



Retningslinjer for intern varsling av kritikkverdige forhold i Nesodden kommune

Vedtatt av Kommunestyret 23.05.2018 – sak 050/18

FORMÅL

Kommunen ønsker å signalisere at varsling er både lovlig og ønsket. Retningslinjene skal bidra til større åpenhet i organisasjonen og legge til rette for at de ansvarlige får kunnskap om kritikkverdige forhold i kommunens organisasjon.

Retningslinjene skal ivareta arbeidsgivers ansvar for å legge forholdene til rette for varsling etter reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 2A. Varsling av kritikkverdige forhold etter reglene om varsling i aml. § 2A-1 gir varsleren (arbeidstaker) et vern mot gjengjeldelser fra arbeidsgiver, jfr. § 2A-2. Dette innebærer at arbeidstaker skal beskyttes mot gjengjeldelse som følge av slik varsling.

Begrepet gjengjeldelse skal forstås vidt. Enhver ugunstig behandling som kan ses som en følge av og en reaksjon på en varsling skal i utgangspunktet regnes som gjengjeldelse. Eksempler på dette er advarsel, oppsigelse, suspensjon og avskjed. En grunnregel etter arbeidsmiljøloven er imidlertid at arbeidstakers varsling skal skje på forsvarlig måte. Disse retningslinjene skal bidra til å skape klarhet rundt hva som skal betraktes som forsvarlig fremgangsmåte ved varsling. Retningslinjene tar også sikte på å legge forholdene til rette for intern varsling, slik arbeidsmiljøloven krever.

Med varsling menes de tilfeller hvor arbeidstaker sier fra om kritikkverdige forhold i virksomheten. Det er varsling dersom arbeidstaker sier fra om slike forhold internt til ledelsen, eller til andre i virksomheten som har påvirkningsmulighet, beslutningsmyndighet eller ansvar i forhold til de spørsmål det gjelder. Kritikkverdige forhold skal primært forsøkes varslet internt i henhold til fremgangsmåten i Nesodden kommunes retningslinjer for varsling, men melding eksternt til tilsynsmyndigheter, andre offentlige myndigheter, media mv. er også regnet som varsling i forhold til lovverket.

Det vil alltid være rettmessig å varsle i samsvar med en varslingsplikt som er nedfelt i andre bestemmelser i lover og forskrifter. Arbeidstaker skal for eksempel varsle arbeidsgiver eller underrette verneombud så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen, jf. arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd bokstav d). Helsepersonell skal av eget tiltak gi tilsynsmyndighetene informasjon om forhold som kan medføre fare for pasienters sikkerhet, jf. helsepersonelloven § 17.



Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med lov, forskrift, reglementer, kommunens vedtatte etiske reglement, eller alminnelige etiske standarder som det er en bred tilslutning til i samfunnet.

Det bør være tale om forhold som har en viss allmenn interesse. Forhold som arbeidstaker mener er kritikkverdige kun ut fra egen politisk eller etisk overbevisning faller utenfor.

Deltakelse i politisk eller faglig debatt innenfor eget eller virksomhetens fagfelt omfattes ikke av varslingsreglene. Interne personkonflikter omfattes normalt ikke, fordi de ikke er av allmenn interesse. Dog regnes anførsler om mobbing/trakassering som kritikkverdig forhold.

OMFANG

Retningslinjene skal bidra til å avdekke kritikkverdige forhold i kommunens organisasjon. Dette omfatter arbeidstakers rett til å varsle etter aml. § 2A-1.

Utgangspunktet er at alle arbeidstakere har rett til å uttale seg kritisk om faktiske forhold ved virksomheten de er ansatt i, og til å delta i politisk og faglig debatt om spørsmål som berører virksomheten. Retten gjelder også for innleide arbeidstakere. Ytringsfriheten begrenses av lovgivning, avtaler om taushetsplikt, og arbeidstakers lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver.

FREM GANGSMÅTE FOR INTERN VARSLING

Før det varsles

Varsling kan oppleves som en belastning for varsleren. Før det varsles er det derfor viktig at man leser igjennom retningslinjene, og gjør en nøye vurdering om hvilken metode som bør brukes for å løse det forholdet du varsler om. Nedenfor er det listet opp noen punkter som kan være til hjelp i denne vurderingen:

Er forholdet kritikkverdig?

- Forhold som kan medføre fare for liv og helse
- Mobbing og trakassering
- Korrupsjon
- Maktmisbruk
- Underslag, tyveri og økonomiske misligheter
- Brudd på taushetsplikt



- Diskriminering

Er forholdet av ”allmenn interesse”?

- Er det kritikkverdig av allmenn oppfatning, eller er det med utgangspunkt i egen politisk, etisk eller
- religiøs oppfatning?
- Dreier det seg om en intern personkonflikt?
- Er hensikten med varselet å ramme virksomheten?

Har forholdet sin plass i andre eksisterende rutiner?

- Faller forholdet inn i virksomhetens internkontrollrutiner, f. eks som avvik i kvalitetsrutinene, eller HMS rutinene?
- Har forholdet sin bakgrunn i at rutiner mangler eller at eksisterende rutiner ikke fungerer?
- I forhold til hvem man varsler til:
Kan man forsøke/er det forsøkt å ta opp forholdet tjenestevei (med nærmeste leder)?
Kan man forsøke/er det forsøkt å ta opp forholdet med andre ansvarlige på arbeidsplassen, tillitsvalgt eller verneombud?
- I forhold til behov for anonymitet:
Er behovet for anonymitet veid nøye opp mot begrensningene den type varsling gir i muligheten for å rette opp i forholdet?

Varsleren kan trygt søke råd om hvordan man bør forholde seg, ved å henvende seg til verneombud, tillitsvalgte og/eller kommunens varslingsutvalg.

Varsling skal være forsvarlig

Ved offentlig varsling (varsling til media) vil forsvarlighetskravet skjerpes noe. Brudd på forsvarlighetskravet kan være:

- De kritikkverdige forhold tas opp på en helt utilbørlig måte som unødvendig skader samarbeidsklima, arbeidsmiljøet eller enkeltpersoner i virksomheten, for eksempel ved gjentatte grunnløse påstander rettet mot kolleger
- Varslingen gjelder noe som ikke har allmenn interesse, men kun er uttrykk for noe som anses som kritikkverdig ut fra egen politisk eller etisk overbevisning.

Loven stiller krav til ”forsvarlig varsling”. Dette er ikke et fast definert begrep. I hovedsak vil vurderingstemaet være om arbeidstaker har tilstrekkelig grunnlag for kritikken, og om arbeidstaker har tatt tilbørlig hensyn til kommunens saklige interesser med hensyn til måten



det varsles på. Hvert enkelt varsel må vurderes ut ifra en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering. Dette skal ikke tolkes strengt eller begrensende, og det vil alltid regnes som forsvarlig å varsle i henhold til rutineene for intern varsling, eller å varsle til offentlige tilsynsmyndigheter, eller andre offentlige myndigheter.

Hvem skal det varsles til?

Som alle andre forhold av viktighet på arbeidsplassen, skal melding om kritikkverdige forhold først og fremst søkes løst tjenestevei. Enten ved å henvende seg til nærmeste leder/ansvarlige, eller ved å henvende seg til et av de overordnede ledelsesnivåene. Om dette ikke er hensiktsmessig, eller er forsøkt uten resultat, kan man underrette tillitsvalgte eller verneombud. Kommunen har et eget Utvalg for varsling som behandler varslingssakene:

Varslet fremsettes til "Utvalg for varsling".

Adresse:

Varslingsutvalget for Nesodden kommune
Postboks 123
1451 Nesoddtangen

Varslingsutvalget består av 3 medlemmer:

Varaordfører – leder for utvalget
Hovedverneombudet
Kommuneadvokaten – utvalgets kontaktpunkt i administrasjonen

Kommuneadvokaten ivaretar sekretariatsfunksjonen for utvalget.

Dersom varslingssaken gjelder rådmann skal Varslingsutvalget foreta en vurdering av om saken er av en slik karakter at saksbehandlingen av varslingen skal skje eksternt, enten ved settekommune eller eksternt advokatkontor.

Etter at saken er tilstrekkelig godt opplyst, skal beslutning om utfallet av varslingssaken tas av Varslingsutvalget. Konsekvenser av utfallet av varslingssaken tas av den som har den delegerte myndigheten til å følge opp det forholdet varslingssaken gjelder. Det skal alltid vurderes om den enkelte varslingssak gir grunnlag for generelle tiltak i virksomheten.

Varslingsutvalget orienterer rådmannen om utfallet av saken med mindre varslingen gjelder rådmannen. Partssammensatt utvalg får en årlig rapport om Varslingsutvalgets arbeid.



Hvordan kan det varsles?

Varsel kan fremmes muntlig og direkte til en av de ovennevnte varslingsinstanser, men bør helst fremmes skriftlig, eller skriftliggjøres av varslingsmottaker. Det kan varsles elektronisk i kvalitetssystemet fra intranett. Vedlagt retningslinjene følger en enkel mal som man kan anvende.

Taushetsbelagte opplysninger skal ikke sendes via e-post.

Melderens identitet vil om ønskelig behandles som en fortrolig opplysning så langt dette er mulig innenfor forvaltningsloven og offentliglovens regelverk.

Anonym varsling

Meldinger kan framsettes anonymt, men ut fra situasjonen kan det likevel kunne fremgå hvem som har sagt fra. Videre vil kravene til forsvarlig saksbehandling gjøre anonyme meldinger vanskelig å utrede.

Anonym varsling kan også gi grobunn for mistenksomhet og utrygghet i kommunens organisasjon.

Meldere oppfordres derfor til å vurdere nøye fordeler og ulemper ved anonym varsling.

Saksbehandling av varsel

Forvaltningslovens saksbehandlingsregler gjelder for varsel.

Varslingsutvalget gjennomgår meldingen og vurderer dens innhold i forhold til gjeldende lover, forskrifter, reglementer, kommunens vedtatte etiske reglement, og alminnelige etiske standarder. Varslingsutvalget undersøker saken og vurderer tiltak som skal iverksettes herunder varsling til offentlige myndigheter og politi.

Kommuneadvokaten er mottaker av varsling til varslingsutvalget. Utvalgsleder innkaller til møte straks det foreligger en sak.

Tilbakemelding til varsler og øvrige involverte

Melderer vil få skriftlig tilbakemelding innen 2 uker om når meldingen kan forventes behandlet av utvalget.

Utvalget gir skriftlig melding til varsler om utfallet av sin behandling av saken.