

Vejledning til brugere af Politiklagemyndighedens og Bevismiddeltilsynets whistleblowerordning

1. Indledning

Politiklagemyndighedens og Bevismiddeltilsynets whistleblowerordning har til formål, at ansatte i myndighederne samt en nærmere fastsat personkreds trygt kan ytre sig om kritisable forhold i myndighederne uden frygt for negative konsekvenser.

2. Hvem kan indberette oplysninger?

Du kan indberette oplysninger, hvis du arbejder i Politiklagemyndigheden eller i Bevismiddeltilsynet. Ordningen omfatter arbejdstagere i bred forstand, herunder overenskomstansatte, deltids- og fuldtidsansatte og tjenestemænd, frivillige samt lønnede og ulønnede praktikanter.

Hvis du tidligere har arbejdet i Politiklagemyndigheden eller Bevismiddeltilsynet, kan du også indberette oplysninger, som du er kommet i besiddelse af i den periode, hvor du arbejdede for myndigheden. Endvidere kan du anvende ordningen, hvis du endnu ikke er begyndt at arbejde i Politiklagemyndigheden eller Bevismiddeltilsynet, hvis det drejer sig om indberetning af oplysninger, der er erhvervet i forbindelse med ansættelsesprocessen eller andre førkontraktuelle forhandlinger.

Ordningen kan ligeledes benyttes af samarbejdspartnere, som myndighederne har et mere kontinuerligt eller formaliseret samarbejde med og af personer, der arbejder hos sådanne samarbejdspartnere.

Andre, f.eks. borgere eller journalister, der har en sag hos Politiklagemyndigheden eller Bevismiddeltilsynet, er *ikke* omfattet af ordningen.

Ordningen er et supplement til den direkte og daglige kommunikation på vores arbejdsplads om fejl og utilfredsstillende forhold mv. Problemer bør i de fleste tilfælde således i første omgang søges løst ved henvendelse til nærmeste leder eller f.eks. tillidsrepræsentanten.

3. Hvilke forhold kan du indberette om

Politiklagemyndighedens og Bevismiddeltilsynets whistleblowerordning kan behandle indberetninger om alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold. Det kan være overtrædelse af national ret, herunder alvorlige overtrædelser af straffeloven eller særlovgivning, og det kan også være alvorlige forhold, som ikke nødvendigvis kan henføres til en bestemt lovovertrædelse. Det vurderes i hver enkel sag, om forholdet er omfattet af whistleblowerordningen. Det vil dog typisk være oplysninger om:

- *Strafbare forhold*, f.eks. overtrædelse af tavshedspligten, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse mv.
- *Grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen*, herunder EU-retsakter, f.eks. lovgivning om magtanvendelse, forvaltningsloven, databeskyttelsesforordningen og -loven, offentlighedsloven mv.
- *Grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper*, f.eks. undersøgelsesprincippet, krav om saglighed, magtfordrejningsgrundsætningen og proportionalitet mv.
- *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.
- *Seksuel chikane*.
- *Bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere*.

Whistleblowerordningen omfatter ikke oplysninger om øvrige forhold som bl.a.:

- Overtrædelser af mindre væsentlige interne retningslinjer om sygefravær, rygning, alkohol, påklædning, brug af kontorartikler mv. og
- Oplysninger om mindre grove personalerelaterede konflikter på arbejdspladsen.

Whistleblowerordningen omfatter også indberetninger vedrørende overtrædelser af specifikke områder af EU-retten. Det drejer sig følgende områder: Offentligt udbud, finansielle tjenesteydelser, produkter og markeder, forebyggelse af hvidvask af penge og finansiering af terrorisme, produktsikkerhed og overensstemmelse, transportsikkerhed, miljøbeskyttelse, strålingsbeskyttelse og nuklear sikkerhed, fødevarer- og fodersikkerhed, dyresundhed og dyrevelfærd, folkesundhed, forbrugerbeskyttelse og beskyttelse af privatlivets fred og netværks- og informationssystemers sikkerhed.

Du skal som whistleblower have viden om eller en begrundet mistanke om, at der er begået sådanne alvorlige forhold eller overtrædelser af EU-retten. Der må ikke bevidst indgives urigtige eller vildledende oplysninger. Oplysninger, der er indgivet i ond tro, kan medføre en politianmeldelse, ligesom det kan få negative ansættelsesretlige reaktioner eller medføre kontraktmæssige konsekvenser for den person, der har indgivet oplysningen.

4. Skal jeg oplyse, hvem jeg er?

Når du indsender oplysninger, behøver du ikke at oplyse dit navn eller andre kontaktoplysninger. Hvis du ikke har givet os oplysninger om din identitet, betragter vi dig som anonym.

Du opfordres dog til *ikke* at indgive oplysninger anonymt, og det skyldes hensynet til at kunne foretage en tilbundsgående undersøgelse af oplysningerne. Undersøgelser på baggrund af anonyme henvendelser kan nemlig 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.

Hvis du ønsker at indgive oplysningerne anonymt, er det afgørende, at du ikke oplyser dit navn, telefonnummer, e-mailadresse eller andre oplysninger, der kan henføres til dig. Vær også opmærksom på, at hvis du logger ind via en computer, der er tilkøbt arbejdspladsens netværk, vil der som udgangspunkt ske en logning af besøgte hjemmesider, herunder whistleblowerportalen. Denne risiko for logning kan undgås ved at indtaste selve web-adressen i en browser på en privat eller offentlig computer, der ikke er tilkøbt arbejdspladsens netværk.

Hvis du vil indberette anonymt, skal du endvidere være opmærksom på, at du ikke ved upload af filer, herunder dokumenter, film, fotos mv., utilsigtet kommer til at afgive oplysninger om din identitet.

Hvis vi ikke har dine kontaktoplysninger, kan vi kun kommunikere med dig via whistleblowerportalen. Derfor er det vigtigt, at du løbende følger med i sagen på portalen og svarer på eventuelle spørgsmål fra os. Du kan logge ind på hjemmesiden med den nøglekode, du bliver tildelt.

5. Hvordan indberetter jeg til whistleblowerordningen?

Indberetning til whistleblowerenheden kan foretages skriftligt. Du kan indberette via whistleblowerportalen eller fremsende indberetningen via e-mail eller med fysisk post.

Hvis der foreligger helt særlige forhold, som vanskeliggør skriftlig indberetning, kan du efter aftale også indberette mundtligt ved fysisk fremmøde eller via telefon.

Den skriftlige indberetning kan ske på følgende måde:

- indberetning via whistleblowerportalen <https://JM-DUPBMT.sit-wb.dk>
- indberetning via e-mail til whistleblower@politiklagemyndigheden.dk eller whistleblower@bevismiddeltilsynet.dk
- indberetning via brev adresseret til "whistleblowerenheden" eller til Karina Toftgaard Matthiesen ("Overleveres personligt til chefkonsulent Karina Toftgaard Matthiesen").

Det bemærkes, at der desuden under Datatilsynet er oprettet en ekstern whistleblowerordning; Den Nationale whistleblowerordning. Det vil ligeledes være muligt at foretage indberetning via denne eksterne ordning. Vi skal dog opfordre dig til at benytte Politiklagemyndighedens og Bevismiddeltilsynets interne whistleblowerordning i de tilfælde, hvor overtrædelsen kan imødegås effektivt internt, og hvor du vurderer, at der ikke er risiko for repressalier.

6. Hvordan behandles en indberetning?

Din henvendelse bliver behandlet af særligt autoriserede medarbejdere i Politiklagemyndighedens og Bevismiddeltilsynets whistleblowerenhed, som er placeret under Staben. De pågældende medarbejdere har en særlig tavshedspligt om de oplysninger, som indgår i indberetningen. Ved behandling af henvendelsen refererer medarbejderne i whistleblowerenheden i relevant omfang direkte til direktøren.

Indberetninger journaliseres i Politiklagemyndighedens og Bevismiddeltilsynets sagsbehandlingssystemt ESDH (WorkZone). Adgangen til de journaliserede indberetninger i WorkZone er begrænset ved hjælp af indblikskoder, således at det kun er sagsbehandlere i whistleblowerenheden, og om nødvendigt direktøren, der har adgang til oplysningerne.

Sagsbehandleren vurderer i første omgang, hvorvidt Politiklagemyndigheden eller Bevismiddeltilsynet er rette modtager af henvendelsen. Hvis dette er tilfældet orienteres

direktøren. Hvis henvendelsen vedrører direktøren, drøfter sagsbehandleren henvendelsen med formanden for Politiklgerådet og aftaler den videre proces med denne.

Sagsbehandleren vurderer herefter, hvorvidt der er grundlag for en egentlig sagsbehandling af forholdet, eller om henvendelsen skal afvises som åbenbart grundløs, f.eks. fordi den angår forhold eller er indgivet af en person, der ikke er omfattet af whistleblowerordningen. Sagsbehandleren refererer i forbindelse med vurdering og behandling af henvendelsen i relevant omfang direkte til direktøren.

Hvis din henvendelse ikke er omfattet af whistleblowerordningen, vil den ikke blive behandlet (afvisning). Du vil dog i relevant omfang blive vejledt om, hvordan henvendelsen skal håndteres. Hvordan den enkelte henvendelse skal håndteres, vil bero på en konkret vurdering af bl.a. henvendelsens indhold og karakter. Det følger af whistleblowerlovens § 12, stk. 3, at whistleblowerenheden ikke er forpligtet til at videresende indberetninger, der ikke er omfattet af lovens anvendelsesområde.

Vedrører din henvendelse en anden myndighed, informerer sagsbehandleren dig om, hvilken myndighed der efter whistleblowerenhedens vurdering er rette modtager af henvendelsen. Du vejledes om at rette direkte henvendelse til rette myndighed. Der gøres samtidig opmærksom på, at whistleblowerenheden ikke videresender henvendelsen, medmindre du udtrykkeligt anmoder herom. Såfremt henvendelsen er sket via whistleblowerportalen, vejledes du om, at det ikke er muligt for whistleblowerenheden at videresende henvendelsen til anden myndighed via portalen.

Er din henvendelse omfattet af whistleblowerordningen, men sagsbehandleren vurderer, at sagen ikke kan oplyses tilstrækkeligt, henlægges sagen. Det samme gælder, hvis det efter en realitetsbehandling må lægges til grund, at der er tale om en ubegrundet henvendelse.

Hvis din henvendelse er omfattet af whistleblowerordningen, og det vurderes, at der er mulighed for at oplyse sagen tilstrækkeligt, skal sagen undersøges nærmere (realitetsbehandles). Sagsbehandleren foretager de relevante undersøgelser – eventuelt med inddragelse af ekstern konsulentbistand. Sagsbehandleren afslutter sin behandling med en redegørelse til direktøren om, hvad undersøgelsen har vist.

Hvis undersøgelsen af sagen underbygger eller sandsynliggør, at der er tale om kritisable eller endda strafbare forhold, skal der reageres hurtigt og konsekvent. Beslutning herom træffes efter forelæggelse for direktøren.

Der er ikke muligt at foretage en udtømmende opregning af reaktionsmuligheder, men det kan f.eks. være, at der indledes personalesag, at der iværksættes ændring af interne retningslinjer, eller at sagen overdrages til en ekstern myndighed, f.eks. politiet.

Vurderer whistleblowerenheden, at sagen bør overdrages til en ekstern myndighed, f.eks. politiet, sendes dine oplysninger videre til denne myndighed, og den nærmere undersøgelse foregår dér. Den eksterne myndighed vil ligeledes have tavshedspligt i forhold til oplysningerne i din indberetning. Det understreges over for den eksterne myndighed, at der er tale om en henvendelse, som er modtaget gennem en whistleblowerordning, og at dine oplysninger skal behandles fortroligt. Hvis du ikke har oplyst din identitet, betragtes du som anonym. Oplysninger om din identitet eller oplysninger, der kan bruges til at fastlægge din identitet, er underlagt streng tavshedspligt og må som udgangspunkt ikke videregives, med mindre du har givet udtrykkeligt samtykke hertil.

Det kan dog uden dit samtykke ske videregivelse af oplysninger om din identitet til en ekstern myndighed, som f.eks. politiet eller Finanstilsynet, når videregivelsen sker for at imødegå overtrædelser eller med henblik på at sikre berørte personers ret til et forsvar.

Du bliver forud for videregivelsen orienteret om, at din henvendelse er blevet videresendt. Det gælder dog ikke, hvis reglerne om tavshedspligt eller andre tungtvejende hensyn er til hinder for en sådan orientering. Når den modtagende eksterne myndighed har færdigbehandlet sagen, skal de underrette den sagsbehandler, der varetager whistleblowerordningen, om udfaldet af sagen.

Hvad enten din henvendelse bliver afvist, henlagt eller realitetsbehandlet, vil du blive orienteret om sagens udfald. Det gælder dog ikke, hvis reglerne om tavshedspligt eller andre tungtvejende hensyn er til hinder for det.

7. Frister

Du skal inden 7 dage modtage en bekræftelse på modtagelse af din indberetning. Herudover skal du hurtigst muligt og senest efter tre måneder have feedback om din indberetning. Hvis

sagen ikke er behandlet færdig, skal du have besked om dette og have at vide, hvornår whistleblowerenheden forventer at kunne give dig feedback.

8. Beskyttelse mod repressalier og lignende

Som whistleblower er du beskyttet mod eventuelle negative konsekvenser som følge af din indberetning. Beskyttelsen forudsætter, at det indberettede forhold og du som whistleblower er omfattet af ordningen. Beskyttelsen forudsætter endvidere, at indberetningen er fremsendt i god tro. Beskyttelsen forudsætter ligeledes, at anskaffelsen af oplysninger ikke udgør en strafbar handling, f.eks. ved hacking, uberettiget aflytning eller optagelser af samtaler med andre.

Såfremt du har været udsat for repressalier eller har lidt skade i anledning af din indberetning, som er afgivet i god tro, har du krav på godtgørelse.

9. Dine rettigheder som whistleblower og dine rettigheder, hvis du er blevet indberettet via whistleblowerordningen

Du vil som whistleblower som udgangspunkt blive orienteret om sagens behandling og udfaldet af sagen. Ligeledes vil den eller de personer, som oplysningerne omhandler, som udgangspunkt blive underrettet, hvis der indgives oplysninger om dem, ligesom de vil modtage underretning om resultatet af sagen. Hvis reglerne om tavshedspligt eller andre tungtvejende hensyn er til hinder for det, vil der dog ikke ske orientering eller underretning. Den der indberettes, vil normalt blive part i sagen.

De almindelige forvaltningsretlige regler finder i øvrigt anvendelse. En indberetning til whistleblowerordningen vil ikke i sig selv medføre, at whistlebloweren bliver part i den sag, 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.

Hvis oplysninger, der er modtaget, giver anledning til mistanke om strafbart forhold, skal bestemmelserne i retsplejeloven iagttages. Hvis sagen overgives til behandling inden for strafferetsplejen, er det således de almindelige straffeprocessuelle regler (herunder sigtedes forsvar, adgang til kontradiktion, forsvarerens ret til aktindsigt m.v.), der finder anvendelse.

Behandlingen af personoplysninger kan ske, når det er nødvendigt for at behandle indberetninger, der er modtaget som led i en whistleblowerordning. Det fremgår af whistleblowerlovens § 22.

Det bemærkes, at de øvrige bestemmelser i databeskyttelsesforordningen og -loven, herunder de grundlæggende behandlingsprincipper, registreredes rettigheder og krav til behandlingssikkerhed, også skal iagttages, når der behandles personoplysninger i medfør af whistleblowerlovens § 22.

Grundet den særlige tavshedspligt i whistleblowerlovens § 25 har vi ikke pligt til at oplyse, at vores whistleblowerenhed behandler personoplysninger vedrørende en person, som er nævnt i en indberetning.

Du har fortsat ret til at bede om indsigt i, hvilke oplysninger vi behandler om dig. En anmodning om indsigt behandles efter databeskyttelsesreglerne om indsigtsret. Whistleblowerenheden kan i visse tilfælde begrænse retten til indsigt.

Som indberettet person har du ikke ret til at få kendskab til whistleblowerens identitet.

10. Aktindsigt

Der kan ikke gives aktindsigt i indberetninger, der er omfattet af whistleblowerlovens anvendelsesområde.

Vær opmærksom på, at anmodning om aktindsigt i indberetninger, der ikke er omfattet af whistleblowerlovens anvendelsesområde, behandles efter offentlighedsloven.

11. Ytringsfrihed

Ordnningen begrænser ikke ansattes ytringsfrihed. De ansatte har således fortsat ytringsfrihed og meddeleret i overensstemmelse med gældende regler herom.

Denne vejledning træder i kraft den 1. december 2023.