



JUSTITSMINISTERIET

Folketinget  
Retsudvalget  
Christiansborg  
1240 København K  
DK Danmark

Dato: 30. april 2019  
Kontor: Stats- og Menneskerets-  
kontoret  
Sagsbeh: Nanna Therkelsen  
Sagsnr.: 2019-0030-2156  
Dok.: 1086326

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 503 (Alm. del), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 9. april 2019. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Søren Søndergaard (EL).

Søren Pape Poulsen

/

Anders Sparholt Jørgensen

Slotsholmsgade 10  
1216 København K.

T +45 7226 8400  
F +45 3393 3510

[www.justitsministeriet.dk](http://www.justitsministeriet.dk)  
[jm@jm.dk](mailto:jm@jm.dk)

### Spørgsmål nr. 503 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg:

”Vil ministeren redegøre nærmere for indholdet af de whistleblowerordninger, der pr. 1. marts 2019 er etableret i Justitsministeriets departement, politiet, anklagemyndigheden, PET og Kriminalforsorgen (jf. svaret på REU alm. del - spørgsmål 481), herunder hvordan ordningerne beskytter eventuelle whistleblowere mod ansættelsesmæssige og karrieremæssige konsekvenser, samt hvilke typer af fejl, misforhold og ulovligheder der er omfattet af ordningerne, og hvilke der eventuelt ikke er det?”

#### Svar:

1. Whistleblowerordningerne på Justitsministeriets område har til formål at øge ansattes mulighed for at ytre sig om kritisable forhold uden frygt for negative ansættelsesretlige konsekvenser, at beskytte ansatte, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningerne, og at opdage fejl og forsømmelser og derved højne niveauet i myndighedernes ydelser.

Whistleblowerordningerne skal ses som et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv. og kan anvendes af personer, der er ansat i Justitsministeriets departement, anklagemyndigheden, politiet, kriminalforsorgen eller Politiets Efterretningstjeneste. Herudover kan ordningerne benyttes af samarbejdspartnere og deres ansatte.

2. Whistleblowerordningerne omfatter indberetninger af oplysninger om alvorlige forhold, der har betydning for myndighedernes varetagelse af deres opgaver. Der skal i hvert enkelt tilfælde foretages en konkret vurdering i den enkelte myndighed af, om der er tale om sådanne alvorlige forhold. Det vil dog i almindelighed omfatte oplysninger om eksempelvis strafbare forhold, grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen, forvaltningsretlige principper eller væsentlige interne retningslinjer om eksempelvis tjenesterejser, gaver, regnskabsafklæggelse mv. Herudover vil det også kunne omfatte oplysninger om grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. grov chikane, herunder af seksuel karakter, og bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere.

Oplysninger om øvrige forhold, eksempelvis oplysninger om overtrædelser af mindre væsentlige retningslinjer om sygefravær, rygning, alkohol mv. og

oplysninger om mindre grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, vil ikke være omfattet af ordningerne. Sådanne oplysninger vil skulle håndteres via f.eks. nærmeste leder, personaleafdeling eller tillidsrepræsentant. Hvis oplysninger, der ikke er omfattet af ordningerne, modtages gennem whistleblowerordningerne, skal myndigheden – afhængigt af henvendelsens karakter – vejlede om den videre håndtering af henvendelsen.

**3.** Personer, der indgiver indberetninger til whistleblowerordningen, er beskyttet mod negative konsekvenser forbundet med en indberetning, som er afgivet i god tro.

Enhver kan orientere whistleblowerordningen i den relevante myndighed, hvis det har haft negative konsekvenser for en ansat, at vedkommende har indgivet oplysninger til ordningen.

Hvis en whistleblowerordning på den baggrund får viden om, at en ansat har oplevet negative konsekvenser efter at have indgivet en indberetning i god tro, skal whistleblowerordningen orientere den relevante styrelseschef eller departementschefen.

Det grundlæggende princip om saglig forvaltning gælder også i forhold til whistleblowerordningerne. Det betyder bl.a., at der gælder et forbud mod usaglig afskedigelse og andre direkte eller indirekte sanktioner begrundet i usaglige forhold.

Hvis en ansat benytter sig af en af whistleblowerordningerne, kan det ikke i sig selv føre til afskedigelse eller andre former for direkte eller indirekte sanktioner, som f.eks. ændring af den ansattes arbejdsområde, eller at den ansatte ikke tilgodeses i forbindelse med tildeling af løntillæg.

Der kan dog være tilfælde, hvor følgevirkningerne af, at en ansat lovligt benytter sig af sin meddelelse, er af en så alvorlig karakter, at det kan danne grundlag for, at ledelsen på et sagligt grundlag f.eks. ændrer den ansattes arbejdsområde.

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

**4.** Der henvises endelig til de fælles retningslinjer for whistleblowerordningerne på Justitsministeriets område, som er vedlagt. Retningslinjerne er offentligt tilgængelige og kan tilgås via følgende link: <http://www.justitsmini->

[steriet.dk/sites/default/files/media/Arbejdsomraader/Ytringsfrihed/whistle-blowerordning.pdf](http://steriet.dk/sites/default/files/media/Arbejdsomraader/Ytringsfrihed/whistle-blowerordning.pdf).