



Whistleblower politik

1. Formål

Læsø Kommune har etableret en Whistleblowerordning, som har til formål:

- at sikre åbenhed og gennemsigtighed i forhold til ulovligheder og alvorlige uregelmæssigheder i Læsø Kommune. Formålet er også at beskytte ansatte, som i god tro indgiver oplysninger til ordningen, at sikre at de indgivne oplysninger bliver anvendt konstruktivt til forbedring, forebyggelse og afværgelse af fejl og ulovligheder i Læsø Kommune.
- At være et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om utilfredsstillende forhold mv. Forhold bør derfor altid først søges løst ved henvendelse til f.eks. nærmeste leder, HR-afdeling eller tillidsrepræsentant. Ordningen er altså et alternativ, som kan bruges, hvis du ikke føler dig tryk ved at bruge de almindelige kanaler eller hvis du f.eks. har henvendt dig til ledelsen om et alvorlig forhold, uden at der tages hånd om det.
- at fungere i respekt for tillidsrepræsentanterne og det faglige system. Ordningen er alene et supplement til din mulighed for at rette henvendelse til tillidsrepræsentanter og fagforbund om alvorlige forhold på arbejdspladsen.
- at beskytte ansatte, som indgiver oplysninger til Whistleblowerordningen i god tro, jf. afsnit 2
- 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 i Læsø Kommune. Alle ansatte i Læsø Kommune kan indberette om begrundede mistanke og bekymringer vedr. Læsø Kommunes ansatte. Ansatte omfatter fast tilknyttede vikarer (timelønnede), projektansatte og medarbejdere i faste stillinger.

Politikere er ikke ansatte i kommunen og kan derfor ikke indberette til Whistleblowerordningen i Læsø 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 inden for 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 overtrædelserne skal være alvorlige. 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
 - o oplysninger, som er omfattet af sundhedspersoners tavshedspligt iht. sundhedslovens § 40.

Sådanne oplysninger skal i stedet indgives til nærmeste leder, HR-afdelingen, arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant. I det omfang sådanne forhold alligevel indberettes til Læsø Kommunes Whistleblowerordning, vil whistleblower enheden, i overensstemmelse med vejledningspligten, anvise hvortil, henvendelse i stedet kan rettes.

Det er en forudsætning, at den, der foretager en indberetning, er i god tro om rigtigheden af det forhold, der indberettes om, og om de oplysninger, der angives i indberetningen. Det kan føre til ansættelsesretlige konsekvenser eller lignende, hvis den person, der indberetter, er i ond tro og bevidst indberetter oplysninger eller forhold, som den pågældende på indberetningstidspunktet var vidende om, ikke er korrekte.

Indberetninger om personer, som virker i offentlig tjeneste (personer, som er valgt eller udpeget til et hverv, udvalg eller lign.) er ikke omfattet af ordningen, for så vidt angår hvervet. F.eks. kan der ikke indberettes om kommunalbestyrelsesmedlemmer, der er udpeget til at varetage hvervet som bestyrelsesmedlem i Læsø Kommune.

Såfremt en person, som virker i offentlig tjeneste samtidig, er ansat i Læsø Kommune, vil personen være omfattet i sin funktion som kommunal ansat.

4. Hvordan indberetter man

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 Læsø Kommune, og whistlebloweren vurderer, at der ikke er risiko for repressalier, opfordrer vi til, at man anvender den interne ordning hos Læsø Kommune.

Ved Datatilsynets whistleblowerordning er det muligt at indberette anonymt. Man vil på en separat hjemmeside, telefonisk eller ved fysisk fremmøde kunne indberette overtrædelser til den eksterne Whistleblowerordning i Datatilsynet.

Når man som whistleblower har indberettet en overtrædelse til Whistleblowerordningen, vil man få oplysninger om, hvordan der bliver fulgt op på indberetningen - herunder også en begrundelse for, hvordan der bliver fulgt op.

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

5. Organisering

Læsø Kommune har indgået et samarbejde med firmaet Sibilum. Herved er der mulighed for at indberette anonymt via whistleblower-sagsbehandlingssystemet Sibilum.

Sibilum er en dansk onlineløsning, der er udviklet som en specialiseret og effektiv løsning, der lever op til gældende krav og lovgivning. Whistleblower-systemet, understøtter den helhedsorienterede whistleblowerordning og leverer alle de tekniske og digitale værktøjer, der skal til for, at sikre en tryk og sikker whistleblowerordning.

Når medarbejderen har tastet sin sag ind i Sibilum wistleblower-sagsbehandlingssystem, vil eventuelle sager gå videre til sagsbehandling ved den interne arbejdsgruppe på Læsø Kommune.

Whistleblowerlovens § 12, stk. 1 indebærer, at der skal etableres en selvstændig whistleblower-enhed, der er uafhængig af den daglige ledelse. Enheden vil blive placeret i Borgerservice hos en medarbejder. Endvidere er kommunens DPO tilknyttet enheden.

Når der foretages en indberetning til Whistleblowerordningen, vil der senest efter 7 dage fremsendes en bekræftelse på modtagelsen. Herefter vil whistleblower-enheden foretage en indledende undersøgelse af forholdet.

Hvis den indledende undersøgelse konkluderer, at den indgivne anmeldelse kan karakteriseres som åbenbart begrundet, bliver den underkastet en nærmere undersøgelse. Sagen behandles internt af whistleblower-enheden – evt. i samarbejde med den relevante afdeling. Sammen vurderes hvilken eller hvilke reaktion(er), der bør overvejes i relation til opfølgningen på indberetningen. Relevant opfølgning på indberetningen kan f.eks. bestå i politianmeldelse af forholdet, ansættelsesretlige reaktioner over for medarbejdere mv. Det vil altid bero på en konkret vurdering, hvad den relevante måde at følge op på er i et givent tilfælde.

Indberetningen vil sammen med sagens øvrige bilag blive registreret i særlige fortrolige sager i Læsø Kommunes ESDH-System, som kun whistleblower-enheden har adgang til.

Sagen kan være af en sådan karakter, at den videregives til politiet til yderligere efterforskning. Hvis sagen ender i retten, kan den anmeldte person risikere bøde- eller fængselsstraf.

Det er vigtigt, at Whistleblower ordningen ikke benyttes til falske beskyldninger, hvor der rettes mistanke om uskyldige personer. Alle indberetninger skal derfor indgives i god tro. Hvis en indberetning er indgivet i ond tro og indberetningen viser sig at være et udslag af personlige negative følelser, hævnlyst mv., kan en ubegrundet indberetning få ansættelsesretlige konsekvenser for indberetteren.

Når opfølgningen er afsluttet, vil den person, der har foretaget indberetningen, modtage feedback. Hvis opfølgningen ikke er afsluttet inden for 3 måneder, vil den, der har foretaget indberetningen, modtage feedback i den udstrækning det er muligt, inden der er gået 3 måneder fra bekræftelse på modtagelse af indberetningen. I det omfang en reaktion, som opfølgning på indberetningen, går ud på personrettede konsekvenser for andre, er det ikke muligt at orientere indberetteren om præcist hvilke reaktioner, indberetningen måtte have givet anledning til. Dette gælder også, hvis det af andre grunde ikke er muligt at give mere detaljeret feedback til indberetteren.

Whistleblower-enhedens kompetence er begrænset til at foretage en undersøgelse af de(t) indberettede forhold, herunder hvilke reaktioner, der bør overvejes i forbindelse med opfølgningen på indberetningen. Herefter vil indberetningen sammen med undersøgelsens resultater og en beskrivelse af eventuelle reaktionsmuligheder sendes videre til whistleblower-udvalget, der har den endelige beslutningskompetence.

Læsø Kommunes Whistleblowerordning varetager overordnet set følgende opgaver:

- 1) Modtage indberetninger og have kontakt med Whistlebloweren
- 2) Følge op på indberetninger og igangsætte indledende undersøgelse

3) Give feedback til whistlebloweren

Hvis indberetningen ikke falder ind under, hvad der kan indberettes om til Læsø Kommunes Whistleblowerordning, eller hvis indberetningen er åbenbart grundløs, bliver den afvist og indberetteren vil modtage besked herom, herunder hvis forholdet alternativt bør rejses over for en bestemt afdeling i Læsø Kommune.

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 Læsø 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.

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 inden for 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 foretage undersøgelser eller afgive oplysninger, er beskyttet mod negative ansættelsesmæssige konsekvenser som følge af deres bidrag.

Vedtaget af kommunalbestyrelsen d.