

REFERAT HovedMED d. 29-04-2021

Mødedato Torsdag d. 29. april 2021 kl. 16:00

Mødested Virtuelt i Teams

Indholdsfortegnelse

Eablering af Whistleblowerordning.....	3
Eventuelt.....	8

Punkt 17: Etablering af Whistleblowerordning

00.07.00-A21-1-21

Resume

I forbindelse med de i EU vedtagne regler og den kommende lovgivning om whistleblowerordninger, er nærværende sagsfremstilling om etablering af en whistleblowerordning i Vejle Kommune udarbejdet.

Sagsfremstillingen indeholder den juridiske baggrund for etablering af en whistleblowerordning, hvordan en ordning kunne etableres og med hvilke digitale systemer og endelig forslag til, hvordan en whistleblowerordning foreslås etableret i Vejle Kommune.

Sagsfremstilling

EU-direktivet

Den 7. oktober 2019 vedtog Rådet for den Europæiske Union et nyt direktiv, der forpligter private arbejdsgivere med 50 eller flere ansatte og offentlige myndigheder til at etablere en whistleblowerordning.

Implementering i dansk ret

Lovforslaget om beskyttelse af whistleblowere har været sendt i høring indtil 24. marts 2021 og det forventes at blive fremsat

til første behandling i Folketinget 27. april 2021 med henblik på, at loven kan træde i kraft 17. december 2021.

Hvis lovforslaget bliver vedtaget i sin nuværende form, vil alle offentlige samt private arbejdspladser med 50 eller flere medarbejdere være forpligtiget til at etablere en intern whistleblowerordning.

Lovens anvendelsesområde

Der er lagt op til, at loven ikke alene skal gælde for indberetninger, som omhandler overtrædelser af specifikke områder af EU-retlige regler og er omfattet af det bagvedliggende EU-direktiv, men loven skal også omfatte "alvorlige lovovertrædelser i øvrigt, eller andre alvorlige forhold".

De omfattede EU-retsakter vedrører fx offentligt udbud, finansielle tjenesteydelser, produkter og markeder, og forebyggelse af hvidvask af penge og finansiering af terrorisme, m.v.

Foruden indberetninger om overtrædelse af de EU-retlige regler vil loven som anført også gælde generelt for "alvorlige lovovertrædelser i øvrigt, eller andre alvorlige forhold". Begrebet andre alvorlige forhold omfatter efter bemærkningerne bl.a. tilfælde af seksuel chikane og andre grove personrelaterede konflikter, der finder sted på arbejdspladsen, herunder grov chikane. Det vil således være muligt at indberette grove seksuelle krænkelser eller anden grov chikane, der finder sted på arbejdspladsen.

De indberetninger som omhandler whistleblowerens eget ansættelsesforhold, vil som udgangspunkt falde uden for formålet med lovens anvendelsesområde, medmindre der netop er tale om en indberetning, der vedrører en alvorlig lovovertrædelse eller et andet alvorligt forhold i øvrigt.

Det vil i øvrigt også være muligt at indberette om forhold, der ligger forud for lovens ikrafttrædelse, således at indberetninger der omhandler forhold forud for 17. december 2021, som udgangspunkt ikke må afvises, så længe de er omfattet af lovens anvendelsesområde.

Kravet om etablering af en whistleblowerordning

Ved lovens ikrafttrædelse 17. december 2021 vil alle arbejdsgivere med mere end 249 medarbejdere være forpligtet til at have etableret en intern whistleblowerordning, hvor medarbejdere kan indberette om overtrædelser. For arbejdsgivere i den private sektor med mellem 50-249 medarbejdere indtræder pligten til at etablere en whistleblowerordning dog først 17. december 2023.

En intern whistleblowerordning skal i øvrigt kun stilles til rådighed for egne ansatte, men ordningen kan dog også stilles til rådighed for andre, herunder f.eks. leverandører, frivillige, praktikanter eller tidligere medarbejdere.

Det skal være muligt for whistleblowere enten mundtligt eller skriftligt at foretage en indberetning til whistleblowerordningen. Der skal internt udpeges en upartisk person eller afdeling, dvs. en såkaldt whistleblowerenhed, der administrerer whistleblowerordningen, herunder modtager indberetninger og har kontakt med whistlebloweren.

Arbejdsgiveren (Vejle Kommune) skal desuden skriftligt dokumentere etableringen af og proceduren for ordningen.

Der lægges dog op til, at det skal være muligt at outsource whistleblowerordningen helt eller delvist til en tredjeperson, f.eks. advokater, såfremt disse lever op til lovens krav om upartiskhed.

Med lovforslaget vil der desuden blive etableret en uafhængig og selvstændig ekstern whistleblowerordning hos Datatilsynet, der kan behandle overtrædelser om ovennævnte forhold.

Whistleblowerordningens indhold

Whistleblowerenheden skal ifølge lovforslaget modtage indberetninger og have kontakt med whistlebloweren, hvilket indebærer, at whistlebloweren skal modtage bekræftelse på modtagelse af indberetningen inden for syv dage.

Dernæst påhviler det whistleblowerenheden at følge omhyggeligt op på indberetninger og give feedback til whistlebloweren hurtigst muligt og ikke senere end tre måneder efter bekræftelsen af modtagelsen indberetningen.

Whistlebloweren vil altså have krav på at modtage oplysninger om de påtænkte eller truffede tiltag, som indberetningen giver anledning til.

Beskyttelse af whistlebloweren

For det tilfælde, at lovforslaget bliver vedtaget som fremsat, vil der blive indført en særlig tavshedspligt om indberetningens indhold, herunder whistleblowerens identitet, og whistlebloweren vil i udgangspunktet ikke ifalde nogen form for ansvar for et eventuelt brud på en lovbestemt tavshedspligt.

Der vil desuden blive indført et forbud mod enhver form for repressalier mod whistleblowere, der i god tro om rigtigheden af oplysningerne, foretager en indberetning.

Ved repressalier skal forstås enhver form for ufordelagtig behandling over for whistlebloweren som følge af indberetningen.

Sanktioner ved overtrædelser af lovforslaget

Bliver whistlebloweren alligevel mødt med repressalier som følge af indberetningen, følger det af lovforslaget, at whistlebloweren har ret til en godtgørelse, der ifølge bemærkningerne til lovforslaget skal fastlægges i overensstemmelse med godtgørelsesniveauet i ligebehandlingsloven. For det tilfælde, at en medarbejder afskediges i strid med reglerne, kan medarbejderen fremsætte krav om genansættelse.

Medarbejderen bestemmer selv, om vedkommende ønsker at påstå genansættelse, eller om vedkommende i stedet ønsker en godtgørelse.

Det er desuden hensigten, at reglerne om omvendt bevisbyrde skal finde anvendelse. Dette indebærer, at hvis en whistleblower har foretaget en indberetning i henhold til lovforslaget, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at den ulempe der er påført whistlebloweren ikke udgjorde en repressalie som følge af indberetningen.

Hvis en whistleblower derimod bevidst indberetter med urigtige oplysninger, eller hvis en person forsætligt eller groft uagtsomt overtræder tavshedspligten, der følger af lovforslaget, kan vedkommende straffes med bøde. Arbejdsgiveren kan tilsvarende straffes med bøde, hvis de retlige forpligtelser efter lovforslaget ikke iagttages.

Til drøftelse

Lovforslaget indeholder allerede en udvidelse af EU-rettens krav til Whistleblowerordninger, som omhandler overtrædelser af specifikke områder af EU-retlige regler og som er omfattet af det bagvedliggende EU-direktiv, da loven også påtænkes at omfatte "alvorlige lovovertrædelser i øvrigt, eller andre alvorlige forhold".

Hvis lovforslaget ikke bliver vedtaget i sin nuværende form, men alene som en implementering af EU-direktivet, ønskes en drøftelse af, hvorvidt Vejle Kommune skal gå efter en udvidet ordning, som også indeholder "alvorlige lovovertrædelser i øvrigt, eller andre alvorlige forhold".

HovedMED bedes drøfte, om ordningen kun skal være gældende for de aktuelt ansatte, eller om også tidligere ansatte skal have mulighed herfor.

Koncern HR anbefaler, at den også omfatter tidligere ansatte.

Ligeledes skal der tages stilling til, om andre, fx frivillige, leverandører m.v. skal have adgang til at anvende ordningen.

Herudover bedes HovedMED om drøfte selve håndteringen af whistleblowerordningen.

Der er mulighed for større eller mindre inddragelse af eksterne leverandører.

Det foreslås, at whistleblowerordningen i Vejle Kommune håndteres ved indkøb af et digitalt system til håndtering af henvendelserne, således at de behandles anonymt.

Herefter ses der umiddelbart 2 mulige løsninger:

1. Der oprettes et internt udvalg til håndtering af whistleblower-sagerne.
En whistleblowerenhed, som beskrevet ovenfor.

Whistleblowerenheden kunne bestå af:

- Kommunaldirektøren (alternativt Økonomi- & Arbejdsmarkedsdirektøren)
 - HR chefen
 - Borgerguiden, alternativ en jurist fra stabene.
-
2. Opgaven med håndtering af whistleblower-sagerne (whistleblowerenheden) outsources til en privat leverandør. Dette kunne eksempelvis være advokatfirmaet Bech Bruun, som i dag er vores DPO eller Revisionsfirmaet PwC, som forestår vores revision. Alternativt et helt tredje firma, der udbyder platform og sagsbehandling i en samlet pakke.

Direktionen har drøftet ovenstående 22. april 2021 og på den baggrund anbefaler Kommunaldirektøren:

1. Tidligere ansatte, evt. i en tidsbegrænset periode
2. Frivillige og leverandører
3. Udvidet model, uanset lovgivning
4. Eksterne hosting, som går indberetningerne igennem og fjerner de åbenlyst grundløse, altså foretage en første sortering.
5. Intern whistleblowerenhed som beskrevet til de sager, der går videre fra den eksterne hosting.

Deltager i behandlingen

Kristine Schou, Koncern HR deltager i punktets behandling

Kommunaldirektøren indstiller,

At hvis lovforslaget ikke bliver vedtaget i sin endelige form, men alene som en implementering af EU-direktivet, ønskes en drøftelse af, hvorvidt Vejle Kommune skal implementere en udvidet ordning, som også indeholder "alvorlige lovovertrædelser i øvrigt, eller andre alvorlige forhold".

At HovedMED drøfter, om ordningen kun skal være gældende for aktuelt ansatte, eller om også tidligere ansatte skal have mulighed herfor. Ligeledes skal der tages stilling til om andre, fx frivillige, leverandører m.v. skal have adgang til at anvende ordningen.

At HovedMED drøfter selve anvendelse af whistleblowerordningen, jf. de 2 beskrevne løsninger i sagsfremstillingen angående intern eller ekstern sagsbehandling.

Beslutning

Thrine Nørgaard redegjorde for indholdet i sagen. Lovforslaget har været 1. behandlet i Folketinget, hvor der var flertal i forhold til den del, som omhandler den offentlige sektor. Whistleblowerordningen skal politisk vedtages i Byrådet og i følge direktivet træde i kraft senest 17/12 2021.

På mødet i dag skal det drøftes, hvorvidt Vejle Kommunes ordning også skal indeholde en udvidet ordning, som også indeholder "alvorlige lovovertrædelser i øvrigt, eller andre alvorlige forhold", hvis Danmark alene implementerer EU-direktivet. Det skal ligeledes drøftes, om ordningen kun skal være gældende for de aktuelt ansatte eller om også tidligere ansatte i en periode efter ansættelsen og om fx frivillige, leverandører m.v. skal have adgang til at gøre brug af ordningen.

Herudover skal HovedMED drøfte selve håndteringen af whistleblowerordningen, da der er mulighed for større eller mindre inddragelse af eksterne leverandører.

Indstillingerne blev herefter drøftet hver for sig.

Ledersiden mener ikke, at der er gode argumenter for ikke at vælge den udvidede ordning. Dette er medarbejdersiden helt enige i.

Der var enighed om, at HovedMED ønsker en udvidet ordning som et supplement til det etablerede system. Det er vigtigt, at der er stor opmærksomhed på ikke at kortslutte ledelsessystemet, MEDsystemet, TR og AMR ved implementeringen og brugen af ordningen.

Hvorvidt tidligere ansatte skal være en del af ordningen blev drøftet, fordi de fx kan besidde en viden, som de havde svært ved at komme frem med, da de var ansat. Det blev ligeledes drøftet, hvor lang tid efter, at man er fratrukket kan benytte sig af ordningen. Medarbejdersiden anbefaler 5 år.

Medarbejdersiden spurgte ind til sanktioner mod fx en leder, som bliver undersøgt efter en henvendelse, fx suspension?

Ledersiden svarede, at der ikke er nogen erfaringer med tidligere personsager, men at der skal ekstremt meget til, førend en ansat suspenderes, og hvis det sker, vil det foregå på fortrolig vis, ligesom andre personalesager.

Medarbejdersiden bemærkede, at dårlig ledelse i sig selv ikke er ulovlig og vurderer, at det blir helt andre emner, som vil komme i fokus.

Ledersiden kom med ex, at hvis en medarbejder stjæler legesager i en daginstitution, så vil sådan et forhold kunne indberettes til ordningen, men mon ikke, at man vil gå til ledelsen i stedet for. Et andet ex kunne være de tidligere avisartikler om specifikke områder, disse kunne måske være blevet indberettet til ordningen i stedet for at være gået til pressen.

Hvorvidt frivillige og leverandører skal være en del af ordningen blev også drøftet. Disse skal kunne henvende sig, hvis de oplever noget mistænkeligt, fx hvis et firma leverer varer til private adresser eller hvis frivillige oplever noget, hvor de vurderer, at ansatte går over stregen ved udførelsen af kerneopgaven. De frivillige på fx plejecentre er tæt på dagligdagen.

Det er vigtigt at præcisere, at det ikke er serviceniveauet, der kan indberettes om, da dette er politisk vedtaget.

Der blev spurgt ind til, hvorfor borgere ikke er nævnt i forslaget?

Kristine Schou svarede, at dette skal undersøges nærmere.

Medarbejdersiden spurgte ind til erfaringer fra andre steder, fx hvor mange sager det drejer sig om pr. år?

Ledersiden svarede, at erfaringerne viser, at der i gennemsnit er 1/2 henvendelse pr. 1.000 ansatte pr. år. Holder dette stik, vil det betyde ca. 5 henvendelser i Vejle Kommune pr. år.

Medarbejdersiden bemærkede, at jo mere oplysning der vil være om ordningen, vil det kunne betyde flere henvendelser.

Efter en god drøftelse af, hvem der er omfattet af ordningen, var der enighed om, at tidligere ansatte i 5 år skal være en del af ordningen, ligesom fx frivillige og leverandører også skal være en del af ordningen. Det er vigtigt at præcisere, hvad der menes med "alvorlige lovovertrædelser i øvrigt, eller andre alvorlige forhold".

Der var også enighed om, at Koncern HR undersøger hvorfor borgere ikke er omfattet.

Der var ligeledes enighed om, at formidlingen af ordningen drøftes på et af de kommende HovedMED møder.

Herefter drøftede HovedMED håndteringen af ordningen. De almindelige regler om inhabilitet træder i kraft, hvis det er et af medlemmerne i det interne udvalg i Vejle Kommune, som der er en indberetning om.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvorvidt de selvejende institutioner også er en del af ordningen?

Ledersiden svarede, at de selvejende institutioner, der har driftsoverenskomst med Vejle Kommune er omfattet.

Medarbejdersiden spurgte ligeledes ind til, hvad der sker, hvis en ansat whistlebloweren bliver mødt med repressalier som følge af indberetningen?

Ledersiden svarede, at hvis en medarbejder afskediges i strid med reglerne, så har pgl. ret til genansættelse i egen stilling eller en godtgørelse, og at der vil være omvendt bevisbyrde. Men i og med, at vi arbejder for at få ekstern hosting af henvendelserne, så burde vi ikke støde på dette problem, da alle henvendelser til ordningen vil være anonyme.

Der var enighed om, at et eksternt firma modtager og screener indberetningerne, og sender dem videre til Vejle Kommune, da et eksternt firma har brug for Vejle Kommune for at kunne undersøge indberetningerne til bunds. Desuden var der enighed om, at præmisser for den interne gruppes beføjelser nøje skal beskrives.

Punkt 18: Eventuelt

81.38.04-A00-1-21

Kommunaldirektøren indstiller,

at

Beslutning

Intet.