

Fælles retningslinjer for whistleblowerordning på Sundheds- og Ældreministeriets område

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

Indhold

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

Baggrund for etablering af whistleblowerordning 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 pr. 1. november 2020 omfatter dette således: Sundhedsstyrelsen, Lægemiddelstyrelsen, Styrelsen for Patientsikkerhed, Styrelsen for Patientklager, Sundhedsdatastyrelsen, Statens Serum Institut, Sekretariatet for Etisk Råd og National Videnskabsetisk Komité, Nationalt Genom Center og departementet.

Da *Sekretariatet for Etisk 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 kritiske 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 whistleblowerordningerne?

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

Ordningerne 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 ordningerne 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 ordningerne 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). Ordningerne 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?

Whistleblowerordningerne 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.
- *overtrædelser af lovgivningen*, f.eks. lovgivning om magtanvendelse, forvaltningsloven, databeskyttelseslovgivningen, offentlighedsloven el. lign.
- *overtrædelser af forvaltningsretlige principper*, f.eks. undersøgelsesprincippet, krav om saglighed, magtfordretningsgrundsætningen og proportionalitet el. lign.
- *grove eller gentagne overtrædelser af væsentlige interne retningslinjer*, f.eks. om tjenesterejser, gaver og regnskabsaflæggelse mv.
- *grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen*, f.eks. grov chikane, herunder af seksuel karakter.
- *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 ordningerne. 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?

Personer, der indgiver indberetninger til en whistleblowerordning, 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 en ansat benytter sig af en whistleblowerordning, kan det ikke *i sig selv* føre til afskedigelse eller andre former for direkte eller indirekte sanktionering, 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 følgerne af, at en ansat lovligt benytter sig af sin meddelelse, er af en så alvorlig karakter, at det kan danne grundlag for, at ledelsen sagligt kan gøre brug af de nævnte reaktioner over for den ansatte.

Hvis man som ansat oplever at blive mødt med negative ledelsesreaktioner, fordi man har benyttet en whistleblowerordning, kan man rette henvendelse til whistleblower-enheden, sin tillidsrepræsentant eller faglige organisation.

Har en ansat oplevet uberettigede ansættelsesretlige reaktioner 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.

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

Personer, der indgiver oplysninger til en whistleblowerordning, vil som udgangspunkt blive orienteret om undersøgelsens forløb og udfald. Orienteringen kan dog i visse tilfælde være begrænset af regler om tavshedspligt mv.

En indberetning til whistleblowerordningerne 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. parts høring, begrundelse, partsaktindsigt og mulig klageadgang). Der kan dog være tilfælde, hvor en whistleblower har partsstatus i en sag.

Hvilke rettigheder har de personer, oplysningerne handler om?

De personer, som oplysningerne omhandler, vil normalt blive underrettet, hvis der indgives oplysninger om dem til whistleblowerordningen. Den omhandlede person vil således modtage underretning, når sagen henlægges, hvis den er åbenbart grundløs, ligesom den omhandlede person vil blive involveret i forløbet, hvis sagen realitetsbehandles. Den omhandlede person har i den forbindelse ret til at anmode om berigtigelse, sletning eller begrænsning af oplysninger.

Der må ikke bevidst indgives urigtige eller vildledende oplysninger gennem whistleblowerordningerne. Personer, der forsætligt og bevidst indberetter forkerte eller vildledende oplysninger, kan 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.

De almindelige sletteregler gælder i øvrigt. 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):

Departementet og Sekretariatet for Etisk Råd og National Videnskabsetisk Komité: *Jura og Lovkvalitet*

Sundhedsstyrelsen: xx

Lægemiddelstyrelsen: xx

Styrelsen for Patientsikkerhed: xx

Styrelsen for Patientklager: xx

Sundhedsdatastyrelsen: xx

Statens Serum Institut: xx

Nationalt Genom Center: xx

Hvis oplysningerne ønskes indgivet anonymt, er det afgørende, at der ved henvendelsen ikke oplyses navn, telefonnummer, e-mailadresse eller andre personhenførbare oplysninger.

Hvis whistlebloweren ønsker at være anonym, skal den pågældende ligeledes være opmærksom på ikke ved upload af filer, herunder dokumenter, film, fotos mv., utilsigtet at komme til at afgive oplysninger om sin identitet.

Det skal fremhæves, at undersøgelser på baggrund af anonyme henvendelser kan give anledning til vanskeligheder i praksis, ligesom myndigheder ikke må lægge vægt på anonyme oplysninger *i sig selv* som led i en indgribende afgørelse over for en af myndighedens ansatte. Det kan indebære, at en indberetning om ulovligheder mv. i en myndighed må henlægges, uden det er muligt at komme til bunds i den.

Derfor opfordres der til, at oplysninger ikke indgives anonymt, såfremt dette vurderes at være muligt.

Den konkrete fremgangsmåde for indgivelse af oplysninger til den myndighed, som oplysninger omhandler, er beskrevet på den enkelte myndigheds hjemmeside.