g	
PRAKSIS	Erhvervsankenævnet · Stadfæstelse af påbud og påtaler til revisionsvirksomhed for omfattende overtrædelser af hvidvaskloven		06.12.2023
	Erhvervsankenævnet · Afslag på fuld aktindsigt i sag om ulovlig værdipapirhandel stadfæstet		02.04.2019

§ 10 EU-Domstolens håndhævelse – traktatbrudssager for manglende gennemførelse

EU-Domstolen har den 6. marts 2025 afsagt fire traktatbrudssanktionsdomme mod medlemsstater, der ikke rettidigt gennemførte whistleblowerdirektivet (gennemførelsesfristen udløb 17. december 2021):

Sag	Medlemsstat	Sanktion
C-149/23	Tyskland	34 mio. EUR engangsbod
C-152/23	Tjekkiet	2,3 mio. EUR engangsbod
C-154/23	Estland	500.000 EUR + tvangsbøde 1.500 EUR/dag
C-155/23	Ungarn	1,75 mio. EUR engangsbod

Dommene er afsagt efter [TEUF artikel 260, stk. 3](#), der giver Domstolen mulighed for at pålægge engangsbøder og tvangsbøder allerede i forbindelse med den første dom om manglende gennemførelse af et direktiv. Den tyske bøde på 34 mio. EUR er den højeste, der nogensinde er pålagt en medlemsstat for forsinket direktivgennemførelse, og afspejler Tysklands økonomiske kapacitet og forsinkelsens længde.

Dommene understreger whistleblowerbeskyttelsens betydning i EU-retten: Kommissionen prioriterede håndhævelsen højt, og Domstolen accepterede Kommissionens argumentation om, at effektiv whistleblowerbeskyttelse er afgørende for håndhævelsen af EU-retten som helhed.

Danmark gennemførte direktivet rettidigt den 17. december 2021 for de fleste arbejdsgivere.

PRAKSIS	EU-Domstolen · Tyskland tilpligtet at betale 34 mio. EUR for forsinket gennemførelse af Whistleblowerdirektivet	06.03.2025
	EU-Domstolen · Tjekkiets manglende gennemførelse af Whistleblowerdirektivet: Traktatbrud og økonomiske sanktioner under artikel 260, stk. 3, TEUF	06.03.2025
	EU-Domstolen · Estland pålagt økonomiske sanktioner for manglende gennemførelse af whistleblowerdirektivet (Direktiv 2019/1937)	06.03.2025
	EU-Domstolen · Traktatbrud og økonomiske sanktioner mod Ungarn for manglende gennemførelse af whistleblowerdirektivet	06.03.2025

§ 11 Sammenfatning og centrale mønstre i den spirende praksis

Whistleblowerloven har nu været i kraft i mere end fire år, og den samlede praksis – domspraksis, nævnsafgørelser og ombudsmandsudtalelser – tegner følgende billede:

Repressalier og bevisbyrde:

- Den delte bevisbyrde i § 29 er et stærkt værn for whistleblowere. Byretten har i BS-33549/2023-KBH vist, at allerede tidsmæssig sammenhæng mellem indberetning og ugunstig beslutning skaber en stærk formodning, som arbejdsgiveren aktivt skal tilbagevise med skriftlig dokumentation.
- Godtgørelsesniveauet på 100.000 kr. for fratagelse af et væsentligt arbejdsområde (uden egentlig degradering) antyder et udgangspunkt, der kan sammenlignes med ligebehandlingslovens praksis. Grovere repressalier som afskedigelse eller bortvisning må forventes at udløse højere godtgørelser.

Betingelserne for offentliggørelse:

- Arbejdsrettens voldgiftssag fra 2026 bekræfter, at betingelserne i § 5, stk. 2, fortolkes strengt. Whistleblowere, der ønsker at gå til medierne, bør som udgangspunkt først have udnyttet interne og eksterne kanaler.

Tavshedspligt og nødvendighed:

- Højesterets dom U.2022.364H sætter en klar grænse: Videregivelse af personoplysninger ud over det nødvendige er fortsat strafbar, også for whistleblowere.

Fortrolighed og aktindsigt:

- Datatilsynets alvorlige kritik af Finanstilsynets PDF-anonymisering understreger, at teknisk fortrolighed er et selvstændigt krav. Ombudsmandens og Erhvervsankenævnets praksis bekræfter, at aktindsigtsundtagelser kræver konkret vurdering.

Databeskyttelse:

- Outsourcing af whistleblowerordninger rejser dataansvarsretlige spørgsmål, der skal løses ud fra den konkrete grad af leverandørens skønsmæssige frihed.

Afgrænsning til andre praksisoversigter:

- Offentligt ansattes ytringsfrihed og loyalitetspligt: [offentligt-ansattes-ytringsfrihed-loyalitetspligt](#)
- Bortvisning: [bortvisning](#)
- EMRK artikel 10: [emrk-artikel-10-ytringsfrihed](#)
- GDPR-erstatning: [gdpr-erstatning-artikel-82](#)

LOV

[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 5, stk. 2](#)
[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 7](#)
[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 29](#)

PRAKSIS	Højesteret · Højesterets stadfæstelse af dom for videregivelse af 89 borgeres personfølsomme oplysninger til journalist	13.01.2022
	Arbejdsretten · Buschauffør opsagt efter TV2-optræden om svigt i overfaldsalarmer – whistleblowerloven fandt ikke anvendelse	07.05.2026
	Byretten · Medarbejder tilkendt godtgørelse for repressalier efter whistleblower-indberetning	02.10.2024
	Datatilsynet · Alvorlig kritik af Finanstilsynet for eksponering af fortrolige oplysninger på OAM-portalen	21.04.2022

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Lov om beskyttelse af whistleblowerere § 1	Lov om beskyttelse af whistleblowerere § 5
Lov om beskyttelse af whistleblowerere § 7	Lov om beskyttelse af whistleblowerere § 9
Lov om beskyttelse af whistleblowerere § 28	Lov om beskyttelse af whistleblowerere § 29

MATERIALE Citerede afgørelser

15 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS		2
13.01.2022	Højesterets stadfæstelse af dom for videregivelse af 89 borgeres personfølsomme oplysninger til journalist	1874-2233
13.01.2022	Højesterets dom om tavshedspligt og whistleblowerbeskyttelse ved læk af 89 borgersager	U.2022.364H
EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL		4
06.03.2025	Tyskland tilpligtet at betale 34 mio. EUR for forsinket gennemførelse af Whistleblowerdirektivet	C-149/23
06.03.2025	Tjekkiets manglende gennemførelse af Whistleblowerdirektivet: Traktatbrud og økonomiske sanktioner under artikel 260, stk. 3, TEUF	C-152/23
06.03.2025	Estland pålagt økonomiske sanktioner for manglende gennemførelse af whistleblowerdirektivet (Direktiv 2019/1937)	C-154/23
06.03.2025	Traktatbrud og økonomiske sanktioner mod Ungarn for manglende gennemførelse af whistleblowerdirektivet	C-155/23
ARBEJDSRETEN · SPECIALRET		1
07.05.2026	Buschauffør opsagt efter TV2-optræden om svigt i overfaldsalarmer – whistleblowerloven fandt ikke anvendelse	253174
BYRETEN · FØRSTE INSTANS		1
02.10.2024	Medarbejder tilkendt godtgørelse for repressalier efter whistleblower-indberetning	10098-11839
DATATILSYNET · NÆVN / KLAGEINSTANS		3
21.04.2022	Alvorlig kritik af Finanstilsynet for eksponering af fortrolige oplysninger på OAM-portalen	2020-442-8099
03.02.2022	Alvorlig kritik af TV 2 og Norrbom Vinding for behandling af personoplysninger i advokatundersøgelse	2021-31-4751

13.10.2021 Hvem er dataansvarlig ved outsourcing af en intern whistleblowerordning? 2021-211-6947

ERHVERVSANKENÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 3

06.12.2023 Stadfæstelse af påbud og påtaler til revisionsvirksomhed for omfattende overtrædelser af hvidvaskloven 23/08990

17.11.2020 Ophævelse af Finanstilsynets generelle afslag på aktindsigt i whistleblower-henvendelser 20/10464

02.04.2019 Afslag på fuld aktindsigt i sag om ulovlig værdipapirhandel stadfæstet 18/04342

PARKERINGSKLAGENÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 1

28.06.2023 Tvist om synlighed af parkeringstilladelse placeret i instrumentpanelets bakke park-2233

FORARBEJDE **Betænkninger** 3 referencer

Ytringsfrihed og meddeleret for offentligt ansatte

nr. 1472 · 2006 · Justitsministeriet

Betænkning om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger

nr. 1553 · 2015 · Justitsministeriet

Ytringsfrihedens rammer og vilkår i Danmark – Betænkning nr. 1573, Del 2, afgivet af Ytringsfrihedskommissionen

nr. 1573 · 2020 · Justitsministeriet