

# Retningslinjer for whist- leblowerordningen for Social- og Ældreministe- riets departement

2021



## Indhold

1. Indledning .....	1
2. Hvem kan indgive oplysninger? .....	2
3. Hvilke oplysninger er omfattet? .....	3
4. Hvordan behandles oplysningerne? .....	5
5. Hvordan indgives oplysninger? .....	7
6. Hvilke rettigheder har whistleblowere? .....	8
7. Hvilke rettigheder har de personer, som oplysningerne handler om? .....	10

# 1. Indledning

---

Whistleblowerordningen for Social- og Ældreministeriets departement har til formål at øge mulighederne for, at ansatte og samarbejdspartnere kan ytre sig om alvorlige forhold i myndigheden uden at frygte for negative konsekvenser, at beskytte personer, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningen, og at opdage fejl og forsømmelser og derved højne niveauet i myndighedens ydelser.

Whistleblowerordningen er et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv. Ordningen udgør desuden et supplement til muligheden for at rette henvendelse til f.eks. nærmeste leder, personale-/HR-afdelingen eller tillidsrepræsentanten, ligesom ordningen ikke begrænser offentligt ansattes ytringsfrihed. Ordningen udelukker heller ikke muligheden for at indberette via eksterne kanaler som f.eks. tilsynsmyndigheder eller Folketingets Ombudsmand.

Lovgrundlaget for whistleblowerordningen er lov nr. 1436 af 29. juni 2021 om beskyttelse af whistleblowere. Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører whistleblowerdirektivet, jf. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2019/1937EU af 23. oktober 2019.

Der kan også indberettes til Datatilsynets eksterne whistleblowerordning efter lov om beskyttelse af whistleblowere, ligesom der findes en række sektorspecifikke indberetningsordninger. Oplysninger om Datatilsynets eksterne whistleblowerordning findes på Datatilsynets hjemmeside [www.datatilsynet.dk](http://www.datatilsynet.dk) Departementet opfordrer til at indberette til departementets interne whistleblowerordning i tilfælde, hvor forholdet kan imødegås effektivt internt, og hvor whistleblower vurderer, at der ikke er risiko for repressalier.

## 2. Hvem kan indgive oplysninger?

---

Whistleblowerordningen kan anvendes af personer, der arbejder eller tidligere har arbejdet for Social- og Ældreministeriets departement. Desuden kan ordningen benyttes af personer, der ikke arbejder i departementet, men som indberetter oplysninger, der er erhvervet i forbindelse med f.eks. en ansættelsesproces.

Institutioner med over 50 medarbejdere har pligt til at oprette en whistleblowerordning. Det følger heraf, at medarbejdere i Ankestyrelsen, Familieretshuset, Socialstyrelsen og Kofoeds Skole skal henvende sig til institutionernes egne whistleblowerordninger.

Whistleblowerordningen kan derudover benyttes af samarbejdspartnere, som departementet har et kontinuerligt og formaliseret samarbejde med, og personer, der er ansat hos samarbejdspartnere.

### 3. Hvilke oplysninger er omfattet?

---

Whistleblowerordningen behandler indberetninger om:

1. overtrædelser af EU-retten, og som er omfattet af anvendelsesområdet for whistleblowerdirektivet og
2. alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold.

Anvendelsesområdet for whistleblowerdirektivet, jf. pkt. 1, omfatter overtrædelser af EU-retten inden for følgende områder:

- Offentligt udbud
- Finansielle tjenesteydelser, produkter og markeder og forebyggelse af hvidvask af penge og finansiering af terrorisme
- Produktsikkerhed og –overensstemmelse
- Transportsikkerhed
- Miljøbeskyttelse
- Strålingsbeskyttelse og nuklear sikkerhed
- Fødevarer- og fodersikkerhed, dyresundhed og dyrevelfærd
- Folkesundhed
- Forbrugerbeskyttelse
- Beskyttelse af privatlivets fred og personoplysninger og netværks- og informations-systemers sikkerhed
- Overtrædelser, der skader EU's finansielle interesser
- Overtrædelser relateret til det indre marked, herunder overtrædelser af EU konkurrence- og statsstøtteregler.

Whistleblowerordningen kan, jf. pkt. 2, behandle oplysninger om alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold, som er af betydning for departementets opgavevaretagelse. Der foretages i hvert enkelt tilfælde en konkret vurdering i myndigheden af, om der er tale om sådanne alvorlige forhold.

Det vil dog i almindelighed omfatte oplysninger om:

- *strafbare forhold*, f.eks. overtrædelse af tavshedspligten, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse mv.
- *grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen*, f.eks. forvaltningsloven, databeskyttelseslovgivningen, offentlighedsloven eller lignende.
- *grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper*, f.eks. undersøgelsesprincippet, krav om saglighed og proportionalitet eller lignende.
- *grove eller gentagne overtrædelser af væsentlige interne retningslinjer*, f.eks. om tjenesterejser, gaver og regnskabsaflæggelse mv.
- *grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen*, f.eks. grov chikane.
- *seksuel chikane*, f.eks. enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.
- *bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere*.

Whistleblowerlovens beskyttelse gælder kun, hvis whistlebloweren havde rimelig grund til at antage, at de indberettede oplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen.

Oplysninger om øvrige forhold som beskrevet nedenfor er ikke omfattet af ordningen. Oplysninger om øvrige forhold skal som udgangspunkt håndteres via f.eks. nærmeste leder, HR eller tillidsrepræsentanterne. Hvis sådanne oplysninger modtages gennem whistleblowerordningen, skal myndigheden iagttage vejledningspligten, jf. også nedenfor under kapitel 4.

Oplysninger om øvrige forhold kan eksempelvis være:

- oplysninger om overtrædelser af interne retningslinjer af mindre alvorlig karakter såsom sygefravær, rygning, alkohol, påklædning, brug af kontorartikler mv. og
- oplysninger om mindre grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen.

Whistleblowerordningen kan ikke anvendes til indberetning af klassificerede oplysninger, der falder inden for rammerne af Justitsministeriets cirkulære nr. 10338 af 17. december 2014 om sikkerhedsbeskyttelse af informationer af fælles interesse for landene i NATO eller EU, andre klassificerede informationer samt informationer af sikkerhedsmæssig beskyttelsesinteresse i øvrigt (sikkerhedscirkulæret). I whistleblowerloven er opregnet en række andre specifikke typer af oplysninger, som heller ikke er omfattet af ordningen.

## 4. Hvordan behandles oplysningerne?

---

Der er etableret en whistleblowerenhed, som modtager og behandler indberetninger.

Når whistleblowerenheden har modtaget en indberetning, sendes en kvittering for modtagelse til indberetteren.

Whistleblowerenheden foretager en indledende vurdering af, om der er grundlag for en egentlig sagsbehandling af forholdet, eller om henvendelsen skal afvises, f.eks. fordi den angår forhold eller er indgivet af en person, der ikke er omfattet af whistleblowerordningen i departementet.

Hvordan den enkelte indberetning skal håndteres, vil bero på en konkret vurdering af bl.a. indberetningens indhold og karakter.

Modtages der indberetninger, der falder uden for ordningens anvendelsesområde, vil indberetteren – afhængigt af indberetningens karakter – skulle vejledes om den videre håndtering af indberetningen.

Vejledningen kan eksempelvis bestå i, at whistlebloweren, hvis denne har oplyst kontaktoplysninger, opfordres til at rette henvendelse til nærmeste personaleleder, tillidsrepræsentanterne eller HR, hvis det forhold, der indberettes om, ikke er omfattet af ordningen, og en konkret vurdering tilsiger, at nærmeste personaleleder, tillidsrepræsentanterne eller HR er nærmest til at håndtere indberetningen.

Vejledningen kan også bestå i, at whistlebloweren opfordres til at rette henvendelse til en whistleblowerenhed i en anden myndighed f.eks. institutioner under Social- og Ældreministeriets område, såfremt henvendelsen omhandler forhold i andre myndigheder.

Hvis der er grundlag for en realitetsbehandling af indberetningen, iværksættes en nærmere undersøgelse af forholdet under inddragelse af oplysninger internt i departementet samt i relevant omfang under inddragelse af eksterne myndigheder samt offentlige tilsynsorganer.

Hvis undersøgelsen viser kritisable forhold, er der forskellige reaktionsmuligheder inden for de retlige rammer, der finder anvendelse:

- Hvis der er tale om en formodet overtrædelse af straffelovningen - *anmeldelse til politiet*.
- Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en ansat i departementet, kan det medføre, at der med den fornødne inddragelse af den ansatte, der

beskyldes for at have begået fejl eller forsømmelser, indledes en sag om *negative ansættelsesretlige reaktioner, herunder disciplinære sanktioner*, f.eks. advarsel eller afskedigelse.

- Vedrører sagen alvorlige fejl eller forsømmelser begået af en samarbejdspartner, kan det medføre *kontraktrelige konsekvenser* for samarbejdspartneren, f.eks. kontraktophævelse.



## 5. Hvordan indgives oplysninger?

---

Oplysninger kan indgives som fysisk post, eller gennem det fælles statslige whistleblowersystem.

Fysisk post: Social- og Ældreministeriet, Holmens Kanal 22, 1060 København K (mærk kuverten: "Overleveres personligt til whistleblowerenheden").

Systemindberetning: <https://sm.sit-wb.dk>

Telefon: 4015 6066, kl. 09.00-15.00 på hverdage. Telefonen er lukket mellem jul og nytår.

Det er muligt at indberette anonymt via ovennævnte it-system, hvilket muliggør anonym kommunikation mellem whistlebloweren og whistleblowerenheden.

Hvis oplysningerne ønskes indgivet anonymt, er det afgørende, at der ved indberetningen ikke oplyses navn, telefonnummer, e-mailadresse eller andet personhenførbart. Whistlebloweren skal desuden være opmærksom på, at vedkommende ikke ved upload af filer, herunder dokumenter, film, fotos mv., utilsigtet kommer til at afgive oplysninger om sin identitet.

Der vil kunne forekomme helt ekstraordinære tilfælde, hvor f.eks. politiet vil forsøge at indhente oplysninger om en whistleblower, der har indgivet en indberetning anonymt, for at afværge forbrydelser, der kan indebære fare for statens sikkerhed eller menneskers liv eller helbred.

Hvis oplysninger indberettes via en computer, der er stillet til rådighed for ansatte i myndighederne, eller fra en computer, der er på myndighedernes netværk, vil dette blive registreret som led i den almindelige logning af brugeraktiviteter på departementets netværk. Denne risiko for logning kan undgås ved at indberette via en privat eller offentlig computer, der ikke er tilkoblet departementets netværk.

Undersøgelser på baggrund af anonyme indberetninger kan give anledning til vanskeligheder i praksis, bl.a. såfremt der opstår behov for yderligere oplysninger fra indberetteren, ligesom myndigheder ikke må lægge vægt på anonyme oplysninger i sig selv som led i en indgribende afgørelse f.eks. over for en af myndighedens ansatte. Det kan indebære, at en indberetning om ulovligheder mv. i en myndighed må henlægges, uden at det er muligt at komme til bunds i den.

## 6. Hvilke rettigheder har whistleblowerne?

---

### *Beskyttelsen af whistleblowerne*

Whistleblowerloven tildeler whistlebloweren særlige rettigheder, der gælder før, under og efter, at vedkommende har foretaget en indberetning.

Whistlebloweren kan ikke ifalde ansvar for at afsløre fortrolige oplysninger, hvis vedkommende har rimelig grund til at antage (god tro), at oplysningerne er nødvendige for at afsløre en alvorlig lovovertrædelse eller et alvorligt forhold. Ansvarsfritagelsen er betinget af, at oplysningerne er nødvendige for at afsløre lovovertrædelsen.

Whistlebloweren kan ikke ifalde ansvar for at skaffe sig adgang til oplysninger, hvis anskaffelsen ikke i sig selv udgør en strafbar handling.

Whistlebloweren må ikke udsættes for repressalier, herunder trussel om eller forsøg på repressalier, fordi vedkommende har foretaget en indberetning. Ved repressalier forstås enhver form for ufordelagtig handling eller ufordelagtige følge som reaktion på en indberetning, som forårsager eller kan forårsage whistlebloweren skade.

For ansatte kan repressalier f.eks. bestå i ansættelsesretlige konsekvenser i form af advarsel, degradering, nægtelse af lønforhøjelse, afskedigelse eller chikane.

For samarbejdspartnere kan repressalier f.eks. bestå i afbrydelse eller annullering af en kontrakt om ydelser.

Whistlebloweren må ikke hindres eller forsøges hindret i at foretage indberetninger, herunder ved tavsheds klausuler.

Hvis man som ansat oplever at blive mødt med negative ledelsesreaktioner, fordi man har benyttet whistleblowerordningen, kan man rette henvendelse til whistleblowerenheden, sin tillidsrepræsentant eller faglige organisation.

Hvis whistleblowerenheden på den baggrund får viden om, at en ansat har oplevet negative konsekvenser efter at have indgivet en indberetning i god tro, skal departementschefen orienteres herom.

Har en ansat oplevet uberettigede ansættelsesretlige sanktioner som følge af at have indberettet, kan den ansatte tilkendes erstatning, godtgørelse eller økonomisk kompensation efter de til enhver tid gældende regler herom.

Der må ikke bevidst indberettes urigtige eller vildledende oplysninger gennem whistleblowerordningen. Oplysninger, der er indgivet i ond tro, vil efter omstændighederne kunne få negative ansættelsesretlige konsekvenser eller medføre kontraktretlige konsekvenser for den person, der har indgivet oplysningen. Der vil også i visse kvalificerede tilfælde kunne være grundlag for en politianmeldelse, f.eks. hvis en whistleblower indgiver urigtige oplysninger med forsæt til, at en uskyldig derved bliver sigtet, dømt eller undergivet strafferetlig retsfølge for et strafbart forhold.

*Ret til at blive orienteret om sagens behandling og eventuelle resultater*

I forbindelse med modtagelsen af en indberetning skal whistleblowerenheden bekræfte modtagelsen over for whistlebloweren inden for syv dage.

Whistleblowerenheden skal desuden give feedback til whistlebloweren med oplysning om, hvilke tiltag der er iværksat eller påtænkes iværksat. Feedback skal gives hurtigst muligt og ikke senere end tre måneder fra bekræftelsen af modtagelsen.

Oplysningspligten i databeskyttelsesforordningen i forbindelse med indsamling af oplysninger skal iagttages med de undtagelser, der findes på området.

Orienteringen af whistlebloweren kan dog i visse tilfælde være begrænset af regler om tavshedspligt mv., ligesom orientering kan være umulig, hvis der ikke foreligger kontaktoplysninger.

En indberetning til whistleblowerordningen vil ikke i sig selv medføre, at whistlebloweren – eller den eller de berørte personer – bliver part(er) i en sag, som indberetningen vedrører, og herunder opnår de almindelige partsrettigheder (f.eks. partshøring, begrundelse, partsaktindsigt og mulig klageadgang). Der kan dog være tilfælde, hvor en whistleblower har partsstatus i en sag, som indberetningen omhandler eller giver anledning til.

## 7. Hvilke rettigheder har de personer, som oplysningerne handler om?

---

Hensynet til at beskytte whistleblowerens identitet medfører, at der gælder en række undtagelser til de regler, der skal være med til at sikre åbenhed i forvaltningen, og parternes rettigheder. Reglerne indebærer, at whistleblowerens identitet skal forblive hemmelig, men at parterne i en sag skal have adgang til sagens øvrige oplysninger.

Forvaltningslovens kapitel 4-6 (regler om partens aktindsigt, partshøring og begrundelse) finder således ikke anvendelse på oplysninger om whistleblowerens identitet eller oplysninger, som direkte eller indirekte kan identificere whistlebloweren.

Whistleblowerloven indeholder en særlig regel om behandling af personoplysninger, og herudover finder de almindelige databeskyttelsesretlige regler anvendelse. Det indebærer bl.a., at oplysningspligten i databeskyttelsesforordningen skal iagttages med de undtagelser, der følger af reglerne på området. Efter den særlige tavshedspligtregel i whistleblowerlovens § 25 vil en myndighed bl.a. kunne undlade at opfylde oplysningspligten og undtage fra indsigtsretten over for den indberettede.

De personer, som oplysningerne omhandler, vil normalt blive underrettet og involveret i forløbet, hvis indberetningen giver anledning til, at sagen realitetsbehandles, men således at oplysningerne om whistleblowerens identitet ikke videregives. Den, som er part i en sag, som en indberetning handler om eller har givet anledning til, skal partshøres over eller have mulighed for partsaktindsigt i de øvrige oplysninger, som indgår i indberetningen. Den omhandlede person vil have ret til indsigt i de øvrige oplysninger efter de almindelige regler herom og til at gøre indsigelse mod behandlingen af oplysninger. Den omhandlede person vil efter omstændighederne have ret til at bede om at få rettet forkerte oplysninger, ret til at bede om at få slettet oplysninger og ret til at bede om, at myndigheden begrænser behandlingen af oplysninger om personen.

De almindelige slettere regler gælder i øvrigt. Hvis der på baggrund af de indsamlede oplysninger gennemføres en disciplinær sanktion over for en ansat, eller der i øvrigt foreligger grunde til, at det er sagligt og nødvendigt fortsat at opbevare oplysninger om den ansatte, vil oplysningerne blive opbevaret i den pågældendes personalemappe.