



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Kirsten Normann Andersen
kirsten.normann.andersen@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

28. februar 2019

CVR 10172748

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 12. februar 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 266 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Kirsten Normann Andersen (SF).

Spørgsmål nr. 266:

”Mener ministeren i forlængelse af svaret på spørgsmål S 451, at medarbejdere i for eksempel private plejesteder og bosteder er tilstrækkeligt sikret ansættelsesretligt med en whistleblowerordning i forbindelse med kritiske sagsforløb, svar på spørgsmål fra presse, svar på henvendelser fra kommuner, offentlige styrelser og tilsyn i social- og sundhedsvæsenet? Og mener ministeren i forlængelse heraf, at medarbejdere på private plejesteder og bosteder er i stand til at leve op til deres forpligtelser fastsat i autorisationsloven, om indberetning og anmeldelse af oplysninger til sundhedsmyndighederne uden risiko for ansættelsesretlige sanktioner fra arbejdsgiver eller ejerkreds, og påvirker dette muligheden for, at tilsynsmyndighederne kan sikre tilstrækkelige oplysninger om muligheden for at afdække problemer på for eksempel private bosteder og reagere herpå?
Der henvises til lov om autorisation af sundhedspersoner og om sundhedsfaglig virksomhed § 6, § 19 og § 20.”

J.nr. 2019 - 688

Svar:

Som nævnt i min besvarelse af spørgsmål S 451 har jeg sat et arbejde i gang med at se på, hvad der kan gøres for at give privatansatte bedre mulighed for at udtale sig kritisk om forholdene på deres arbejdsplads uden at blive mødt med ansættelsesretlige sanktioner. Som også oplyst i besvarelsen af det nævnte spørgsmål har jeg besluttet at afvente forhandlingerne om et whistleblowerdirektiv, før jeg kommer med konkrete udspil på området.

Jeg har endvidere været i dialog med arbejdsmarkedets parter herom, og jeg finder det rigtigst at drøfte problemstillingen yderligere med parterne, inden jeg fremlægger specifikke forslag og gør rede for de overvejelser, der ligger bag disse forslag. Det skal i den forbindelse anføres, at ansættelsesretlig beskyttelse i høj grad er overenskomstanliggende.

Derfor synes jeg ikke, at jeg på nuværende tidspunkt bør komme med udmeldinger om, hvad der kan være af udfordringer i forhold til bestemte grupper af ansatte, eller hvilke tiltag der kan være hensigtsmæssige at sætte i værk på forskellige områder.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen