



Folketingets Social- og Ældreudvalg

Holmens Kanal 22
1060 København K
Telefon 33 92 93 00
sm@sm.dk
www.sm.dk

Sagsnr.
2021 - 2653

Doknr.
401802

Dato
08-04-2021

Folketingets Social- og Ældreudvalg har d. 12. marts 2021 stillet følgende spørgsmål nr. 435 (alm. del) til social- og ældreministeren, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Social- og Ældreudvalget.

Spørgsmål nr. 435:

”Vil ministeren oplyse, om ansatte, der indrapporterer omsorgssvigt, misbrug, vanrøgt eller lignende af borgere på opholdssteder m.v. omfattet af det sociale tilsyn, er tilstrækkelig beskyttet i forhold til risikoen for fyring, repressalier eller lign., og har ministeren et overblik over antallet af ansatte på steder omfattet af det sociale tilsyn, der er blevet fyret, har oplevet repressalier eller lignende som følge af, at de har underrettet myndighederne? Spørgsmålet stilles på baggrund af foretræde om socialtilsynets informationsgrundlag og metoder ifm. tilsyn den 11. marts 2021.”

Svar:

Beboere, pårørende, nuværende og tidligere ansatte kan rette anonym henvendelse til socialtilsynet om bekymrende forhold i et tilbud (whistleblowerordningen).

Hvis man som nuværende eller tidligere ansat henvender sig anonymt til socialtilsynet, indebærer det, at den pågældendes identitet ikke er kendt af socialtilsynet med mindre, den pågældende selv oplyser sin identitet. Socialtilsynet må ikke videregive oplysninger om den eller de personer, der henvender sig, hverken om deres identitet eller deres henvendelse som sådan. Det betyder, at den person, der henvender sig, er sikret fuld anonymitet.

En arbejdsgiver får således ikke oplysninger om, at en medarbejder har henvendt sig til socialtilsynet med mindre, medarbejderen selv om givet samtykke til det.

Social- og Ældreministeriet har ikke adgang til de efterspurgte data om antallet af ansatte på tilbud omfattet af socialtilsynet, der er blevet fyret, har oplevet repressalier eller lignende som følge af, at de har underrettet myndighederne.

Generelt kan det oplyses, at afskedigelse, advarsler og lignende er ansættelsesretlige sanktioner og således er et forhold mellem arbejdsgiver og arbejdstager. En afskedigelse eller bortvisning er en afgørelse i forvaltningslovens forstand. Arbejdsgiveren skal derfor følge såvel de ansættelsesretlige regler som de forvaltningsretlige regler og grundsætninger



om bl.a. partshøring, saglig begrundelse m.v. Sager vedrørende overholdelse af forvaltningsloven og forvaltningsretlige grundsætninger kan påklages til Folketingets Ombudsmand eller indbringes for domstolene.

Med venlig hilsen
Astrid Krag