



Whistleblower-politik

Indledning og Formål:

Folketinget vedtog den 24. juni 2021 [lov nr. 1436 om beskyttelse af whistleblowere](#) (whistleblowerloven).

Loven gennemfører [EU-direktiv \(EU\) 2019/1937 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten](#), i dansk ret.

Whistleblowerloven stiller bl.a. krav om, at der etableres whistleblowerordninger på alle private og offentlige arbejdspladser med 50 eller flere ansatte. Whistleblowerloven træder i kraft den 17. december 2021, dog således at forpligtelsen til at etablere whistleblowerordninger for arbejdspladser i den private sektor med mellem 50 og 249 ansatte først indtræder den 17. december 2023.

Formålet med at etablere en whistleblowerordning er at sikre åbenhed og gennemsigtighed i forhold til eventuelle ulovligheder og alvorlige uregelmæssigheder på den enkelte arbejdsplads.

Du kan læse mere om de gældende regler for whistleblowing i Justitsministeriets Vejledning for whistleblowere og Vejledning om whistleblowerordninger på offentlige arbejdspladser. I vejledningen findes bl.a. eksempler på, hvad du kan foretage indberetning om. Vejledningen finder du på Justitsministeriets hjemmeside.

Whistleblowerordningen skal ses som et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv. Ordningen udgør desuden et supplement til eksisterende muligheder for f.eks. at rette henvendelse til 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.

En whistleblower kan frit vælge mellem at indgive indberetning til arbejdspladsens whistleblowerordning eller en ekstern whistleblowerordning. Whistleblowere opfordres dog til at indberette til arbejdspladsens whistleblowerordning, hvor overtrædelserne kan imødegås effektivt internt, og hvor whistlebloweren vurderer, at der ikke er risiko for repressalier.

Hvem kan indberette til Sundhedsministeriets whistleblowerordning:

Det følger af whistleblowerlovens § 9, stk. 1, at arbejdsgivere med 50 eller flere ansatte skal etablere en intern whistleblowerordning, hvor arbejdstagerne kan indberette oplysninger omfattet af § 1, stk. 1. Nationalt Center for Etik (tidligere Fællessekretariatet for Det Ethiske Råd og National Videnskabetisk Komité) har færre

end 50 ansatte, og sekretariatet (nu: centret) har siden december 2020 været omfattet af departementets whistleblowerordning.

Du kan foretage indberetning til Sundhedsministeriets departements whistleblowerordning, hvis:

- du er eller har været ansat i departementet eller Nationalt Center for Etik eller hvis du har været i betragtning til en stilling i disse myndigheder, i det omfang indberetningen vedrører oplysninger, der er erhvervet i forbindelse med ansættelsesprocessen eller andre før-kontraktlige forhandlinger.
- du er samarbejdspartner herunder selvstændigt erhvervsdrivende, som departementet eller Nationalt Center for Etik samarbejder med. Persongruppen omfatter endvidere ansatte hos samarbejdspartneren, underleverandør af varer eller tjenesteydelser til departementet eller Nationalt Center for Etik.
- du er frivillig, lønnet eller ulønnet praktikant hos departementet eller Nationalt Center for Etik.

Andre, f.eks. borgere, der har en sag hos den pågældende myndighed, vil som udgangspunkt ikke være omfattet.

Hvad kan du whistleblowe om?

Whistleblowere kan indberette om forhold, der har fundet sted eller vil finde sted i den pågældende organisation, og som whistlebloweren er kommet i besiddelse af som led i en arbejdsrelateret aktivitet.

Du kan indberette oplysninger om:

- *Overtrædelser af EU-retten, der er omfattet af anvendelsesområdet for whistleblowerdirektivet f.eks.:*
 - 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 netværks- og informationssystemers sikkerhed.
- *Alvorlige lovovertrædelser (f.eks. overtrædelser af straffeloven eller særlovgivning)*

Det vil i almindelighed omfatte oplysninger om strafbare forhold, herunder om overtrædelse af en eventuel tavshedspligt, hacking, tyveri, underslæb, bedrageri, bestikkelse, grove og gentagne overtrædelser af forvaltningsloven og offentlighedsloven m.v.

- *Alvorlige forhold (f.eks. grov chikane eller tilsidesættelse af faglige standarder).*

Det vil i almindelighed omfatte oplysninger om tilsidesættelse af faglige standarder, der f.eks. vil kunne medføre en risiko for personers sikkerhed og sundhed, grovere eller

gentagne overtrædelser af arbejdspladsens interne retningslinjer, alvorlige fejl og alvorlige uregelmæssigheder forbundet med it-drift eller it-systemstyring og særlige tilfælde, hvor mindre samarbejdsvanskeligheder indebærer store risici, og dermed udgør et alvorligt forhold.

En lovovertrædelse eller et øvrigt forhold vil som udgangspunkt være alvorligt, hvis der er tale om oplysninger, som det er i offentlighedens interesse at få frem i lyset. Overtrædelser af bagatelagtig karakter er ikke omfattet, ligesom overtrædelser af accessoriske bestemmelser heller ikke er omfattet. Indberetninger om whistleblowerens eget ansættelsesforhold vil som udgangspunkt ikke være omfattet, medmindre der er tale om seksuel chikane eller grov chikane.

Du skal være opmærksom på, at øvrige overtrædelser som f.eks. overtrædelser af interne retningslinjer om sygefravær eller rygning ikke er omfattet af whistleblowerordningen.

Oplysninger om øvrige forhold skal som udgangspunkt håndteres via f.eks. nærmeste leder, HR eller tillidsrepræsentant.

Hvordan sker indberetningen:

Du kan sende din indberetning til departementets whistleblowerordning med almindeligt brev.

Din henvendelse behandles fortroligt af en whistleblowerenhed, som består af udvalgte medarbejdere i kontoret for Jura og Lovkvalitet i Sundhedsministeriets departement. Alle indkomne henvendelser journaliseres på en skærmet sag i ministeriets sags-styringssystem.

Whistleblowerenheden sender en bekræftelse til dig på, at din indberetning er modtaget inden for 7 dage fra modtagelsen af brevet. Du vil desuden modtage feedback vedr. din henvendelse, se nærmere nedenfor. Det gælder dog ikke, hvis du har valgt at indberette anonymt. Se om mulighed for anonymitet nedenfor. Hvis vi kender dine kontaktoplysninger, og vi har behov for at stille dig spørgsmål for at kunne oplyse sagen tilstrækkeligt til, at den kan behandles, vil vi tage kontakt til dig.

Sundhedsministeriets whistleblowerenhed foretager en indledende vurdering af om indberetningen falder inden for lovens anvendelsesområde og om du opfylder betingelserne for at whistleblowe. Hvis indberetningen falder uden for lovens anvendelsesområde, orienteres du herom. Whistleblowerenheden vil - afhængigt af henvendelsens karakter – vejlede dig om den videre håndtering af henvendelsen, f.eks. kan du opfordres til at rette henvendelse til nærmeste personaleleder, tillidsrepræsentanten eller HR-afdelingen.

Hvis der er grundlag for, at indberetningen kan behandles under whistleblowerordningen, iværksætter whistleblowerenheden en nærmere undersøgelse af forholdet under inddragelse af oplysninger internt i myndigheden samt i relevant omfang under inddragelse af eksterne myndigheder samt offentlige tilsynsorganer med henblik på forelæggelse for den øverste ledelse. Vedrører henvendelsen et medlem af ledelsen, herunder departementschefen eller en afdelingschef, vil henvendelsen blive behandlet i ledelsen uden det pågældende medlems tilstedeværelse.

Hvis undersøgelsen efter ledelsens vurdering viser kritisable forhold, er der forskellige reaktionsmuligheder:

- Hvis der er tale om overtrædelse af straffelovgivningen, kan det blive anmeldt til politiet.
- Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en ansat i myndigheden, kan det medføre negative ansættelsesretlige reaktioner, herunder disciplinære sanktioner, f.eks. advarsel eller afskedigelse.
- Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en samarbejdspartner, kan det medføre kontraktretlige konsekvenser for samarbejdspartneren, f.eks. kontraktophævelse.

Feedback:

Whistleblowerenheden vil i videst muligt omfang oplyse dig om, hvilke tiltag der er iværksat eller påtænkes iværksat, og hvorfor enheden har valgt denne opfølgning. Du vil modtage feedback hurtigst muligt og ikke senere end 3 måneder fra bekræftelsen af modtagelsen. Hvis det ikke er muligt at give feedback inden for fristen, underretter whistleblowerenheden dig herom, og om eventuel yderligere feedback kan forventes.

Anonymitet:

Du kan sende oplysninger ind til whistleblowerordningen uden at oplyse din identitet. Hvis du vil være anonym, skal du være opmærksom på ikke at oplyse dit navn eller andre personhenførbare oplysninger som f.eks. adresse eller telefonnummer. Hvis du ønsker at bevare din anonymitet, skal du desuden være opmærksom på, at du ikke ved indlevering af dokumenter, film, fotos m.v. utilsigtet kommer til at afgive oplysninger om din identitet.

Du skal derfor være opmærksom på, at du, hvis du skriver afsender på brevet, **ikke** kan sikres **anonymitet**, når du sender et almindeligt brev til whistleblowerordningen.

Beskyttelse af dig som whistleblower og den berørte person:

Whistleblowere er beskyttet af nogle rettigheder, der gælder før, under og efter, at man har foretaget en indberetning eller offentliggørelse.

Det er imidlertid et krav for, at du bliver beskyttet som whistleblower, at du er af den overbevisning, at oplysningerne, du indberetter, er korrekte. Du skal med andre ord være i "god tro" om rigtigheden af oplysningerne. Du vil derfor ikke være beskyttet som whistleblower, hvis du f.eks. med vilje indberetter forkerte oplysninger til whistleblowerordningen.

Du vil som whistleblower ikke kunne ifalde ansvar for at tilegne dig de oplysninger, som du indberetter om, medmindre den måde, du har tilegnet dig oplysningerne på, er strafbar. Det vil det eksempelvis være, hvis du har skaffet oplysningerne ved hacking, ulovlig optagelse, aflytning af andre eller lignende.

Du vil som whistleblower, der i god tro indberetter oplysninger til en whistleblowerordning, ikke kunne ifalde ansvar for at bryde en lovbestemt tavshedspligt i forbindelse med de oplysninger, som du indberetter, hvis du med rimelig grund troede, at indberetningen afslørede et forhold, som er omfattet af lovens anvendelsesområde.

Du skal dog være opmærksom på, at ansvarsfrihed ikke gælder, hvis du videregiver oplysninger, som er omfattet af sundhedspersoners tavshedspligt, jf. sundhedslovens § 40, eller klassificerede oplysninger, der er omfattet af Justitsministeriets cirkulære

om sikkerhedsbeskyttelse af informationer af fælles interesse for landene i NATO eller EU, andre klassificerede informationer samt informationer af sikkerhedsmæssig beskyttelsesinteresse i øvrigt (sikkerhedscirkulæret), der samtidig er fortrolige.

Hvis du videregiver sådanne oplysninger eller andre oplysninger, hvor whistleblowerloven ikke finde anvendelse, vil du fortsat kunne ifalde ansvar for overtrædelse af din tavshedspligt, jf. whistleblowerlovens § 1, stk. 3, nr. 1-5.

Du er som whistleblower beskyttet mod repressalier – herunder trussel om repressalier eller forsøg på repressalier – hvis du foretager en indberetning til en intern eller ekstern whistleblowerordning. Du må heller ikke hindres eller forsøges hindret i at foretage en indberetning.

Medarbejdere, der er tilknyttet whistleblowerenheden, har en særlig tavshedspligt ift. de oplysninger, der indgår i indberetninger. Tavshedspligten omfatter alene oplysninger, der indgår i indberetningen. Hvis en indberetning giver anledning til, at der indledes en sag, vil de øvrige oplysninger, der indsamles i den forbindelse, ikke være omfattet af tavshedspligten. Sådanne oplysninger vil i stedet være undergivet de almindelige regler om videregivelse og aktindsigt i navnlig offentlighedsloven og forvaltningsloven. Hvis du, som whistleblower, forsætligt har afsløret din identitet i forbindelse med en offentliggørelse, er Sundhedsministeriet dog ikke forpligtet til at iagttage tavshedspligten med hensyn til oplysninger, der indgår i indberetningen.

Oplysninger om whistleblowerens identitet eller andre oplysninger, ud fra hvilke whistleblowerens identitet direkte eller indirekte kan udledes kan som udgangspunkt kun videregives til andre end whistleblowerenheden efter forudgående indhentelse af whistleblowerens udtrykkelige samtykke, jf. dog undtagelser i whistleblowerloven § 26.

Den fysiske eller juridiske person, der i indberetningen eller offentliggørelsen angives som en person, til hvem overtrædelsen kan henregnes, eller som nævnte person har en tilknytning til (den berørte person), har desuden ret til beskyttelse af sin identitet under sagsbehandlingen og ret til et effektivt forsvar. Disse rettigheder kan ikke fraviges ved aftale til skade for den berørte person.

Eksterne whistleblowerordninger:

En whistleblower, der påtænker at foretage indberetning til whistleblowerenheden, kan i stedet vælge at indberette via Datatilsynets eksterne whistleblowerordning, eksempelvis hvis whistlebloweren er bekymret for repressalier. Datatilsynets eksterne whistleblowerordning kan tilgås via <https://whistleblower.dk/>.

Det skal understreges, at whistlebloweren frit kan vælge mellem at indberette under Sundhedsministeriets whistleblowerordning eller Datatilsynets eksterne whistleblowerordning.