

Whistleblowerordningen i Norddjurs Kommune

Årsrapport for 2023/2024

Indhold

1	Indledning.....	3
2	Om whistleblowerordningen.....	3
3	Behandling af indberetninger.....	4
3.1	Indledende vurdering.....	4
3.2	Undersøgelsen.....	4
3.3	Konklusion på sagen.....	5
3.4	Afslutning af sagen.....	5
4	Ordningens afgrænsning.....	5
5	Statistik.....	6
5.1	Antal modtagne indberetninger.....	6
5.2	Temaer for sagerne i 2023/2024.....	6
5.3	Sagsbehandlingstid og anvendelsesområde.....	6

1 Indledning

Offentlige myndigheder er forpligtet til mindst én gang årligt at afgive oplysninger om deres virksomhed efter lov om beskyttelse af whistleblowere. Denne rapport udgør oplysninger om Whistleblowerordningen i Norddjurs Kommune for perioden april 2023 til marts 2024.

2 Om whistleblowerordningen

Whistleblowerordningen i Norddjurs Kommune er vedtaget af Norddjurs Kommunalbestyrelse og opfylder kommunens forpligtelser efter lov om beskyttelse af whistleblowere.

Whistleblowerordningen er placeret hos Borgerrådgiveren, som er uafhængig af kommunens forvaltning. Ud over Borgerrådgiveren, så deltager næstformanden for Hovedudvalget og chefen for Ledelsessekretariatet. Medlemmerne af whistleblowerenhed er underlagt en særlig tavshedspligt.

Whistleblowerloven giver beskyttelse for personer, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningerne, herunder ved at indføre en stram ramme for håndtering af oplysninger om indberetterens identitet og af indberettede oplysninger i øvrigt, ved at beskytte indberetteren imod repressalier mv.

Det fremgår af Whistleblowerloven, at whistleblowerenheden har pligt til "omhyggeligt" at følge op på indberetninger, som falder ind under lovens anvendelsesområde.

Derudover fremgår det blandt andet, at whistleblowerenheden modtager, følger op og giver feedback til indberetteren efter lov om beskyttelse af whistleblowere § 11, stk. 1, og § 12, stk. 2.

Whistleblowerenheden har herunder ansvaret for at undersøge, om oplysningerne i modtagne indberetninger kan be- eller afkræftes. Undersøgelsen har alene dette formål og skal således ikke fastlægge et eventuelt ansvar eller fremkomme med forslag, anbefalinger eller indstilling til sagens videre håndtering.

Der kan indberettes om alvorlige lovovertrædelser, øvrige alvorlige forhold eller overtrædelser af bestemte dele af EU-retten.

Følgende persongrupper kan efter Lov om beskyttelse af whistleblowere § 3, nr. 7, foretage indberetning til Norddjurs Kommunes whistleblowerordning:

- Ansatte i Norddjurs Kommune
- Tidligere ansatte i Norddjurs Kommune
- Selvstændig erhvervsdrivende, som samarbejder med Norddjurs Kommune
- Frivillige i Norddjurs Kommune
- Lønnede eller ulønnede praktikanter i Norddjurs Kommune
- Personer, som arbejder under tilsyn og ledelse af kommunens samarbejdspartnere (dvs. kontrahenter, underleverandører og leverandører)
- Ansøgere, der indberetter oplysninger om overtrædelser, som vedkommende har skaffet sig adgang til i løbet af ansættelsesprocessen eller andre førkontraktuelle forhandlinger. Denne persongruppe omfatter både personer, som på et senere tidspunkt ansættes af Norddjurs Kommune, og personer som ikke opnår ansættelse.

Whistleblowerordningen i Norddjurs Kommune er et supplement til den interne dialog og åbenhed på arbejdspladsen og fungerer i respekt for det fagretlige system. Whistleblowerenheden anbefaler medarbejdere altid først at overveje, om problemerne kan løses ved henvendelse til f.eks. nærmeste leder, personaleafdeling eller tillidsrepræsentant.

Information om ordningen til medarbejdere m.fl. findes sammen med whistleblowerportalen på kommunens hjemmeside, hvor indberetninger kan indgives.

3 Behandling af indberetninger

3.1 Indledende vurdering

Whistleblowerenheden foretager en indledende vurdering af indberetninger med henblik på at fastslå, om den enkelte indberetning er omfattet af lovens anvendelsesområde, og om indberetter er omfattet af den persongruppe, der kan indberette forhold til whistleblowerordningen.

Hvis whistleblowerenheden vurderer, at en indberetning omhandler forhold, som ikke er omfattet af whistleblowerordningen, eller at indberetter ikke opfylder betingelserne for de persongrupper, der kan indberette om forhold til whistleblowerordningen, afvises indberetningen. I disse situationer, vil whistleblowerenheden så vidt muligt vejlede indberetter om, hvor vedkommende i stedet kan henvende sig. Henvendelsen kan også, efter aftale med indberetteren eller i anonymiseret form, videresendes til forvaltningens orientering og videre opfølgning dér.

Hvis indberetningen er omfattet af lovens anvendelsesområde, og indberetter er omfattet af persongruppen, der kan indberette om forhold til whistleblowerordningen i Norddjurs Kommune, undersøger whistleblowerenheden om oplysningerne i indberetningen kan be- eller afkræftes.

3.2 Undersøgelsen

Undersøgelsen iværksættes ved, at whistleblowerenheden anmoder det relevante direktørområde om at udarbejde en redegørelse til whistleblowerenheden. Whistleblowerenheden kan desuden anmode om, at redegørelsen indeholder en vurdering af sagen.

Whistleblowerenheden har tavshedspligt om de oplysninger, der indgår i indberetninger, og har kun en begrænset adgang til at videregive dem. Whistleblowerenheden må således kun videregive oplysninger fra indberetningen, som ikke kan afsløre indberetterens identitet, medmindre indberetter samtykker hertil, og det må kun ske som led i opfølgning på en indberetning eller for at imødegå overtrædelser. I praksis vil der normalt være tale om, at whistleblowerenheden videregiver oplysninger til de udvalgte medarbejdere i forvaltningen, som skal hjælpe med at oplyse sagerne. De udvalgte medarbejdere, whistleblowerenheden videregiver oplysningerne til, har også tavshedspligt.

Hvis en indberetning indeholder information, som ikke kan videregives og ikke kan omformuleres på en måde, så indberetterens identitet er beskyttet, er whistleblowerenheden forpligtet til selv at undersøge informationen, i den udstrækning dette er muligt. Dette kan begrænse mulighederne for at undersøge sagen og kan i helt særlige situationer indebære, at sagen må henlægges som uopklaret.

3.3 Konklusion på sagen

Whistleblowerenheden undersøger sagen på baggrund af de oplysninger, der modtages fra forvaltningen og vurderer, hvorvidt de indberettede forhold kan be- eller afkræftes.

Whistleblowerenheden meddeler sin konklusion til den pågældende forvaltning. I sager, hvor oplysningerne findes helt eller delvist bekræftet, gives meddelelsen i en begrundet konklusionsrapport.

Konklusionsrapporter er så vidt muligt rensset for oplysninger fra selve indberetningen, ligesom personer og konkrete afdelinger er anonymiseret i rapporterne for ikke at afsløre individer, der er forbundet med sagerne.

3.4 Afslutning af sagen

Efter afslutning af undersøgelsen af en sag under whistleblowerordningen træffer forvaltningen beslutning om, hvad sagen giver anledning til, hvilket meddeles whistleblowerenheden til orientering.

Whistleblowerenheden har ikke kompetence til at træffe beslutning om reaktioner, herunder ansættelses- eller kontraktretlige konsekvenser eller indgivelse af politianmeldelse.

Whistleblowerenheden kan med respekt for den særlige tavshedspligt, i konkrete tilfælde, orientere Norddjurs Kommunalbestyrelse om udfaldet af konkrete sager under whistleblowerordningen.

4 Ordningens afgrænsning

Indberetninger fra personer der er omfattet af ordningen, og som angår alvorlige lovovertrædelser, øvrige alvorlige forhold eller overtrædelser af bestemte dele af EU-retten, skal efter loven undersøges.

Whistleblowerenheden skal følge omhyggeligt op på indberetninger for at vurdere rigtigheden af de påstande, der fremsættes i indberetningen, og hvor det er relevant, for at imødegå den indberettede overtrædelse. Indberetningens indhold og karakter er afgørende for, hvordan der skal følges op.

Der er som udgangspunkt kun pligt til at foranstalte undersøgelser, hvis der er en vis sandsynlighed for, at der foreligger et ulovligt forhold, som ikke er af ganske underordnet betydning (bagatelagtigt), og som fortsat har en sådan aktualitet, at der er grundlag for at iværksætte en undersøgelse.

Indberetninger om arbejdsmiljø vil som udgangspunkt falde uden for lovens anvendelsesområde, medmindre en sådan indberetning vedrører en alvorlig lovovertrædelse eller et i øvrigt alvorligt forhold.

Tilsvarende er indberetninger om chikane, mobning eller om whistleblowerens eget ansættelsesforhold normalt ikke omfattet medmindre, der er tale om tilfælde af seksuel chikane eller andre grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. grov chikane.

Det kan ikke forlanges, at indberetteren skal bevise eller dokumentere forholdet, men det må dog konkretiseres på en sådan måde, at det må anses som sandsynliggjort, og at det er muligt at efterprøve ved en undersøgelse og vurdering inden for whistleblowerenhedens rammer.

Whistleblowerenheden har i nogle tilfælde mulighed for via fortrolig dialog med indberetteren at spørge til det oplyste, indhente yderligere dokumentation mv., men i andre tilfælde må sagen afvises, fordi indberetteren ikke har sandsynliggjort forholdet på en måde, som gør det muligt at efterprøve.

I særlige tilfælde kan indberetterens krav på anonymitet føre til, at en indberetning helt må henlægges.

5 Statistik

5.1 Antal modtagne indberetninger

Whistleblowerordningen har i perioden april 2023 til marts 2024 modtaget i alt 10 indberetninger.

3 sager er blevet afvist, fordi de indberettede forhold falder udenfor whistleblowerordningen. For 1 af sagerne gør det sig endvidere gældende, at indberetningen er foretaget af en person, som ikke er berettiget til at benytte ordningen.

4 sager er blevet afvist efter en indledende vurdering, da Whistleblowerenheden er kommet frem til, at de indberettede forhold ikke har en sådan alvorlighed, at de kan undersøges af Whistleblowerenheden.

1 sag er delvist blevet afvist da Whistleblowerenheden er kommet frem til, at dele af de indberettede forhold ikke har en sådan alvorlighed, at de kan undersøges af Whistleblowerenheden. For så vidt angår de øvrige forhold, har Whistleblowerenheden henlagt sagen, da det ikke er muligt at undersøge forholdet nærmere uden risiko for at kompromittere whistleblowerens identitet.

1 sag er aktuelt undergivet en indledende vurdering.

1 sag er aktuelt undergivet realitetsbehandling.

5.2 Temaer for sagerne

Temaet for de 3 afviste sager vedrører private forhold (2 sager) og rygning.

Temaet for de 4 sager der blev afvist efter en indledende vurdering, vedrører arbejdsmiljø.

Temaet for den delvist afviste sag vedrører arbejdsmiljø og ansættelsesprocedurer.

Temaet for den sag der aktuelt er undergivet en indledende vurdering, vedrører arbejdsmiljø.

Temaet for den sag der aktuelt er undergivet realitetsbehandling, vedrører for lang sagsbehandlingstid.

5.3 Sagsbehandlingstid og anvendelsesområde

Den som foretager en indberetning til Norddjurs Kommunes whistleblowerordning har efter loven krav på en tilbagemelding hurtigst muligt og ikke senere end tre måneder fra bekræftelsen af modtagelsen af indberetningen eller inden for seks måneder i behørigt begrundede tilfælde.

Det følger af loven på området, at man kan indberette forhold om alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold til Norddjurs Kommunens whistleblowerordning.

Hvorvidt en indberetning kan anses for at angå en alvorlig lovovertrædelse eller et alvorligt forhold i øvrigt, er en konkret vurdering i de enkelte tilfælde. Inden for anvendelsesområdet falder helt åbenlyst indberetninger om strafbare forhold, herunder overtrædelser af eventuelle tavshedspligter, misbrug af økonomiske midler, tyveri og bestikkelse mv., ligesom grove eller gentagne overtrædelser af lovgivning, herunder lovgivning om magtanvendelse, forvaltningsloven og offentlighedsloven mv. er omfattet. Således er grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper, herunder undersøgelsesprincippet, krav om saglighed, magtfordrejningsgrundsætningen og proportionalitet omfattet. Det samme er tilfældet ved bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere.

Omvendt er indberetninger om whistleblowerens eget ansættelsesforhold og om konflikter mellem to eller flere medarbejdere falder som udgangspunkt uden for lovens anvendelsesområde, medmindre en sådan indberetning vedrører en alvorlig lovovertrædelse eller et i øvrigt alvorligt forhold. Omfattet er bl.a. tilfælde af seksuel chikane eller andre grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. grov chikane

Konsekvensen af at en indberetning falder uden for anvendelsesområdet er, at whistleblowerenheden ikke er forpligtet til at foretage en nærmere undersøgelse af de forhold som nævnes i indberetningen.

I de tilfælde, hvor en indberetning omkring arbejdsmiljø og sikkerhed falder uden for anvendelsesområdet, så vil indberetteren modtage vejledning om, at vedkommende f.eks. kan rette henvendelse til personale-/HR-afdeling eller en tillidsrepræsentant mv.