

Whistleblowerordning

Lovgivningen og det praktiske

Whistleblowerordning

1. Hvem er omfattet
2. Hvad er en whistleblowerordning
3. Krav til ordningen
4. Reaktion på indberetninger
5. Vores anbefalinger
6. Spørgsmål

1. Hvem er omfattet

Virksomheder

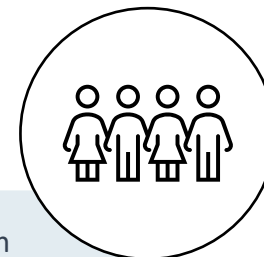
Hvem er forpligtet til at etablere en ordning?



1. Hvem er omfattet

Persongrupper

Hvem kan indberette?

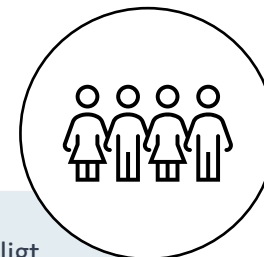


Arbejdstagere	✓ Skal omfattes	Personer, som præsterer ydelser mod vederlag for virksomheden og efter dennes anvisninger i en vis periode Eks.: Fuldtids- og deltidsansatte, tidsbegrænsede ansættelser, vikarer			
	✓ Beskyttes af loven				
Øvrige beskyttede persongrupper	○ Kan omfattes	Selvstændige, aktionærer, medlemmer af ledelsesorgan, fx bestyrelse	Frivillige og praktikanter (lønnede og ulønnede)	Personer, som arbejder under tilsyn og ledelse af kontrahenter, leverandører	Tidligere ansatte og nyansatte
	✓ Beskyttes af loven				
Alle andre	○ Kan omfattes	Personer, som ikke er omfattet af den beskyttede persongruppe Eks.: Borgere			
	○ Beskyttes ikke af loven				

1. Hvem er omfattet

Persongrupper

Hvem beskyttes?



Indberetteren/whistlebloweren	Fysisk person, som foretager indberetning i forbindelse med arbejdsrelaterede aktiviteter	Ansvarsfritagelse v. fx tavshedspligt Repressalier (trussel om, forsøg på) Hindring Fortrolighed/beskytte identitet
	Formidlere, tredjeparter, tilknyttede personer og virksomheder	
"Den berørte person"	Den person, indberetningen mv. handler om	Beskytte identitet GDPR Adgang til effektivt forsvar
	Fysisk/juridisk person med tilknytning (fx ægtefælle)	
	Flere berørte personer	

2. Hvad er en whistleblowerordning

Definition

Ikke defineret i loven

- *Et system, som giver medarbejdere (og andre) mulighed for at indberette lovovertrædelser eller andre nærmere opgjorte kritisable forhold på arbejdspladsen under beskyttelse*

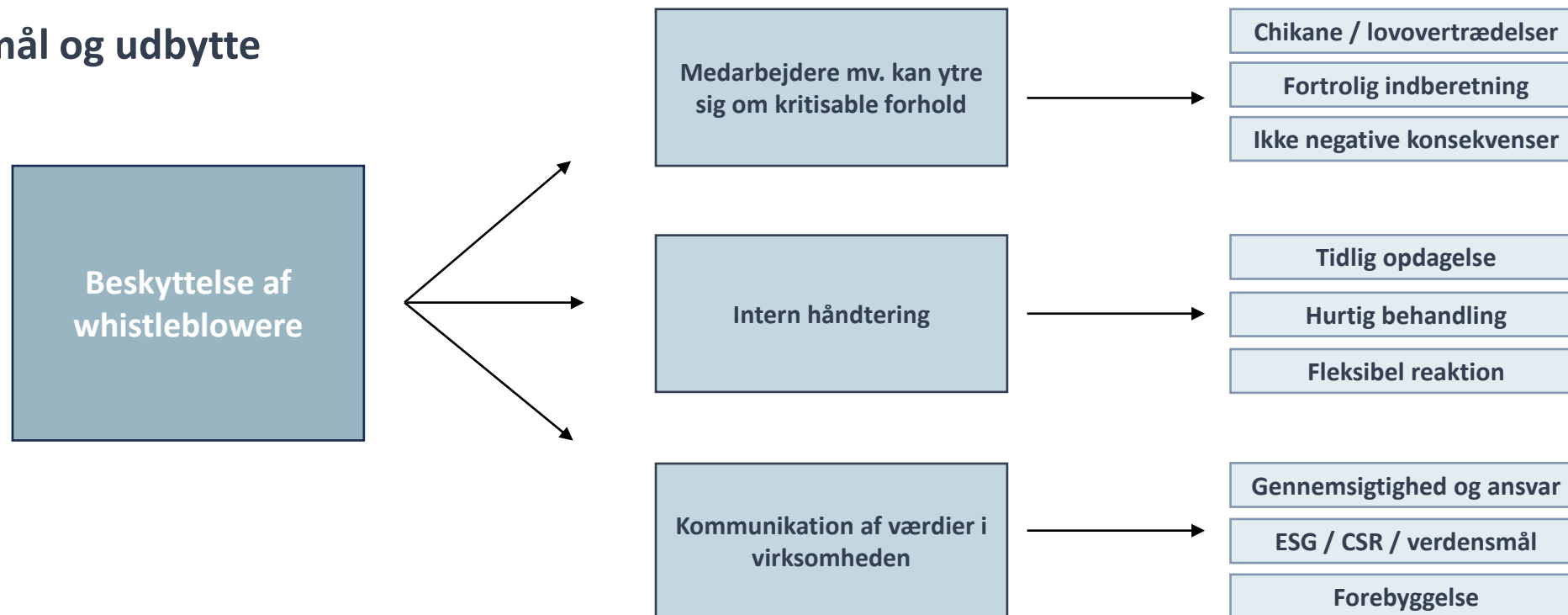
Stor valgfrihed mht. udformning

Eksterne whistleblowerordninger



2. Hvad er en whistleblowerordning

Formål og udbytte



2. Hvad er en whistleblowerordning

Beskyttelsen

Medarbejderen skal kunne foretage indberetning i god tro uden frygt for repressalier

Konsekvens v. hindring eller repressalier?

Fortrolighed	% hindringer	% repressalier	Ansvarsfrihed
whistleblowerenhed mv. har tavshedspligt	(forsøg på) hindring i at indberette	ufordelagtig følge som reaktion på en indberetning, som kan forårsage whistlebloweren skade	indberetninger i god tro er ansvarsfrie
<ul style="list-style-type: none">• Alle som kender whistleblowers identitet har tavshedspligt	<ul style="list-style-type: none">• Tavshedsklausul• Afskedigelse inden indberetning som følge af mistanke herom	<ul style="list-style-type: none">• Suspension• Afskedigelse• Degradering/undladt forfremmelse• Forflyttelse, ændring i arbejdstid eller opgaver• Økonomiske sanktioner• Intimidering/chikane• Skade på omdømme	<ul style="list-style-type: none">• Rimelig grund til at antage, at oplysningerne er korrekte + nødvendige for at afsløre overtrædelse• Anskaffelse, afsløring, indberetning eller offentliggørelse

2. Hvad er en whistleblowerordning

Hvad kan der indberettes om?

- ✓ Overtrædelse af EU-retlige bestemmelser
- ✓ Alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold
 - Alvorlige overtrædelser af straffeloven
 - Alvorlige overtrædelser af særlovgivning/anden lovgivning
 - Chikane
 - Øvrige alvorlige forhold



2. Hvad er en whistleblowerordning

Hvad kan der *ikke* indberettes om?

- ÷ Eget ansættelsesforhold, samarbejdsvanskeligheder mv.
- ÷ Bagatelagtig karakter
- ÷ Overtrædelse af interne retningslinjer



Alternativ procedure for disse forhold?

3. Krav til ordningen

Whistleblowerenheden

- En eller flere upartiske personer/afdelinger
- Tavshedspligt
- Upartisk behandling
 - Anonyme indberetninger?
 - Outsourcing/ressourcedeling?

Ordningen

- Skriftlig og/eller mundtlig indberetning
- Fysisk møde
- Udformes, etableres, drives med fortrolighed
 - Mulighed for anonymitet?
- "Passende procedurer"
- Oplysnings- og dokumentationspligt
(fx whistleblowerpolitik)

3. Krav til ordningen

Særligt vedr. fortrolighed og opbevaring af data

Fortrolighed

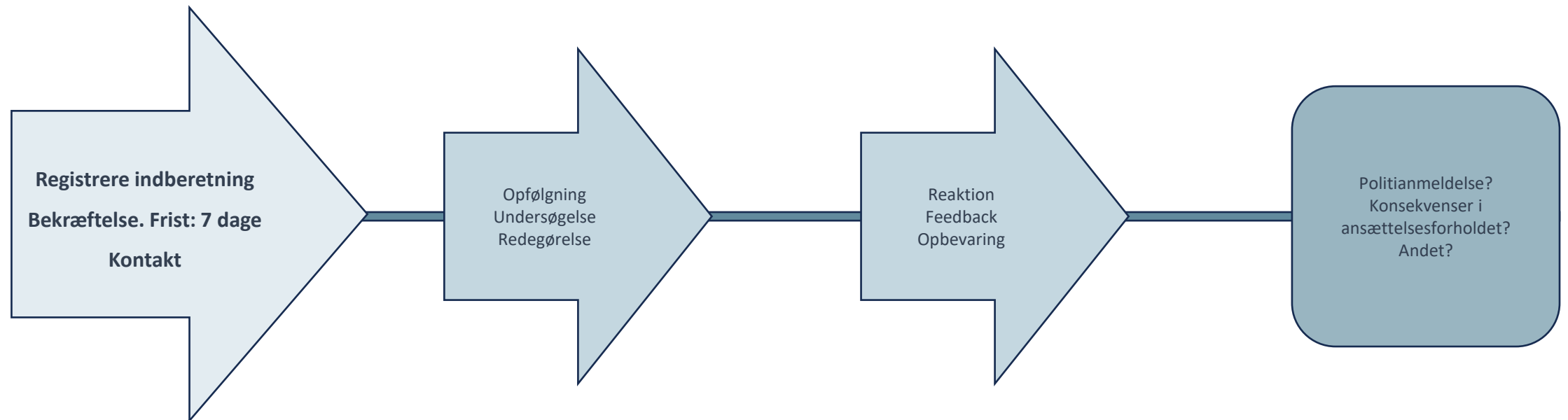
- Opbevarings- og behandlingssystem?
- Videregivelse af oplysninger?

Persondatabehandling

- Mellemstore og store virksomheder (påkrævet ordning)
- Mindre virksomheder (frivillig ordning)

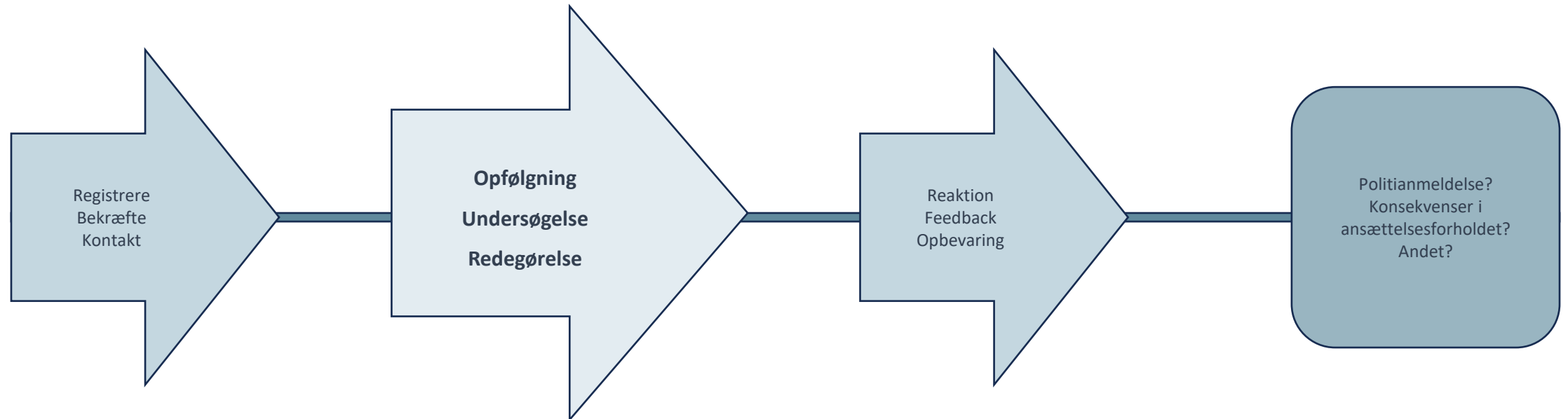
4. Reaktion på indberetninger

Whistleblowerenhedens opgaver



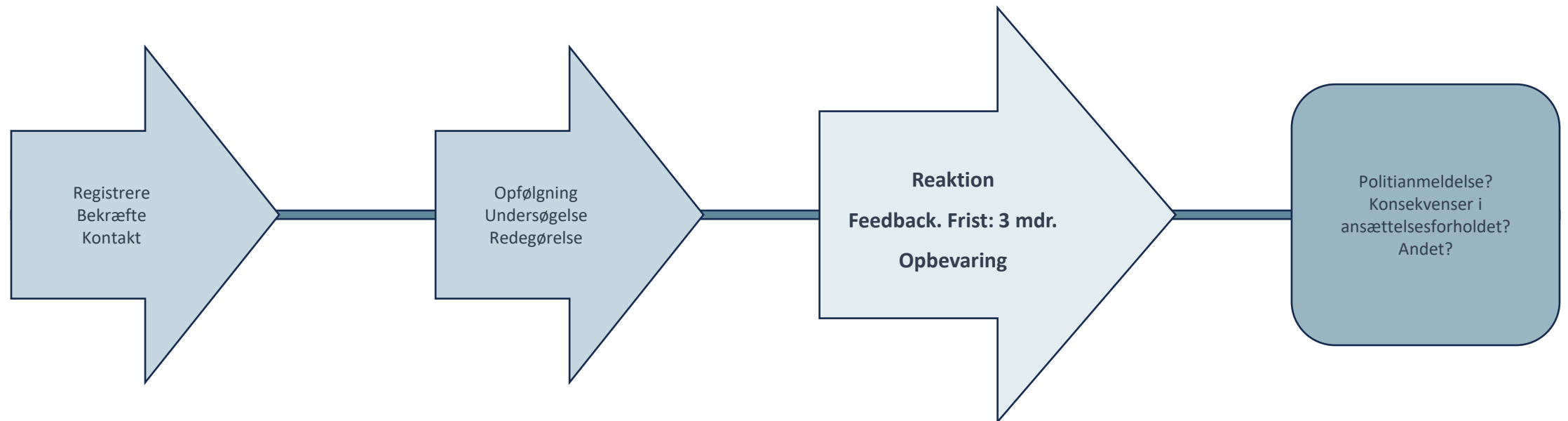
4. Reaktion på indberetninger

Whistleblowerenhedens opgaver



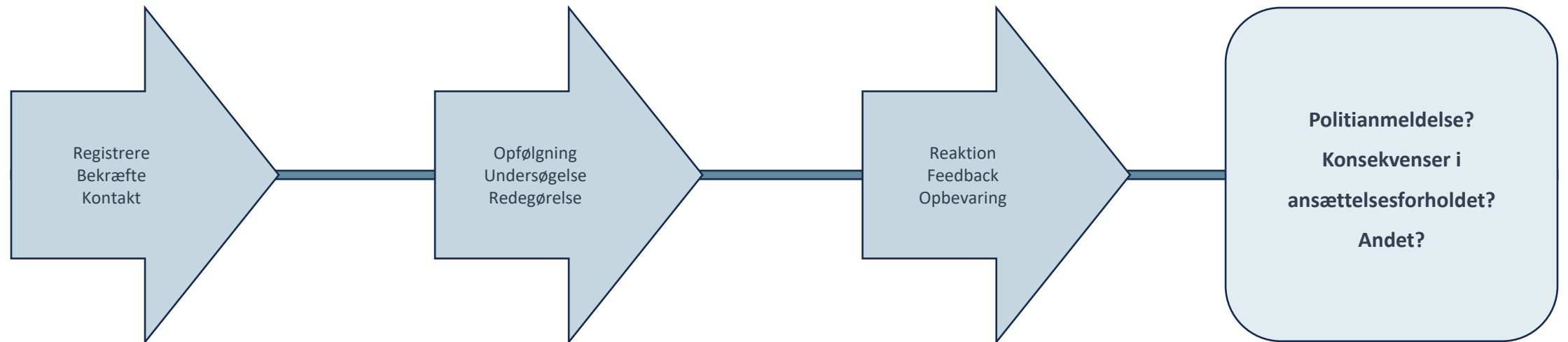
4. Reaktion på indberetninger

Whistleblowerenhedens opgaver



4. Reaktion på indberetninger

Whistleblowerenhedens opgaver



5. Vores anbefalinger

Overvejelser

- Har vi en egnet afdeling?
- Er ressourcerne bedre udnyttet vha. en ekstern behandler?
- Kan/bør vi handle nu?
- Har vi styr på GDPR?
- Forebygge/undersøge gennem APV, MAH, teambuilding eller andet?
- Vær klar i god tid
- Oplys medarbejdere
- KA whistleblowerpolitik? LOU Advokaters ordning?

6. Spørgsmål

Juridisk afdeling

Tlf.: 82 132 132
(tryk 1 for juridisk afdeling)

Mail: jura@ka.dk



Pernille Sørig Hviid Jensen

Juridisk konsulent

Dir. tlf. 82 132 138

E-mail pernille@ka.dk



Arbejdsgiverforeningen KA
- Plads til selvstændige tanker