



## JUSTITSMINISTERIET

Dato: 9. januar 2019  
Kontor: Stats- og Menneskerets-  
kontoret  
Sagsbeh: Maiken Bøgelund Bek  
Sagsnr.: 2018-759-0057  
Dok.: 922097

### **Høring: Udkast til et revideret kapitel 9 i vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed**

#### **9. Offentligt ansattes meddeleret og “whistleblowing”**

*Offentligt ansattes adgang til at videregive oplysninger, hvor der kan være spørgsmål om ulovlig forvaltning mv.*

Offentligt ansatte har en såkaldt meddeleret. Det indebærer, at offentligt ansatte har ret til at give pressen og andre eksterne parter ikke-fortrolige oplysninger i tilfælde, hvor der kan være spørgsmål om ulovlig forvaltning eller anden uredelighed i den offentlige forvaltning – f.eks. åbenbart misbrug af offentlige midler. Dette betegnes nogle gange også som “whistleblowing”.

Hvis der er tale om fortrolige oplysninger, vil sådanne oplysninger kun kunne videregives til pressen eller andre, hvis den ansatte handler i berettiget varettagelse af åbenbar almen interesse eller af eget eller andres tarv, som der står i straffelovens § 152 e. Det vil f.eks. kunne være tilfældet, hvis den ansatte videregiver oplysninger om konstaterede ulovligheder inden for den offentlige forvaltning.

Omvendt skal man som offentligt ansat være opmærksom på, at det er strafbart at videregive fortrolige oplysninger, hvis videregivelsen ikke varetager en åbenbar almen interesse eller eget eller andres tarv. Det vil samtidig kunne medføre negative ansættelsesretlige konsekvenser – f.eks. afskedigelse. Den nærmere vurdering af, om videregivelse af fortrolige oplysninger varetager de nævnte hensyn vil bero på et konkret skøn, der i sidste ende foretages af domstolene.

Slotsholmsgade 10  
1216 København K.

T +45 7226 8400  
F +45 3393 3510

[www.justitsministeriet.dk](http://www.justitsministeriet.dk)  
[jm@jm.dk](mailto:jm@jm.dk)

Derudover har offentligt ansatte, som bliver pålagt ulovlige ordrer, ret – og i visse tilfælde også pligt – til at underrette internt om ulovlige, herunder fagligt uforsvarlige, forhold. Offentligt ansatte har altså også en “intern meddelelseret”.

Offentligt ansatte har desuden ret til at rette henvendelse til relevante eksterne tilsynsorganer, herunder Folketingets Ombudsmand eller Rigsrevisionen, i tilfælde af klare ulovligheder.

Der kan ikke stilles krav om, at offentligt ansatte har foretaget en forudgående intern underretning om ulovligheder eller uforsvarlige forhold, hvis underretningen ikke kan forventes at få noget resultat. I sådanne tilfælde kan den ansatte altså gå direkte til f.eks. pressen, Folketingets Ombudsmand eller Rigsrevisionen.

Offentligt ansatte, der henvender sig til en myndighed om f.eks. ulovlig forvaltning, kan ikke forvente, at deres identitet ikke kommer til andres kendskab, hvis identiteten fremgår af sagen. Det skyldes, at den type oplysninger som udgangspunkt vil være omfattet af retten til aktindsigt.

*Offentligt ansattes adgang til at videregive oplysninger, hvor der ikke kan være spørgsmål om ulovlig forvaltning mv.*

Det afhænger af en konkret vurdering, hvornår offentligt ansatte må videregive oplysninger til pressen eller andre eksterne parter, hvor der ikke kan være spørgsmål om ulovlig forvaltning eller anden uredelighed i den offentlige forvaltning.

Hvis oplysningerne er fortrolige, må de som nævnt ovenfor kun videregives, hvis det varetager en åbenbar almen interesse eller eget eller andres tarv.

Hvis der er tale om ikke-fortrolige oplysninger, vil det bero på en konkret afvejning af en række forskellige hensyn og omstændigheder. I afvejningen heraf kan man bl.a. lægge vægt på følgende:

- *Hvad er formålet med videregivelsen?* Offentligt ansatte har en videre adgang til at videregive ikke-fortrolige oplysninger, hvis videregivelsen sker som led i den ansattes deltagelse i den offentlige debat, hvor den ansatte vil lade sine meningstilkendegivelser understøtte af de faktiske oplysninger, eller med henblik på en rimelig varetagelse af den ansattes egne eller andres interesser. Det gælder

f.eks., hvis videregivelsen sker til en partsrepræsentant eller fagforening med henblik på, at den ansatte kan varetage sine rimelige interesser i forbindelse med ansættelsesforholdet.

- *Er der modstående hensyn til, at oplysningerne ikke videregives?* Hvad er det f.eks. for nogle oplysninger, som videregives? Kan videregivelsen have negative konsekvenser for tredjemand eller myndigheden? Er der f.eks. et hensyn at tage til myndighedens interne beslutningsproces og funktionsevne som beskrevet i vejledningens pkt. 7?

*I hvilken form udleveres oplysningerne?* Det vil også kunne indgå i afvejningen, om der er tale om udlevering af myndighedens dokumenter, eller om der alene er tale om en mundtlig videregivelse eller omtale af oplysninger.

Hvis der er tale om oplysninger, som på begæring efter offentlighedsloven eller anden lovgivning ville kunne kræves udleveret, vil afvejningen normalt føre til, at den ansatte er berettiget til at videregive oplysningerne. Også i denne situation må der dog lægges vægt på, hvad formålet med videregivelsen er.

Derimod vil afvejningen kunne stille sig anderledes, hvis oplysningerne alene kan udleveres som led i såkaldt meroffentlighed, det vil sige, hvor myndigheden ikke har pligt til at udlevere oplysningerne, hvis nogen beder om det, men kan vælge at udlevere dem.

Hvis der er tale om videregivelse af oplysninger om fysiske personer, skal den offentligt ansatte endvidere sikre sig, at en sådan videregivelse ikke er i strid med databeskyttelseslovgivningen.

Offentligt ansattes ytringsfrihed gælder som nævnt i vejledningens pkt. 5 i almindelighed kun, hvis den ansatte ytrer sig på egne vegne (som privatperson). Ved videregivelse af oplysninger til pressen eller andre eksterne parter skal den ansatte derfor være opmærksom på at præcisere, at vedkommende videregiver oplysningerne på egne vegne.