

Vejledning til Whistleblowerordning

Whistleblowerordningen er en obligatorisk ordning i medfør af lov om beskyttelse af whistleblowere, Lov nr. 1436 af 29/06/2021. Ordningen trådte i kraft på ZBC den 17. december 2021. Den er et supplement til den direkte åbne og daglige kommunikation på ZBC om fejl og utilfredsstillende forhold m.v. Ordningen er således et supplement til allerede etablerede muligheder for at rette henvendelse til f.eks. nærmeste leder, nærmeste leders leder, HR, TR m.fl.

Ordningen udelukker ikke muligheden for indberetning ad allerede etablerede kanaler.

Ordningen er således tænkt anvendt i de tilfælde, hvor indberetter føler sig utryk ved at foretage indberetningen via den direkte, åbne og daglige dialog på ZBC og derfor vælger whistleblowerordningen, hvor indberetter er beskyttet i forhold til loven, ligesom indberetter kan vælge at indberette anonymt.

Når man gør sig overvejelser om indberetning af et forhold via whistleblowerordning, er det vigtigt, at man har gjort sig nogle grundige tanker om den sag, som man overvejer at indberette. Er sagen f.eks. overhovedet omfattet af lovens klageområde, eller har man som whistleblower tilstrækkelig viden om den aktuelle sag? Er der f.eks. blot tale om anden- eller tredjehåndsviden eller måske blot et rygter?

Ordningen er en medarbejderordning og omfatter tillige ZBC's eksterne samarbejdspartnere. Der kan via ordningen ske indberetning om bl.a. grove og gentagne strafbare forhold, overtrædelse af anden lovgivning og om seksuel chikane med mere.¹

Personer, der indberetter oplysninger til whistleblowerordningen, og som ikke henvender sig anonymt, vil som udgangspunkt blive orienteret om sagens behandling og eventuelle resultater, hvilket er udgangspunktet i loven. Orienteringen kan dog i visse tilfælde være begrænset af regler om tavshedspligt mv., jf. nærmere herom nedenfor.

Hvem kan indberette

Man kan indberette oplysninger til whistleblowerordningen, hvis man er:

- Ansat på ZBC (herunder tidligere ansat, eller endnu ikke tiltrådt stillingen)
- Timelærer, vikar el.lign.
- Samarbejdspartner til ZBC

Man er som udgangspunkt ikke selv part i den sag, som man indberetter. Dog kan man i sager, hvor man selv har været udsat for en krænkelse, være part og omfattet af forvaltningslovens partsbegreb samt af partshøringsregler, begrundelseskrav og lign. forvaltningsmæssige rettigheder.

Hvilke forhold kan indberettes

- Strafbare forhold, for eksempel overtrædelse af tavshedspligten, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse mv.

¹ Se www.uvm.dk/ministeriet/ministeriets-whistleblowerordning

- Grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen, for eksempel lovgivning om magtanvendelse, forvaltningsloven, databeskyttelseslovgivningen, offentlighedsloven el.lign.
- Grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper, for eksempel undersøgelsesprincippet, krav om saglighed, magtfordrejningsgrundsætningen og proportionalitet el.lign.
- Grove eller gentagne overtrædelser af væsentlige, interne retningslinjer, for eksempel om tjenesterejser, gaver og regnskabsaflæggelse mv.
- Grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, for eksempel grov chikane eller mobning.
- Seksuel chikane, for eksempel enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal 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.

Brug af ordningen forudsætter viden eller begrundet mistanke om, at der er begået sådanne alvorlige forhold.

Hvilke forhold kan ikke indberettes

Oplysninger om øvrige forhold som beskrevet nedenfor er ikke omfattet af ordningen.

Oplysninger om øvrige forhold kan eksempelvis være:

- Oplysninger om overtrædelser af mindre væsentlige, interne retningslinjer om sygefravær, rygning, alkohol, påklædning, brug af kontorartikler mv.
- Oplysninger om mindre grove, personrelaterede konflikter på arbejdspladsen.

Oplysninger om øvrige forhold skal som udgangspunkt håndteres via f.eks. nærmeste leder, HR, en tillidsrepræsentant eller ved indgivelse af klage via den almindelige klageordning på ZBC. Hvis sådanne oplysninger modtages gennem whistleblowerordningen, vil man blive vejledt herom.

Indberetninger modtages af ZBC's HR business partner, der visiterer indberetningen. Relevant direktør, bestyrelsesformand eller ministerium står for sagsbehandlingen jf. følgende:

- Omfatter indberetningen ansatte i et af de fire direktørområder, varetager direktøren for området sagsbehandlingen.
- Omfatter indberetningen forhold om vicedirektøren, ressourcedirektøren og/eller uddannelsesdirektøren, varetager direktøren sagsbehandlingen.
- Omfatter indberetningen forhold om direktøren, varetager bestyrelsesformanden sagsbehandlingen.
- Omfatter indberetningen forhold om bestyrelsen, varetager Børne- og Undervisningsministeriet sagsbehandlingen.

Ved indberetning af forhold, der vedrører HR business partneren, sendes indberetning til skolens direktør via sikker mail eller ved at benytte almindeligt brev stilet til direktøren, der i givet fald varetager sagsbehandlingen.

Hvordan indberetter man

Man kan indberette til whistleblowerordningen via ZBC's hjemmeside, hvor der også kan indberettes anonymt. Man kan også benytte almindelig post, hvor brevet mærkes "FORTROLIGT" til ZBC's hovedadresse.

Hvis indberetningen drejer sig om en HR business partner, skal brevet stiles til direktør Michael Kaas- Andersen.

Ved afsendelse af almindeligt brev er man kun sikret anonymitet, hvis man undlader at oplyse navn og andre kontaktoplysninger i brevet.

Uanset modtager af indberetningen har de(n), som behandler indberetningen, tavshedspligt, når en oplysning ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som fortrolig, eller når det er nødvendigt at hemmeligholde oplysningen for at varetage væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser.

Tavshedspligten gælder både under og efter ansættelse i det offentlige. Bestemmelser om tavshedspligt findes i forvaltningslovens § 27 og i straffelovens § 152. Desuden er ZBC forpligtet til at overholde persondataforordningens regler om bl.a. hjemmelskrav ved videregivelse af oplysninger fra en indberettet sag til andre, herunder til andre myndigheder.

Hvad sker der efter indberetning

Det er alene HR business partneren, der i første omgang har adgang til indberetningen og tager stilling til, om indberetningen falder inden for ordningen, jf. betingelserne ovenfor. Hvis indberetningen ikke er omfattet af ordningen, vil man blive vejledt om, hvor man i stedet kan henvende sig med oplysningerne. Dette er ikke muligt ved anonyme indberetninger.

Hvis indberetningen falder inden for ordningen, vil HR business partneren og den respektive instans jf. ovenstående undersøge indberetningen grundigt. Nedenstående reaktioner kan bl.a. komme på tale i det omfang, det er relevant:

- Hvis der er tale om en mulig overtrædelse af straffelovgivningen, kan det blive anmeldt til politiet.
- Vedrører sagen alvorlige fejl og/eller forsømmelser begået af en ansat på ZBC, kan det medføre ansættelsesretlige konsekvenser, herunder disciplinære sanktioner, for eksempel advarsel eller afskedigelse. I disse situationer følges de sædvanlige procedurer herfor.

Man skal være opmærksom på, at vi ikke må lægge vægt på anonyme oplysninger i sig selv som led i en indgribende afgørelse, for eksempel over for en af vores ansatte. Det kan indebære, at indberetningen må henlægges, uden det er muligt at komme til bunds i den, hvis man indberetter anonymt, og forholdet i øvrigt ikke kan dokumenteres.

Man skal være opmærksom på, at identiteten eventuelt kan udledes af de oplysninger, man indberetter som anonym.

I de tilfælde, hvor man indberetter med angivelse af oplysninger, der kan identificere indberetteren, er man ikke sikret fuld anonymitet, da offentlighedslovens og forvaltningslovens regler om aktindsigt kan medføre, at man ikke altid kan være anonym. Dette gælder i de tilfælde, hvor man formmæssigt indberetter med navn eller fuldt navn på sig selv. Dog kan identiteten ikke afsløres, uden man giver samtykke hertil i forbindelse med aktindsigtsanmodninger, jf. lovens §§ 25 og 26. Der kan ligeledes være sager; f.eks. hvor de personer, som oplysningerne drejer sig om, kan have ret til at vide, hvem der har indgivet oplysningerne.

Hvis man som whistleblower gerne vil undgå det, skal man indberette anonymt. Det vil sige, at man på ingen måde skal give oplysninger, der kan identificere indberetteren, såfremt man gerne vil være anonym. Persondataforordningens artikel 15 om indsigt i personoplysninger gælder heller ikke i det omfang, identiteten vil blive afsløret i forbindelse med indsigtsanmodninger.

Beskyttelse i forbindelse med indberetning

Som whistleblower er man beskyttet mod negative konsekvenser/repressalier, hvis man har indberettet til whistleblowerordningen i god tro., Dette betyder, at man har en rimelig grund til at antage, at de indberettede oplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen, og at de indberettede oplysninger var omfattet af whistleblowerordningen.

Hvis man som ansat oplever at blive mødt med negative ledelsesreaktioner, fordi man har benyttet whistleblowerordningen, kan man rette henvendelse til whistleblowerordningen (jf. ovenfor), tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation.

Utilfredshed med behandling af indberetningen

Der findes ikke en klageinstans for whistleblowerordningen, men man vil som hidtil altid kunne indberette oplysninger til Folketingets Ombudsmand eller Rigsrevisionen.

Retningslinjen er fremlagt for HSU d. XXX

Ved behov for uddybning eller har du spørgsmål, så kontakt Direktionssekretæren