

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over etablering og drift af whistleblowerordninger (anvendelsesområde, whistleblowerenhed og fortrolighed)

Anvendelsesområde, whistleblowerenhed og § 26-fortrolighed efter whistleblowerloven

Version 1 · Opdateret 17. maj 2026 · 8 afgørelser · 2021-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Praksisoversigten behandler den organisatoriske og compliance-mæssige side af whistleblowerordninger efter [lov om beskyttelse af whistleblowere](#) (lov nr. 1436 af 29. juni 2021), der gennemfører EU's whistleblowerdirektiv (direktiv (EU) 2019/1937). Fokus er ordningens arkitektur – anvendelsesområdet i [§ 1](#), etableringspligten i [§ 9](#), whistleblowerenheden i [§ 11](#), design- og driftskravene i [§ 12](#) samt den særlige tavshedspligt og identitetsfortrolighed i [§§ 25-26](#), herunder fravigelsen af [forvaltningslovens kapitel 4-6](#). Den ansættelsesretlige repressaliebeskyttelse og godtgørelse efter [§§ 8, 28 og 29](#) behandles særskilt i [whistleblower-beskyttelse](#). Praksis er endnu sparsom, men forarbejderne, Justitsministeriets vejledninger, Datatilsynets afgørelser og Folketingets Ombudsmand tegner allerede klare linjer.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Indberetninger om overtrædelser af de EU-retsakter, der er nævnt i direktivets bilag, er omfattet uden krav om alvorlighed, mens indberetninger efter [§ 1, stk. 1, nr. 2](#), kun er omfattet, hvis der er tale om alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold, hvis afdækning er i offentlighedens interesse.
- 02** Bagatelagtige forhold, accessoriske dokumentations- og underretningspligter samt almindelige HR- og samarbejdskonflikter falder uden for anvendelsesområdet – men seksuel chikane og grov chikane er altid omfattet.
- 03** Etableringspligten i [§ 9](#) påhviler enhver juridisk enhed med eget CVR-nr. og 50 eller flere ansatte, og alle kommuner er omfattet uanset størrelse; sektorspecifik lovgivning kan fastsætte lavere ansattegrænser.
- 04** Whistleblowerenheden skal være en upartisk person eller afdeling uden interessekonflikter; opgaverne kan outsources til en ekstern tredjepart, men aldrig til et koncernforbundet selskab, og arbejdsgiveren kan ikke fraskrive sig ansvaret ved outsourcing.
- 05** Ved outsourcing forbliver arbejdsgiveren dataansvarlig efter databeskyttelsesforordningen, og systemleverandøren er databehandler, hvilket kræver en databehandleraftale.

- 06** § 12 kræver fortrolighed om identiteten på whistlebloweren, den berørte person og tredjemand, bekræftelse inden 7 dage, omhyggelig opfølgning og feedback senest 3 måneder fra bekræftelsen; indberetninger uden for anvendelsesområdet kan afvises uden videresendelsespligt.
- 07** § 25 indfører en særlig tavshedspligt, der afskærer både aktindsigt efter offentlighedsloven og myndighedens adgang til at give meroffentlighed i oplysninger fra indberetningen.
- 08** § 26 beskytter whistleblowerens identitet næsten absolut og fraviger forvaltningslovens kapitel 4-6 om partsaktindsigt, partshøring og begrundelse for netop disse identitetsoplysninger.

Lovgrundlaget: whistleblowerloven som gennemførelse af direktiv 2019/1937

§ 1

Lov om beskyttelse af whistleblowere (lov nr. 1436 af 29. juni 2021) trådte i kraft 17. december 2021 og gennemfører EU's whistleblowerdirektiv, [direktiv \(EU\) 2019/1937](#). Af de almindelige bemærkninger til lovforslaget (L 213, 2020-21) fremgår, at loven indfører "en omfattende og sammenhængende ramme for beskyttelse af whistleblowere i dansk ret", og at beskyttelsen ikke kun omfatter overtrædelser af EU-retten, men også indberetninger, der "i øvrigt vedrører alvorlige lovovertrædelser af dansk ret og EU-retten samt øvrige alvorlige forhold".

Direktivet er et minimumsdirektiv og forpligter medlemsstaterne til at sikre, at alle juridiske enheder med 50 eller flere arbejdstagere etablerer whistleblowerordninger, samt at der etableres en eller flere eksterne ordninger. At gennemførelsespligten tages alvorligt på EU-niveau illustreres af [EU-Domstolen, sag C-155/23](#), hvor Ungarn blev dømt til at betale et fast beløb på 1.750.000 EUR for ikke rettidigt at have gennemført direktivet. Domstolen fremhævede, at beskyttelse af whistleblowere er afgørende for håndhævelsen af EU-retten på områder som offentlige udbud, miljøbeskyttelse og bekæmpelse af hvidvask, og at manglende beskyttelse afskrækker personer fra at indberette.

Forhistorien er belyst i to centrale betænkninger. [Betænkning nr. 1553/2015 om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger](#) anbefalede dengang ikke en generel lovregulering, men opstillede retningslinjer for administrativt etablerede ordninger – herunder at administrationen "så vidt muligt [bør] adskilles fra myndighedens øvrige funktioner" af hensyn til ordningens uafhængighed (s. 56). [Betænkning nr. 1573, del 2/2020 fra Ytringsfrihedskommissionen](#) understregede, at whistleblowing er en særlig anvendelse af ytringsfriheden, og at medarbejderens anonymitet skal opretholdes uanset om indberetningen sker internt eller eksternt (s. 133). Whistleblowerloven indskrænker ikke ansattes almindelige ytringsfrihed; ordningen er et supplement til den daglige kommunikation og til offentligt ansattes ytringsfrihed, der behandles i [offentligt-ansattes-ytringsfrihed-loyalitetspligt](#).

LOV

[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 1](#)

[Whistleblowerdirektivet \(EU\) 2019/1937 § 8](#)

PRAKSIS

EU-Domstolen · Traktatbrud og økonomiske sanktioner mod Ungarn for manglende gennemførelse af whistleblowerdirektivet 06.03.2025

§ 2 Anvendelsesområdet i § 1 – hvad kan og hvad kan ikke indberettes

Whistleblowerlovens § 1 afgrænser ordningens materielle anvendelsesområde i to spor. Efter § 1, stk. 1, nr. 1, er indberetninger om overtrædelser af de EU-retsakter, der er nævnt i direktivets bilag (offentligt udbud, finansielle tjenesteydelser, hvidvask, produktsikkerhed, transportsikkerhed, miljø, fødevarersikkerhed, folkesundhed, forbrugerbeskyttelse, databeskyttelse mv.), omfattet. Forarbejderne er her utvetydige:

For så vidt angår indberetninger om overtrædelser af de EU-retsakter, der er omfattet af direktivets anvendelsesområde ... bemærkes det, at der ikke gælder et krav om, at der er tale om en alvorlig overtrædelse. Enhver overtrædelse af sådanne retsakter vil derfor være omfattet af lovens anvendelsesområde.

Efter § 1, stk. 1, nr. 2, er indberetninger, der "i øvrigt vedrører alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold", omfattet. Forarbejderne fastslår, at kriteriet er objektivi, og at det "i sidste instans vil være op til domstolene at vurdere, om en indberetning falder inden for eller uden for lovens anvendelsesområde". Inden for området falder bl.a. strafbare forhold, brud på tavshedspligt, misbrug af økonomiske midler, bestikkelse, samt grove eller gentagne overtrædelser af lovgivning og forvaltningsretlige principper. Seksuel chikane (forstået som i ligebehandlingsloven) og grov chikane er altid omfattet.

Uden for anvendelsesområdet falder derimod:

- Bagatelagte overtrædelser og overtrædelser af accessoriske dokumentations- eller underretningspligter.
- Overtrædelser af interne retningslinjer af mindre alvorlig karakter (sygefravær, alkohol, påklædning, privat brug af kontorartikler).
- Almindelige personalerelaterede konflikter og tvister mellem medarbejdere, der håndteres i HR-systemet eller det fagretlige system – "jf. dog ... tilfælde af seksuel chikane og grov chikane".

Forarbejderne åbner dog for, at selv mindre samarbejdsvanskeligheder undtagelsesvis kan udgøre et alvorligt forhold, hvis kritiske funktioner i fx sundheds-, forsvars- eller transportsektoren stækkes, så der opstår en "forhøjet risiko for alvorlige skadevirkninger". § 1, stk. 3, undtager helt klassificerede og samtidig fortrolige oplysninger (sikkerhedscirkulæret, jf. straffelovens § 152, stk. 3), oplysninger omfattet af advokaters tavshedspligt (retsplejeloens § 129), sundhedspersoners tavshedspligt (sundhedsloens § 40), oplysninger om rettens rådslagning og afstemning samt sager inden for strafferetsplejen. Falder en indberetning uden for anvendelsesområdet, har whistleblowerenheden ikke pligt til at foretage sig yderligere, og afsenderen er ikke beskyttet af loven – men en offentlig whistleblowerenhed har fortsat vejledningspligt, mens en privat enhed blot kan vælge at vejlede.

At grænsedragningen har reel betydning viser Afskedigelsesnævnets kendelse af 7. maj 2026 (sag 253174). En buschauffør gik til TV 2 Kosmopol om svigtende overfaldsalarmer efter at have råbt op internt. Opmanden (højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen) tog ikke endeligt stilling til, om forholdet var et "alvorligt forhold" efter § 1, stk. 1, nr. 2, men frifandt fordi chaufføren hverken havde brugt arbejdspladsens interne ordning eller den eksterne ordning, og fordi offentliggørelsen ikke opfyldte betingelserne i § 5, stk. 2:

På den baggrund finder jeg, at A's offentliggørelse af oplysninger til TV 2 Kosmopol ikke er omfattet af whistleblowerlovens § 5, stk. 2, nr. 2 eller 3. Det er herefter ikke nødvendigt at tage stilling til, om hans offentliggørelse angik lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold som nævnt i lovens § 1, stk. 1, nr. 2.

Kendelsen illustrerer, at lovens beskyttelse forudsætter, at indberetningen sker gennem ordningens kanaler (intern eller ekstern indberetning efter § 5, stk. 1), og at direkte offentliggørelse kun er beskyttet i de snævre tilfælde i § 5, stk. 2. Omvendt viser Københavns Byrets dom af 2. oktober 2024, at en indberetning

til en kommunal whistleblowerordning om mulige overtrædelser af udbudsreglerne klart ligger inden for anvendelsesområdet (udbud er et af de EU-retsakter omfattede områder efter [§ 1, stk. 1, nr. 1](#)).

LOV

[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 1, stk. 1, 3](#)[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 5, stk. 2](#)[Retsplejeloven § 129](#)[Straffeloven § 152, stk. 3](#)[Sundhedsloven § 40](#)

PRAKSIS

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

§ 3 Etableringspligten i § 9 og whistleblowerenheden i § 11

[§ 9](#) pålægger arbejdsgivere med 50 eller flere ansatte at etablere en intern whistleblowerordning. Forarbejderne knytter "arbejdsgiver"-begrebet til CVR-lovens definition af en "juridisk enhed":

Den foreslåede parallelitet medfører således, at enhver arbejdsgiver med eget CVR-nr. med 50 eller flere ansatte vil være omfattet af kravet om at oprette en intern whistleblowerordning.

Ved opgørelsen medregnes "alle ansatte uanset beskæftigelsesgraden, som modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold". Den offentlige sektor omfatter alle juridiske enheder under [forvaltningslovens § 1](#), domstolene og Folketinget, og da en kommune er en selvstændig juridisk enhed efter CVR-loven, er alle kommuner omfattet. Justitsministeren kan efter [§ 9, stk. 2](#), efter en konkret risikovurdering omfatte arbejdsgivere med under 50 ansatte – men bemyndigelsen "forudsættes alene udnyttet i særlige tilfælde", hvor der foreligger "et aktuelt og tungtvejende behov", fx af hensyn til folkesundhed, miljø eller datasikkerhed. For private virksomheder med 50-249 ansatte indtrådte pligten først 17. december 2023 ([§ 31, stk. 2-](#)). Grænsen på 50 fraviges af sektorspecifik regulering efter [§ 2](#): finansielle virksomheder, hvidvaskpligtige, revisionsvirksomheder mv. har efter de bagvedliggende EU-retsakter pligt i videre omfang. Et eksempel på en sektorordning med lav tærskel er [bekendtgørelse om forebyggelse og bekæmpelse af aftalt spil](#), hvor tilladelsesindehavere med mere end fem ansatte skal have en uafhængig indberetningskanal.

Efter [§ 11](#) skal arbejdsgiveren udpege "en upartisk person eller afdeling" – whistleblowerenheden. Forarbejderne fremhæver, at funktionen kan placeres hos "en eller flere compliance- eller HR-medarbejdere, juridiske medarbejdere eller en ledende revisor eller et medlem af bestyrelsen", og at uafhængighed og fravær af interessekonflikter skal sikres, men at der ikke er "krav om, at der er sikret organisatorisk eller økonomisk uafhængighed fra arbejdspladsens ledelse". Ledelsen må ikke instruere enheden om håndteringen af konkrete indberetninger, men kan fastsætte generelle retningslinjer. Justitsministeriets [vejledning for whistleblowerordninger på private arbejdspladser](#) udbygger dette med, at mindre arbejdspladser kan nøjes med én person, mens større kan have et team i den juridiske afdeling eller HR.

[§ 11, stk. 2](#), tillader, at opgaverne varetages af en ekstern tredjepart (indberetningsplatformsudbydere, advokater, revisorer). Forarbejderne sætter to klare grænser:

Et koncernforbundet selskab kan ikke udgøre en sådan ekstern tredjepart i direktivets forstand. Det betyder eksempelvis, at et moderselskab ikke kan fungere som ekstern tredjepart for koncernens øvrige selskaber.

og at "[a]rbejdsgiveren ... ved en sådan outsourcing ikke [kan] fraskrive sig sine forpligtelser efter denne lov", hvorfor det forudsættes, at den eksterne tredjepart afgiver en skriftlig garanti for at leve op til lovens krav om uafhængighed, fortrolighed, databehandling og tavshedspligt. Den databeskyttelsesretlige konsekvens af outsourcing er afklaret i [Datatilsynet, j.nr. 2021-211-6947](#): den organisation, der etablerer ordningen, er dataansvarlig, fordi den bestemmer formålet og de væsentligste midler, mens systemleverandøren er databehandler efter [databeskyttelsesforordningens artikel 28](#), hvilket kræver en skriftlig databehandleraftale. Får en ekstern rådgiver derimod til opgave selvstændigt at screene og vurdere indberetninger med vidtgående skønsmæssige beføjelser, kan rådgiveren have et selvstændigt dataansvar. Se nærmere [databeskyttelse-medarbejder](#) og [datatilsynet-afgoerelser](#).

De eksterne whistleblowerordninger efter §§ 17-21 omfatter den generelle ordning i Datatilsynet (whistleblower.dk) samt særordninger for PET (Justitsministeriet), FE (Forsvarsministeriet), Finanstilsynet, Erhvervsstyrelsen, Arbejdstilsynet og Miljøstyrelsen. [Bekendtgørelse om krav til eksterne whistleblowerordninger](#) pålægger disse myndigheder at offentliggøre kontaktoplysninger, anvendelsesområde, procedurer, frister og regler om tavshedspligt på deres hjemmeside.

LOV

[Databeskyttelsesforordningen § 28](#)[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 2](#)[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 9](#)[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 11](#)[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 17](#)PRAKSIS **Datatilsynet** · Hvem er dataansvarlig ved outsourcing af en intern whistleblowerordning?

13.10.2021

§ 4 Design- og driftskravene i § 12: fortrolighed, 7-dages bekræftelse, opfølgning og 3-måneders feedback

[§ 12, stk. 1](#), kræver, at ordningen "udformes, etableres og drives på en måde, der sikrer fortrolighed om identiteten på whistlebloweren, den berørte person og enhver tredjepart nævnt i indberetningen og forhindrer uautoriserede medarbejders adgang dertil". Forarbejderne kræver "en selvstændig funktion, der er uafhængig af den daglige ledelse". Der stilles ikke krav om en teknisk løsning, men indberetninger "kan ikke opbevares på et drev eller i et arkiv, som er almindeligt tilgængeligt for arbejdspladsens øvrige ansatte" – adgang kan i stedet begrænses ved indblikskoder eller særskilt journalisering.

[§ 12, stk. 2](#), fastsætter tre processuelle minimumskrav:

Krav	Frist/indhold	Bemærkninger fra forarbejderne
Bekræftelse (nr. 1)	Senest 7 dage efter modtagelsen	Ingen formkrav; kan være automatisk kvitteringsmail. Gælder ikke ved anonyme indberetninger, hvor bekræftelse ikke er mulig – og der er ikke pligt til at behandle anonyme indberetninger i interne ordninger
Omhyggelig opfølgning (nr. 2)	Konkret vurdering af indberetningens indhold	Kan være henvisning til andre kanaler, sagsafslutning ved utilstrækkeligt bevis, intern undersøgelse, politianmeldelse eller anmeldelse til tilsynsmyndighed

Feedback (nr. 3)	Hurtigst muligt og senest 3 måneder fra bekræftelsen	Hvis opfølgning ikke er fastlagt inden 3 måneder, skal whistlebloweren underrettes om dette og om forventet yderligere feedback
------------------	--	---

Feedback skal gives "under iagttagelse af gældende ret", herunder forvaltningslovens tavshedspligt – forpligtelsen kan efter omstændighederne opfyldes ved at oplyse, hvilken form for opfølgning der er foretaget (politianmeldelse, intern undersøgelse mv.). [§ 12, stk. 3](#), giver interne ordninger adgang til at afvise indberetninger uden for anvendelsesområdet, og fraviger udtrykkeligt [forvaltningslovens § 7, stk. 2](#), om videresendelse:

En videresendelse af indberetninger, som falder uden for lovens anvendelsesområde, vil ... indebære, at den pågældende med sin indberetning har en væsentligt anden retsstilling end forudsat ved afgivelse af indberetningen.

Fravigelsen ændrer ikke ved den almindelige vejledningspligt efter [forvaltningslovens § 7, stk. 1](#), og indberetninger, der ved en fejl sendes til myndighedens hovedpostkasse i stedet for whistleblowerordningen, skal fortsat videresendes til ordningen. [§ 13](#) pålægger arbejdsgiveren at stille information om procedurerne – herunder hvilke overtrædelser der kan indberettes, hvem der kan indberette, og adgangen til anonym og ekstern indberetning – til rådighed på et synligt sted, fx hjemmesiden eller intranettet. Justitsministeriets [vejledning for whistleblowerordninger på offentlige arbejdspladser](#) udbygger desuden offentlighedsordningen, hvorefter myndigheder mindst én gang årligt skal offentliggøre antal indberetninger, status for opfølgning og overordnede temaer – uden at tavshedspligten brydes.

At kanalvalget har betydning fremgår indirekte af [Afskedigelsesnævnets kendelse af 7. maj 2026 \(sag 253174\)](#), hvor virksomheden siden 2023 havde haft en whistleblowerordning, "hvor efterforskning foregår i fortrolighed under ledelse af virksomhed 1's HR-direktør" – men hvor medarbejderen ikke havde overvejet at bruge den interne ordning, hvilket var medvirkende til, at lovens beskyttelse ikke kunne påberåbes.

LOV

[Forvaltningsloven § 7, stk. 2](#)
[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 12](#)
[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 13](#)

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

07.05.2026

§§ 25-26: særlig tavshedspligt, identitetsfortrolighed og fravigelsen af forvaltningslovens kapitel 4-6

[§ 25](#) indfører en særlig tavshedspligt for de personer, der er udpeget til at modtage og behandle indberetninger. Forarbejderne fremhæver to vidtrækkende konsekvenser: de omfattede oplysninger er "ikke ... undergivet aktindsigt efter [lov om offentlighed i forvaltningen](#) eller lov om aktindsigt i miljøoplysninger", og myndigheden er "afskåret fra efter eget skøn at give meroffentlighed". Tavshedspligten gælder også personer, der ved lovlig videregivelse efter [§ 26](#) får kendskab til identitetsoplysninger, og uautoriserede medarbejdere ved eksterne ordninger. Beskyttelsen bortfalder dog, hvis whistlebloweren "forsætligt har afsløret sin identitet i forbindelse med en offentliggørelse".

[§ 26](#) er praksisoversigtens kernebestemmelse. [Stk. 1](#) forbyder videregivelse af oplysninger om whistleblowerens identitet – og oplysninger, hvorfra identiteten direkte eller indirekte kan udledes – til andre end autoriserede medarbejdere uden whistleblowerens udtrykkelige samtykke. [Stk. 2](#) tillader kun videregivelse til anden offentlig

myndighed (politi, Finanstilsynet, Datatilsynet, skattemyndigheder) for at imødegå indberettede overtrædelser eller for at sikre berørte personers ret til et forsvar; videregivelse til whistleblowerens egen arbejdsplads uden samtykke er ikke mulig. [Stk. 4](#) kræver forudgående underretning af whistlebloweren, medmindre det vil bringe efterforskning eller retssag i fare. [Stk. 5](#) fraviger forvaltningslovens regler:

Bestemmelsen ... indebærer, at [forvaltningslovens kapitel 4 om partsaktindsigt](#), [kapitel 5 om partshøring](#) og [kapitel 6 om begrundelse](#) ikke finder anvendelse på oplysninger om whistleblowerens identitet og andre oplysninger, ud fra hvilke whistleblowerens identitet direkte eller indirekte kan udledes.

Forarbejderne præciserer den vigtige konsekvens, at en anonym indberetning "efter omstændighederne [kan] danne grundlag for, at en sag indledes", men "som hovedregel ikke [kan] indgå som en del af det bevismæssige grundlag for en indgribende afgørelse" – myndigheden må da indhente yderligere oplysninger, som fortsat er omfattet af den berørte persons partsrettigheder og officialmaksimen. Den berørte part partshøres og får aktindsigt i alle øvrige oplysninger; det er kun identitetsoplysningerne, der afskæres. Den særlige fortrolighed er en markant ændring af den hidtidige forvaltningsretlige tilstand, hvor spørgsmålet om beskyttelse af en anmelders identitet beroede på en konkret afvejning efter [forvaltningslovens § 15 b](#).

Forvaltningsretligt understøttes whistleblowerlovens beskyttelse af [FOB 2024-29](#). En får indberettede anonymt til en uddannelsesinstitutions whistleblowerordning belastende oplysninger om en elev, der efterfølgende blev bortvist. Folketingets Ombudsmand fandt ikke grundlag for at kritisere, at styrelsen efter [forvaltningslovens § 19, stk. 2, nr. 4](#), jf. [§ 15 b, nr. 5](#), undlod at partshøre den bortviste elev over de oplysninger, der kunne afsløre indberetterens identitet:

Jeg [har] samlet set ikke grundlag for at tilsidesætte resultatet af styrelsens vurdering, hvorefter den i medfør af [forvaltningslovens § 19, stk. 2, nr. 4](#), jf. [§ 15 b, nr. 5](#), kunne undlade at partshøre din klient over de oplysninger, der ville kunne have gjort ham bekendt med identiteten på den elev, hvis far havde indberettet belastende oplysninger om din klient til institutionen.

Ombudsmanden tillagde det afgørende vægt, at der forelå en konkret risiko for repressalier. Udtalelsen viser, at repressalierisikoen kan udgøre et "afgørende hensyn" efter forvaltningslovens almindelige undtagelser, selv hvor [whistleblowerlovens § 26](#) ikke (eller ikke alene) anvendes – fortrolighed om indberetterens identitet og partens kontradiktion afvejes konkret. Modsat illustrerer [FOB 2020-44](#) (om Forsvarsministeriets administrativt etablerede Medarbejderlinje) grænsen: ombudsmanden kritiserede, at afslag på aktindsigt i identiteten på de personer, henvendelserne angik, byggede på "mere overordnede betragtninger" og "forskellige abstrakte scenarier" frem for et konkret skøn efter offentlighedslovens § 33, nr. 5. Endelig viser [Miljø- og Fødevarerklagenævnet, sag 23-08937](#), at dokumenter, der opstår som led i opfølgningen (her en advokatrapport om whistleblowerindberetninger i et forsyningsselskab), bedømmes efter de almindelige aktindsigtsregler, herunder undtagelsen for personalesager – den særlige tavshedspligt omfatter ikke nødvendigvis alt afledt undersøgelsesmateriale. Se også [tavshedspligt](#), [partshøring](#) og [aktindsigt](#).

LOV

[Forvaltningsloven § 15b](#)[Forvaltningsloven § 19, stk. 2](#)[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 25](#)[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 26](#)

PRAKSIS

Byretten · Medarbejder tilkendt godtgørelse for repressalier efter whistleblower-indberetning

02.10.2024

Miljø- og Fødevarerklagenævnet · Delvist afslag på aktindsigt i advokatrapport om whistleblower-sag i forsyningsselskab

13.12.2023

§ 7-ansvarsfriheden, persondatabehandlingen og tværgående mønstre

§ 7 fritager whistlebloweren for ansvar for at have skaffet sig adgang til eller videregivet oplysninger som led i en indberetning eller offentliggørelse, der er foretaget i overensstemmelse med loven. Bestemmelsens rækkevidde blev afklaret i [U.2022.364H](#) (jf. tillige [Højesterets dom af 13. januar 2022, sag 94/2021](#)). En kommunal medarbejder havde videregivet personhenførbare oplysninger om 89 borgere til en journalist. Højesteret fandt, at den dagældende [whistleblowerlovs § 7, stk. 1](#), ikke kunne føre til straffrihed, fordi videregivelsen ikke var "nødvendig":

Retten bemærkede, at vurderingen af, om en videregivelse er "nødvendig" efter whistleblowerloven, svarer til den vurdering, der foretages efter [straffelovens § 152 e, nr. 2](#).

Dommen viser, at § 7 ikke legitimerer enhver videregivelse: kritikken kunne være fremført anonymiseret eller i generelle vendinger, og hensynet til borgernes privatliv vejede tungere ([straffelovens § 152 e, nr. 2](#)). § 7 supplerer dermed – men erstatter ikke – den almindelige afvejning efter strafferettens regler om berettiget varetagelse af almeninteresse; samspillet med forretningshemmeligheder er behandlet i [forretningshemmeligheder](#).

Persondatabehandlingen i ordningen reguleres af §§ 22-23. Justitsministeriets [vejledning for whistleblowere](#) og vejledningerne for arbejdspladser fremhæver, at [§ 22](#) er et selvstændigt behandlingsgrundlag, der går forud for databeskyttelseslovgivningen, men at de grundlæggende principper, registreredes rettigheder og krav til behandlingssikkerhed fortsat gælder. Den særlige tavshedspligt i § 25 indebærer, at oplysningspligten efter [databeskyttelsesforordningens artikel 14](#) over for den berørte person kan undlades (artikel 14, stk. 5, litra d), og at indsichtsretten kan begrænses. At undtagelserne fra oplysningspligten generelt fortolkes snævert uden for whistleblowerlovens særlige ramme, fremgår af [Datatilsynet, j.nr. 2021-31-4751](#), hvor der blev udtalt alvorlig kritik af manglende oplysningspligt i en advokatundersøgelse – en påmindelse om, at oplysninger, som whistleblowerenheden selv indsamler i opfølgningen, ikke automatisk er omfattet af den særlige tavshedspligt og kan udløse oplysningspligt og indsichtsret.

De tværgående mønstre i den foreliggende praksis og de centrale retskilder kan sammenfattes således:

- **Kanalvalg er afgørende.** Lovens beskyttelse og ordningens særlige fortrolighed forudsætter, at der indberettes gennem en intern eller ekstern whistleblowerordning; direkte offentliggørelse er kun beskyttet i [§ 5, stk. 2](#)'s snævre tilfælde ([sag 253174](#)).
- **Anvendelsesområdet er objektivt og snævert i bunden.** Bagatel- og HR-konflikter falder udenfor; alvorlige forhold, strafbare forhold og enhver overtrædelse af de omfattede EU-retsakter er omfattet.
- **Etablering og enhed.** Pligten følger CVR-enheden og 50-ansattegrænsen; alle kommuner er omfattet; outsourcing er tilladt, men ikke til koncernselskaber, og ansvaret (også dataansvaret) forbliver hos arbejdsgiveren ([j.nr. 2021-211-6947](#)).
- **Identitetsfortrolighed er næsten absolut.** §§ 25-26 afskærer aktindsigt, meroffentlighed og – for identitetsoplysninger – partsaktindsigt, partshøring og begrundelse, mens den berørte person bevarer sine rettigheder over alle øvrige oplysninger ([FOB 2024-29](#)).
- **Ansvarsfrihed har grænser.** § 7 forudsætter, at videregivelsen var nødvendig – samme målestok som [straffelovens § 152 e, nr. 2](#) ([U.2022.364H](#)).

Den ansættelsesretlige repressaliebeskyttelse, den omvendte bevisbyrde og godtgørelsesudmålingen efter §§ 8, 28 og 29 behandles i [whistleblower-beskyttelse](#).

LOV	Databeskyttelsesforordningen § 14, stk. 5	Lov om beskyttelse af whistleblowere § 7, stk. 1
	Lov om beskyttelse af whistleblowere § 22	Lov om beskyttelse af whistleblowere § 23
	Straffeloven § 152e	
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
	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
	Anklagemyndigheden · Højesterets dom om tavshedspligt og whistleblowerbeskyttelse ved læk af 89 borgersager	13.01.2022

REFERENCE Lovgrundlag 10 paragraffer

Forvaltningsloven § 19	stk. 2	Lov om beskyttelse af whistleblowere § 1	
Lov om beskyttelse af whistleblowere § 2		Lov om beskyttelse af whistleblowere § 7	stk. 1
Lov om beskyttelse af whistleblowere § 9		Lov om beskyttelse af whistleblowere § 11	
Lov om beskyttelse af whistleblowere § 12		Lov om beskyttelse af whistleblowere § 25	
Lov om beskyttelse af whistleblowere § 26		Whistleblowerdirektivet (EU) 2019/1937 § 8	

MATERIALE Citerede afgørelser 8 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS		1
13.01.2022	Højesterets stadfæstelse af dom for videregivelse af 89 borgeres personfølsomme oplysninger til journalist	1874-2233
EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL		1
06.03.2025	Traktatbrud og økonomiske sanktioner mod Ungarn for manglende gennemførelse af whistleblowerdirektivet	
ARBEJDSRETTEEN · SPECIALRET		1
07.05.2026	Buschauffør opsagt efter TV2-optræden om svigt i overfaldsalarmer – whistleblowerloven fandt ikke anvendelse	253174

BYRETTE · FØRSTE INSTANS		1
02.10.2024	Medarbejder tilkendt godtgørelse for repressalier efter whistleblower-indberetning	10098-11839
DATATILSYNET · NÆVN / KLAGEINSTANS		2
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
ANKLAGEMYNDIGHEDEN · NÆVN / KLAGEINSTANS		1
13.01.2022	Højesterets dom om tavshedspligt og whistleblowerbeskyttelse ved læk af 89 borgersager	U.2022.364H
MILJØ- OG FØDEVAREKLAGENÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS		1
13.12.2023	Delvist afslag på aktindsigt i advokatrapport om whistleblower-sag i forsyningsselskab	

FORARBEJDE Betænkninger

2 referencer

Betænkning om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger

2015 · Justitsministeriet

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

2020 · Justitsministeriet