

hMs

Retningslinjer og rutiner

for

*varsling av kritikkverdige forhold
i Storfjord kommune*



*Storfjord
kommune*



RETNINGSLINJER OG RUTINER FOR VARSLING

1. Lovbestemmelsen:

De nye bestemmelsene i arbeidsmiljøloven har følgende ordlyd:

§ 2-4 Varling av kritikkverdige forhold i virksomheten

- (1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.*
- (2) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varlingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varling. Det samme gjelder varling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.*
- (3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.*

§ 2-5 Vern mot gjengjeldelse ved varling

- (1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2-4 er forbudt. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet.*
- (2) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2-4 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.*
- (3) Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatningen for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.*

§ 3-6 Plikt til å legge til rette for varling

Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse- miljø- og sikkerhetsarbeidet, utarbeide rutiner for intern varling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varling om kritikkverdige forhold i virksomheten i samsvar med § 2-4, dersom forholdene i virksomheten tilsier det.

Reglene om varsling skal bidra til å styrke yringsfriheten i ansettelsesforhold. Reglene skal fremme åpenhet og bidra til et godt yringsklima i virksomheten. Det skal legges til rette for at ansatte skal kunne si fra om kritikkverdige forhold i virksomheten, slik at disse opphører.

2. Ansattes yringsfrihet:

Ansatte i Storfjord kommune har som alle andre, en grunnleggende rett til å ytre seg om kommunens virksomhet og om andre forhold.

Et yringsklima som er åpent for frie og kritiske ytringer, vil være et virkemiddel for kommunen for å avdekke og ordne opp i misligheter.

3. Varsling om kritikkverdige forhold:

Ansatte i Storfjord kommune oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold i kommunen.

- Med varsling menes når arbeidstaker melder fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen til noen som har mulighet til å gjøre noe med forholdet, ved at han/hun går videre med saken, jfr. rutiner for varsling s. 6.
- Med intern varsling menes tilfeller der arbeidstaker sier fra til kolleger, verneombud, tillitsvalgte, representant for ledelsen eller andre i virksomheten.
- Med ekstern varsling menes uttalelser, opplysninger, dokumenter osv. som gis til media, andre offentlige myndigheter, tilsynsmyndigheter osv. utenfor virksomheten.
- Med kritikkverdige forhold menes kriminelle (dvs. straffesanksjonerte) forhold, mislighold av andre lovbestemte påbud eller forbud, brudd med kommunens etiske retningslinjer samt alminnelige etiske standarder som det er bred tilslutning til i samfunnet.
- For at det skal være tale om varsling, må det i tillegg gjelde opplysninger som ikke er allment tilgjengelige, men som arbeidstaker har kommet til i kraft av ansettelsesforholdet.

Følgende forhold regnes ikke som varsling etter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven:

- Ytringer om forhold som en arbeidstaker mener er kritikkverdig ut fra sin personlige etiske overbevisning.
- Kritikk av forhold som ikke er ulovlig eller uetisk.
- Politiske og faglige ytringer regnes ikke som varsling etter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven, men vil være regulert gjennom vernet i Grunnloven § 100 og de begrensninger i yringsfriheten som følger av den ulovfestede lojalitetsplikten og regler om taushetsplikt m.v.

4. Måten det skal varsles på:

- Varsling skal skje på en forsvarlig måte.
 - Varsling må skje i henhold til gjeldende regler om taushetsplikt. Taushetsplikten skal dog ikke være til et hinder for varsling av kritikkverdige forhold.
 - Varsling i samsvar med Storfjord kommunes rutiner om varsling vil alltid være forsvarlig fremgangsmåte.
 - Varsling til verneombud eller tillitsvalgte vil alltid være forsvarlig fremgangsmåte.
 - Varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter vil alltid være forsvarlig fremgangsmåte.
- I kravet til forsvarlighet ligger at det skal foretas en avveining mellom hensynet til arbeidstakers ytringsfrihet og arbeidsgivers interesser. Hensynet til ytringsfriheten skal veie tyngst, og det skal mye til for at ytringsfriheten skal vike.
 - Vurderingstema er hvorvidt arbeidstaker har saklig grunnlag for kritikken og om arbeidstaker har tatt tilbørlig hensyn til arbeidsgivers og virksomhetens legitime interesser med hensyn til måten det varsles på.
 - Arbeidstaker skal være i god tro om at det faktisk foreligger kritikkverdige forhold – dette innebærer at en arbeidstaker ikke skal gå ut med grunnløse eller svakt funderte påstander.
 - Varslingen (ytringen) skal bygge på et forsvarlig grunnlag:
 - Faktiske opplysninger.
 - Vurderinger og slutninger som arbeidstaker gir uttrykk for.
 - Varsling skal ikke skje på en måte som unødvendig skader samarbeidsklima, arbeidsmiljøet eller enkeltpersoner i virksomheten, for eksempel ved gjentatte grunnløse påstander rettet mot kolleger.
 - Motiv for varsling skal være bedring av kritikkverdige forhold. Varsling skal ikke skje i skadehensikt.

5. Plikt til å varsle:

I visse tilfeller har arbeidstaker ikke bare en rett til å varsle, men også en plikt til å varsle. Etter arbeidsmiljøloven gjelder dette i følgende tilfeller:

- Ansatte som blir oppmerksom på feil og mangler som kan medføre fare for liv eller helse, skal straks underrette arbeidsgiver og verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere.

- Ansatte som blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen, skal underrette arbeidsgiver og verneombudet så snart vedkommende blir kjent med forholdet.
- Ansatte skal melde fra til arbeidsgiver dersom arbeidstaker blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som arbeidstaker mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet.

Etter etiske retningslinjer for Storfjord kommune har alle et selvstendig ansvar for å ta opp forhold som en får kjennskap til på arbeidsplassen dersom de kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade. Dette kan være brudd på sikkerhetsbestemmelser eller andre forhold som medfører fare for liv eller helse. Det kan også være korrupsjon, forbrytelser eller misligheter.

6. Forbud mot gjengjeldelser:

En ansatt som varsler om kritikkverdige forhold, skal ikke utsettes for gjengjeldelser. Enhver ugunstig behandling som er en reaksjon på ytringen, skal i utgangspunktet regnes som gjengjeldelse. Forbudet vil gjelde alle former for gjengjeldelse, som for eksempel trakassering, mobbing, ubegrunnet omplassering, dårligere lønnsutvikling, fratakelse av arbeidsoppgaver, oppsigelse og avskjed.

Forbudet utelukker ikke at arbeidsgiver eller den varselet gjelder kan komme med motargumenter, men disse reaksjoner må ikke ha karakter av mobbing og trakassering.

Kritiske ytringer som er en del av den alminnelige interne kommunikasjonen skal også regnes og behandles i forhold til bestemmelsen om forbud mot gjengjeldelse.

Dersom det viser seg at det ikke forelå kritikkverdige forhold, er varslers vernet mot gjengjeldelse såfremt vedkommende har vært i god tro. Hensynet til varslers vurdering av god tro legges til grunn.

Dersom arbeidstaker legger fram opplysninger som gir grunn til å tro at handlingen er en lovstridig gjengjeldelse, så må arbeidsgiver sannsynliggjøre at slik gjengjeldelse ikke har funnet sted.

Følgende rutiner legges til grunn for varsling av kritikkverdige forhold i Storfjord kommune:

Hvem skal det varsles til:

Intern varsling

Ansatte oppfordres til varsle om kritikkverdige forhold gjennom eksisterende kanaler. Dette innebærer at saker som hovedregel skal søkes løst på et lavest mulig organisasjonsnivå i kommunen, fortrinnsvis på det nivå saken gjelder.

Varsling via ordinær tjenestevei:

- Arbeidstaker skal primært varsle nærmeste leder.
- Det kan også varsles til nærmeste leder via tillitsvalgt, verneombud, kollega, advokat eller annen fullmektig.
- I tilfeller der de forhold det varsles om gjelder nærmeste leder eller varselet ikke blir fulgt opp i avdelingen, kan det varsles til rådmannen eller annen representant for ledelsen som har påvirknings- eller beslutningsmyndighet i forhold til de spørsmål som varslingen gjelder.
- Uansett kan varsling skje til varslingsgruppa.
- Nærmeste leder/rådmann skal påse at rettssikkerheten til den som varsler og den det evt. blir varslet om blir ivarettatt. Det skal så langt mulig bevares taushet om varslers identitet. Dersom nærmeste leder/rådmann ikke kan beskytte varslers identitet, skal varsler gjøres kjent med dette.

Behandling av varselet:

- For registrering av varselet benyttes skjema for varsling av kritikkverdige forhold. Skjemaet skal være tilgjengelig på alle avdelinger, samt på kommunens fellesfiler.
- Den det varsles til har ansvar for oppfølging av varselet. Nærmeste leder kan la seg bistå av instanser og saksbehandlere i kommunen som har kompetanse innenfor det området varselet gjelder.
- Dersom saken ikke kan løses i avdelingen, overføres saken til kommunens varslersgruppe.
- Det skal gis tilbakemelding til varsler om hvor saken står og når den forventes ferdigbehandlet. Slik tilbakemelding skal gis innen 1 uke.

Ansatte som av ulike årsaker ikke ønsker å varsle via ordinær tjenestevei, kan kontakte kommunens varslingsgruppe. Det samme gjelder i tilfeller der saker det er varslet om har stoppet opp.

Gruppa er sammensatt av personer med kompetanse blant annet innenfor områdene arbeidsmiljø og personal. Gruppa kan ved behov innhente annen nødvendig kompetanse.

Navn på medlemmer se vedlegg 1 og 3

Varsling til varslingsgruppa

- Ansatte kan melde fra om kritikkverdige forhold til varslingsgruppa.
- Gruppa kan kontaktes via telefon, e-post eller brev. Det kan også benyttes samme skjema som ved varsling ordinær tjenestevei. Navn og kontaktinfo for medlemmene av gruppa finnes på kommunens fellesfiler.
- De forhold det varsles om må kunne sannsynliggjøres eller dokumenteres.
- Av hensyn til oppfølging av saken, oppfordres varsleren til å oppgi sin identitet. Medlemmer av gruppa bør ha mulighet til å kommunisere med varsleren og evt. den det varsles om for å få saken belyst ytterligere.
- Gruppa skal være objektiv og skal bidra til at rettsikkerheten både til den som varsler og den det evt. varsles om ivaretas. Gruppa skal så langt det er mulig bevare taushet om varslers identitet. Dersom medlemmer av gruppa ikke kan beskytte varslers identitet, skal varslers gjøres kjent med dette. Dersom varselet er av en slik karakter, kan varslingsgruppa på eget initiativ ta opp saken uten at varslers identitet blir kjent.
 - Egne rutiner for ivaretagelse av varslers og den det blir varslet om finnes på kommunens fellesfiler.
- Gruppa foretar en vurdering av saken, herunder om det er grunn til å tro at det foreligger et kritikkverdig forhold, og forelegger saken for rådmannen. Dersom saken tilsier det, kan gruppa henvende seg til politisk ledelse.
- Rådmannen/arbeidsgiver har ansvar for videre behandling og avgjørelse i saken.
- Det skal gis tilbakemelding til varslers om hvor saken står og når den forventes ferdigbehandlet. Slik tilbakemelding skal gis innen en uke.
- Rådmannen gir tilbakemelding til varslingsgruppa når saken er avsluttet. En varslingssak bør som hovedregel være avsluttet innen 2 måneder.
- Dersom varsleren eller varslingsgruppa mener at saken ikke er godt nok ivaretatt, kan det rettes en henvendelse til andre som fører tilsyn med administrasjonens virksomhet (som for eksempel kommunens kontrollutvalg, arbeidstilsynet m.v.).

Ekstern varsling

- Før ekstern varsling benyttes, skal de interne varslingsrutinene være prøvd.
- Dersom varsleren eller varslingsgruppa mener at saken ikke er godt nok ivaretatt, kan det rettes en henvendelse til andre som fører tilsyn med administrasjonens virksomhet (som for eksempel kommunens kontrollutvalg, arbeidstilsynet m.v.).

Vedlegg 1:

VARSEL OM KRITIKKVERDIGE FORHOLD I STORFJORD KOMMUNE

1. Ansatte oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold i Storfjord kommune.
2. Varslingen skal være forsvarlig og det skal ikke gjengjeldes som følge av varslingen.
3. Varsling i samsvar med Storfjord kommunes rutiner om varsling er forsvarlig.
4. Varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter er også alltid forsvarlig.
5. Dette varselet leveres til nærmeste leder, tillitsvalgt eller verneombud.
6. Varselet kan også leveres til kommunens varslingsgruppe:
 Gruppen har følgende medlemmer:
 - HMS – personalkonsulent Inger Heiskel
 - Hovedverneombud Marianne Langånes
 - Kontorsjef Trond-Roger Larsen
7. Arbeidsgiver oppfordrer varsler å oppgi sitt navn. Dette for å kunne innhente ytterligere opplysninger, samt gi varsler tilbakemelding om hva som gjøres med varselet.
8. Det vil så langt mulig bli bevart taushet om din identitet. Dersom din identitet ikke kan beskyttes, vil du bli gjort kjent med dette, og har da mulighet til å trekke varselet.
9. Du vil få tilbakemelding innen 1 uke om hva som skjer med varselet.

Jeg ønsker å varsle om følgende kritikkverdige forhold:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Jeg mener følgende bør gjøres (dersom varsler ønsker å komme med forslag):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Varslet av:

Dato:

Vedlegg 2:

**INTERN OPPFØLGING AV VARSEL OM KRITIKKVERDIGE FORHOLD
I STORFJORD KOMMUNE**

	Dato
Varsel mottatt av:	
Varslet gjelder:	
Undersøkelser gjennomført: • • • •	
Konklusjon:	
Tilbakemelding gitt til varsler:	
Nødvendig informasjon gitt til den eller de det er varslet om:	
Tiltak:	
Videre oppfølging planlagt:	
Saken avsluttet:	

Vedtatt av kommunestyret den 17.09.08

Vedlegg 3:

MEDLEMMER AV VARSLINGSGRUPPA:

Navn	Stilling	Telefon
Inger Heiskel	HMS- /personalkonsulent	772 12812

E-postadresse
inger.heiskel@storfjord.kommune.no

Navn	Stilling	Telefon
Marianne Langånes	Hovedverneombud	777 14680 47 32 22 74

E-postadresse
sfolkebi@online.no

Navn	Stilling	Telefon
Trond-Roger Larsen	Kontorsjef	772 12811 98289062

E-postadresse
trond-roger.larsen@storfjord.komune.no