

RUTINE FOR VARSLING.



Revidert og vedtatt i Administrasjonsutvalget sak 3/18 i møte 09.03.18

Kapitlet tilføyd ved lov 16 juni 2017 nr. 42: Vedlegg 1

HVA ER VARSLING?

Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Kritikkverdige forhold er forhold som er brudd på lov, interne retningslinjer eller allment aksepterte etiske normer.

Eksempler på kritikkverdige forhold kan være:

- Seksuelle overgrep
- Forhold som medfører fare for liv og helse
- Mobbing og trakassering
- Diskriminering
- Brudd på taushetsplikt
- Korrupsjon
- Maktmisbruk
- Underslag, tyveri og økonomiske misligheter
- Misbruk av rusmidler

Hvorfor skal vi si fra?

Arbeidstakere har rett til å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, jfr.

Arbeidsmiljølovens § 2 A-1

Det at arbeidstakere sier fra er ofte den eneste måten å avdekke ukultur og ulovlige forhold.

Varsling gir mulighet til å rydde opp i problemene og unngå at de blir større.

I noen tilfeller foreligger det også plikt til å varsle. Det betyr at loven pålegger en plikt til å gi opplysninger om bestemte forhold til andre offentlige myndigheter. Eksempler på slike lovbestemmelser er:

- Arbeidsmiljøloven § 2 – 3 - Arbeidstakers medvirkningsplikt
- Helsepersonelloven § 17 – Opplysninger om forhold som kan medføre fare for pasienter eller brukere
- Straffeloven
- Barnevernloven § 6 – 4

Regler om varsling

Arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere rett til å varsle, selv om de kritikkverdige forholdene kan skade virksomhetens interesser og omdømme.

Loven gir også arbeidstakere som varsler et vern mot gjengjeldelse og pålegger arbeidsgiver å legge forholdene til rette for intern varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten.

Arbeidstakerens fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Det vil si at det må være grunnlag for kritikken, følge korrekte varslingsrutiner og at varselet leveres til riktig mottaker. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige instanser.

Reglene gjelder for alle arbeidstakere i alle slags stillinger i kommunen. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.

Varslingsrutiner (intern varsling)

1. Det er ønskelig at alle medarbeidere varsler om kritikkverdige forhold.
2. Varslingen skal være forsvarlig, og det skal ikke gjengjeldes som følge av varslingen. Det skal fokuseres på saken og ikke på den som sier fra. Varslerens identitet er en fortrolig opplysning.
3. Varsling via denne rutinen er forvarlig.
4. Varsling i samsvar med varslingsplikt, eller varsling til tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet, er også alltid forsvarlig.
5. Varselet bør være skriftlig og leveres til nærmeste overordnede eller til tillitsvalgt/verneombud. Dersom du finner det vanskelig å varsle selv, kan be om hjelp fra tillitsvalgt eller verneombud.
6. Du kan også formidle eller levere varselet direkte til kommunens personaladministrasjon/rådmannen.
7. Arbeidsgiver ønsker at varselet skal underskrives med navn. Da kan arbeidsgiver innhente ytterligere opplysninger fra varsler og gi tilbakemelding til varsleren om hva som gjøres med forholdet. Du kan likevel velge å varsle anonymt.
8. Du får tilbakemelding innen 14 dager om hva som skjer med saken du har varslet om, men det er ikke slik at du har krav på informasjon som begrenses av f.eks lovbestemt taushetsplikt.

Jeg ønsker å varsle om følgende kritikkverdige forhold:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

.....

Varslet av:..... Dato:..... Jeg ønsker å være anonym

Trinn	Oppfølging av forholdet	Dato
1.	Varsel mottatt av:.....	
2.	Undersøkelser gjennomført <ul style="list-style-type: none"> • • • • 	
3.	Konklusjon	
4.	Tilbakemelding gitt til varsler	
5.	Nødvendig informasjon til den eller de det er varslet om	
6.	Tiltak	
7.	Videre oppfølging planlagt Videre oppfølging gjennomført	
8.	Varsel ferdigbehandlet og arkivert	

Saksbehandlingsregler i varslingssaker styres av offentlighetsloven og forvaltningsloven.
VEDLEGG 1

Kapittel 2 A. Varsling

0 Kapitlet tilføyd ved [lov 16 juni 2017 nr. 42](#) (ikr. 1 juli 2017 iflg. [res. 16 juni 2017 nr. 752](#)).

§ 2 A-1. *Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten*

(1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.

(2) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.

(3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.

0 Tilføyd ved [lov 16 juni 2017 nr. 42](#) (ikr. 1 juli 2017 iflg. [res. 16 juni 2017 nr. 752](#)).

☞ Del paragraf

§ 2 A-2. *Vern mot gjengjeldelse ved varsling*

(1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2 A-1 er forbudt. Overfor innleid arbeidstaker gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første eller andre punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren eller innleieren sannsynliggjør noe annet.

(2) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2 A-1 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 skyld hos arbeidsgiver eller innleier. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

0 Tilføyd ved [lov 16 juni 2017 nr. 42](#) (ikr. 1 juli 2017 iflg. [res. 16 juni 2017 nr. 752](#)).

☞ Del paragraf

§ 2 A-3. *Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling*

(1) Dersom forholdene i virksomheten tilsier det, plikter arbeidsgiver å utarbeide rutiner for intern varsling i samsvar med § 2 A-1 i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

(2) Arbeidsgiver plikter alltid å utarbeide slike rutiner dersom virksomheten jevnlig sysselsetter minst 5 arbeidstakere.

(3) Rutinene skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

(4) Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle etter § 2 A-1.

(5) Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde:

a) oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold,

b) fremgangsmåte for varsling,

c) fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling.

(6) Rutinene skal være lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.

0 Tilføyd ved [lov 16 juni 2017 nr. 42](#) (ikr. 1 juli 2017 iflg. [res. 16 juni 2017 nr. 752](#)).

☞ Del paragraf

§ 2 A-4. *Taushetsplikt ved varsling til offentlig myndighet*

(1) Når tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter mottar varsel om kritikkverdige forhold, plikter enhver som utfører arbeid eller tjeneste for mottakerorganet å hindre at andre får kjennskap til arbeidstakers navn eller andre identifiserende opplysninger om arbeidstaker.

(2) Taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter. Forvaltningsloven §§ 13 til 13 e gjelder ellers tilsvarende.

0 Tilføyd ved [lov 16 juni 2017 nr. 42](#) (ikr. 1 juli 2017 iflg. [res. 16 juni 2017 nr. 752](#)).