



Politik for Vejle Kommunes whistleblowerordning



1. Indledning

Whistleblowerordningen i Vejle Kommune har til formål

- At øge mulighederne for, at ansatte og samarbejdspartnere kan ytre sig om kritisable forhold i Vejle Kommune uden at frygte negative konsekvenser
- At beskytte personer, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningen, og
- At opdage fejl og forsømmelser og derved højne niveauet i Vejle Kommunes ydelser.

Whistleblowerordningen er et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv. Der skal således opfordres til at man i første omgang gør brug af Vejle Kommunes personalepolitiske værdier, herunder især "Sig det".

Sig det!

- Vi har en åben og ærlig dialogkultur
- Vi behandler hinanden med respekt og tillid
- Vi gør plads til den faglige dialog

Ordnningen fungerer således som et supplement til muligheden for at rette henvendelse til sin leder, næste ledelseslag eller TR/AMR/MEDudvalg eller den faglige organisation.

Vejle Kommune ("Vejle Kommune") har etableret en whistleblowerordning, som har til formål at give nuværende og tidligere ansatte i Vejle Kommune og samarbejdspartnere ("whistleblowere") mulighed for at indberette oplysninger, herunder rimelig mistanke, om faktiske eller potentielle overtrædelser af lovgivning, samt alvorlige overtrædelser af retningslinjer udstedt af Vejle Kommune og forsøg på at skjule sådanne.

Indberetninger til whistleblowerordningen kan omfatte viden eller begrundet mistanke vedrørende alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold, samt overtrædelser af EU-retten, som defineret i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten. Det kan f.eks. være følgende:

- 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, databeskyttelseslovgivningen, offentlighedsloven el. lign.
- grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper, f.eks. undersøgelsesprincippet, krav om saglighed, magtfordrejningsgrundsætningen og proportionalitet el. lign.
- grove eller gentagne overtrædelser af væsentlige interne retningslinjer, f.eks. om tjenesterejser, gaver og regnskabsafklæggelse mv.
- grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. grov chikane.
- seksuel chikane, f.eks. enhver form for uønsket verbal, nonverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.
- bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere.

Ovenstående er alene eksempler på indberetninger, der kan indberettes til whistleblowerordningen, og listen er således ikke udtømmende. Enhver indberetning til whistleblowerordningen vil blive vurderet og whistlebloweren vil modtage en tilbagemelding på om indberetningen er omfattet af whistleblowerordningens område.

Oplysninger om øvrige forhold, som beskrevet nedenfor er ikke omfattet af whistleblowerordningen. Oplysninger om sådanne øvrige forhold skal håndteres via f.eks. nærmeste leder eller næste ledelses-lag eller TR/AMR/MEDudvalg. Hvis sådanne oplysninger modtages gennem whistleblowerordningen, skal vejledningspligten overholdes. Oplysninger om øvrige forhold kan eksempelvis være:

- oplysninger om overtrædelser af interne retningslinjer af mindre alvorlig karakter såsom sygefravær, rygning, alkohol, påklædning, brug af kontorartikler mv. og
- oplysninger om mindre personalerelaterede konflikter på arbejdspladsen.

2. Roller og ansvar.

Vejle Kommune. Denne whistleblowerpolitik gælder for Vejle Kommune og alle Vejle Kommunes arbejdspladser (dog ikke i selvejende institutioner med driftsoverenskomst).

PwC. Whistleblowerordningen håndteres i samarbejde med PwC. Indberetninger modtages af PwC, som indledningsvis vurderer, om den pågældende indberetning falder ind under whistleblowerordningen, og foretager en habilitetsvurdering af, hvem der kan behandle indberetningen hos Vejle Kommune. Indberetningen sendes herefter til videre behandling hos en upartisk og uafhængig person hos Vejle Kommune, som er kompetent til at følge op på indberetningen.

Whistleblowerenheden. Whistleblowerordningen er forankret hos whistleblowerenheden i Vejle Kommune, som er ansvarlig for Vejle Kommunes whistleblowerordning.

Whistleblowerenheden har ansvaret for at træffe beslutning om, hvorvidt der skal foretages en egentlig undersøgelse af modtagne indberetninger, samt i bekræftende fald om undersøgelsen skal foretages internt og/eller med eksternt bistand. Herudover har whistleblowerenheden ansvaret for:

- Forsvarlig varetagelse af whistleblowerordningen, herunder ansvaret for at følge omhyggeligt op på indberetninger.
- At vedligeholde retningslinjer, der beskriver processen for udførelse af interne undersøgelser af indberetninger.
- At vedligeholde en oversigt over modtagne indberetninger.
- At rapportere årligt til Økonomiudvalget og HovedMED, og i det omfang det ellers vurderes nødvendigt.

Vejle Kommune har nedsat en whistleblowerenhed, bestående af:

- HR-chefen
- Økonomichefen
- En jurist af enten Børn & Unge eller Velfærdsforvaltningen afhængig af indberetningen

Børn & Unge og Velfærdsforvaltningen har hver udpeget en jurist, som bliver en del af whistleblowerenheden. Fordeling mellem juristerne er som følger:

Jurist i Velfærdsforvaltning
Børn & Unge
Teknik & Miljø
Kultur & Sundhed

Jurist i Børn & Unge
Kommunaldirektørens Stabe
Økonomi & Arbejdsmarked
Velfærd

Det vil sige, at hvis en indberetning omhandler Børn & Unge, så vil juristen fra Velfærdsforvaltningen træde ind i whistleblowerenheden og omvendt. Ligesom juristen fra Børn & Unge vil være en del af whistleblowerenheden, hvis indberetningen omhandler Kommunaldirektørens Stabe.

Er en af ovenstående personer inhabile, udskiftes vedkommende på følgende måde:

- HR-chefen udskiftes med Chefjuristen
- Økonomichef udskiftes med Chef for Digitalisering & IT

- Jurist fra B&U eller Velfærd udskiftes med en jurist fra en anden af stabene

Bliver det nødvendigt at gøre brug af alternativerne, kan disse kontaktes direkte uden om en fast whistleblowerenhed og uden deres viden. Det er også muligt kun at erstatte et medlem i den faste whistleblowerenhed, afhængigt af sagens karakter.

Whistleblowerenheden kan efter en konkret vurdering overdrage sagen til ekstern behandling. Hvis sagen drejer sig om direktører eller kommunaldirektørens stabschefer vil det som udgangspunkt være en ekstern advokat- eller revisorundersøgelse

Modtages der indberetninger, som falder uden for ordningernes anvendelsesområde, vil PwC, eventuelt i samarbejde med whistleblowerenheden – afhængigt af henvendelsens karakter – skulle vejlede om den videre håndtering af henvendelsen.

Såfremt der er tale om en sag, som er håndteret og er afsluttet forud for indberetningen, vil sagen ikke blive genoptaget, medmindre der foreligger nye oplysninger og tilbagemeldingen til whistlebloweren vil være, at sagen er håndteret forud for indberetningen.

3. Uafhængighed, fortrolighed og anonymitet.

Vejle Kommune og PwC behandler alle indberetninger fortroligt i videst muligt omfang og har en særlig tavshedspligt om de oplysninger, der indgår i indberetningerne. Alle undersøgelser af indberetninger udføres under iagttagelse af uafhængighed, fortrolighed, databeskyttelse og -sikkerhed.

Whistleblowere har ret til at være anonyme.

Personoplysninger opbevares så længe undersøgelsen af indberetningen pågår, og slettes efter afslutningen af den indledende undersøgelse, såfremt det viser sig, at indberetningen er grundløs. Hvis der indledes en egentlig undersøgelse på baggrund af indberetningen, slettes personoplysningerne inden for seks måneder efter undersøgelsen er afsluttet. Der henvises i øvrigt til vores retningslinjer for whistleblowerordningen.

4. Sanktioner.

Der må ikke bevidst indgives urigtige eller vildledende oplysninger gennem whistleblowerordningen. Oplysninger, der er indgivet i ond tro, vil efter omstændighederne kunne få negative ansættelsesretlige konsekvenser eller medføre kontraktretlige konsekvenser for den person, der har indgivet oplysningen. Der vil også i visse kvalificerede tilfælde kunne være grundlag for en politianmeldelse, f.eks. hvis en whistleblower indgiver urigtige oplysninger med forsæt til, at en uskyldig derved bliver sigtet, dømt eller undergivet strafferetlig retsforfølgelse for et strafbart forhold.

Whistleblowere, som i god tro indberetter et forhold, vil ikke blive genstand for negative konsekvenser, herunder konsekvenser af ansættelsesretlig karakter, også selvom forholdet viser sig at være grundløst.

Hvis undersøgelsen af en indberetning viser kritisable forhold, er der forskellige reaktionsmuligheder inden for de retlige rammer, der i øvrigt finder anvendelse:

- Hvis der er tale om formodet overtrædelse af straffelovgivningen, skal dette som udgangspunkt anmeldes til politiet.
- Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en ansat i Vejle Kommune, kan det medføre ansættelsesretlige konsekvenser, herunder disciplinære sanktioner, f.eks. advarsel eller afskedigelse/bortvisning.
- Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en samarbejdspartner, kan det medføre kontraktretlige konsekvenser for samarbejdspartneren, f.eks. kontraktophævelse.