

Ytringsfrihed og whistleblowing på det private område
Indlæg på seminar den 23. oktober 2018 i Dansk Forening for
Arbejdsret af Advokat (H), ph.d., Martin Gräs Lind www.lexius.dk

- Indledning
- Den Europæiske Menneskerettighedskonvention artikel 10 – anvendelsen i private ansættelsesforhold
- Retsstillingen efter generelle ansættelsesretlige regler og praksis
- Er nuværende regulering et tilstrækkeligt og effektivt værn om ytringsfriheden for privatansatte
- Nye regler om privatansattes ytringsfrihed på vej ?
- Whistleblowing

U.1995B.361 Ytringsfrihed for privat ansatte
- *Af professor, dr. Jur. Henrik Zahle*

- **Saglighedsprincippetets betydning for ytringsfriheden**
 - Zahle opdeler ytringer i to kategorier
 - Virksomhedsrelaterede ytringer – kritik som vedrører eks. arbejdsforhold og lønniveau
 - I den praksis som Zahle behandler er kritikken direkte overfor ledelsen. Således har det ikke været offentlige ytringer, hvor ytringsfriheden skal stå sin prøve
 - Virksomhedseksterne ytringer – kritik som vedrører eks. politiske standpunkter
 - Ingen relevant praksis
 - Zahle kunne ud fra sin undersøgelse ikke udelukke, at en opsigelse kunne begrundes alene i den ansattes i øvrigt lovlige ytringer

U.1995B.361 Ytringsfrihed for privat ansatte

- *Af professor, dr. Jur. Henrik Zahle*

- Praktisk betydning af at anerkende, at GRL § 77 gælder for private ansættelsesforhold
 - Afhænger af indholdet i GRL § 77
 - Zahles holdning til indholdet princippet om ytringsfrihed:
 - ”Et princip om, at ytringsfriheden skal indgå som en værdi blandt de hensyn, der bestemmer ansættelse, arbejdstilrettelæggelse og afskedigelse.”
- Et andet bud på hvorledes de ansattes stilling kan bedres
 - Integrere ytringsfriheden i virksomhedens egne normer
 - Opbyggelse af et internt system i virksomheden, der er tilgængelig for kritik (Whistleblowing)

U.1995B.361 Ytringsfrihed for privat ansatte

- Af professor, dr. Jur. Henrik Zahle

- Nærmere analyse af den horisontale virkning
 - Formuleringen - GRL § 77 og EMRK art. 10 er historisk bestemmelser som angår forholdet mellem statsmagten og borgeren.
 - Dog er der ikke nogen udtrykkelig begrænsning til kun at beskytte mod statslige indgreb
 - Beskyttelsesbehov – Behovet for at beskytte mod private kan også være betydeligt, især i ansættelsesforhold
 - Sondringsteknik - En sag behandles i sidste instans af domstolene, uanset om det er en privatansat eller en offentligansat.
 - Der bør ikke være forskel på om den ansatte påberåber GRL § 77 overfor en privat eller offentlig arbejdsgiver
- Zahles holdning
 - ”Jeg finder det derfor ikke muligt at fastholde en principiel afgrænsning af anvendelsen af menneskerettigheder begrundet i en udgrænsning af privatretlige retsforhold.[38] Det er heller ikke let at forstå, at det skulle være relevant at diskutere grundlovens menneskerettigheder i forhold til offentligt ansatte - men ikke i forhold til privat ansatte.”

Den Europæiske menneskerettighedskonvention art.10

- Artikel 10
- Stk.1. **Enhver** har ret til ytringsfrihed. Denne ret omfatter meningsfrihed og frihed til at give eller modtage meddelelser eller tanker, uden indblanding fra offentlig myndighed og uden hensyn til grænser. Denne Artikel forhindrer ikke stater i at kræve, at radio-, fjernsyns- eller filmforetagender kun må drives i henhold til bevilling.
- Stk.2. Da udøvelsen af disse frihedsrettigheder medfører pligter og ansvar, kan den underkastes sådanne formelle bestemmelser, betingelser, restriktioner eller straffebestemmelser, som er foreskrevet ved lov og er nødvendige i et demokratisk samfund af hensyn til den nationale sikkerhed, territorial integritet eller offentlig sikkerhed, for at forebygge uorden eller forbrydelse, for at beskytte sundheden eller sædeligheden for at beskytte andres gode navn og rygte eller rettigheder, for at forhindre udspredelse af fortrolige oplysninger eller for at sikre domsmagtens autoritet og upartiskhed

Fuentes Bobo v. Spanien, nr.39293/98

- Bernardo Fuentes Bobo blev opsagt som producer ved det spanske tv-selskab TVE, på grund af kritiske ytringer omkring ledelsen
 - Først blev han suspenderet på grund af en kritisk artikel omkring ledelsen
 - I suspensionsperioden udtalte han sig kritisk i to radiointerviews, derfor blev han afskediget
 - Han omtalte dem blandt andet som ”despotisk blodigler”
- Den spanske regering mente ikke, at de var skyldige fordi, det ikke var staten der fyrede, men et privatretligt selskab.
- EMD fandt at indgrebet stred med konventionens art.10, med følgende begrundelse:
 - Udtalelserne var grove og uhøflige, og derfor korrekt klassificeret som krænkende
 - MEN den sammenhæng som udtalelserne blev foretaget i havde betydning.
 - Fuentes Bobo havde ingen mulighed for at omformulere eller tilbagekalde
 - Bemærkningerne var først sagt af Radioværten, og han havde kun bekræftet bemærkningerne i en hurtigt og spontan kommentar
 - Man burde have valgt mere passende disciplinære sanktioner, i stedet for afskedigelse uden compensation, som er den hårdeste sanktion
- Den europæiske menneskerettighedsdomstol mindede om at art. 10 ikke kun gælder for offentligtansatte, men også for privatansatte.
 - Staten har en pligt til at forhindre uberettigede indgreb i ytringsfrihed, også for private

Den Europæiske menneskerettighedskonvention art.10

- Staten har en positiv forpligtelse til aktivt at sikre ytringsfriheden
 - Navnlig en pligt til at beskytte individet mod urimelige begrænsninger i ytringsfriheden, der udgår fra private. Eks. i private ansættelsesforhold, jf. Fuentes Bobo v. Spanien
- Art. 10 og Whistleblowing
 - Ytringsfriheden kan i særlige tilfælde opveje hensynet til fortroligheden, det vil således være en krænkelse af art.10 at straffe eller sanktionere en whistleblower
 - Dog har EMD opsat 4 forudsætninger:
 - Det har ikke været muligt at henvende sig til sine overordnede eller en overordnet myndighed
 - Beskyldningerne har et sagligt grundlag
 - Offentliggørelsen sker ud fra ideelle motiver(fremfor økonomiske)
 - Afsløringen har en samfundsmæssig interesse, som kan opveje den skade arbejdspladsen lider

Brigitte Heinisch v. Tyskland, nr. 28274/08

- EMD dom i et privatansættelsesforhold vedr. ytringsfrihed/whistleblowing
 - Sygeplejerske ved et privat plejehjem sagsøgte firmaet for groft bedrageri
 - Sagen blev efterforsket, men indstillet
 - Sygeplejersken blev bortvist fra plejehjemmet
 - Sagsanlægget blev anset som en form for whistleblowing
 - Havde flere gange gjort ledelsen opmærksom på, at plejehjemmet var underbemandet og at plejen ikke var ordentlig
 - En uafhængigt inspektion af plejehjemmet havde påpeget de samme mangler, derfor var beskyldningerne ikke uden faktisk grundlag, og var fremsagt i god tro
 - Forholdene for sårbare ældre mennesker på plejehjem havde offentlig interesse, og denne information vejede tungere en hensynet til beskyttelse af firmaets forretningsrenommé
- De 4 forudsætninger var overholdt, og EMD fastslog at art. 10 var blevet krænket

Den Europæiske menneskerettighedskonvention art.10

- ”Enhver”
 - Enhver er enhver, gælder også for kritiske ansatte jf. Fuentes Bobo 29/2 2000.
 - Både privat- og offentligtansatte har en loyalitets- og tavshedspligt, men EMD understreger at art. 10 også gælder på arbejdspladsen, jf. Guja 12/2 2008 (dog offentligt ansat)
 - *”Også privat ansattes ytringsfrihed vil typisk være begrænset som følge af ansættelseskontrakten eller forholdets natur; der gælder formentlig i praksis typisk en videregående loyalitetspligt for privatansatte end for offentligt ansatte”* - Individets grundlæggende rettigheder, Jens Elo Rytter, 2.udgave, 2017 s. 281
- ”indgreb”
 - Omfatter afskedigelse, jf. Fuentes Bobo 29/2 2000 og Vesna Balenovic 30/9 2010
 - Krav om forbindelse mellem ytringen og sanktionen

Negativ offentlig kritik af virksomheden

- Ifølge praksis fra EMD spiller det en rolle, om negative ytringer er udtryk for en spontan kritik, eller om der er tale om velovervejede indlæg i en offentlig debat, jf. Fuentes Bobo-sagen.
- I Diego Nafria-sagen, der vedrørte en kritik af en bank, som blev afsagt af en privatansat medarbejder, fandtes en krænkelse af ytringsfriheden således ikke at have fundet sted, bl.a. under henvisning til, at kritikken ikke var spontan, men derimod skriftlig og velovervejet

Ytringsfrihed og whistleblowing på det private område

- Retsgrundlaget findes i lovgivningen og i den individuelle ansættelsesaftale samt i kollektive overenskomster eller aftaler
- Eksempler på love som er relevante i forbindelse med en ansættelsesretlig bedømmelse af privatansattes ytringer:
 - Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet
 - En ansat er beskyttet mod forskelsbehandling eller reaktioner, som er begrundet i fx religion eller politisk anskuelse
 - Lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet
 - Funktionærlovens § 2b, sikrer privatansatte en generel ansættelsesretlig beskyttelse, hvis de har været ansat som funktionær i mindst 12 mdr.
 - Godtgørelse for usaglig opsigelse
 - Love som giver lønmodtagerrepræsentanter særlig beskyttelse mod afskedigelse
 - Markedsføringslovens § 23, stk.2
 - Begrænser den ansattes ytringsfrihed i forhold til at beskytte virksomhedens erhvervshemmeligheder. Se også lov om forretningshemmeligheder

Ytringsfrihed og whistleblowing på det private område

- Eksempler på kollektive overenskomster og individuelle aftaler som er relevante i forbindelse med en ansættelsesretlig bedømmelse af privatansattes ytringer:
 - Forbud mod usaglig afskedigelse HAT § 4, stk.3 (svarer til funktionærlovens § 2b)
 - Specifikke bestemmelser som beskytter den ansattes ytringsfrihed
 - Specifikke eller interne regler som beskriver, hvad den ansatte må ytre sig om i relation til virksomhedens forhold
 - Overenskomster og aftaler kan indeholde særlige regler om håndteringen af sager, hvor den ansatte har ytret sig om virksomhedens forhold i strid med overenskomsten

Ytringsfrihed og whistleblowing på det private område

- Vurdering af om en arbejdsgivers reaktion over for en ansats ytringer er retmæssig
 - Konkret vurdering af omstændighederne og det retlige grundlag for ansættelsesforholdet
 - Vanskeligt at præcisere rammerne for afvejningen
 - Nogle ytringer kan være åbenbart uacceptable i en situation og velbegrundede i en anden
 - Der findes en række arbejdsretlige grundprincipper, eks. ledelsesretten og loyalitetspligten som er relevant i denne henseende

Ytringsfrihed og whistleblowing på det private område

- Retten undersøger ifølge Natalie Videbæk Munkholms analyse 2015:
 - 1) hvad der er foregået, 2) hvilken skadevirkning eller skadesrisiko der konkret er opstået for virksomheden, 3) indholdet vurderes, om det er generelle udtalelser, som er beskyttet af ytringsfriheden, eller udtalelser, der specifikt kan knyttes til virksomheden, der udgør brud på loyalitetspligten, og endelig vurderes 4) grovheden af det foregåede, herunder den ansattes hensigt.

Eksempler fra retspraksis – virksomhedsrelaterede ytringer

- U 1987.634 H Ikke berettiget at bortvise en funktionær uanset at vedkommende havde udtalt til direktøren, at han var en ”sindssyg stodder og værre end Sydafrikas Vorster
- U 2005.1639 V udgjorde det ikke misligholdelse, at medarbejderen skrev til en kollega, at økonomichefen var en sæk
- BS 115/2006 – Retten i Tårnby – Fornøjelsen på jeres side - Bullshit
- *Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 10. oktober 2007: (20070889)*
Sagen om de 2 rengøringsassistenter – politianmeldelsen og ekstrabladet

Eksempler fra retspraksis – virksomhedsrelaterede ytringer

- *Sag FV2010.0129 - Faglig Voldgiftssag kendelse af 15. september 2010*
- Medarbejders ytringer på Facebook om, at ”der er erklæret krig”, ”game over, Vagt DK”, ”nu kan det da være at man langt om længe får lidt for alle de penge, man har pumpet i fagforeningen”, og ”du kan dælme tro at den får gas”

FV 2013.0022

- En bankansat funktionær, der tillige var tillidsmand blev opsagt på baggrund af, at hun i et Facebook opslag havde skrevet følgende: *”Ferie! Gid fanden havde folk der kommer i tanker om indskud på børneopsparinger og pensioner den sidste bankdag i året! Der er fucking 364 andre dage i året, hvor du kan ringe om det!”*.
- Opmanden fandt, at udtalelsen kunne medføre en vis skadevirkning for banken, og at funktionæren på trods af sin lukkede Facebook profil måtte være klar over dette.
- Opmanden lagde dog vægt på, at udtalelsen fremstod som en frustreret reaktion efter en travl arbejdsdag, at funktionærens tilknytning til banken ikke var nævnt i opslaget, og at funktionæren igennem 9 års ansættelse ikke havde modtaget anden ansættelsesretlig kritik.
- Opmanden fandt sammenfattende, at funktionærens udtalelse kunne have begrundet en advarsel, men at der ikke forelå tvingende årsager (da hun havde tillidsfunktion) til at afskedige hende.

FV 2014.0740

- Under arbejdsnedlæggelse havde to ansatte som strejkede utilbørligt omtalt ikke-strejkende kollegaer i en chatsamtale på Facebook
- På baggrund af disse udtalelser blev de to ansatte afskediget
- Opmanden udtalte at selve kommunikationsformen ikke kunne afskære arbejdsgiveren fra at reagere ansættelsesretligt
- Udtalelserne var ikke af en sådan grovhed og karakter, at det i sig selv kunne begrunde en afskedigelse af de ansatte.
 - De ansatte havde ikke tidligere modtaget advarsler eller lign. for mobning eller anden ukollegial adfærd
- Godtgørelsen blev fastsat ud fra deres anciennitet og løn, derudover er der også lagt vægt på, at de ikke fik mulighed for at forklare sig, og på den anden side at udtalelserne var af en sådan karakter at ledelsen havde grund til at reagere med en påtale

Ytringsfrihed og whistleblowing på det private område

- Grundlæggende interessekonflikt mellem virksomhedens interesse i, at medarbejderne ikke udtaler sig på en måde, der kan skade virksomheden, og på den anden side i medarbejdernes interesse i at kunne udtale sig frit og utvunget
- Opdeling af forskellige hovedtyper af problemstillinger vedrørende virksomhedsrelaterede ytringer:
 - Medarbejderes mishagsytringer om arbejdsgiveren eller ledende medarbejdere
 - Negative ytringer internt i virksomheden om virksomhedens forhold
 - Forretningshemmeligheder, tavshedspligt og virksomhedsfølsomme ytringer
 - Negativ offentlig kritik af virksomheden
 - Anmeldelser og *Whistleblowing*

Medarbejderes mishagsytringer om arbejdsgiveren eller ledende medarbejdere

- Ytringer kan være så belastende tillidsforholdet brydes, og samarbejde umuliggøres
- Der skal grove mishagsytringer til, for at opsigelsen af en medarbejder kan anses for berettiget, og det har betydning, i hvilken kontekst udtalelserne er faldet, jf. U 1987.634 H og U 2005.1639 V

Negative ytringer internt i virksomheden om virksomhedens forhold

- Negative ytringer om virksomheden kan have en uheldig effekt blandt virksomhedens ansatte
- Det har betydninger overfor hvem og under hvilke omstændigheder udtalelsen er faldet
- Grænsen for tilladelige ytringer om virksomhedens forhold må dog antages at være helt anderledes høj sammenlignet med personligt relaterede mishagsytringer. Det samme gælder, når ytringen foregår internt i virksomheden.
- Indgår ytringen i en mere fagligt præget kritik om arbejdsforhold og lignende, må normerne inden for den kollektive arbejdsret spille ind. Inden for den kollektive arbejdsret er der stærk tradition for vidtgående forhandlings- og kritikret, som medfører en endnu videre grænse for tilladelig kritik.

Forretningshemmeligheder, tavshedspligt og virksomhedsfølsomme ytringer

- En medarbejder må ikke videregive forretningshemmeligheder og andre oplysninger om tavshedsbelagte emner vedrørende virksomheden. Der er også grænser for, hvad medarbejderen uden at komme i misligholdelse kan ytre sig om emner, som kan være af følsom karakter for virksomheden.
- Grænser kan udledes af
 - markedsføringslovens § 23, stk. 2
 - Andre normer følger af regler om insiderviden, ophavsretsregler og lignende.
 - Loyalitetsforpligtelsen, forholdets natur og af pålagte bestemmelser om tavshedspligt
 - Af virksomheden fastsatte retningslinjer

Forretningshemmeligheder, tavshedspligt og virksomhedsfølsomme ytringer

- Den aktuelle eller potentielle skadesvirkning må anses for at være af betydning for vurderingen af, om medarbejderen væsentligt misligholder sit ansættelsesforhold ved forskellige former for ytringer om tavshedsbelagte, fortrolige eller virksomhedsfølsomme forhold. Selve påbuddet om, hvad der er tavshedsbelagt, synes derimod ikke at spille en afgørende rolle, jf. Østre Landsrets dom af 28. oktober 2004 og dommen fra Retten i Mariager af 25. november 2003
- Udtaler medarbejderen sig på egne vegne
- Er ytringerne i strid mod lovgivningen
- Den arbejdsretlige misligholdelsesgrænse for tilladelige ytringer kan også påvirkes af virksomhedens forhold eller af stillingens karakter

Udgør den nuværende regulering en tilstrækkelig og effektiv beskyttelse af værnet om ytringsfriheden for privatansatte

- Oluf Jørgensen: "Danmark beskytter ikke privatansattes ytringsfrihed tilstrækkeligt,"
- *Der er i Danmark brug for at gennemarbejde forholdene for de privatansattes ytringsfrihed på samme måde som i betænkningen om offentligt ansattes ytringsfrihed fra 2006.*
- FTF's formand Bente Sorgenfrey: Det er vigtigt at gennemgå de vilkår, som eksisterer for privatansatte for at se, om de i højere grad reelt kan gøre brug af den grundlovssikrede ytringsfrihed, også selv om det gælder forhold på deres arbejdsplads

Ytringsfrihed og whistleblowing på det private område

- Ikke mulighed for at klage til Folketingets Ombudsmand over den private arbejdsgivers krænkelse af den formelle eller materielle ytringsfrihed.
- Retlig prøvelse af ytringsfriheden for privatansatte, vil således typisk alene kunne finde sted, hvis den ansatte er opsigelsesbeskyttet, hvilket efter funktionærloven eller de almindelige overenskomster kræver hhv. 12 og 9 måneders anciennitet.

Baggrunden for 2018 diskussion på området - nye regler på vej ?

- Drøftelser i folketinget vedrørende konkurser indenfor den private hjemmepleje
 - Området bliver udliciteret, og de ansatte går fra at være offentligtansatte til privatansatte
 - OBS - Retstillingen for privatansatte og offentligtansatte forudsættes forskellig
- Et enigt folketing står bag aftalen vedrørende ”skærpede leverandørkrav skal forebygge konkurser i hjemmeplejen”
 - Et af aftalens konkrete initiativer:
 - ”**Åbenhed for medarbejderne**

Partierne bag aftalen er ligeledes enige om vigtigheden af at etablere ordninger, der kan give ansatte i private plejefirmaer bedre mulighed for at udtale sig kritisk om forholdene på deres arbejdsplads. Drøftelser af disse muligheder vil foregå i regi af Økonomi- og Indenrigsministeriet og Beskæftigelsesministeriet, og ordførerne bag aftalen om konkursforebyggelse vil mødes og blive orienteret om resultatet af drøftelserne”.

Baggrunden for den nuværende diskussion på området

- Beskæftigelsesministeren afholdt møde med arbejdsmarkedets parter den 12. januar 2018 vedrørende den ansættelsesretlige beskyttelse af privatansattes ytringsfrihed
- Forhandlingerne er på nuværende tidspunkt sat på standby, pga. EU- Kommissionens direktivforslag vedrørende whistleblowerordninger
- Arbejdsmarkedets parter bliver også inddraget i forbindelse med fastlæggelsen af den danske position i forhold til direktivet

EU-kommissionens forslag vedr. whistleblowerordninger

- KOM 2018/0106 (COD) af 23. april 2018
- Formålet er at oprette fælles minimumsstandarder for at beskytte personer, der anmelder overtrædelser på specifikke områder for EU's politikker
- Forslaget indeholder bl.a. bestemmelser om følgende:
 - Direktivet skal både omfatte whistleblowers fra det private og det offentlige
 - Virksomheder af en vis størrelse eller på udsatte områder skal etablere interne whistleblowerordninger
 - Private virksomheder som har 50 ansatte eller derover
 - Private virksomheder med en årlig forretningsomsætning på 10 millioner euro eller derover
 - Private virksomheder som uanset størrelsen arbejder med finansielle tjenesteydelser eller som er udsat for hvidvaskning af penge eller finansiering af terrorisme

EU-kommissionens forslag vedr. whistleblowerordninger

- Whistleblowere skal som udgangspunkt ikke gå til medierne, men skal følge EU's forslag til en mekanisme for rapportering, hvis de skal være omfattet af beskyttelsen
 - Whistleblowere skal først dele deres viden via en intern meddelelseskanal på arbejdspladsen
 - Krav på svar inden for 3 måneder
 - Hvis Whistlebloweren ikke får svar indenfor 3 måneder, eller ikke vil bruge den interne kanal af en særlig årsag, eks. frygt for repressalier, skal vedkommende kontakte medlemslandets officielle myndigheder
 - Alle medlemslande vil blive pålagt at etablere en myndighed som kan håndtere sådanne henvendelser
 - Krav på svar inden 3 måneder – 6 måneder hvis sagen er særlig kompleks
 - Hvis Whistlebloweren heller ikke får svar fra det offentlige, eller hvis der er en særlig grund til, at man ikke kan bruge denne meddelelseskanal, eks. det er myndighederne der er ved at bryde EU-reglerne, kan man gå til medierne

EU-kommissionens forslag vedr. whistleblowerordninger

Hovedpunkterne i forslaget:

- Ret til gratis og uafhængig juridisk rådgivning
- Muligheder for at gå imod sanktioner
 - Eks. hjælp til at stoppe chikane på arbejdspladsen eller forebygge firing.
 - Omvendt bevisbyrde, således at den der handler mod en whistleblower, har bevisbyrden for, at det ikke er en sanktion.
- Frihed for retligt ansvar ved overtrædelse af regler eller klausuler om tavshedspligt
- Retlig beskyttelse
 - En whistleblower kan bruge den nye EU-lov som forsvar, hvis vedkommende bliver retsforfulgt for eksempelvis bagvaskelse eller brud på ophavsret eller tavshedspligt.

EU-kommissionens forslag vedr. whistleblowerordninger

Beskyttelsen gælder på følgende områder:

- Offentlige indkøb
- Finansielle ydelser, anti-hvidvask og love mod finansiering af terror
- Produktsikkerhed
- Transportsikkerhed
- Miljøbeskyttelse
- Atomsikkerhed
- Sundhed
- Fødevarerikkerhed, dyresundhed og -velfærd
- Forbrugerbeskyttelse
- Beskyttelse af persondata og netværkssikkerhed

Anmeldelser og *Whistleblowing*

- I USA kendes lovgivning helt tilbage fra Abraham Lincon
- Det må antages som udgangspunkt at være en del af loyalitetsforpligtelsen i ansættelsesforholdet, at medarbejdere går til ledelsen med sådanne mistanker, forud for at vedkommende tyer til offentlige udtalelser eller anmeldelser. En situation kan dog undtagelsesvis være så klar og alvorlig, at det ikke kan forventes, at medarbejderen går til ledelsen, forud for at en anmeldelse finder sted, eller forud for at vedkommende måtte gå til offentligheden
- Den retlige beskyttelse af integritetsinteressen vedrørende *whistle blowing* består efter dansk ret indtil videre, ligesom i ytringsfrihedssager i godtgørelsesregler i forbindelse med usaglige opsigelser. En del medarbejdere på det private område vil således være uden væsentlig retsbeskyttelse i tilfælde af *whistle blowing*.

Whistleblowing – privatansatte

- Det er bemærkelsesværdigt, at privatansatte næppe har ganske samme værn af ytringsfrihed og whistleblowing som offentligt ansatte
- Whistleblowing er endnu ikke er privatretligt eller kollektivt arbejdsretligt reguleret ved typisk præceptiv beskyttelse
- Det forhold at whistleblowingordninger rent faktisk viser sig at virke, således at oplysninger om potentielle ulovligheder og uregelmæssigheder i virksomheden effektivt, hurtigt og fortroligt bliver behandlet af de relevante personer i virksomheden, og dermed kommer til den øverste ledelses kendskab, har naturligt medført, at emnet er kommet på dagsordenen også i større danske virksomheder.
- Den delvist frivillige selvregulering, som er i færd med at blive indført gennem whistleblowingordninger i større virksomheder i Danmark, risikerer at blive påvirket negativt, såfremt virksomheder begynder at opfatte whistleblowing som noget negativt uden for virksomhedens kontrol.