

# Høring over udkast til lov om beskyttelse af whistleblowere

## Om lovudkastet

Lovudkastet om beskyttelse af whistleblowere skal gennemføre EU's whistleblowerdirektiv<sup>1</sup> i dansk ret. Implementeringen af direktivet skal bidrage til en mere effektiv håndhævelse af EU-retten ved at styrke beskyttelsen af whistleblowere, der indberetter ulovligheder og uregelmæssigheder inden for en række EU-regulerede områder, herunder bl.a. regler om hvidvask og miljøbeskyttelse. Lovudkastet udvider beskyttelsen til også at omfatte indberetninger om alvorlige overtrædelser af national ret samt øvrige alvorlige forhold. Der skal som udgangspunkt være tale om forhold, som er i offentlighedens interesse.

Lovudkastet vil bl.a. medføre at:

- Alle offentlige myndigheder og private virksomheder med 50 eller flere ansatte skal oprette interne whistleblowerordninger der stilles til rådighed for medarbejderne, og som eventuelt også kan gøres tilgængelig for en bredere personkreds.
- Der oprettes en ekstern whistleblowerordning hos Datatilsynet, som kan benyttes af alle de whistleblowere, loven beskytter, herunder også selvstændig erhvervsdrivende og personer ansat hos leverandører m.fl.
- Whistleblowere, der foretager indberetninger til en intern eller ekstern whistleblowerordning, eller som under visse betingelser offentliggør oplysningerne (f.eks. via pressen eller sociale medier), beskyttes af lovudkastet.
- Beskyttelsen af whistleblowere betyder bl.a., at arbejdsgiveren ikke må true med, forsøge på eller udøve repressalier, at arbejdsgiveren bærer bevisbyrden i retssager mv. om repressalier, at whistlebloweren ikke ved indberetningen kan gøres ansvarlig for at overtræde regler om tavshedspligt, at whistleblowerenheden har tavshedspligt om whistleblowerens identitet og ikke må videregive oplysninger om identiteten uden samtykke, og at whistlebloweren har krav på godtgørelse ved repressalier.

## Afgrænsning af høringssvaret

Pligten til at oprette interne whistleblowerordninger vil berøre alle enheder i den offentlige og private sektor med 50 eller flere ansatte. Justitias høringssvar angår dog alene lovens konsekvenser for offentlige myndigheder, herunder særligt kommunerne, og der fokuseres primært på tilrettelæggelsen af de interne whistleblowerordninger.

---

<sup>1</sup> Europa-Parlamentet og Rådets direktiv (EU) 2019/1937 af 23. oktober 2019 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten.

## Justitias bemærkninger til lovudkastet:

### Whistleblowerordninger vil også omfatte overtrædelser mv. af national ret

Offentligt ansattes ytringsfrihed er generelt under pres, og undersøgelser har flere gange slået fast, at der i praksis er stor usikkerhed og utryghed blandt offentligt ansatte, når det drejer sig om at ytre sig offentligt om kritisable forhold på arbejdspladsen.

Det har tidligere flere gange været overvejet, om der var behov for at lovfæste offentligt ansattes ytringsfrihed, og om der var behov for at fastsætte lovgivning om whistleblowerordninger. Dette har dog ikke tidligere ført til lovgivningsinitiativer, selvom der til stadighed har været en tilbageholdenhed hos både offentligt og privat ansatte i forhold til at ytre sig om kritisable forhold på arbejdspladsen.

Justitia finder det meget positivt, at der nu - som følge af EU-direktivet - foreslås lovgivning om whistleblowerordninger og regler om beskyttelse af whistleblowere, der tillige omfatter alvorlige overtrædelser mv. af national lovgivning. Der henvises desuden til anbefalingen i Justitias [analyse om whistleblowerordninger](#), afsnit 6.1.

Særligt i kommunerne ses der at være behov for, at ulovlige forhold og fejltagtig praksis kommer frem i lyset og bliver håndteret, da retssikkerhedsniveauet i en årrække har været nedadgående. Det kommer bl.a. til udtryk ved en høj og stigende omgørelsesprocent i Ankestyrelsen, som bl.a. behandler klager over kommunale afgørelser på social- og beskæftigelsesområdet. I 2020 lå Ankestyrelsens omgørelsesprocent i kommunale klagesager i gennemsnit på 29,3 procent, hvilket vil sige, at ca. hver tredje sag endte med enten en ændring af kommunens afgørelse eller hjemvisning til fornyet behandling i kommunen på grund af utilstrækkelige oplysninger, jf. afsnit 5 i Justitias [analyse om whistleblowerordninger](#).<sup>2</sup> Hertil kommer en række eksempler på ulovlige ledelsesmæssige beslutninger, som f.eks. i Odense Kommune, hvor socialrådgiverne i familieafdelingen af besparelsmæssige årsager fik et døgn til at lukke hver femte børnesag og derved stoppe hjælpen til udsatte børn og deres familier. På det seneste er lignende sager kommet frem i bl.a. Helsingør og Guldborgsund kommuner.

### Alle kommuner skal oprette whistleblowerordninger

Selvom whistleblowerdirektivet giver mulighed for at undtage kommuner med under 10.000 indbyggere fra pligten til at oprette interne whistleblowerordninger, følger det af lovudkastet, at alle kommuner forpligtes til at oprette en ordning. Der er herved lagt vægt på, at arbejdstagere i små kommuner bør have de samme muligheder som i større kommuner. Der er dog mulighed for, at kommunerne kan oprette en fælles indberetningskanal. To eller flere kommuner kan således oprette en fælles whistleblowerordning.

---

<sup>2</sup> Direktivet artikel 27.

Justitia finder det meget positivt, at alle kommuner - uanset størrelse - forpligtes til at oprette whistleblowerordninger. Der henvises i øvrigt til anbefalingen i Justitias [analyse om whistleblowerordninger](#), afsnit 5.

Særligt for så vidt angår muligheden for at dele en whistleblowerordning kommunerne imellem, er det dog vigtigt at sikre sig, at de nødvendige ressourcer følger med, så ordningerne ikke udvandes.

### **Uklart anvendelsesområde**

Det er helt centralt, at potentielle whistleblowerne kan gennemskue, om det forhold, de påtænker at indberette, falder inden for lovens anvendelsesområde, da dette er en betingelse for at opnå den i lovudkastet foreslåede beskyttelse af whistleblowerne.<sup>3</sup>

Lovudkastets § 1, stk. 1, nr. 3, er særdeles bredt formuleret. Selvom lovudkastets bemærkninger indeholder eksempler på, hvad der falder indenfor og udenfor anvendelsesområdet, vil det formentlig kunne give anledning til tvivl om, hvad der f.eks. kan udgøre en "grov overtrædelse af anden lovgivning".

Det anbefales derfor, at anvendelsesområdet uddybes yderligere med flere konkrete eksempler på, hvad der falder indenfor og udenfor lovens anvendelsesområde.

Særligt for så vidt angår offentlige myndigheder fremgår det bl.a. af lovudkastets bemærkninger, at grove eller gentagne overtrædelser af lovgivning om magtanvendelse, forvaltningsloven, offentlighedsloven, lovgivning inden for specifikke sektorer og forvaltningsretlige principper er omfattet.

Også her anbefales en præcisering og eksemplificering, så det er tydeligt for potentielle whistleblowerne, at anvendelsesområdet omfatter grove og gentagne overtrædelser af reglerne om, hvordan sager behandles i forvaltningen.

### **Behov for udvidet adgang til at benytte interne whistleblowerordninger**

EU-direktivet stiller som minimum krav om, at de juridiske enheder, der skal oprette interne whistleblowerordninger, skal stille ordningerne til rådighed for de juridiske enheders arbejdstagere. Det er op til medlemslandene, om en videre personkreds skal have adgang til at benytte de interne whistleblowerordninger. Det kan f.eks. være selvstændigt erhvervsdrivende, aktionærer, frivillige, praktikanter mv.

I lovudkastets § 9 har man ikke foreslået en udvidelse af den personkreds, som skal kunne benytte de interne ordninger, og det er således kun arbejdstagere, som den juridiske enhed har pligt til at stille whistleblowerordningen til rådighed for. Dette står i modsætning til, hvad der er lagt op til i en svensk betænkning om øget tryk for whistleblowerne med et ledsagende lovudkast.<sup>4</sup> Her foreslås

---

<sup>3</sup> Se § 8 i lovudkastet.

<sup>4</sup> Ökad trygghet för visselblåsare, betänkande av Utredningen om genomförande av visselblåsårdirektivet, Stockholm 2020, SOU 2020:38.

det, at whistleblowerordningen tillige skal stilles til rådighed for bl.a. selvstændigt erhvervsdrivende, aktionærer, personer der arbejder under tilsyn og ledelse af kontrahenter og underleverandører mv., der er aktive hos den juridiske enhed.

Kredsen af personer, der ifølge det danske lovudkast skal kunne benytte de interne whistleblowerordninger, er også mere snæver end personkredsen i de allerede eksisterende statslige whistleblowerordninger. Det fremgår af den fælles vejledning for whistleblowerordninger i staten, at denne ordning kan anvendes af ansatte i de pågældende myndigheder, herunder både deltids- og fuldtidsansatte, tjenestemænd, frivillige og lønnede og ulønnede praktikanter, samt personer, der tidligere har arbejdet for en omfattende myndighed eller endnu ikke er begyndt at arbejde der, som har erhvervet oplysningerne som led i ansættelsesprocessen eller andre førkontraktuelle forhandlinger. Desuden kan ordningerne anvendes af samarbejdspartnere, som myndighederne har et mere kontinuerligt eller formaliseret samarbejde med, herunder private virksomheder som f.eks. leverandører og underleverandører.

På den ene side kan det være forbundet med en yderligere administrativ byrde for de juridiske enheder at stille de interne whistleblowerordninger til rådighed for en bredere personkreds end enhedens arbejdstagere. På den anden side vil en bredere anvendelsesmulighed øge muligheden for, at ulovlige forhold mv. bliver indberettet til ordningen, og at der hurtigt kan gribes ind overfor alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold.

Justitia anbefaler derfor, at der for offentlige myndigheder bør være pligt til at stille interne whistleblowerordninger til rådighed for hele lovens beskyttede personkreds og ikke kun virksomhedens arbejdstagere.

Herudover anbefaler Justitia, at de interne whistleblowerordninger i kommunerne stilles til rådighed for kommunens borgere. Dette skyldes, at også borgere kan opleve alvorlige og til tider systematiske lovovertrædelser eller uregelmæssigheder i den offentlige forvaltning. Selvom inkluderingen af borgere kan betyde, at whistleblowerordningerne risikerer at modtage flere henvendelser, der falder uden for ordningens anvendelsesområde eller på anden måde er irrelevante, taler hensynet til mest mulig åbenhed i kommunerne med den borgernære administration i væsentlig grad for, at personkredsen også bør omfatte kommunens borgere. Der henvises i øvrigt til anbefalingen i Justitias [analyse om whistleblowerordninger](#), afsnit 6.3. Her fremgår det desuden, at der allerede er to kommuner, som har velfungerende whistleblowerordninger, der giver mulighed for, at borgere kan foretage indberetninger.

### **Behov for øget uafhængighed til whistleblowerfunktionen**

Ifølge lovudkastet skal en arbejdsgiver - i overensstemmelse med, hvad der fremgår af direktivet - internt udpege en upartisk person eller afdeling, som skal modtage indberetninger og følge op på dem, og som samtidig er ansvarlige for at give feedback til whistlebloweren. Opgaverne kan også uddelegeres til en tredjepart. Ifølge lovudkastets bemærkninger kan personen eller enheden varetage andre opgaver, men det er et krav, at whistleblowerordningen ikke må modtage instrukser om, hvordan indberetninger skal håndteres, og hvordan der følges op. Derimod er det ikke et krav,

at whistleblowerenheden er organisatorisk eller økonomisk uafhængig. Som eksempler nævnes i bemærkningerne, at funktionen kan placeres hos en HR-medarbejder, en compliancemedarbejder eller hos juridisk personale.

Da retssikkerheden i kommunerne som tidligere nævnt er under pres, og da det vurderes, at en intern whistleblowerordnings uafhængighed kan have afgørende betydning for, om en potentiel whistleblower vælger at benytte ordningen, anbefales det, at der også stilles krav om, at funktionen skal være uafhængig af forvaltningen. Ordningen kan herefter placeres hos f.eks. en formelt uafhængig borgerrådgiver eller hos en databeskyttelsesrådgiver. Alternativt kan kommunen vælge at oprette et whistleblowerudvalg bestående af repræsentanter fra arbejdsgiver og medarbejdersiden og en repræsentant fra civilsamfundet eller en eventuel borgerrådgiver mv., til at varetage whistleblowerordningen. Der henvises i øvrigt til det anførte i Justitias [analyse om whistleblowerordninger](#), afsnit 6.2.

### **Behov for anonymitet i de interne whistleblowerordninger**

Whistleblowerdirektivet har ladet det være op til medlemslandene at afgøre, hvilke regler der skal fastsættes om anonyme indberetninger til whistleblowerordningerne. Ifølge lovudkastets bemærkninger vil interne whistleblowerenheder ikke være forpligtet til at behandle anonyme whistleblowerindberetninger, men de kan vælge at gøre det. Derimod skal det være muligt at foretage anonyme indberetninger til den eksterne whistleblowerordning hos Datatilsynet.

Muligheden for at være en anonym whistleblower må anses for at være meget egnet i beskyttelsen mod negative repressalier, hvilken kan medvirke til, at der bliver foretaget flere indberetninger om ulovlige forhold mv., som derved kan blive opdaget eller undersøgt tidligere. Til gengæld kan anonyme indberetninger gøre det vanskeligt at vurdere indberetningen og kan betyde, at flere henvendelser må henlægges, eller at der i værste fald kan være ansatte, som risikerer unødvendig mistænkeliggørelse. Disse ulemper kan dog til dels opvejes ved særlige indberetningskanaler i form af whistleblowerportaler, der muliggør efterfølgende kontakt mellem whistleblowerenheden og den anonyme whistleblower.

Da fordelene ved anonyme indberetninger må anses for at overstige ulemperne, anbefaler Justitia, at også de interne whistleblowerordninger i offentlige myndigheder, herunder kommunerne, skal kunne modtage og behandle anonyme indberetninger. Det bør samtidig kunne ske på en måde, der muliggør efterfølgende kontakt mellem whistleblowerenheden og den anonyme whistleblower. Der henvises i øvrigt til anbefalingen i Justitias [analyse om whistleblowerordninger](#), afsnit 6.4.

### **Behov for mere fleksible indberetningsmuligheder**

Ifølge lovudkastet kan de juridiske enheder vælge at muliggøre skriftlig eller mundtlig indberetning eller begge dele. Hvis mundtlig indberetning er en mulighed, skal et fysisk møde være muligt inden for en rimelig frist.

Det nævnes i lovbemærkningerne, at arbejdsgiveren skal informere om, hvortil indberetning kan

indgives, og om det f.eks. kan ske via e-post eller telefonnummer mv. eller eventuelt en kontaktformular. Derudover forudsætter oprettelse af en intern whistleblowerordning ikke en it-understøttet løsning, men den løsning, der vælges, skal leve op til de databeskyttelsesretlige regler.

Med henblik på at sikre de bedste muligheder for indberetninger til de interne whistleblowerordninger i kommunerne, anbefaler Justitia, at der bør stilles krav om, at der både kan indberettes mundtligt og skriftligt til whistleblowerordningerne. Derudover anbefales det - i forlængelse af anbefalingen om anonyme indberetninger til interne whistleblowerordninger - at også whistleblowerportaler skal være en indberetningsmulighed, så whistleblowerenheden kan kommunikere med anonyme whistleblowere. Der henvises i øvrigt til anbefalingen i afsnit 6.5 i Justitias [analyse om whistleblowerordninger](#).

### **Behov for øget information og vejledning**

Efter Justitias opfattelse er det helt centralt, at potentielle whistleblowere har tilstrækkelig adgang til information og vejledning, der kan sætte dem i stand til at træffe en informeret beslutning om, hvorvidt og hvordan de vil foretage en indberetning.

De nuværende regler om offentligt ansattes ytringsfrihed og meddeleret sammenholdt med den kommende whistleblowerlovgivning og de allerede eksisterende whistleblowerordninger, hvoraf nogle også er fastsat ved lov, kan imidlertid være svære at navigere i for whistleblowere. Det kan betyde, at de kan have vanskeligt ved at gennemskue, hvilken løsning der er bedst for dem, og hvordan de er bedst beskyttet.

Det kan f.eks. give anledning til tvivl, hvordan man som whistleblower skal forholde sig til de allerede eksisterende muligheder for at indberette om ulovligheder mv. til f.eks. Ankestyrelsen eller Folketingets Ombudsmand, og hvordan man i så fald er beskyttet. Det samme gælder, hvis der også er sektorspecifikke whistleblowerordninger til stede som i f.eks. Finanstilsynet, Arbejdstilsynet, Miljøstyrelsen og Erhvervsstyrelsen.

Det kan ligeledes give anledning til tvivl, hvornår man som whistleblower er beskyttet, hvis man vælger at offentliggøre oplysningerne uden først at foretage en indberetning via en intern eller ekstern whistleblowerordning.

Herudover kan det f.eks. give anledning til tvivl om, hvornår der er tale om "alvorlige lovovertrædelse eller øvrige alvorlige forhold" som nævnt i lovudkastet.

Det fremgår af lovudkastet, at den eksterne whistleblowerordning hos Datatilsynet vil være underlagt den almindelige vejledningspligt, der gælder for offentlige myndigheder, og at det bl.a. indebærer, at der vil skulle vejledes om procedurerne for ekstern indberetning. Det er imidlertid uomtalt i lovudkastet, om og hvor potentielle whistleblowere kan få adgang til individuel og fortrolig rådgivning om bl.a. whistleblowermulighederne, og hvilken ordning der i den konkrete situation vil være bedst for dem, herunder hvordan de er bedst beskyttet.

Det nævnes ellers i whistleblowerdirektivets præambelbetragtning nr. 89, at medlemsstaterne bør sørge for, at individuel, gratis, upartisk og fortrolig rådgivning er tilgængelig for potentielle

whistleblowere, herunder f.eks. rådgivning om, hvorvidt de pågældende oplysninger er omfattet af de gældende regler om beskyttelse af whistleblowere, hvilken indberetningskanal der bedst kan anvendes, og hvilke alternative procedurer der er tilgængelige, i tilfælde hvor oplysningerne ikke er dækket af de gældende regler, såkaldt "vejvisning". Rådgivningen kan f.eks. gives af et informationscenter eller en enkelt og uafhængig administrativ myndighed.

Justitia anbefaler derfor, at der i forbindelse med oprettelsen af den eksterne whistleblowerordning i Datatilsynet oprettes en informationskanal, hvor potentielle whistleblowere kan henvende sig for at få den omtalte vejledning, således at de kan foretage en informeret beslutning om indberetning.

### **Rettidig information af ledelsen**

Ifølge lovudkastets § 12 skal arbejdsgiveren indføre passende procedurer for den interne whistleblowerordning, som bl.a. skal sikre, at der følges omhyggeligt op på indberetninger.

Det fremgår af lovudkastets bemærkninger, at det beror på en konkret vurdering, hvordan den enkelte henvendelse skal håndteres. Falder indberetningen inden for anvendelsesområdet, iværksættes en undersøgelse af forholdet, der f.eks. kan føre til videregivelse af indberetningen til relevante myndigheder, herunder politi- og anklagemyndighed samt øvrige relevante tilsynsmyndigheder. I tilfælde med alvorlige fejl og forsømmelser begået af en ansat, kan der være tale om ansættelsesretlige konsekvenser.

Lovudkastet indebærer alene krav om, at whistleblowerenheden skal følge op på de modtagne indberetninger. Det vil være op til den enkelte arbejdsgiver, om whistleblowerenheden herudover skal have kompetence til at træffe beslutning om iværksættelse af ansættelsesretlige eller kontraktretlige konsekvenser.

Justitia anbefaler, at det tilføjes i lovudkastet, at i tilfælde, hvor whistleblowerenheden ikke selv har kompetence til at træffe beslutninger om iværksættelse af tiltag, der er nødvendige for at bringe de ulovlige forhold til ophør, skal whistleblowerenheden inden rimelig tid oplyse ledelsen om alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold. Dette vil sikre, at ledelsen får hurtigere kendskab til de ulovlige forhold mv. og kan bringe dem til ophør.

### **Øget åbenhed og tilsyn**

Ifølge lovudkastet skal modtagne indberetninger registreres af alle juridiske enheder, der har pligt til at oprette whistleblowerordninger. Indberetningerne må kun opbevares så længe, det er nødvendigt og forholdsmæssigt for at overholde de krav, der følger af loven. Formålet med registreringen er navnlig bevissikring, så indberetningerne kan anvendes i håndhævelsessøgsmål. Endvidere skal registrering sikre den berørte persons ret til et effektivt forsvar.

Derudover skal alle myndigheder mv. omfattet af reglerne om aktindsigt i lov om offentlighed i forvaltningen, herunder kommunerne, mindst en gang årligt offentliggøre oplysninger om den interne whistleblowerordning. Ifølge bemærkningerne skal bestemmelsen sikre offentligheden adgang til oplysninger om den generelle aktivitet i whistleblowerordningerne i det seneste år, og det forudsættes, at disse oplysninger offentliggøres på myndighedernes hjemmeside. Oplysningerne skal ifølge bemærkningerne omfatte antallet af modtagne indberetninger i perioden, hvor mange indberetninger der er afvist og afsluttet, hvor mange indberetninger der har været realitetsbehandlet, og hvor mange der har givet anledning til politianmeldelser. Desuden forudsættes det, at der offentliggøres en beskrivelse af de overordnede temaer, der er modtaget og fulgt op på i perioden.

Derudover medfører direktivet, at medlemsstaterne skal foretage indberetninger til EU-Kommissionen med statistikker om bl.a. antallet af indberetninger modtaget hos eksterne whistleblowerordninger, antallet af iværksatte undersøgelser og indledte straffesager som følge af indberetninger og deres resultat, såfremt disse oplysninger er tilgængelige på centralt plan i den berørte medlemsstat.

Direktivet indebærer desuden en pligt for medlemslandene til at sikre, at de eksterne whistleblowerordningers procedurer for modtagelse af indberetninger og opfølgningen herpå evalueres regelmæssigt og mindst en gang hver tredje år, bl.a. for at sikre, at ordningen fungerer hensigtsmæssigt, og om der er behov for tilpasninger. Det fremgår af lovudkastet, at der vil blive fastsat administrative forskrifter, der imødekommer direktivets krav på dette punkt.

Det er positivt, at der således er fokus på dataindsamling om både interne og eksterne whistleblowerordninger samt evaluering af den eksterne whistleblowerordnings procedurer.

Efter Justitias opfattelse mangler der imidlertid mere åbenhed om, hvad der konkret er foretaget på baggrund af de indberettede temaer i de interne whistleblowerordninger for at imødegå lignende lovovertrædelser mv. i fremtiden.

Derudover savnes der en pligt til tilbagevendende evalueringer af de interne whistleblowerordninger i offentlige myndigheder, herunder i forhold til om ordningen i praksis fungerer efter hensigten, eller om der f.eks. er behov for at præcisere ordningens anvendelsesområde, at udbrede kendskabet til ordningen yderligere, at stramme op på tilbagemeldinger til whistleblowerere mv., og om de udfordringer, der indberettes om, imødegås tilstrækkeligt effektivt.

I den forbindelse bør det også overvejes, om Datatilsynet bør have pligt til at føre tilsyn med, om der oprettes interne whistleblowerordninger i overensstemmelse med loven, og om der bliver fulgt omhyggeligt op på indberetningerne, f.eks. i tilfælde hvor indberettere til den



eksterne whistleblowerordning gør opmærksom på, at der forgæves er indberettet om alvorlige lovovertrædelser og andre alvorlige forhold til interne ordninger. Det fremgår imidlertid ikke tydeligt af lovudkastet, om Datatilsynet er tiltænkt en tilsynsrolle over for de interne whistleblowerordninger.

Justitia anbefaler på denne baggrund, at der skal sikres offentligt tilgængelige oplysninger om de tiltag, som indberetninger til de interne whistleblowerordninger har givet anledning til. Det samme gælder resultatet af de anbefalede tilbagevendende evalueringer af de interne whistleblowerordninger. Herudover anbefales det, at Datatilsynet får en tilsynsrolle i forhold til de interne whistleblowerordninger.

Det bemærkes i den forbindelse, at en sådan åbenhed og tilsynsforpligtelse kan være afgørende for at sikre tilliden til de offentlige myndigheder og deres interne whistleblowerordninger. Dette skal også ses i lyset af, at der formentlig vil være færre problemsager, der kommer til offentlighedens kendskab, fordi indberetningerne bliver omfattet af tavshedspligt og håndteres internt, hvilket kan give indtryk af en større lukkethed i den offentlige forvaltning.

Med venlig hilsen

Birgitte Arent Eiriksson  
Vicedirektør

---

**JUSTITIA**

Mobil/Cell +45 30 86 84 97

E-mail: [birgitte@justitia-int.org](mailto:birgitte@justitia-int.org)

<http://www.justitia-int.org>

