

Spørgsmål og svar om whistleblowerordningen

Spørgsmål:

Vi har kalenderår som regnskabsår og 4/7 2023 fik vi medarbejder nr. 50 ansat og forventer kontinuerligt at være over 50 ansatte. Hvornår er vi pligtige til at etablere ordningen?

Svar:

Det er det gennemsnitlige antal ansatte over de senest forudgående 4 kvartaler, der er afgørende for, om I er omfattet af whistleblowerloven eller ej.

Hvis I i de senest forudgående 4 kvartaler i **gennemsnit** har haft 50 eller flere personer på lønningslisten (inkl. evt. deltidsansatte, unge med fritidsjobs, indlejede medarbejdere (som I aflønner og som arbejder under jeres ledelse), så er I omfattet af whistleblowerloven, og skal etablere en whistleblowerordning.

Når I er og forventeligt fortsætter med at være 50 eller flere medarbejdere, vil det være naturligt at etablere ordningen nu.

Spørgsmål:

Må indehaveren af virksomheden selv være ansvarlig for whistleblowerordningen?

Svar:

Der står ikke noget i lovgivningen om, at indehaveren ikke må være whistlebloweransvarlig, men det er et lovkrav, at whistleblowerfunktionen i virksomheden er neutral og upartisk, og det krav vil indehaveren næppe kunne indfri. Tværtimod er der jo en risiko for, at ejeren er eller bliver part i sagen ved en eventuel indberetning fra en whistleblower.

I praksis bør ansvaret for whistleblowerordningen derfor placeres hos en anden end indehaveren/ejeren af virksomheden, f.eks. hos en administrativ medarbejder, der i forvejen behandler personsager fortroligt, f.eks. i forbindelse med ansættelser eller afskedigelser, lønudbetaling, mv.

Spørgsmål:

Hvordan overholder virksomheden informationspligten, der siger at whistlebloweren skal have en kvittering for indberetningen senest 7 dage efter at den er modtaget, hvis den medarbejder, der har ansvaret for whistleblowerfunktionen, f.eks. bliver syg eller er på ferie?

Svar:

Det vil kræve, at der er en "back up"-person, som kan varetage ansvaret for whistleblowerordningen, hvis den whistlebloweransvarlige f.eks. bliver syg eller er på ferie – på samme måde som der formentligt er en administrativ back-up, så virksomheden rettidigt kan udbetale bl.a. løn til medarbejderne, også når den person, der normalt står for lønadministrationen, er fraværende.

Spørgsmål:

Hvad sker der, hvis virksomhederne overskrider fristerne for tilbagemelding til whistlebloweren, eller ikke reagerer på en indberetning fra en whistleblower?

Svar:

Konsekvensen ved ikke at overholde 7-dages fristen eller ikke at reagere på indberetningen er, at whistlebloweren under beskyttelse af lovgivningen, kan vælge at offentliggøre oplysningerne i indberetningen, dvs. at der er en risiko for bl.a. negativ presseomtale som kan skade virksomheden.

Spørgsmål:

Hvad er bøden, hvis virksomheden er omfattet af whistleblowerloven, men vælger ikke at oprette en whistleblowerordning?

Svar:

Justitsministeriets vejledning indeholder ikke noget om sanktioner, hvis whistleblowerloven overtrædes. Det vil formentligt være tale bødestraf, men størrelsen af en evt. bøde kendes ikke.

Det kan under ingen omstændigheder anbefales at bryde loven.

Spørgsmål:

Hvad er kravene til indhold og substans af indberetninger fra evt. whistleblowere? Hvor meget dokumentation skal en whistleblower levere for at sandsynliggøre, at der er en "sag"?

Svar:

Det er en betingelse for at være beskyttet af whistleblowerloven, at whistlebloweren har grund til at antage, at de oplysninger man indberetter er korrekte og handler om overtrædelser, der er omfattet af whistleblowerloven. Dvs. det er et krav, at whistlebloweren handler i god tro.

Når man som whistleblower handler i god tro, er man ifølge lovgivningen beskyttet mod evt. negative konsekvenser, også hvis indberetningen viser sig at være grundløs.

Det er derfor vigtigt, at whistlebloweren i indberetningen forklarer og - i det omfang det er muligt - dokumenterer, hvorfor man mener, at der er tale om en overtrædelse af et forhold, som er omfattet af whistleblowerloven.

Denne forklaring og evt. dokumentation gør det lettere for whistlebloweren at bevise, at man handler i god tro, og øger samtidigt virksomhedens (dvs. virksomhedens) muligheder for at følge op på indberetningen.

Spørgsmål:

Hvor og hvordan kommer virksomhedens ledelse ind i billedet i forbindelse med behandling af indberetninger fra whistleblowere?

Svar:

Som i andre vigtige forhold og beslutninger i virksomheden, er det op til virksomhedens ledelse at tage stilling til, hvordan eventuelle indberetninger til whistleblowerordningen skal håndteres.

Normal praksis når/hvis der kommer en indberetning via whistleblowerordningen vil derfor være, at den whistlebloweransvarlige inddrager virksomhedens ledelse alle de steder i processen, hvor der er brug for ledelsesmæssige beslutninger, f.eks. om inddragelse af juridisk bistand til vurdering af indberetningen, ved beslutning om, hvordan virksomheden vil reageres på indberetninger, osv.