

UDKAST

Whistleblowerpolitik

1. Formål

Rebild Kommune har etableret en whistleblowerordning, som har til formål:

- at øge ansattes mulighed for at ytre sig om kritisable forhold i kommunen uden at frygte for negative ansættelsesretlige eller andre konsekvenser,
- at beskytte ansatte, tidligere ansatte, kommende ansatte/jobansøgere og samarbejdspartner – herunder leverandører, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningen i god tro, jf. afsnit 2, og
- at opdage og forebygge fejl og forsømmelser af samfundsmæssig interesse og derved højne niveauet i kommunens virksomhed.

Whistleblowerordningen er et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv.

2. Hvem kan indberette til whistleblowerordningen?

Ordningen kan anvendes af alle ansatte, tidligere ansatte, kommende ansatte/jobansøgere og samarbejdspartner – herunder leverandører i Rebild Kommune. For at opnå beskyttelse som whistleblower (som beskrevet under afsnit 6 og 7) forudsættes det, at man er i god tro i forhold til:

- 1) at oplysningerne er rigtige **og**
- 2) at de oplysninger, der indberettes om, falder indenfor ordningen, jf. afsnit 3.

3. Hvad kan der indberettes om?

Indberetninger skal vedrøre alvorlige lovovertrædelser samt andre alvorlige forhold, som er af samfundsmæssig interesse at få afdækket, f.eks.:

- strafbare forhold, f.eks. overtrædelse af tavshedspligten, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse mv.,
- grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen, f.eks. lovgivning om magtanvendelse, forvaltningsloven, offentlighedsloven mv.,
- grove eller gentagne 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 regnskabsaflæggelse mv.,

- grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. seksuel chikane eller grov chikane i øvrigt og
- bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere.

Hvis indberetningen vedrører forhold, som er reguleret af visse EU-retlige regler, gælder der ikke et krav om, at overtrædelsen skal være alvorlig. Her vil der kunne indberettes om alle overtrædelser. Det gælder eksempelvis:

- databeskyttelsesregler og
- udbudsregler.

Ordningen omfatter **ikke** indberetninger vedrørende øvrige forhold, f.eks.:

- andre virksomheders og borgeres forhold,
- mindre alvorlige HR-forhold, herunder eksempelvis:
 - o oplysninger om mindre væsentlige overtrædelser af interne retningslinjer, f.eks. om sygefravær, rygning, alkohol, påklædning, brug af kontorartikler mv., og
 - o oplysninger om mindre grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. om samarbejdsvanskeligheder, mindre uoverensstemmelser og manglende tillid mellem medarbejdere og ledere og
- oplysninger, som er omfattet af sundhedspersoners tavshedspligt iht. sundhedslovens § 40.

4. Hvordan indberetter man:

Indberetning kan ske mundtligt eller skriftligt.

Mundligt kan ske ved telefonisk eller personlig henvendelse til særligt udpegede personer. Se nærmere herom under "organisering". Der er valgfrihed blandt de udpegede.

Indberetninger kan alene foretages elektronisk ved udfyldelse og fremsendelse af et online spørgeskema, som kan tilgås via følgende link:

<https://rebild.whistleportal.net> som der også henvises til på Rebild Kommune's intranet.

Der kan ikke indberettes på anden vis, da en indberetning typisk indeholder fortrolige oplysninger, som ikke må sendes over det åbne internet uden kryptering. Der skal alene indberettes på dansk

Det er også muligt at foretage indberetningen til Datatilsynets whistleblowerordning. Det er valgfrit, hvilken ordning en whistleblower anvender, men hvis overtrædelsen kan imødegås effektivt internt i Rebild kommune, og whistlebloweren vurderer, at der ikke er risiko for represalier, opfordrer vi til, at man anvender den interne ordning hos Rebild kommune.

Ved Datatilsynets whistleblowerordning er det muligt at indberette anonymt. Nærmere vejledning om, hvordan der kan indberettes, fremgår af Datatilsynets hjemmeside.

Vi gør desuden opmærksom på, at Rebild kommunes whistleblowerordning skal anses som et supplement til andre eksisterende whistleblowerordninger, som eksempelvis de ordninger, som eksisterer ved arbejdstilsynet og socialtilsynet samt eventuelt sektorspecifikke EU-ordninger.

5. Organisering

BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab er antaget af Rebild Kommune som databehandler. BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab leverer og administrerer den tekniske løsning af whistleblowerordningen (whistleblowerportalen).

De indsendte indberetninger via whistleblowerportalen tilgås af få betroede medarbejdere hos BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab, som modtager og registrerer indberetningerne og videresender dem til Rebild Kommune's ledelse. Hvis indberetningen vedrører Rebild Kommune's ledelse, videresendes indberetningen til Rebild Kommune's Borgmester.

Der foretages en indledende gennemgang af indberetningen for at vurdere, om denne falder inden for whistleblowerordningens rammer, om der er behov for en egentlig sagsbehandling af forholdet, eller om indberetningen kan henlægges som åbenbart grundløs (eksempelvis, hvis indberetningen omhandler forhold eller er indberettet af en person, der ikke er omfattet af whistleblowerordningen).

Hvis der er grundlag for en realitetsbehandling af indberetningen, igangsættes en nærmere undersøgelse af forholdet. Efter behov indhentes bistand til behandlingen fx fra juridiske eller andre eksterne rådgivere

Som særligt betroede medarbejdere hos Rebild kommune er udpeget Centerchef for Fællescenter Sekretariatet, Centerchef for Center Natur og Miljø samt funktionsleder for Jura.

6. Fortrolighed og anonymitet

Medarbejdere, som er udpeget til at håndtere indberetninger, er underlagt en særlig tavshedspligt omkring alle indberetninger.

Oplysninger om whistleblowerens *identitet* vil ikke blive videregivet til andre end de medarbejdere, der er udpeget til at modtage eller følge op på indberetninger uden whistleblowerens udtrykkelige samtykke.

Oplysningerne kan dog videregives, hvis det er nødvendigt for at imødegå overtrædelser eller for at sikre berørte personers ret til forsvar. Whistlebloweren vil da som udgangspunkt blive orienteret forud for videregivelsen.

Oplysninger om indberetningens *indhold* kan videregives til andre (f.eks. internt i X Kommune), hvis det sker med henblik på at følge op på indberetningen. I den forbindelse sikres det, at det ikke ud fra de pågældende informationer er muligt at identificere whistlebloweren. Modtageren af oplysningerne vil blive gjort udtrykkeligt opmærksom på, at vedkommende er underlagt en særlig tavshedspligt.

Indberetningerne er ikke omfattet af retten til aktindsigt eller indsigt.

Med undtagelse af oplysninger om whistleblowerens identitet, har byrådsmedlemmer ret til sagsindsigt i indberetningerne efter kommunestyrelsesloven § 9. De vil blive gjort udtrykkeligt opmærksom på, at de er underlagt en særlig tavshedspligt.

7. Whistleblowerens rettigheder/beskyttelse

Whistleblowere vil indenfor 7 dage modtage en kvittering for modtagelsen af indberetningen. Herudover vil whistlebloweren blive orienteret om sagens behandling og udfaldet heraf hurtigst muligt og senest indenfor 3 måneder. Orienteringens omfang kan i visse tilfælde være begrænset af reglerne om tavshedspligt mv.

Hvis det vurderes, at indberetningen falder uden for whistleblowerordningen, vil en whistleblower blive orienteret herom. Samtidig vil man modtage vejledning om, hvor man eventuelt kan rette henvendelse i stedet.

En indberetning til whistleblowerordningen vil ikke i sig selv medføre, at whistlebloweren bliver part i sagen, hvormed man som whistleblower ikke pr. automatik tillægges de rettigheder som medfølger af partsstatus.

En whistleblower anses ikke for at have tilsidesat sin tavshedspligt, hvis indberetningen indeholder fortrolige oplysninger og ifalder ikke nogen form for ansvar forudsat, at whistlebloweren havde rimelig grund til at antage, at de pågældende oplysninger var nødvendige for at afsløre et forhold, som er omfattet af ordningen.

Whistleblowere, dennes familie, partsrepræsentant mv. er beskyttet mod repressalier af enhver art som følge af indberetningen.

Enhver kan orientere whistleblowerordningen, hvis det har haft negative ansættelsesretlige konsekvenser for en ansat, at vedkommende har indgivet oplysninger til whistleblowerordningen.

Har en ansat oplevet uberettigede ansættelsesretlige sanktioner, som følge af at have indgivet en indberetning, kan den ansatte tilkendes erstatning, godtgørelse eller økonomisk kompensation. Tilsvarende gælder for tidligere ansatte, kommende ansatte/jobansøgere og samarbejdsparter – herunder leverandører som måtte have oplevet sanktioner forbundet med indberetningen.

Der må ikke bevidst indgives urigtige eller vildledende oplysninger gennem whistleblowerordningen. Indberetninger indgivet via whistleblowerordningen i ond tro, kan medføre en politianmeldelse, ligesom det kan medføre negative ansættelsesretlige reaktioner eller bødestraf.

8. Hvornår må man offentliggøre oplysninger?

Alle offentligt ansatte har ytringsfrihed og må derfor som udgangspunkt offentliggøre oplysninger om alle forhold, herunder også til pressen, så længe der ikke offentliggøres eller videregives oplysninger, som er omfattet af tavshedspligten, og den ansatte udtaler sig på egne vegne. Whistleblowerordningen ændrer ikke herpå og indskrænker dermed ikke ansattes ytringsfrihed.

Ved brug af ytringsfriheden gælder den særlige beskyttelse som whistleblower som altovervejende hovedregel ikke.

I helt særlige situationer kan en whistleblower dog offentliggøre et forhold (herunder også fortrolige oplysninger) og opretholde beskyttelse som whistleblower.

Dette gælder, hvis:

- 1) Whistlebloweren allerede har forsøgt at indberette til en intern og en ekstern (eller udelukkende en ekstern) whistleblowerordning uden, at der truffet passende tiltag indenfor henholdsvis 3 og 6 måneder **eller**
- 2) Whistlebloweren har rimelig grund til at antage, at overtrædelsen udgør en overhængende eller åbenbar fare for offentlighedens interesser **eller**
- 3) Whistlebloweren har rimelig grund til at antage, at der ved indberetning til en ekstern ordning er risiko for repressalier, eller at der er ringe udsigt til at overtrædelsen vil blive imødegået effektivt.

9. Hvilke rettigheder har de personer, oplysningerne handler om?

De personer, som oplysningerne handler om, vil ikke nødvendigvis opnå kendskab til indholdet af indberetningen, eller at der behandles oplysninger om dem. Det afhænger af, hvordan den konkrete sag kan belyses.

Personerne vil aldrig få kendskab til whistleblowerens identitet, medmindre whistlebloweren samtykker hertil.

10. Medarbejdere, der foretager eller bidrager til undersøgelser

Medarbejdere, der bidrager til whistleblowerordningen ved at fortage undersøgelser eller afgive oplysninger, er beskyttet mod negative ansættelsesmæssige konsekvenser som følge af deres bidrag.

Vedtaget af byrådet den 18. november 2021