

Retningslinjer for varsling

og

rutiner for varsling av kritikkverdige forhold i Tana kommune

Vedtatt av kommunestyret 18. juni 2020 i sak 40/2020

Varslingsgruppa består av:

- Personalleder, Arnfinn Bønå, telefon 464 00 211
- Hovedverneombud Kjell Magen Iversen, mobil 954 26 309
- 1 medlem utpekt av bedriftshelsetjenesten
Sør-Varanger BHT (svbht.no) har telefon 78977900

RETNINGSLINJER FOR VARSLING

1. Lovbestemmelsen:

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven har følgende ordlyd:

§ 2-4 Varpling av kritikkverdige forhold i virksomheten

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

§2-5 Vern mot gjengjeldelse ved varpling

- (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 varsel 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. Oppreisningene 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 varpling

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

Reglene om varpling 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 Tana kommune har som alle andre, en grunnleggende rett til å uttale seg om kommunens virksomhet og om andre forhold.

En uttalelsesmulighet som er åpent for frie og kritiske uttalelser, vil være et virkemiddel for arbeidsgiver til å avdekke og ordne opp i misligheter/konflikter.

3. Varpling om kritikkverdige forhold:

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

- Varpling er når arbeidstaker melder fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen til noen som har mulighet til å gjøre noe med forholdet, ved at han/hun som mottar varslet går videre med saken.
- Med intern varpling menes tilfeller der arbeidstaker sier fra til kolleger, verneombud, tillitsvalgte, representant for ledelsen eller andre i virksomheten.

- Med ekstern varling menes uttalelser, opplysninger, dokumenter osv. som gis til media, faglige forum, 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/bruker har kommet til i kraft av ansettelsesforhold/brukersituasjon.

Følgende forhold regnes ikke som varsling etter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven:

- En uttalelse 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 ytringsfriheten som følger av den ulovfestede lojalitetsplikten og regler om taushetsplikt mv..

4. Måten det skal varsles på:

Varsling skal skje på en forsvarlig måte.

- Varsling må skje i henhold til gjeldende regler og taushetsplikt.
- Varsling i samsvar med Tana 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 denne har tatt tilbørlig hensyn til arbeidsgivers og virksomhetens legitime interesse med hensyn til måten det varsles på.
- Arbeidstaker skal være i god tro om at det faktisk foreligger kritikkverdig forhold – dette innebærer at denne ikke skal gå ut med grunnløse eller svakt vurderte påstander.
- Varsling (ytringen/uttalelser) skal bygge på forsvarlig grunnlag.
 - Faktiske opplysninger
 - Vurdering 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 i 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 der 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.

6. Forbud mot gjengjeldelser:

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

Forbudet utelukker ikke at arbeidsgiver kan komme med motargumenter, men arbeidsgivers reaksjoner må ikke ha karakter av trakassering.

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

Dersom det viser seg at det ikke forelå kritikkverdige forhold, er varsler vernet mot gjengjeldelse så lenge vedkommende har vært i god tro.

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

Rutiner for varsling av kritikkverdige forhold i Tana kommune:

Hvem det skal varsles til:

Intern varsling

- Ansatte oppfordres til å 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 enhetsleder (evt. nærmeste leder)
- Det kan også varsles til enhetsleder (nærmeste leder) via tillitsvalgt, verneombud, kollega, ombud, advokat eller annen fullmektig.
- I tilfeller der de forhold det varsles om gjelder nærmeste leder eller varselet ikke blir fulgt opp i enheten, kan det varsles til rådmannen eller annen representant for ledelsen som har påvirknings- eller beslutningsmyndighet i forhold til de spørsmål som varslingen gjelder.
- Virksomhetsleder/rådmannen skal påse at rettsikkerheten til den som varsler og den det evt. blir varslet om blir ivarettatt. Det skal så langt mulig bevares taushet om varsles identitet. Dersom virksomhetsleder/rådmann ikke kan beskytte varslers identitet, skal varsler gjøres kjent med dette.

Behandling av varslet:

- For registrering av varslet benyttes skjema for varsling av kritikkverdige forhold. Skjemaet skal være tilgjengelig på alle enheter, samt på kommunens intranettsider.
- Virksomhetsleder/rådmann (den det varsles til) har ansvar for oppfølging av varslet. Virksomhetsleder kan la seg bistå av instanser og saksbehandlere i kommunen som har kompetanse innenfor det området varslet gjelder.
- Dersom saken ikke kan løses på enheten, overføres saken til varslingsgruppa.
- Det skal gis tilbakemelding til varslere 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 varslingsgruppa. 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 HMS. Gruppa kan ved behov innhente annen nødvendig kompetanse.

Navn på medlemmer:

- Personalleder
- Hovedverneombud
- Representant utpekt av BHT

Varsling til varslingsgruppe:

- 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 skal være tilgjengelig i hver virksomhet.
- De forhold det varsles om må kunne sannsynliggjøres eller dokumenteres.
- Av hensyn til oppfølging av saken, oppfordres varsleren om 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.

- Grappa skal være objektiv og skal bidra til at rettsikkerheten både til den som varsler og den det evt. varsles om ivaretas. Grappa skal så langt det er mulig bevare taushet om varslers identitet. Dersom medlemmer av grappa ikke kan beskytte varslers identitet, skal varslers gjøres kjent med dette.
- Grappa foretar en vurdering av saken, herunder om det er grunn til å tro at der foreligger et kritikkverdig forhold, og forelegger saken for rådmannen. Dersom saken tilsier det kan grappa henvende seg til politisk ledelse.
- Rådmannen 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 uke.
- Rådmannen gir tilbakemelding til varslingsgrappa når saken er avsluttet.
- Dersom varslers eller varslingsgrappa 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 mv.).