

## Til Justitsministeriet

Lovafdelingen  
Slotsholmsgade 10  
1216 København K.

30. november 2015

# Hørings svar

Vi har i Veron læst betænkning nr. 1553/2015 om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger.

Ud over nogle indledende bemærkninger omkring udvalgets sammensætning, har vi følgende kommentarer til udvalgets konklusioner, som vi hermed genfremsender til det nuværende retsudvalg.

## Sammensætning

Det fremgår af kommissoriet for udvalget bag betænkningen, at det er bredt sammensat. Vi hilser inddragelsen af de ansattes organisationer og eksperter velkommen, men savner inddragelse af rettighedsorganisationer som Amnesty, Transparency og Institut for Menneskerettigheder samt repræsentanter for whistleblowerne selv. Siden udvalgets nedsættelse er Veron blevet stiftet som Danmarks første whistleblowerorganisation med fremtrædende whistleblowere i bestyrelsen, og vi håber derfor, at Justitsministeriet vil tillægge vores høringssvar vægt.

## Indhold

Vi noterer os, at et flertal i udvalget ikke finder, at der er behov for at lovgive om offentligt ansattes ytringsfrihed eller meddeleleret og at et enigt udvalg ikke mener, at der bør lovgives omkring whistleblowerordninger.

Samtidig ser vi tydeligt, at der stadig er uløste problemer på området. Undersøgelser fra blandt andet FTF viser, at mange offentligt ansatte frygter for negative konsekvenser, hvis de bruger deres ytringsfrihed kritisk.



Thoravej 11  
2400 København NV

info@veron.dk  
2727 6165

www.veron.dk



Thoravej 11  
2400 København NV

info@veron.dk  
2727 6165

[www.veron.dk](http://www.veron.dk)

I en række sager har vi set, hvordan offentligt ansatte bliver udsat for formelle såvel som uformelle repressalier, når de fortæller om alvorlige lovovertrædelser og andre kritisable forhold af væsentlig samfundsmæssig interesse, som de er kommet til kendskab med i kraft af deres arbejde.

Det gælder særligt på forsvars-, politi- og efterretningsområdet, hvor lukkede arbejdspladskulturer og korpsånd kombineret med arbejdsopgaver, hvor udøvelsen af magt spiller en central rolle, har ført til voldsomme reaktioner, når ansatte offentligt har fortalt om misbrug af denne magt.

Ofte bliver de ansatte, der fortæller om problemer, som de eneste retsforfulgt, mens de lovbrud, de afslører, aldrig bliver fyldestgørende undersøgt.

Det gælder eksempelvis sagerne om FE-analytiker Frank Grevil og efterretningsofficer Anders Kærgaard, som afslørede alvorlige forhold i forbindelse med den danske deltagelse i krigen i Irak.

I andre tilfælde ser vi, hvordan en lukket kultur fører til voldsomme uformelle repressalier, som i en nylig sag om en fængselsbetjent, der fortalte om vold mod indsatte, og blev udsat fra grov mobning og chikane fra sine kolleger.

Vi er i Veron enige med udvalget i, at det er problemer, som ikke løses alene gennem lovgivning.

For Veron er det ikke afgørende, hvordan regeringen tager initiativ til at løse disse problemer. Det afgørende er, at der bliver taget hånd om det.

Forbedret lovgivning på området vil løse noget af problemet, og samtidig sende et vigtigt signal til både offentlige arbejdsgivere og ansatte om nødvendigheden af, at ansatte kan og tør bruge deres ytringsfrihed til at fortælle om lovbrud og andre kritisable forhold af væsentlig samfundsmæssig interesse på deres arbejdsplads.

### **Vi har derfor følgende centrale anbefalinger:**

1. Offentligt ansattes ytringsfrihed eller meddeleret skal gøres tydelig i loven. Her er vi enige med det mindretal, som i betænkningen skriver at “en lovfæstelse vil indeholde et nødvendigt og værdifuldt signal om politisk opbakning til offentligt ansattes ytringsfrihed.” En mulig lovfæstelse af de gældende regler om offentligt ansattes ytringsfrihed er beskrevet i betænkningens afsnit 5.1.1.1.2.

Offentligt ansatte, der aktivt bruger deres ytringsfrihed, løfter den demokratiske debat og mulighederne for at sikre bedre arbejdsforhold. Derfor bør det understreges, at offentligt ansatte har både ytringsret og pligt.

2. Offentligt ansatte skal sikres styrket ansættelsesretlig beskyttelse, når de bruger denne ytringsfrihed. Vi tilslutter os anbefalingen af delt bevisbyrde og øget godtgørelse, som også flere har talt for i udvalget, og som man kender det fra Norge. Herudover kan man overveje at gøre det strafbart for arbejdsgivere at efterforske identiteten på en anonym whistleblower, som man kender det fra Sverige.
3. Det skal gøres lovpligtigt for alle offentlige myndigheder at have eller tilslutte sig en uafhængig whistleblowerordning, hvor ansatte anonymt kan melde om lovbrud eller andre væsentlige kritisable forhold uden at frygte repressalier, og hvor der er pligt til at sikre en reel undersøgelse af anklagerne.

Vi mener ikke i Veron, at det er tilstrækkeligt at lade det være op til den enkelte myndighed at overveje, om der skal oprettes whistleblowerordninger, sådan som udvalget lægger op til. De myndigheder, hvor vi særligt har set problemer med offentligt ansattes brug af ytringsfriheden når alvorlige lovbrud afdækkes,

er myndigheder, der ikke af sig selv ser ud til at ville etablere sådanne ordninger. Blot at overlade overvejelsen til myndigheden selv vil derfor lade de helt centrale problemer på området uløste.

I betænkningen fremhæves klart de massive demokratiske fordele ved whistleblowerordninger i den offentlige forvaltning. Eksempelvis hedder det, at ordninger kan øge de ansattes mulighed for at ytre sig om kritisable forhold, bidrage til at sikre grundlag for demokratisk debat og kontrol, kan medvirke til at højne niveauet i en myndigheds ydelser og styrke myndighedens troværdighed udadtil og medarbejdernes tillid indadtil.

Omvendt er argumenterne imod primært begrundet i risiko for misbrug i form af eksempelvis chikane, fejlanmeldelser og besværliggørelse af sagsgang som følge af anmelders anonymitet.

Vi mener i Veron ikke, at disse risici opvejer de massive demokratiske fordele ved at sikre offentligt ansattes ytringsfrihed gennem krav om whistleblowerordninger. Undersøgelser af eksisterende ordninger i eksempelvis Københavns Kommune har samtidig vist, at ansattes misbrug af whistleblowerordninger er forsvindende lille.

Hvis der ikke kan sikres umiddelbar politisk opbakning til et lovfæstet krav om whistleblowerordninger, foreslår vi, at regeringen som minimum sikrer, at der etableres whistleblowerordninger på forsøgsbasis på forsvars-, politi- og efterretningsområdet, hvor de alvorligste sager som tidligere nævnt har været. En sådan forsøgsordning vil medvirke til at afdække faktiske behov og udfordringer med denne sikring af offentligt ansattes mulighed for at rapportere om alvorlige lovovertrædelser og andre kritisable forhold af væsentlig samfundsmæssig interesse.



Thoravej 11  
2400 København NV

info@veron.dk  
2727 6165

[www.veron.dk](http://www.veron.dk)

Vi deltager i Veron gerne i det fortsatte arbejde, ligesom spørgsmål og kommentarer til dette høringssvar er velkomne.



*Mads Pramming,  
formand, Veron*



Thoravej 11  
2400 København NV

info@veron.dk  
2727 6165

[www.veron.dk](http://www.veron.dk)