

18. september 2019

New EU directive on whistleblowers imposes a general scheme for companies with a minimum of 50 employees

Summary in English: *The European Parliament has approved new EU rules protecting whistleblowers and the rules now await final approval in the Council of Ministers. The new rules introduce a general system to protect and encourage reporting of breaches of EU law and national law, including an obligation for companies and national institutions with a minimum of 50 employees to establish a whistleblower-channel subject to certain minimum standards set out in the new directive.*

--oOo--

NYT WHISTLEBLOWERDIREKTIV ER PÅ VEJ FRA EU

Europakommissionen fremsatte i april 2018 forslag til Europa-Parlamentet og Ministerrådet om vedtagelse af et nyt whistleblowerdirektiv¹ ("Whistleblowerdirektivet"). Direktivforslaget har til hensigt at indføre et obligatorisk og generelt whistleblowerregime og at beskytte whistleblowere imod repressalier, såfremt de vælger at indberette kritisable forhold.

Europa-Parlamentet har den 16. april 2019 vedtaget forslaget med en række tilpasninger. Det forventes at blive behandlet i Ministerrådet i løbet af efteråret 2019, hvorefter medlemsstaterne har 2 år til at implementere de nye regler.

Hovedpunkter

Hovedpunkterne i Whistleblowerdirektivet er:

- der indføres en lovbestemt pligt for alle større private virksomheder og enheder i den offentlige sektor til at etablere en whistleblowerordning, og
- der indføres et forbud mod enhver form for repressalier over for en indberettende medarbejder (whistleblower)

Interne og eksterne indberetningskanalerInterne indberetningskanaler

En whistleblowerordning skal gøre det muligt for de enkelte medarbejdere at indberette ulovlige eller potentielt ulovlige forhold internt i virksomheden eller eksternt til en kompetent myndighed. Det skal være muligt at gøre dette anonymt og uden nogen risiko for repressalier, jf. art. 19.

Direktivforslaget stiller krav om, at private virksomheder og offentlige myndigheder, der er omfattet af direktivforslaget, skal fastlægge interne kanaler og procedurer for indberetning og opfølgning på indberetninger.

De interne kanaler skal ifølge direktivforslaget muliggøre skriftlig indberetning og/eller mundtlig indberetning (gennem telefonforbindelser med eventuel optagelse) samt fysiske møder med den person eller afdeling, der er udpeget til at skulle modtage indberetninger.

¹ Europa-Parlamentets lovgivningsmæssige beslutning af 16. april 2019 om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-lovgivningen (COM(2018)0218 – C8-0159/2018 – 2018/0106(COD)) (Whistleblowerdirektivet)

C O P E N H A G E N L A W

Procedurerne for indberetning og opfølgning på indberetninger skal derudover ifølge direktivforslagets artikel 9, som minimum, omfatte:

- udpegnings af en upartisk person eller afdeling, der er ansvarlig for at følge op på indberetninger
- bekræftelse ved modtagelse af indberetninger senest syv dage efter modtagelsen
- omhyggelig opfølgning på indberetninger udført af den udpegede person eller afdeling
- afgivelse af feedback til den indberettende person om opfølgning på indberetningen senest tre måneder efter denne
- klare og lettilgængelige oplysninger om procedurerne for indberetningen, herunder om, hvordan og på hvilke betingelser der kan foretages indberetninger eksternt til den relevante myndighed.

Whistleblowerordninger skal primært tilgodese virksomhedernes og myndighedernes ansatte og deres mulighed for fortroligt at indberette mistænkelige forhold, men virksomheden eller myndigheden kan også vælge at indrette ordningen således, at andre personer, som er i kontakt med den pågældende virksomhed eller myndighed i forbindelse med arbejdsrelaterede aktiviteter, kan benytte ordningen. Det kan eksempelvis være kunder, borgere, leverandører m.fl.

Procedurerne skal være tilgængelige for personer, der skal kunne foretage indberetning gennem den pågældende indberetningskanal, og kan med fordel udmøntes i en whistleblowerpolitik, der offentliggøres på virksomhedens eller myndighedens hjemmeside.

Eksterne indberetningskanaler

Staten er, udover at skulle indarbejde Whistleblowerdirektivet i national lovgivning, forpligtet til at oprette eksterne whistleblowerindberetningskanaler. Der skal udpeges en eller flere kompetente myndigheder, som skal fungere som selvstændige og uafhængige eksterne indberetningskanaler, og der skal oprettes dertilhørende procedurer for modtagelse og opfølgning på disse indberetninger, jf. art. 11 og art. 12.

En whistleblower kan anvende de eksterne indberetningskanaler efter at have benyttet den interne indberetningskanal eller ved at foretage en direkte indberetning til en kompetent myndighed, jf. art. 10. Hensynet bag de eksterne indberetningskanaler er, at der skal være en løsning for dem, der ikke effektivt kan indberette internt.

Hvem er omfattet af pligten til at etablere en whistleblowerordning?

Hidtil er det kun virksomheder omfattet af hvidvaskloven, lov om finansiel virksomhed eller anden særlovgivning, der har været forpligtet til at etablere en whistleblowerordning. Det nye direktiv vil udvide denne pligt til også at omfatte en lang række yderligere private virksomheder og offentlige myndigheder. Disse skal herefter etablere egentlige kanaler og passende procedurer for indberetning og opfølgning på indberetninger.

Direktivforslaget udvider pligten til at omfatte følgende:

- private virksomheder, som har 50 eller flere ansatte, jf. art. 8, nr. 3
- private virksomheder, som leverer finansielle tjenesteydelser, eller hvor der er en risiko for hvidvaskning af penge eller finansiering af terrorisme
- den statslige forvaltning, jf. art. 8, nr. 9, 1. del
- regionale forvaltninger og tjenestegrene, jf. art. 8, nr. 9, 1. del

C O P E N H A G E N L A W

- kommuner med mere end 10.000 indbyggere, og visse andre offentlige enheder, jf. art. 8, nr. 9, 2. del

Personkreds

Hensigten med direktivforslaget er at beskytte flest mulige kategorier af personer, der indberetter eller offentliggør oplysninger, som vedkommende har indhentet i forbindelse med sit virke i den pågældende virksomhed eller myndighed.

Bliver direktivforslaget endeligt vedtaget i sin nuværende form, vil beskyttelsen omfatte følgende indberettende personer, jf. art. 4:

- personer, der har status som arbejdstagere i medfør af artikel 45 eller 49 i TEUF,
- aktionærer og personer, der tilhører ledelsesorganet i en virksomhed, herunder ikke-ledende medlemmer samt frivillige og ulønnede praktikanter,
- enhver person, som arbejder under tilsyn og ledelse af kontrahenter, underleverandører og leverandører, og
- personer, hvis arbejdsmæssige forhold endnu ikke er påbegyndt i tilfælde, hvor oplysninger om en overtrædelse er blevet erhvervet i løbet af ansættelsesprocessen eller andre førkontraktlige forhandlinger.

Beskyttelsen vil i øvrigt også omfatte tredjeparter, der har en forbindelse til den indberettende person, og som i den henseende kan risikere at blive udsat for repressalier. Dette kan eksempelvis være den indberettende persons familie eller kolleger.

Forbudte repressalier

Repressalier bliver i direktivet defineret som enhver direkte eller indirekte handling eller undladelse, herunder trusler eller forsøg på repressalier, som finder sted i en arbejdsrelateret sammenhæng som følge af intern eller ekstern indberetning eller offentliggørelse, og som forårsager eller kan forårsage uberettigede ulemper for den indberettende person. Eksempler på repressalier kan være:

- a) suspension, midlertidig fritstilling, afskedigelse eller tilsvarende foranstaltninger
- b) degradering eller undladt forfremmelse
- c) overførsel af opgaver, forflytning, lønudsættelse, arbejdstidsændringer
- d) begrænsning af uddannelsesaktiviteter
- e) negativ bedømmelse af vedkommendes præstationer eller negativ ansættelsesreference
- f) pålæggelse af en disciplinær foranstaltning, en irettesættelse eller en anden sanktion, herunder økonomiske sanktioner
- g) tvang, intimidering, chikane eller udstødelse
- h) forskelsbehandling, ulemper eller uretfærdig behandling
- i) manglende konvertering af en midlertidig ansættelseskontrakt til en tidsbegrænset kontrakt, hvis arbejdstageren havde en berettiget forventning om at få tilbudt varig ansættelse
- j) manglende forlængelse eller afbrydelse af en midlertidig ansættelseskontrakt
- k) skader, herunder på personens omdømme, navnlig i sociale medier, eller et økonomisk tab, herunder tab af omsætning og tab af indkomst

- l) sortlistning på grundlag af en sektor- eller branchebaseret uformel eller formel aftale, hvilket indebærer, at personen ikke i fremtiden kan finde beskæftigelse indenfor den pågældende sektor eller branche
- m) førtidig afbrydelse eller ophævelse af en kontrakt, der er indgået med henblik på levering af varer eller tjenesteydelser
- n) tilbagekaldelse af en licens eller tilladelse
- o) henvisning til psykiater eller læge.

Materielt anvendelsesområde

Whistleblowerdirektivet vil efter fristen for implementering i dansk ret finde direkte anvendelse, og fastsætte fælles minimumsstandarder, der skal beskytte whistleblowere ved indberetning af overtrædelser der er omfattet af EU-retsakter på følgende områder, oplistet i direktivforslagets art. 2:

- a) offentlige indkøb
- b) finansielle tjenesteydelser, produkter og markeder og forebyggelse af
- c) hvidvask af penge og finansiering af terrorisme
- d) produktsikkerhed
- e) transportsikkerhed
- f) miljøbeskyttelse
- g) strålingsbeskyttelse og nuklear sikkerhed
- h) fødevarer- og fodersikkerhed, dyresundhed og dyrevelfærd
- i) folkesundhed
- j) forbrugerbeskyttelse
- k) beskyttelse af privatlivets fred og personoplysninger og sikkerheden i
- l) netværks- og informationssystemer.

Danmark kan tillige, i forbindelse med implementeringen af direktivet, vælge at yderligere områder skal omfattes af reglerne.

Det følger af direktivforslagets art. 5, at det er en betingelse for at nyde beskyttelse efter direktivet, at den indberettende person havde rimelig grund til at antage, at de indberettede oplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen, og at oplysningerne henhørte under direktivets anvendelsesområde.

--oOo--

Eventuelle spørgsmål i relation til ovenstående kan rettes til advokat Christoffer Galbo (E: cg@copenhagenlaw.eu, T: +45 26 22 09 77) eller Mark Glibstrup (E: mg@copenhagenlaw.eu, T: +45 23 92 55 35).

--oOo--

Nærværende skrivelse er en generel orientering og bør ikke anvendes som grundlag for konkrete dispositioner.