

PRAKSISOVERSIGT · GDPR & COMPLIANCE-DOKUMENTER

Whistleblowerpolitik og -ordning

Den lovpligtige interne indberetningsordning for arbejdsgivere med 50+ ansatte – etablering, whistleblowerenhed, procedurer, frister og fortrolighed

Version 1 · Opdateret 21. jul. 2026 · 6 afgørelser · 2011-2024

[Læs online](#)

INTRODUKTION

En **whistleblowerpolitik** er det skriftlige styringsdokument, der beskriver arbejdspladsens interne whistleblowerordning: hvem der kan indberette, hvad der kan indberettes om, hvem der modtager og behandler indberetningen, hvilke frister der gælder, hvordan fortroligheden sikres, og hvilke rettigheder whistlebloweren og den berørte person har. Loven bruger ikke ordet "whistleblowerpolitik", men den kræver to ting, som i praksis kun kan opfyldes med ét sådant dokument: **skriftlig dokumentation** for ordningens etablering og procedurer efter § 16, og **information i klar og lettilgængelig form** til arbejdstagerne efter § 13. Justitsministeriets egne vejledninger fra 2022 anviser da også udtrykkeligt en whistleblowerpolitik som måden at opfylde dokumentationspligten på.

Parterne er fire: **arbejdsgiveren** (den juridiske enhed med eget CVR-nr., der har etableringspligten), **whistleblowerenheden** (den upartiske person eller afdeling – eventuelt en ekstern tredjepart – der modtager, følger op og giver feedback), **whistlebloweren** (som minimum arbejdstagerne, men arbejdsgiveren kan udvide kredsen til leverandører, praktikanter, tidligere ansatte m.fl.) og **den berørte person** samt enhver tredjemand nævnt i indberetningen, som har krav på præcis samme fortrolighed som whistlebloweren selv.

Oversigten er bygget op efter dokumentets naturlige rækkefølge: først hvornår pligten udløses, dernæst checklisten over hvad politikken skal indeholde med hjemmel for hvert punkt, så de typiske fejl med deres konsekvenser, og til sidst fire uddybende afsnit om parterne, anvendelsesområdet, whistleblowerenhedens uafhængighed og fortrolighedens grænser samt håndhævelsen.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Etableringspligten følger den **juridiske enhed** (eget CVR-nr.) med 50+ ansatte – ikke koncernen. Et holdingselskab med 4 ansatte og et driftsselskab med 120 er to forskellige svar.
- 02** Whistleblowerpolitikken er ikke et frivilligt HR-dokument: manglende **skriftlig dokumentation** for ordningen er selvstændigt bødelagt efter § 30, stk. 2, jf. § 16 – og juridiske personer kan straffes efter straffelovens 5. kapitel.
- 03** Whistleblowerenheden skal være **upartisk** og må ikke modtage instruks om håndteringen af den konkrete indberetning; ordningen kan outsources til en ekstern tredjepart, men ansvaret for lovopfyldelsen kan ikke.

- 04** To frister er ufravigelige og strafbelagte: **bekræftelse inden 7 dage** og **feedback senest 3 måneder** efter bekræftelsen. Den interne ordning har ikke den 6-måneders-forlængelse, som eksterne ordninger har.
- 05** Fortroligheden dækker **tre** persongrupper – whistlebloweren, den berørte person og enhver tredjemand nævnt i indberetningen – og skal være teknisk understøttet, så uautoriserede ikke kan få adgang.
- 06** [§ 26, stk. 5](#) fraviger forvaltningslovens kapitel 4-6 for identitetsoplysninger – men kun for dem. Den berørte person skal stadig partshøres over og have indsigt i sagens øvrige oplysninger.
- 07** Anonym indberetning er **valgfri** efter whistleblowerloven, men **obligatorisk** i de finansielle sektorordninger, fx [hvidvaskloven § 35, stk. 1](#).
- 08** Loven kan efter [§ 4](#) ikke fraviges ved aftale til skade for whistlebloweren eller den berørte person – en politik, en tavsheds klausul eller en fratrædelsesaftale, der lover mindre end loven, er uvirksom på det punkt.

§ 1 Hvornår er dokumentet påkrævet?

Lovpligtigt – 50 eller flere ansatte. Etableringspligten følger af [whistleblowerlovens § 9, stk. 1](#): "Arbejdsgivere med 50 eller flere ansatte skal etablere en intern whistleblowerordning". Pligten gælder både privat og offentlig sektor og påhviler den enkelte **juridiske enhed** – efter forarbejderne forstået i overensstemmelse med CVR-lovens enhedsbegreb, dvs. enhver arbejdsgiver med eget CVR-nr. Ved opgørelsen medregnes **alle** ansatte uanset beskæftigelsesgrad, som modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Den offentlige sektor omfatter alt, der er omfattet af forvaltningslovens § 1, stk. 1 og 2, samt domstolene og Folketinget. Danmark har ikke udnyttet direktivets adgang til at undtage små kommuner ([whistleblowerdirektivet artikel 8, stk. 9](#)), og da samtlige danske kommuner har langt over 50 ansatte, er de alle omfattet.

Ikrafttrædelse – pligten er fuldt indfaset. Efter [§ 31](#) trådte loven i kraft 17. december 2021, mens kapitel 3 først fik virkning for private arbejdsgivere med 50-249 ansatte fra **17. december 2023**. Den overgangsperiode er udløbet: alle omfattede arbejdsgivere skal have ordningen på plads i dag.

Betinget – sektorspecifikke ordninger med langt lavere tærskel. Efter [§ 2](#) går sektorspecifikke indberetningsregler forud, og whistleblowerloven supplerer dem. En række love kræver en whistleblowerordning allerede ved **flere end fem ansatte** og med **obligatorisk anonymitet** – bl.a. [hvidvaskloven § 35](#), [lov om forsikringsformidling § 17](#), [betalingsloven § 26](#), [lov om ejendomskreditselskaber § 5 a](#) og [lov om forbrugslånsvirksomheder § 13](#). Ordningen skal her være etableret senest tre måneder efter ansættelsen af den sjette ansatte. Er forpligtelsen EU-retligt begrundet, skulle også mellemstore virksomheder opfylde whistleblowerlovens krav allerede fra 17. december 2021 – uanset at de har under 250 ansatte. Justitsministeren kan desuden efter [§ 9, stk. 2](#) og en konkret risikovurdering udstrække pligten til arbejdsgivere med under 50 ansatte; bemyndigelsen forudsættes kun udnyttet i særlige tilfælde.

Frivilligt – men med en vigtig hage. Arbejdsgivere under tærsklen kan etablere en ordning frivilligt, og deres ansatte kan under alle omstændigheder indberette til den eksterne, nationale whistleblowerordning i Datatilsynet efter [§ 17, stk. 1](#). Men behandlingshjemlen i [§ 22](#) forudsætter, at ordningen er oprettet i medfør af loven. En **frivillig** ordning må derfor finde sit behandlingsgrundlag i databeskyttelseslovgivningen – og der er

efter Justitsministeriets vejledning ikke hjemmel til at behandle følsomme oplysninger omfattet af [GDPR artikel 9](#) i en frivillig ordning. Den frivillige politik skal derfor afgrænses langt snævrere end den lovpligtige.

§ 2 Det skal dokumentet indeholde

1. Politikken skal angive, hvilken arbejdsgiver (juridisk enhed) ordningen dækker, og hvem der kan indberette. Som minimum skal ordningen stilles til rådighed for arbejdsgiverens arbejdstagere; arbejdsgiveren kan frivilligt udvide kredsen til fx leverandører, praktikanter, frivillige, bestyrelsesmedlemmer og tidligere ansatte. (*Lov om beskyttelse af whistleblowere § 9, stk. 1*)
2. Anvendelsesområdet skal afgrænses: overtrædelser af EU-retten omfattet af whistleblowerdirektivet samt alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold – og det bør fremgå, hvad der falder udenfor (bagatelagtige forhold, almindelige samarbejdsconflikter, klassificerede oplysninger, advokaters og sundhedspersoners tavshedsbelagte oplysninger). (*Lov om beskyttelse af whistleblowere § 1*)
3. Indberetningskanalen skal beskrives konkret. Ordningen skal muliggøre skriftlig eller mundtlig indberetning eller begge dele, og gives der adgang til mundtlig indberetning, skal whistlebloweren på anmodning kunne få et fysisk møde inden for rimelig frist. (*Lov om beskyttelse af whistleblowere § 10*)
4. Whistleblowerenheden skal udpeges og fremgå af politikken – hvilken person eller afdeling, der er upartisk modtager, følger op og giver feedback. Er opgaven outsourcet til en ekstern tredjepart eller lagt hos et koncernforbundet selskab, skal også dette fremgå. (*Lov om beskyttelse af whistleblowere § 11*)
5. Politikken skal beskrive, hvordan fortroligheden om identiteten på whistlebloweren, den berørte person og enhver tredjemand nævnt i indberetningen sikres, og hvordan uautoriseret adgang forhindres – indberetninger må ikke ligge på fælles drev eller i almindeligt tilgængelige arkiver. (*Lov om beskyttelse af whistleblowere § 12, stk. 1*)
6. Sagsbehandlingsprocedurerne og de to frister skal stå eksplicit: bekræftelse på modtagelse inden 7 dage, omhyggelig opfølgning, og feedback hurtigst muligt og senest 3 måneder fra bekræftelsen. Adgangen til at afvise indberetninger uden for lovens anvendelsesområde bør også beskrives. (*Lov om beskyttelse af whistleblowere § 12, stk. 2*)
7. Registrerings- og dokumentationsreglerne skal fremgå: modtagne indberetninger skal registreres under iagttagelse af tavshedspligten, og mundtlige indberetninger skal dokumenteres ved optagelse efter samtykke eller ved nøjagtigt referat/afskrift, som whistlebloweren kan kontrollere, berigtige og acceptere. (*Lov om beskyttelse af whistleblowere § 24*)
8. Politikken skal fastlægge opbevarings- og sletteregler. Indberetninger må kun opbevares, så længe det er nødvendigt og forholdsmæssigt; der gælder ingen fast frist, men grundløse indberetninger og indberetninger uden for ordningen behøver ikke gemmes, og efter en politianmeldelse bør oplysningerne som udgangspunkt slettes, når sagen er afsluttet hos myndigheden. (*Lov om beskyttelse af whistleblowere § 23, stk. 2*)
9. Behandlingen af personoplysninger skal beskrives – behandlingsgrundlaget for indberetninger samt hvordan oplysningspligt, indsigt og berigtigelse efter databeskyttelsesreglerne håndteres over for de registrerede, herunder den berørte person. (*Lov om beskyttelse af whistleblowere § 22*)
10. Den særlige, strafbelagte tavshedspligt for whistleblowerenheden og for enhver, der ved lovlig videregivelse får kendskab til oplysningerne, skal fremgå – sammen med de snævre rammer for videregivelse af

identitetsoplysninger og pligten til forudgående underretning af whistlebloweren. (*Lov om beskyttelse af whistleblowerne § 25*)

11. Repressalieforbuddet skal indarbejdes som en klausul: whistlebloweren, formidlere og tilknyttede tredjeparter må ikke udsættes for eller trues med repressalier, og whistlebloweren ifalder ikke ansvar for at tilsidesætte en lovbestemt tavshedspligt, når indberetningen var nødvendig for at afsløre forholdet. (*Lov om beskyttelse af whistleblowerne § 8, stk. 1*)
12. Informationen skal stilles til rådighed i klar og lettilgængelig form (fx intranet eller hjemmeside) og skal både beskrive proceduren for intern indberetning med opfordring til at bruge den interne kanal først OG proceduren for ekstern indberetning til Datatilsynets nationale ordning og eventuelle sektortilsyn. (*Lov om beskyttelse af whistleblowerne § 13*)

LOV

Lov om beskyttelse af whistleblowerne § 1

Lov om beskyttelse af whistleblowerne § 8, stk. 1

Lov om beskyttelse af whistleblowerne § 9, stk. 1

Lov om beskyttelse af whistleblowerne § 10

Lov om beskyttelse af whistleblowerne § 11

Lov om beskyttelse af whistleblowerne § 12, stk. 1, 2

Lov om beskyttelse af whistleblowerne § 13

Lov om beskyttelse af whistleblowerne § 22

Lov om beskyttelse af whistleblowerne § 23, stk. 2

Lov om beskyttelse af whistleblowerne § 24

Lov om beskyttelse af whistleblowerne § 25

§ 3 Arbejdsgiver, whistleblowerenhed, whistleblower og berørt person

Arbejdsgiveren er den juridiske enhed. Forarbejderne til § 9 knytter begrebet direkte til CVR-lovens definition af en juridisk enhed – en fysisk person som arbejdsgiver, en juridisk person eller en filial af en udenlandsk juridisk person, en trust, en statslig administrativ enhed, en region, en kommune eller et kommunalt fællesskab. Konsekvensen er skarp: enhver arbejdsgiver med eget CVR-nr. og 50 eller flere ansatte har sin egen etableringspligt, og en koncerns samlede medarbejdertal er irrelevant for det enkelte selskab. Ved opgørelsen tælles alle ansatte, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold, uanset om de er på fuld tid, deltid, tidsbegrænset kontrakt eller vikariat.

Whistleblowerenheden er den upartiske person eller afdeling, der efter § 11, stk. 1 modtager indberetninger, holder kontakten med whistlebloweren, følger op og giver feedback. Enheden må gerne varetage andre opgaver på arbejdspladsen, og Justitsministeriets vejledninger nævner udtrykkeligt compliance- eller HR-medarbejdere, juridiske medarbejdere, finanschefen, en ledende revisor, et bestyrelsesmedlem eller databeskyttelsesrådgiveren som mulige valg. Kravet er upartiskhed og fravær af interessekonflikter, ikke organisatorisk eller økonomisk uafhængighed. Opgaverne kan efter § 11, stk. 2 varetages af en ekstern tredjepart eller af en arbejdsgiver i et koncernforbundet selskab, og kommuner kan efter § 15 løse opgaven for hinanden eller etablere ordningen i et § 60-fællesskab.

Whistlebloweren er defineret i § 3, nr. 7 og omfatter langt mere end de nuværende ansatte: selvstændigt erhvervsdrivende, aktionærer og ledelsesmedlemmer, frivillige, praktikanter, personer der arbejder under kontrahenters og leverandørers tilsyn, tidligere ansatte og jobansøgere. Arbejdsgiveren *skal* kun stille ordningen til rådighed for sine arbejdstagere, men kan vælge at åbne den for hele kredsen – og politikken bør sige klart, hvem der er inde og hvem der er ude, for de øvrige grupper er under alle omstændigheder beskyttet, når de går til den eksterne ordning. Endelig har **den berørte person** – den, indberetningen retter sig mod – og enhver tredjemand nævnt i indberetningen krav på nøjagtig samme fortrolighed som whistlebloweren, jf. § 12, stk. 1.

LOV

Lov om beskyttelse af whistleblowere § 3

Lov om beskyttelse af whistleblowere § 9

Lov om beskyttelse af whistleblowere § 11

Lov om beskyttelse af whistleblowere § 15

§ 4 Hvad må der indberettes om – og hvad falder udenfor

Anvendelsesområdet i § 1, stk. 1 har to ben. Det første er overtrædelser af **EU-retten** inden for whistleblowerdirektivets område – offentlige udbud, finansielle tjenesteydelser, hvidvask, produktsikkerhed, transportsikkerhed, miljø, fødevarerikkerhed, folkesundhed, forbrugerbeskyttelse, databeskyttelse og konkurrence m.v. Det andet ben er nationalt og bredere: **alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold**. Justitsministeriets vejledning for whistleblowere giver en lang eksempelliste – bl.a. mandatsvig, afpresning, databedrageri, overtrædelser af skattelovgivningen og bogføringsloven, tilsidesættelse af tavshedspligter og lovbestemte handlepligter, grove eller gentagne brud på forvaltningsretlige principper, bevidst vildledning af borgere, seksuel og grov chikane, omsorgssvigt og alvorlige it-uregelmæssigheder.

Det, der falder **udenfor**, er lige så vigtigt at skrive ind i politikken. Vejledningen nævner oplysninger af bagatelagtig karakter og overtrædelser af interne retningslinjer om sygefravær, rygning, alkohol, påklædning eller privat brug af kontorartikler – samt oplysninger om whistleblowerens eget ansættelsesforhold, herunder konflikter mellem medarbejdere, samarbejdsvanskeligheder og forhold, der hører under det fagretlige system. Undtagelsen fra undtagelsen er, at seksuel chikane og anden grov chikane **er** omfattet, at systematiske overtrædelser af interne retningslinjer kan miste deres bagatelkarakter, og at samarbejdsvanskeligheder mellem medarbejdere i kritiske funktioner kan udgøre et alvorligt forhold, hvis de skaber reel risiko for menneskers liv og helbred.

§ 1, stk. 3 undtager desuden fem kategorier helt: klassificerede oplysninger omfattet af sikkerhedscirkulæret, som samtidig er fortrolige efter [straffelovens § 152, stk. 3](#), oplysninger omfattet af advokaters tavshedspligt efter [retsplejelovens § 129](#), oplysninger omfattet af sundhedspersoners tavshedspligt efter [sundhedslovens § 40](#), oplysninger om rettens rådslagning og afstemning samt sager inden for strafferetsplejen. Falder en indberetning uden for anvendelsesområdet, kan enheden afvise den efter § 12, stk. 3 uden pligt til at videresende – men whistlebloweren bør oplyses om afvisningen og vejledes om, hvor vedkommende i stedet kan gå hen. Er der tale om en offentlig arbejdsplads, kan der efter omstændighederne bestå en almindelig forvaltningsretlig undersøgelsespligt, uanset hvordan myndigheden er blevet opmærksom på forholdet.

LOV

Lov om beskyttelse af whistleblowere § 1

Lov om beskyttelse af whistleblowere § 12, stk. 3

Retsplejeloven § 129

Straffeloven § 152, stk. 3

§ 5

Upartiskhed, frister og outsourcing af ordningen

Kravet om **upartiskhed** i § 11 betyder efter Justitsministeriets vejledninger, at de udpegede personer skal forholde sig objektivt og sagligt, uanset hvem indberetningen handler om, og at arbejdspladsen ved udpegningen skal tage højde for, at der ikke opstår interessekonflikter. Vejledningen skærper det ét sted: arbejdspladsen skal sikre, at enheden **i forhold til den konkrete sagsbehandling er uafhængig af den daglige ledelse** – ledelsen må ikke instruere eller beordre enheden til at håndtere en indberetning på en bestemt måde. Til gengæld skal arbejdspladsen fastsætte *generelle* retningslinjer og procedurer for sagsbehandlingen. På offentlige arbejdspladser skal procedurerne desuden sikre, at forvaltningslovens regler og de ulovbestemte principper om habilitet overholdes i den enkelte sag.

Fristerne i § 12, stk. 2 er de mest håndfaste krav i hele ordningen. Bekræftelse på modtagelsen skal ske **inden for 7 dage**, der skal følges omhyggeligt op, og feedback skal gives hurtigst muligt og **senest 3 måneder** fra bekræftelsen. Feedback betyder efter vejledningen, at enheden i videst muligt omfang oplyser, hvilke tiltag der er iværksat eller påtænkes, og hvorfor – inden for rammerne af tavshedspligter og databeskyttelsesreglerne. Er der åbnet for anonyme indberetninger, skal modtagelsen også bekræftes, hvis det teknisk kan lade sig gøre.

Outsourcing er udtrykkeligt tilladt efter § 11, stk. 2, og både indberetningsplatformsudbydere, advokater og revisorer kan bruges. Men arbejdsgiveren kan ikke fraskrive sig sine forpligtelser: det forudsættes, at tredjeparten afgiver en **skriftlig garanti** for at overholde lovens krav om uafhængighed, fortrolighed, databehandling og tavshedspligt, og vejledningen anbefaler, at der alligevel udpeges en intern kontaktperson, som kan indhente oplysninger og forberede beslutninger om reaktioner. Datatilsynet har i en udtalelse af 13. oktober 2021 (j.nr. 2021-211-6947) behandlet netop spørgsmålet om, hvem der er dataansvarlig ved outsourcing af en intern whistleblowerordning – og svaret afgør, om der skal indgås en databehandlaftale efter [GDPR artikel 28](#). Se også oversigten over [Datatilsynets afgørelser](#) og [databeskyttelse i ansættelsesforhold](#).

LOV

Lov om beskyttelse af whistleblowere § 11, stk. 2

Lov om beskyttelse af whistleblowere § 12, stk. 2

Lov om beskyttelse af whistleblowere § 14

PRAKSIS **Datatilsynet** · Hvem er dataansvarlig ved outsourcing af en intern whistleblowerordning?

13.10.2021

§ 6 Fortrolighed, tavshedspligt og forholdet til forvaltningsloven og GDPR

Whistleblowerloven opstiller et **særligt tavshedspligtsregime**. Efter § 25 har den, der er udpeget til at modtage og følge op på indberetninger, tavshedspligt om de oplysninger, der indgår heri – og tavshedspligten smitter af på enhver, der ved lovlig videregivelse efter § 26 får kendskab til oplysningerne, samt på uautoriserede medarbejdere ved eksterne ordninger, der utilsigtet får kendskab til dem. Brud straffes med bøde ved forsæt eller grov uagtsomhed, jf. § 30, stk. 1, nr. 1. At tavshedspligtbrud i det hele taget tages alvorligt i praksis, illustreres af Østre Landsrets dom af 25. marts 2021 om videregivelse af fortrolige oplysninger og misbrug af stilling efter straffelovens §§ 152 og 155. Se nærmere oversigten om [tavshedspligt](#).

§ 26 beskytter identiteten særskilt. Oplysninger, hvoraf whistleblowerens identitet direkte eller indirekte kan udledes, må uden udtrykkeligt samtykke kun videregives til autoriserede medarbejdere i whistleblowerenheden – og til anden offentlig myndighed, når det sker for at imødegå overtrædelser eller for at sikre berørte personers ret til et forsvar. Whistlebloweren skal underrettes forud for en sådan videregivelse, medmindre

underretningen vil bringe undersøgelser eller retssager i fare. Og efter **stk. 5** finder [forvaltningslovens kapitel 4-6](#) om partsaktindsigt, partshøring og begrundelse **ikke** anvendelse på identitetsoplysningerne. Fravigelsen er snæver: den berørte person skal fortsat partshøres over og have indsigt i sagens **øvrige** oplysninger, og begrundelsen skal redegøre for de faktiske omstændigheder – blot uden det, der kan afsløre whistlebloweren. I den praktiske afvejning af, hvornår identitetsoplysninger kan holdes tilbage på grund af repressalierisiko, er Folketingets Ombudsmands udtalelse FOB 2024-29 illustrativ: ombudsmanden tilsidesatte ikke en styrelses vurdering af, at der forelå afgørende hensyn efter forvaltningslovens § 15 b, nr. 5, til at undlade partshøring over oplysninger, der kunne identificere den, der havde indberettet til en whistleblowerordning. Omvendt viser FOB 2020-44 om aktindsigt i Forsvarsministeriets whistleblowerordning, at generelle betragtninger om ordningens karakter ikke i sig selv rækker som begrundelse for at undtage oplysninger. Se videre i oversigterne om [partshøring](#) og [aktindsigt](#).

Databeskyttelsesretligt giver [§ 22](#) hjemmel til at behandle personoplysninger – også følsomme oplysninger og oplysninger om strafbare forhold – når det er nødvendigt for at behandle indberetninger i en ordning oprettet i medfør af loven, og bestemmelsen går forud for behandlingsreglerne i databeskyttelseslovgivningen. Alle øvrige regler gælder dog fortsat: behandlingsprincipperne, behandlingssikkerheden efter [GDPR artikel 32](#) og de registreredes rettigheder. Oplysningspligten over for den berørte person kan som følge af den særlige tavshedspligt undlades efter [GDPR artikel 14, stk. 5, litra d](#), og indsichtsretten kan efter en konkret vurdering begrænses efter [databeskyttelseslovens § 22](#). Endelig gælder efter [§ 23](#), at indberetninger skal registreres og kun må opbevares, så længe det er nødvendigt og forholdsmæssigt – der er ingen fast frist, men heller ingen adgang til at gemme grundløse indberetninger i det uendelige.

LOV

[Databeskyttelsesloven § 22](#)[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 22](#)[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 23](#)[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 25](#)[Lov om beskyttelse af whistleblowere § 26, stk. 5](#)

PRAKSIS

Landsretten · Stadfæstelse af dom for videregivelse af fortrolige oplysninger og misbrug af stilling

25.03.2021

Håndhævelse: bøder for arbejdsgiveren og godtgørelse til whistlebloweren

Whistleblowerloven har **to** håndhævelsesspor, og en whistleblowerpolitik skal tage højde for begge.

Det første er **strafansvaret for arbejdsgiveren**. Efter [§ 30, stk. 2](#) straffes med bøde en arbejdsgiver omfattet af § 9, der ikke lever op til forpligtelserne efter [§ 10](#) (indberetningskanalen), § 11 (whistleblowerenheden), § 12, stk. 1 eller 2 (fortrolighed og procedurer), § 13 (informationspligten) eller § 16 (dokumentationspligten). Juridiske personer kan straffes efter straffelovens 5. kapitel, jf. [§ 30, stk. 3](#). Bemærk hvad der **ikke** er med i bødebestemmelsen: ressourcodeling efter § 14, kommunale fællesordninger efter § 15 og registrerings- og dokumentationsreglerne i §§ 23-24. Til gengæld er dokumentationspligten i § 16 selvstændigt strafsanktioneret – efter forarbejderne netop for at lette en eventuel efterforskning af anmeldelser om manglende ordning. Det er dette forhold, der gør den skriftlige whistleblowerpolitik til et retligt nødvendigt dokument og ikke blot god skik.

Det andet spor er **whistleblowerens civilretlige krav**. Efter [§ 8](#) må whistlebloweren – og formidlere, tilknyttede tredjeparter samt virksomheder, whistlebloweren ejer eller arbejder for – ikke udsættes for repressalier eller trusler herom. Sker det alligevel, giver [§ 28](#) krav på godtgørelse, og en afskedigelse i strid med § 8, stk. 1,

skal underkendes med krav på genansættelse, medmindre det efter en interesseafvejning er åbenbart urimeligt. Afgørende er bevisbyrdereglen i § 29: beviser whistlebloweren at have indberettet og lidt en ulempe, påhviler det **arbejdsgiveren** at bevise, at ulempen ikke var repressalier. Københavns Byret anvendte i dom af 2. oktober 2024 (BS-33549/2023-KBH) netop §§ 8, 28 og 29 og tilkendte en medarbejder godtgørelse for repressalier efter en whistleblower-indberetning. Allerede før lovens tilblivelse blev der tilkendt godtgørelse i en landsretssag fra 2013 om opsigelse af en kvalitetschef efter en intern indberetning om miljøforhold, og en landsretsdom fra 2011 om erhvervsbedrageri og hvidvask viser, at trusler mod en whistleblower også kan have et strafferetligt efterspil.

Hertil kommer ansvarsfriheden i § 7: whistlebloweren anses ikke for at have tilsidesat en lovbestemt tavshedspligt og ifalder heller ikke ansvar for at have skaffet sig adgang til de indberettede oplysninger – forudsat god tro efter § 6, og at anskaffelsen ikke i sig selv er strafbar. Da loven efter § 4 ikke kan fraviges ved aftale til skade for whistlebloweren, afskærer hverken en tavsheds klausul i ansættelseskontrakten, en NDA eller en fratrædelsesaftale den ansatte fra at indberette. Uddybende praksis om beskyttelsen findes i oversigterne om [whistleblowerbeskyttelse](#), [offentligt ansattes ytringsfrihed](#) og [loyalitetspligt](#) og [forretningshemmeligheder](#).

LOV	Lov om beskyttelse af whistleblowere § 7	Lov om beskyttelse af whistleblowere § 8
	Lov om beskyttelse af whistleblowere § 28	Lov om beskyttelse af whistleblowere § 29
	Lov om beskyttelse af whistleblowere § 30, stk. 2	
PRAKSIS	Landsretten · Ansættelsesretlig godtgørelse til whistleblower: Opsigelse af kvalitetschef fundet ulovlig efter intern indberetning om miljøforhold 14.08.2013	
	Landsretten · Landsretsdom om omfattende erhvervsbedrageri, grov hvidvask og trusler mod whistleblower 03.03.2011	
	Byretten · Medarbejder tilkendt godtgørelse for repressalier efter whistleblower-indberetning 02.10.2024	

§ 8 Typiske faldgruber

Koncernfælles ordning uden hensyn til det enkelte CVR-nummer. Etableringspligten ligger på den enkelte juridiske enhed, og forarbejderne til § 9 knytter arbejdsgiverbegrebet direkte til CVR-lovens enhedsbegreb. Koncernfælles ordninger er tilladt efter § 9, stk. 3, og private virksomheder med 50-249 ansatte må efter § 14 dele ressourcer om modtagelse og undersøgelser – men delingen omfatter hverken feedback til whistlebloweren eller imødegåelse af overtrædelsen. Hvert selskab skal derfor selv kunne dokumentere sin egen enhed og sine egne procedurer, ellers er der tale om en bødebelagt mangel efter § 30, stk. 2.

HR som whistleblowerenhed uden reelt uafhængighedsværn. Justitsministeriets vejledninger tillader udtrykkeligt, at funktionen placeres hos en HR- eller compliance-medarbejder, en juridisk medarbejder, en ledende revisor eller databeskyttelsesrådgiveren. Fejlen opstår, når politikken ikke sikrer, at enheden i den konkrete sagsbehandling er uafhængig af den daglige ledelse – ledelsen må ikke instruere om håndteringen af en enkelt indberetning – og når der ikke er en plan for indberetninger, der handler om HR-chefen, direktionen eller enheden selv. Uden det er upartiskhedskravet i § 11, stk. 1 ikke opfyldt, og medarbejderne bruger reelt ikke kanalen.

Fristerne behandles som ordensforskrifter. 7-dagesbekræftelsen og 3-måneders-feedbackken i § 12, stk. 2 løber uanset ferie, advokatundersøgelser og verserende politisager, og den interne ordning har ikke den forlængelse til 6 måneder i behørigt begrundede tilfælde, som gælder for eksterne ordninger efter § 20, stk. 2. Overskridelse

er både bødebelagt og åbner efter [§ 5, stk. 2, nr. 1](#) for, at whistlebloweren kan gå til offentligheden med fuld beskyttelse.

Politikken lover mere fortrolighed, end loven kan holde. Efter [§ 26, stk. 2](#) kan identitetsoplysninger videregives uden samtykke til anden offentlig myndighed for at imødegå overtrædelser eller for at sikre berørte personers ret til et forsvar. En politik, der lover ubetinget hemmeligholdelse, giver et falsk løfte – og i personrelaterede konflikter kan sagen ofte slet ikke oplyses forsvarligt, medmindre whistlebloweren samtykker til, at identiteten videregives. Det bør politikken sige ærligt, så whistlebloweren kan træffe et informeret valg.

Anonymitet loves, men systemet understøtter den ikke. Whistleblowerloven kræver ikke, at der kan indberettes anonymt – det er valgfrit for den enkelte arbejdsplads. Men loves anonymitet i politikken, skal kanalen faktisk kunne levere den, herunder uden IP-logning og med mulighed for anonym tovejskommunikation, så enheden kan stille opfølgende spørgsmål. I de finansielle sektorordninger, fx [hvidvaskloven § 35, stk. 1](#), er anonymitet derimod et ufravigeligt krav, og en fælles koncernpolitik skal derfor honorere den strengeste af de to standarder.

Frivillig ordning under 50 ansatte uden behandlingsgrundlag. Behandlingshjemlen i [§ 22](#) forudsætter, at arbejdsgiveren er forpligtet til at have ordningen, og at den er oprettet i medfør af loven. En mindre arbejdsplads, der frivilligt kopierer en standardpolitik, står derfor uden hjemmel til at behandle følsomme oplysninger og oplysninger om strafbare forhold ud over det, databeskyttelseslovgivningen selv giver. Resultatet er en ordning, der i sig selv er en databeskyttelsesretlig overtrædelse.

Outsourcing uden databehandleraftale og skriftlig garanti. Anvendes en ekstern indberetningsplatform, advokat eller revisor efter [§ 11, stk. 2](#), forbliver arbejdsgiveren ansvarlig for, at ordningen lever op til loven, og det forudsættes, at tredjeparten afgiver en skriftlig garanti om uafhængighed, fortrolighed, databehandling og tavshedspligt. Datatilsynet har i sin udtalelse om outsourcing af interne whistleblowerordninger (j.nr. 2021-211-6947) taget stilling til rollefordelingen mellem dataansvarlig og databehandler – mangler databehandleraftalen, er både arbejdsgiver og leverandør eksponeret.

Ordningen bruges som almindelig HR-postkasse – eller afviser for meget. Bagatelagte forhold og almindelige samarbejdskonflikter falder uden for [§ 1, stk. 1](#), og enheden kan afvise dem efter [§ 12, stk. 3](#) uden pligt til at videresende. Men seksuel chikane og anden grov chikane ER omfattet, og systematiske overtrædelser af interne retningslinjer kan miste deres bagatelkarakter. En politik, der pr. automatik afviser alt om "eget ansættelsesforhold", rammer derfor forkert i begge retninger – og den manglende visitering er samtidig et brud på pligten til omhyggelig opfølgning.

§ 9 Relaterede dokumenter

- [Personalehåndbog](#) – Virksomhedens interne regelsæt – hvad der binder, hvad der kræver varsel at ændre, og de lovpligtige politikker indeni
- [Databehandleraftale](#) – Den lovpligtige aftale mellem dataansvarlig og databehandler efter GDPR art. 28 – krav, indhold og faldgruber
- [Privatlivspolitik](#) – Oplysningspligten efter GDPR art. 13-14 omsat til ét dokument – hvad den skal indeholde, og hvad Datatilsynet slår ned på
- [Artikel 30-fortegnelse](#) – Fortegnelsen over behandlingsaktiviteter – GDPR's interne kernedokument og D atatilsynets første anmodning ved tilsyn

- [Ansættelseskontrakt](#) – Ansættelsesbeviset efter den nye ansættelsesbevislov – obligatoriske oplysninger, frister og godtgørelse ved mangler
- [Fortrolighedsaftale \(NDA\)](#) – Hemmeligholdelsesaftalen før forhandlinger og samarbejder – og dens samspil med forretningshemmelighedsloven
- [Fratrædelsesaftale](#) – Den forhandlede afslutning af ansættelsen – fritstilling, godtgørelser, fuld og endelig afgørelse og skattefælder

REFERENCE Lovgrundlag

8 paragraffer

Hvidvaskloven § 35 stk. 1	Lov om beskyttelse af whistleblowere § 9 stk. 1
Lov om beskyttelse af whistleblowere § 11	Lov om beskyttelse af whistleblowere § 12 stk. 2
Lov om beskyttelse af whistleblowere § 13	Lov om beskyttelse af whistleblowere § 16
Lov om beskyttelse af whistleblowere § 26 stk. 5	Lov om beskyttelse af whistleblowere § 30 stk. 2

MATERIALE Citerede afgørelser

6 afgørelser

LANDSRET TEN · ANKEINSTANS

3

25.03.2021	Stadfæstelse af dom for videregivelse af fortrolige oplysninger og misbrug af stilling	1412-1716
14.08.2013	Ansættelsesretlig godtgørelse til whistleblower: Opsigelse af kvalitetschef fundet ulovlig efter intern indberetning om miljøforhold	RA-2012-521-2019
03.03.2011	Landsretsdom om omfattende erhvervsbedrageri, grov hvidvask og trusler mod whistleblower	

BYRET TEN · FØRSTE INSTANS

1

02.10.2024	Medarbejder tilkendt godtgørelse for repressalier efter whistleblower-indberetning	10098-11839
------------	--	-------------

DATATILSYNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

1

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

PARKERINGSKLAGENÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

1

05.07.2022	Tvist om manglende p-tilladelse og utilstrækkelig skiltning på Refshaleøen	park-1716
------------	--	-----------