
Oktober 2020

Retningslinjer for Ankestyrelsens whistleblower- ordning



Ankestyrelsen

Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1	INDLEDNING	3
KAPITEL 2	HVEM KAN INDGIVE OPLYSNINGER?	4
KAPITEL 3	HVILKE OPLYSNINGER ER OMFATTET?	5
KAPITEL 4	HVORDAN BEHANDLES INDBERETNINGERNE?	6
KAPITEL 5	HVORDAN INDGIVES OPLYSNINGERNE?	8
KAPITEL 6	ANONYME INDBERETNINGER	9
KAPITEL 7	HVILKE RETTIGHEDER HAR WHISTLEBLOWERE?	10
	Beskyttelse mod repressalier og lignende	10
KAPITEL 8	HVILKE RETTIGHEDER HAR DE PERSONER, OPLYSNINGERNE HANDLER OM?	11

KAPITEL 1

Indledning

Whistleblowerordningen i Ankestyrelsen har til formål:

- at øge mulighederne for, at ansatte og samarbejdspartnere kan ytre sig om kritisable forhold i Ankestyrelsen uden at frygte for negative ansættelsesretlige konsekvenser,
- at beskytte personer, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningen, og
- at opdage fejl og forsømmelser og derved højne niveauet i Ankestyrelsens ydelser.

Whistleblowerordningen er et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv. Problemer bør således i første omgang søges løst ved henvendelse til f.eks. nærmeste leder, HR eller tillidsrepræsentanten.

KAPITEL 2

Hvem kan indgive oplysninger?

Whistleblowerordningen kan anvendes af personer, der arbejder eller tidligere har arbejdet i Ankestyrelsen.

Whistleblowerordningen kan derudover benyttes af samarbejdspartnere og personer, der er ansat hos Ankestyrelsens samarbejdspartnere.

KAPITEL 3

Hvilke oplysninger er omfattet?

I whistleblowerordningen kan kun behandles oplysninger om alvorlige forhold, som er af betydning for Ankestyrelsens varetagelse af styrelsens opgaver. Ankestyrelsens whistleblowerenhed foretager i hvert enkelt tilfælde en konkret vurdering 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 magtandvendelse, forvaltningsloven, databeskyttelseslovgivningen, offentlighedsloven mv.
- *overtrædelser af forvaltningsretlige principper*, f.eks. undersøgelsesprincippet, krav om saglighed og proportionalitet mv.
- *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, herunder af seksuel karakter.
- *bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere*.

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

Oplysninger om øvrige forhold som beskrevet nedenfor er ikke omfattet af ordningen. Oplysninger om øvrige forhold skal håndteres via f.eks. nærmeste leder, HR eller tillidsrepræsentant. Hvis sådanne oplysninger modtages gennem whistleblowerordningen, skal whistleblowerenheden iagttage vejledningspligten, jf. kapitel 4.

Oplysninger om øvrige forhold 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.

ALVORLIGE FORHOLD

ØVRIGE FORHOLD IKKE OMFATTET

KAPITEL 4

Hvordan behandles indberetningerne?

Ved modtagelse af indberetninger gennem whistleblowerordningen foretager whistleblowerenheden en indledningsvis vurdering af, om der er grundlag for en egentlig sagsbehandling af forholdet, eller om henvendelsen skal afvises eller henlægges som åbenbart grundløs eller falder uden for ordningens formål, f.eks. fordi den angår forhold eller er indgivet af en person, der ikke er omfattet af whistleblowerordningen i Ankestyrelsen.

INDBERETNINGER UDEN FOR ORDNINGEN

Modtages der indberetninger, der falder uden for ordningens anvendelsesområde, vil whistleblowerenhed – afhængigt af indberetningens karakter – skulle vejlede om den videre håndtering af indberetningen. Hvordan den enkelte indberetning skal håndteres, vil bero på en konkret vurdering af bl.a. indberetningens indhold og karakter.

Vejledningen kan eksempelvis bestå i, at whistlebloweren, hvis denne har oplyst kontaktoplysninger, opfordres til at rette henvendelse til nærmeste leder, tillidsrepræsentanten eller HR.


REALITETSBEHANDLING

Hvis der er grundlag for at realitetsbehandle en indberetning, iværksættes en nærmere undersøgelse af forholdet under inddragelse af oplysninger internt i Ankestyrelsen samt i relevant omfang under inddragelse af eksterne myndigheder samt offentlige tilsynsorganer. Realitetsbehandlingen kan medføre inddragelse af andre kontorer, som vil kunne skulle udlevere eksisterende materiale, udarbejde notater e.l. til brug for behandlingen af indberetningen.

Hvis en indberetning vedrører Ankestyrelsens direktør, vil den blive behandlet i Social- og Indenrigsministeriets whistleblowerenhed. Vedrører indberetningen en vicedirektør i Ankestyrelsen, vil henvendelsen blive behandlet af direktøren.

Hvis undersøgelsen viser kritisable forhold, er der forskellige reaktionsmuligheder:

- Hvis der er tale om overtrædelse af straffelovningen, kan det blive *anmeldt til politiet*.
- Vedrører sagen alvorlige fejl og forsømmelser begået af en ansat i Ankestyrelsen, kan det medføre *ansættelsesretlige reaktioner, herunder disciplinære sanktioner*, f.eks. advarsel eller afskedigelse.



Vedrører sagen alvorlige fejl eller forsømmelser begået af en samarbejdspartner, kan det medføre kontraktretlige konsekvenser for samarbejdspartneren, f.eks. kontraktophævelse.

KAPITEL 5

Hvordan indgives oplysningerne?

Oplysninger kan indgives som e-mail, telefonisk eller fysisk post via følgende kontaktoplysninger:

E-MAIL

- whistleblower@ast.dk

TELEFON

- 6189 7640 (åben hverdage kl. 9-15)

FYSISK POST

- Ankestyrelsen (mærk kuverten: "Overleveres personligt til whistleblowerenheden")

Nytorv 7
9000 Aalborg

eller

- Ankestyrelsen (mærk kuverten: "Overleveres personligt til whistleblowerenheden")

Teglholmsgade 3
2450 København SV

Bemærk, at almindelige e-mails ikke er krypterede. Hvis indberetningen indeholder følsomme eller fortrolige oplysninger om en person (f.eks. helbredsoplysninger, oplysninger om strafbare forhold og oplysninger om økonomi), bør indberetningen ske telefonisk eller med fysisk post.

KAPITEL 6

Anonyme indberetninger

Hvis oplysningerne ønskes indgivet anonymt, er det afgørende, at der ved indberetningen ikke oplyses navn, telefonnummer, e-mailadresse eller andet personhenførbart.

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

ANONYM WHISTLEBLOWER

Hvis whistlebloweren ønsker at være anonym, skal vedkommende bl.a. være opmærksom på, at vedkommende ikke, når vedkommende sender mails, herunder vedhæfter dokumenter, film, fotos mv., utilsigtet kommer til at afgive oplysninger om sin identitet.

Whistlebloweren skal videre være opmærksom på, at hvis vedkommende vælger ikke at afgive kontaktoplysninger, vil dette kunne vanskeliggøre Ankestyrelsens afdækning af sagens omstændigheder, hvis der måtte opstå behov for at indhente yderligere oplysninger fra whistlebloweren.

Hvis oplysninger indberettes via en computer, der er stillet til rådighed af Ankestyrelsen til medarbejdere, eller fra en computer, der er på Ankestyrelsens netværk, vil dette evt. blive registreret som led i den almindelige logning af brugeraktiviteter på styrelsens netværk. Denne risiko for logning kan undgås ved at indberette via en privat eller offentlig computer, der ikke er tilkoblet Ankestyrelsens netværk.

UDFORDRINGER VED ANONYMITET

Undersøgelser på baggrund af anonyme indberetninger 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 f.eks. 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 bliver der opfordret til, at oplysninger ikke indgives anonymt, jf. dog vedrørende aktindsigt under kapitel 7.

KAPITEL 7

ALMINDELIGE FORVALTNINGS- RETLIGE REGLER

” Whistleblowere er beskyttede konsekvenser forbundet beretning ”

Hvilke rettigheder har whistleblowerne?

Whistleblowere, der indberetter til Ankestyrelsens whistleblowerordning, modtager en kvittering fra whistleblowerenheden på modtagelse af indberetningen med mindre man har valgt at indberette anonymt.

De almindelige forvaltnings- og databeskyttelsesretlige regler finder i øvrigt anvendelse.

En indberetning til whistleblowerordningen medfører ikke i sig selv, 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.

Der kan efter gældende aktindsigtsregler være adgang til at få oplyst 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 indberettet.

BESKYTTELSE MOD REPRESSALIER OG LIGNENDE

Whistleblowere, der indberetter til whistleblowerordningen, er beskyttet mod negative konsekvenser forbundet med en indberetning, som er afgivet i god tro. Der kan indberettes til Ankestyrelsens whistleblowerordning, hvis det har haft negative konsekvenser for en ansat, at vedkommende har indberettet til ordningen.

Hvis medarbejderne i Ankestyrelsens whistleblowerenhed på den baggrund får viden om, at en ansat har oplevet ansættelsesretlige konsekvenser efter at have indgivet en indberetning i god tro, skal vicedirektøren for området, som den ansatte arbejder i og direktøren, orienteres herom.

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

KAPITEL 8

Hvilke rettigheder har de personer, indberetningerne handler om?

De personer, som indberetningerne handler om, vil normalt blive orienteret.

Den omhandlede person vil således modtage underretning, når sagen afvises eller henlægges, hvis den er åbenbart grundløs, ligesom den omhandlede person vil blive involveret i forløbet, hvis sagen realitetsbehandles.

Den person indberetningen handler om kan efter omstændighederne have ret til at bede om at få berigtiget forkerte oplysninger, ret til at bede om at få slettet oplysninger og ret til at bede om, at whistleblowerenheden begrænser behandlingen af oplysninger om personen.

URIGTIGE OPLYSNINGER

Der må ikke bevidst indberettes urigtige eller vildledende oplysninger gennem whistleblowerordningen. Oplysninger, der er indgivet i ond tro, kan medføre en politianmeldelse, ligesom det kan få ansættelsesretlige reaktioner eller medføre kontraktretlige konsekvenser for den person, der har indgivet oplysningen.

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.