

Fælles retningslinjer for whistleblowerordninger på Sundheds- og Ældreministeriets område

- *Sundhedsstyrelsen, Lægemiddelstyrelsen, Styrelsen for Patientsikkerhed, Styrelsen for Patientklager, Sundhedsdatastyrelsen, Statens Serum Institut, Fællessekretariatet for Det Ethiske Råd og National Videnskabsetisk Komité, Nationalt Genom Center og departementet.*

Indhold

Baggrund for etablering af whistleblowerordninger på Sundheds- og Ældreministeriets område.....	2
Formålet med whistleblowerordningen	3
Hvem kan indgive oplysninger til whistleblowerordningen?	4
Hvilke oplysninger er omfattet af whistleblowerordningen?	5
Hvordan behandles de indberettede oplysninger?.....	6
Hvilke rettigheder har personer, der indgiver oplysninger til whistleblower- ordningen?7	
Hvilke rettigheder har de personer, oplysningerne handler om?.....	8
Hvordan indgives oplysninger til whistleblowerordningen?.....	9

Baggrund for etablering af whistleblowerordninger på Sundheds- og Ældreministeriets område

Regeringen har besluttet, at alle myndigheder på statens område skal have etableret en whistleblowerordning den 1. november 2020. Baggrunden herfor er, at den offentlige forvaltning skal være baseret på åbenhed, gennemsigtighed og tillid. Whistleblowere kan hjælpe med at afsløre og afdække fejl og forsømmelser i den offentlige sektor.

Whistleblowerordningen på Sundheds- og Ældreministeriets område omfatter alle underliggende myndigheder, som arbejder under instruktionsbeføjelse af Sundheds- og Ældreministeriets departement. Ved whistleblowerordningens etablering omfatter dette således: Sundhedsstyrelsen, Lægemiddelstyrelsen, Styrelsen for Patientsikkerhed, Styrelsen for Patientklager, Sundhedsdatastyrelsen, Statens Serum Institut, Fællessekretariatet for Det Ethiske Råd og National Videnskabsetisk Komité, Nationalt Genom Center og departementet.

Da *Fællessekretariatet for Det Ethiske Råd og National Videnskabsetisk Komité* har færre end 50 ansatte, omfattes sekretariatet af departementets ordning.

De nævnte myndigheder på Sundheds- og Ældreministeriets område arbejder under de fælles rammer, værdier og retningslinjer for whistleblowerordningen, som er beskrevet i nærværende retningslinjer. De enkelte myndigheder udfærdiger i forlængelse heraf en beskrivelse af fremgangsmåden for indgivelse af oplysninger til whistleblower-enheden i den pågældende myndighed, således at fremgangsmåden fremstår klart for personer, som ønsker at benytte sig af whistleblowerordningen.

Vejledningen på Sundheds- og Ældreministeriets område tager udgangspunkt i Justitsministeriets vejledning for whistleblowerordninger i staten og skal dermed ses som et supplement hertil.

Formålet med whistleblowerordningen

Formålet med whistleblowerordningen på Sundheds- og Ældreministeriet område er:

- at øge mulighederne for, at ansatte og samarbejdspartnere kan ytre sig om kritisable forhold i myndighederne 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 myndighedernes ydelser.

Whistleblowerordningerne er et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv. Der opfordres til, at disse forhold i første omgang søges løst ved henvendelse til f.eks. nærmeste leder, HR eller tillidsrepræsentanten – i det omfang dette er muligt.

Hvem kan indgive oplysninger til whistleblowerordningen?

Whistleblowerordningen kan anvendes af ansatte i myndigheder på Sundheds- og Ældreministeriets område. Whistleblowerordningen omfatter arbejdstagere i bred forstand, herunder overenskomstansatte, deltids- og fuldtidsansatte og tjenestemænd, frivillige samt lønnede og ulønnede praktikanter.

Ordningsen kan også anvendes af personer, der tidligere har arbejdet for en myndighed på Sundheds- og Ældreministeriets område, og som indberetter om oplysninger, som vedkommende er kommet i besiddelse af i den periode, personen arbejdede for myndigheden. Endvidere kan ordningen anvendes af personer, som endnu ikke er begyndt at arbejde hos en myndighed, men som indberetter om oplysninger, der er erhvervet i forbindelse med ansættelsesprocessen eller andre før-kontraktretlige forhandlinger.

Desuden kan ordningen anvendes af samarbejdspartnere, som myndighederne på Sundheds- og Ældreministeriets område har et mere kontinuerligt eller formaliseret samarbejde med, herunder private virksomheder (f.eks. leverandører og underleverandører). Ordningen vil således kunne anvendes af personer, der arbejder under tilsyn og ledelse af f.eks. en af myndighedernes kontrahenter, underleverandører eller leverandører. Andre, f.eks. borgere, der har en sag hos den pågældende myndighed, vil som udgangspunkt ikke være omfattet.

Hvilke oplysninger er omfattet af whistleblowerordningen?

Whistleblowerordningen behandler kun oplysninger om alvorlige forhold, som er af betydning for myndighedernes varetagelse af deres opgaver. Der foretages i hvert enkelt tilfælde en konkret vurdering i den enkelte myndighed 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. lovgivning om magtanvendelse, forvaltningsloven, databeskyttelseslovgivningen, offentlighedsloven el. lign.
- *grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper*, f.eks. undersøgelsesprincippet, krav om saglighed, magtfordrejningsgrundsætningen og proportionalitet el. lign.
- *grove eller gentagne overtrædelser af væsentlige interne retningslinjer*, f.eks. om tjenesterejser, gaver og regnskabsaflægning 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*.

Der forudsættes viden eller begrundet mistanke om, at der er begået sådanne alvorlige forhold.

Oplysninger om øvrige forhold som beskrevet nedenfor er **ikke** omfattet af ordningen.

Disse kan eksempelvis være:

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

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

Hvordan behandles de indberettede oplysninger?

Ved modtagelse af indberetninger gennem whistleblowerordningen foretager myndighedens whistleblower-enhed (WE) en indledende vurdering af, om der er grundlag for, at der igangsættes en egentlig sagsbehandling, eller om henvendelsen ikke kan viderebehandles f.eks. fordi den angår forhold, eller er indgivet af en person, der ikke er omfattet af whistleblowerordningen.

Modtages der indberetninger, der falder uden for ordningernes anvendelsesområde, vil den modtagende whistleblower-enhed – afhængigt af henvendelsens karakter – skulle vejlede om den videre håndtering af henvendelsen. Hvordan den enkelte henvendelse skal håndteres, vil bero på en konkret vurdering af bl.a. henvendelsens indhold og karakter. Vejledningen kan eksempelvis bestå i, at indberetteren opfordres til at rette henvendelse til tillidsrepræsentanten eller HR, hvis det forhold, der indberettes om, ikke er omfattet af ordningen, og en konkret vurdering tilsiger, at tillidsrepræsentanten eller HR er nærmest til at håndtere henvendelsen.

Hvis der er grundlag for, at indberetningen kan behandles under whistleblowerordningen, iværksætter whistleblower-enheden 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 direktionen/øverste ledelse i myndigheden.

Hvis en indberetning vedrører en styrelsesdirektør, vil den blive behandlet i departementets direktion. Vedrører henvendelsen et direktionsmedlem, herunder departementschefen eller en afdelingschef, vil henvendelsen blive behandlet i direktionen uden det pågældende direktionsmedlems tilstedeværelse.

Hvis undersøgelsen efter direktionens/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.

Hvilke rettigheder har personer, der indgiver oplysninger til whistleblowerordningen?

De almindelige databeskyttelsesretlige regler finder anvendelse. Det indebærer bl.a., at oplysningspligten i databeskyttelsesforordningen skal iagttages med de undtagelser, der følger af reglerne på området.

Det bemærkes, at der efter gældende aktindsigtsregler efter omstændighederne bl.a. kan være adgang til at få aktindsigt i navnet på den person, der har indgivet oplysningerne, hvis indberetningen ikke er indgivet anonymt. F.eks. kan de personer, som oplysningerne drejer sig om, have ret til at vide, hvem der har indgivet oplysningerne.

Personer, der indgiver indberetninger til whistleblowerordningen, er beskyttet mod negative repressalier forbundet med en indberetning, som er afgivet i god tro, dvs. hvor whistlebloweren havde rimelig grund til at antage, at de indberettede oplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen, og at de indberettede oplysninger var omfattet af whistleblowerordningens anvendelsesområde.

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

Hvis en whistleblower-enhed får viden om, at en ansat har oplevet negative ansættelsesretlige konsekvenser efter at have indgivet en indberetning i god tro, skal whistleblower-enheden orientere den relevante styrelseschef eller departementschefen.

De almindelige forvaltningsretlige regler finder i øvrigt anvendelse. En indberetning til whistleblowerordningen vil ikke i sig selv medføre, at whistlebloweren bliver part i en sag i den myndighed, som indberetningen vedrører, 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.

Hvis man som leder er i tvivl om, hvorvidt betingelserne for at gøre brug af ansættelsesretlige konsekvenser over for en ansat som følge af dennes brug af en af whistleblowerordningen er til stede, og denne tvivl ikke kan afklares internt i myndigheden, kan myndigheden efter normal praksis kontakte Medarbejder- og Kompetencestyrelsen med henblik på at drøfte spørgsmålet.

Hvilke rettigheder har de personer, oplysningerne handler om?

De almindelige databeskyttelsesretlige regler finder anvendelse. Det indebærer bl.a., at oplysningspligten i databeskyttelsesforordningen skal iagttages med de undtagelser, der følger af reglerne på området. Det bemærkes i den forbindelse, at det bl.a. følger af databeskyttelsesforordningens artikel 14, stk. 5, litra b, at oplysningspligten ikke skal iagttages, hvis det sandsynligvis vil gøre det umuligt eller i væsentlig grad vil hindre opfyldelsen af formålet med behandlingen (i dette tilfælde behandlingen af indkomne henvendelser til en whistleblower-ordning). Myndighedens anvendelse af undtagelsesbestemmelsen vil kræve en konkret vurdering og undtagelsen gælder alene i det omfang hensynene til at undlade at opfylde oplysningspligten forsat gør sig gældende. Oplysningspligten vil derfor kunne indtræde på et senere tidspunkt.

Den omhandlede person har i den forbindelse efter omstændighederne ret til at anmode om berigtigelse, sletning eller om, at myndigheden begrænser behandlingen af oplysninger om personen.

Der må ikke bevidst indgives urigtige eller vildledende oplysninger gennem whistleblowerordningerne. Personer, der forsætligt og bevidst indberetter forkerte eller vildledende oplysninger, kan efter omstændighederne blive mødt af f.eks. politianmeldelse, ligesom det kan få negative ansættelsesretlige reaktioner eller medføre kontraktsretlige konsekvenser for den person, der har indgivet oplysningen. Hvis den indberettende person foretog indberetningen af de urigtige oplysninger i god tro, vil den pågældende være beskyttet mod negative repressalier.

Whistleblower-enhederne vil skulle etablere slettepolitikker, så det sikres, at personoplysninger, der er indberettet til whistleblowerordningerne, ikke opbevares længere end nødvendigt. Hvis der på baggrund af de indsamlede oplysninger gennemføres en disciplinær sanktion over for den ansatte, 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.

Hvordan indgives oplysninger til whistleblowerordningen?

Ved ønske om at indgive oplysninger til whistleblowerordningen på Sundheds- og Ældreministeriets område skal de indgives til den relevante myndigheds whistleblower-enhed (WE).

Kontaktinformation for myndighedernes respektive whistleblower-enheder kan findes på myndighedernes hjemmeside. Den konkrete fremgangsmåde for indgivelse af oplysninger til den myndighed, som oplysninger omhandler, er ligeledes beskrevet på den enkelte myndigheds hjemmeside.

Muligheden for at indgive oplysninger anonymt vil afhænge af udformningen af den enkelte whistleblowerordning. En whistleblower, der ønsker at være anonym, skal være opmærksom på, at den pågældende ved henvendelsen ikke oplyser om navn, telefonnummer, e-mailadresse eller andet personhenførbart. Desuden vil vedkommende skulle være opmærksom på, at der ikke ved upload/fremsendelse af filer, herunder dokumenter, film, fotos mv., utilsigtet afgives oplysninger om vedkommendes identitet.

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

Det bemærkes endvidere, at der efter gældende aktindsigtsregler efter omstændighederne bl.a. kan være adgang til at få aktindsigt i navnet på den person, der har indgivet oplysningerne.

Hvis oplysninger indberettes til whistleblowerordningen fra en computer, der er på myndighedens netværk, eller via et link til ordningen på myndighedens hjemmeside, vil dette eventuelt blive registreret som led i den almindelige logning af brugeraktiviteter på myndighedens netværk. For at undgå myndighedens logning kan ordningen tilgås på en privat eller offentlig computer, der ikke er tilkoblet myndighedens netværk, f.eks. ved at taste webadressen direkte i browseren, hvis der er tale om en webbaseret løsning.

Hvis ordningen f.eks. er indrettet som en webbaseret løsning, kan der endvidere være givet mulighed for at kommunikere anonymt med myndigheden, således at myndigheden bl.a. kan stille supplerende spørgsmål til whistlebloweren uden at kende vedkommendes identitet. Det kan være medvirkende til at sikre, at sagen oplyses tilstrækkeligt til, at den kan behandles. Afhængigt af den konkrete udformning af den enkelte whistleblowerordning, kan der være behov for, at en whistleblower, der ønsker at kommunikere anonymt, aktivt følger op på indberetningen ved løbende f.eks. at logge på en webbaseret portal med en personlig nøgle, der tildeles i forbindelse med indberetninger til portalen.

Undersøgelser på baggrund af anonyme henvendelser kan give anledning til vanskeligheder i praksis, ligesom myndigheder ikke i sig selv må lægge vægt på anonyme oplysninger 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 undersøge sagen til bunds. Derfor opfordres der ikke til, at oplysninger indgives anonymt.