



Dato: 13.02.2019
Referanse: 3502/2019
Arkiv:
Vår saksbehandler: Lasse Bolstad

Rutine for varsling av kritikkverdige forhold

Saksnr	Utvalg	Møtedato
	Arbeidsmiljøutvalget	
	Partssammensatt utvalg	

Saksdokumenter vedlagt:

Vedlegg:

- 1 Utkast til rutine for varsling av kritikkverdige forhold

Øvrige saksdokumenter:

[KS' veileder om varsling og ytringsfrihet](#)
[NOU 2018:6 – Varsling, verdier og vern](#)

Rådmannens innstilling:

1. Trysil kommunes rutine for varsling av kritikkverdige forhold vedtas slik den fremkommer i vedlegg 1.
2. Rutinen trer i kraft straks.
3. Rådmannen gis fullmakt til å gjøre nødvendige henvisninger/korrigeringer i øvrige reglementer/retningslinjer som følge av dette vedtaket.

Trysil kommune

Jan Sævig
rådmann

(Dokumentet er elektronisk godkjent og er derfor uten signatur.)

Bakgrunn

Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Alle ansatte har rett til å varsle uten å være redd for gjengjeldelse, for eksempel i form av utfrysning eller degradering.

Arbeidsmiljøloven slår fast at arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, se kapittel 2 A. Varsling. Det stilles krav om at virksomheten skal ha en rutine for varsling som en del av det systematiske HMS-arbeidet. Varslingsrutinen skal være skriftlig og inneholde oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold, fremgangsmåte for varsling, og fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varslingen. Loven slår også fast at det er forbudt med gjengjeldelse mot ansatte som varsler.

Når en ansatt oppdager kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, må han eller hun vurdere: På hvilken måte skal jeg si fra om dette? Da er det viktig at vedkommende kjenner til retten til å si fra og vet hvem man kan kontakte. Like viktig er det at meldingen blir tatt imot og håndtert ordentlig.

«Kritikkverdige forhold» er forhold som er i strid med lov eller etiske normer, for eksempel

- svikt i sikkerhetsrutiner
- arbeidsforhold i strid med arbeidsmiljølovens krav
- uforsvarlig saksbehandling
- korrupsjon eller andre økonomiske misligheter
- mobbing og trakassering
- dårlig arbeidsmiljø
- fare for pasienters liv og helse

KS har laget en veileder om hvordan man kan utvikle gode rutiner for varsling samt konkrete råd til oppfølging av varslingssaker. Rådmannen foreslår å bruke denne som verktøy for forebygging og håndtering av varslingssaker i Trysil kommune. I veilederen ligger også et forslag til varslingsrutine med oppfølging, som rådmannen nå legger fram med noen lokale presiseringer og endringer.

Vurdering

Trysil kommune har i dag en bestemmelse om varsling i «Arbeidsreglement for Trysil kommune» vedtatt i PS-sak 13/54 den 17.09.2013.

§ 17 Varsling i tjenestelinjen

Kritikkverdige forhold på arbeidsplassen skal fortrinnsvis tas opp med nærmeste leder. Vernetjenesten kan involveres der varsleren finner det hensiktsmessig. Ligger problemet hos nærmeste leder, eller lederen ikke gjør noe med saken, følger man tjenestevei/-linje. Den enkelte ansatte kan henvende seg til andre instanser i kommunen, som f.eks. vernetjenesten eller sin tillitsvalgte, for bistand ved varsling.

Rådmannen ser at det er behov for en mer utfyllende rutine for å dekke kravene i arbeidsmiljølovens kapittel 2 A Varsling. Det vedlagte forslaget er basert på veilederen KS Etikkutvalg utarbeidet i 2017, med lokale tilpasninger av behandlingen. Det er blant annet lagt til noen detaljer rundt selve saksbehandlingen, samt en klargjøring knyttet til varsling som omhandler rådmannen. En kort forklaring til hva varsling er, er også lagt til. Samlet sett vurderer rådmannen at rutinen er klar og forståelig, samt at den gir nødvendig tillit til at varslersaker blir ivaretatt på en lovlig og saklig måte.

Vårt vedtatte arbeidsreglementet vil ikke trenge endringer som følge av dette, da det ikke inneholder noe i motstrid til den mer detaljerte rutinen. En enkel henvisning bør likevel tas med inn i arbeidsreglementet, dette foreslås gjort administrativt.

Varsling mot rådmannen

Når det gjelder varslingssaker mot rådmannen er veilederen åpen på at dette avklares best lokalt. Administrasjonen har vært i dialog med KS om eksempler på god prosess i slike tilfeller. Fra KS er rådet at ordføreren kan ha en legitim innledende rolle i en varslingssak som omhandler rådmannen. Ikke i kraft av å være arbeidsgiver (som han ikke er alene), men som et naturlig bindeledd mellom rådmann og arbeidsgiver i en innledende fase.

Ordfører kan ikke på noe tidspunkt opptre på egen hånd som rådmannens arbeidsgiver. Blant annet betyr dette at ordfører alene ikke kan beslutte å opprette en personalsak mot rådmannen som følge av et varsel. Dette er det kommunestyret som må gjøre. På samme måte kan heller ikke ordføreren alene beslutte å avvise en varslings sak, hvis beslutningen i realiteten er en faktisk avveining mellom det å skulle opprette en personalsak eller ikke.

Det ordføreren imidlertid kan gjøre, er å avvise en sak dersom det gjennom innledende undersøkelser viser seg at saken er basert på grunnløse påstander eller åpenbart ikke-kritikkverdige forhold. Et eksempel på ikke-kritikkverdige forhold er klager som gjelder misnøye med arbeidstakers eget arbeidsforhold. Ordfører kan i slike saker, selvsagt etter å ha gjort innledende objektive undersøkelser, avvise saken.

Til dette kan også nevnes at administrasjonen etter forvaltningsloven fortsatt er habile til å gi råd og veiledning og drive saksbehandling selv om rådmannen er inhabil. Det vil da være nødvendig for kommunestyret å oppnevne en setterådmann hvis saker skal legges frem for arbeidsgiver til beslutning.

Mulige endringer i lovverket

Et regjeringsoppnevnt varslingsutvalg leverte i 2018 en utredning av varslingsinstituttet i arbeidsmiljøloven, NOU 2018:6. Det foreslås både juridiske tiltak og organisatoriske (opplæring/kommunikasjons-) tiltak. Foreløpig er det ikke kjent når utredningen tenkes fulgt opp med en lovproposisjon til Stortinget. For å belyse noen av områdene som er aktuelle for endring vil rådmannen vise til et utdrag av KS' hørings svar fra august 2018.

KS mener varslingsreglene i det vesentlige fungerer godt i dag, og er enig i de evalueringer av reglene som fastslår at reglene fungerer etter sin hensikt. Derimot er det nødvendig å fortsatt sette søkelys på hvordan reglene praktiseres, og at disse blir bedre kjent for alle. Det er også viktig at ledere på alle nivåer har god kunnskap om reglene. KS er derfor enig i utvalgets forslag om å bygge ut lovbestemmelsene på en slik måte at det materielle innholdet i reglene blir mer tilgjengelige. KS går derimot mot forslagene som innebærer endringer i varslingsinstituttet ved at statlige organer skal håndheve reglene på vegne av arbeidsgiverne. KS går også imot en egen varslingslov.

Ved eventuelle endringer i lovverket vil Trysil kommune følge opp dette på ordinær måte og implementere endringene i egne rutiner og prosedyrer.

Konklusjon

Rådmannen ser at KS sitt forslag til rutine for varslings, med noen lokale tilpasninger, er dekkende for Trysil kommune. Følgende forslag til innstilling legges derfor frem:

1. Trysil kommunes rutine for varslings av kritikkverdige forhold vedtas slik den fremkommer i vedlegg 1.
2. Rutinen trer i kraft straks.
3. Rådmannen gis fullmakt til å gjøre nødvendige henvisninger/korrigeringer i øvrige reglementer/retningslinjer som følge av dette vedtaket.