

Varsling: Rettleiing for deg som ønskjer å varsle

1. Innleiing

Fedje kommune ønskjer at kritikkverdige tilhøve i kommunen vert avdekka og rydda opp i. Tilsette og andre som arbeider for kommunen har rett til å seie i frå om kritikkverdige tilhøve på arbeidsplassen, og varsling er difor både lovleg og ønska.

Varsling vert ofte opplevd å vera ein krevjande prosess for alle involverte partar. Det gjeld både den som vel å seia frå om kritikkverdige tilhøve, den som mottek og skal handsame varselet, samt den eller dei som får kritikk. Ei pågåande varslingssak kan vere belastande for eit heilt arbeidsmiljø. Det er difor svært viktig at alle involverte partar opptrer ryddig og gjennomtenkt.

Dersom du som varslar har behov for rådgjeving i saka, kan du ta kontakt med personalkontoret, bedriftshelsetenesta, tillitsvalde eller verneombod.

2. Arbeidstakar sin rett til å varsle

Som arbeidstakar har du rett til å seia i frå om kritikkverdige tilhøve på arbeidsplassen. Det fyl av arbeidsmiljølova:

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

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

(2) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstakar 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.

I enkelte høve har du som arbeidstakar ei varslingsplikt i medhold av arbeidsmiljølova § 2-3 og i nokre særlover (til dømes innan helse og opplæring). Til dømes skal arbeidstakar etter arbeidsmiljølova § 2-3 seia i frå til arbeidsgjevar og verneombod om trakassering, diskriminering og feil eller manglar som kan medføre fare for liv eller helse. Varsling i samsvar med slik plikt vil alltid vera riktig og lovleg.

For Fedje kommune er det viktig at du brukar retten til å varsle. Det at arbeidstakarar seier i frå er ofte den einaste måten me kan avdekka og rydda opp i ukultur og ulovlege tilhøve.

Din identitet er generelt eit tilhøve som skal verta handsama med diskresjon av alle involverte partar. Plikta til konfidensialitet rekk likevel ikkje lenger enn til det punktet der retten til den det vert varsle om slår gjennom.

Du kan som varslar også stå ope fram til den som mottek varslet og be om kjeldevern. Det vil likevel alltid vera ein viss risiko for at din identitet likevel kan verta gjort kjend. Omgjevnadane kan resonnera seg fram til varslar sin identitet gjennom dei undersøkingar som vert gjort og spørsmål som vert stilte ved oppfølging av varslet.

3. Kva vil det seia å varsle om kritikkverdige tilhøve?

For at tilhøve skal vere kritikkverdige etter arbeidsmiljølova er det fleire føresetnadar som må vera på plass. Dette punktet gjev deg informasjon og rettleiing til hjelp i vurderinga.

Fedje kommune ønskjer generelt at kritikkverdige tilhøve skal verta avdekka og rydda opp i. Det gjeld også for hendingar som ikkje kjem inn under arbeidsmiljølova sin definisjon av kva som er eit kritikkverdig tilhøve, til dømes avvik. Mindre alvorlege brot på kommunen sine rutinar og prosedyrar er døme på avvik. Melding av avvik skal skje gjennom kommunen sitt system for avviksmelding, og ikkje gjennom kommunen si varslingsordning. Avvik som ikkje vert følgd opp og som difor ikkje vert lukka kan derimot verta eit kritikkverdig tilhøve også etter arbeidsmiljølova sin definisjon og skal då verta varsle gjennom kommunens varslingskanalar.

«Kritikkverdige forhold» er det som er i strid med lovar, forskrifter, avtalar samt Fedje kommune sin personalplan eller andre interne reglar, rutinar og retningslinjer. Brot på den alminnelege oppfatning av kva som er forsvarleg eller etisk akseptabelt, kan også verta vurdert å vera kritikkverdig.

Døme på kritikkverdige tilhøve kan vera dårleg arbeidsmiljø, mobbing, diskriminering, korrupsjon, underslag, tjuveri, uforsvarleg handtering av farlege produkt, praksis som set pasientar sitt liv og helse i fare eller brot på teieplikta.

Kritikk av tilhøve som ein arbeidstakar er usamd i berre ut frå si personlege eller politiske overtyding vert ikkje rekna som varsling.

For at det skal vera tale om varsling må det gjelda opplysningar som ikkje er allment tilgjengelege, men som ein arbeidstakar har fått greie på gjennom sitt arbeidsforhold og som kan ha ei viss allmenninteresse. Interne personkonfliktar vil til dømes normalt ikkje verta omfatta av omgrepet. Varslingsordninga er primært meint for å melda inn kritikkverdige tilhøve som arbeidstakar observerer i verksemda.

Saker som tidlegare har vore gjort kjende gjennom media vil som hovudregel ikkje vere varslingssaker.

4. Kva vil det seia å få varslarvern ?

Arbeidsgjevar pliktar å sørgje for eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø for arbeidstakarane. Denne plikta gjeld generelt. I varslingssaker har arbeidsmiljølova ein regel som presiserer og understrekar arbeidsgjevar si plikt i den situasjonen ein varslar er i.

Det følgjer av arbeidsmiljølova § 2 A-2 som seier at «Gjengjeldelse mot arbeidstakar som varslar i samsvar med § 2 A-1 er forbudt....».

Ulovlege handlingar som straff/hemn omfattar både formelle og uformelle negative reaksjonar. Varslar skal ikkje utan annan grunn verta fråteken arbeidsoppgåver, verta oppsagt, forbigått i høve fagleg utvikling, stillingsopprykk, lønnsutvikling mm. Mobbing og trakassering er alltid ulovleg. Varslar må i likskap med alle tilsette tåle saklege motargument.

Eventuelle handlingar som straff/hemn ovanfor ein arbeidstakar som har varsle vil verta arbeidsrettsleg sanksjonert.

5. Korleis går du fram når du skal varsle

a) Krav om forsvarleg framgangsmåte

Lova krev at arbeidstakar sin framgangsmåte ved varsling er forsvarleg, jf. arbeidsmiljølova § 2 A-1 (2). Ein skal ikkje tolke kravet strengt, men arbeidstakar må tenkja seg om før ein gjev opplysningar om kritikkverdige tilhøve vidare. I praksis bør du stille deg følgjande spørsmål:

- Har eg grunnlag for kritikken?
- Korleis bør eg gå fram?
- Kven bør eg seie frå til?

Varslar må vere i god tru om det tilhøvet vedkommande varslar om. Dersom du har gjort det du rimeleg sett kan for å leggja riktige fakta på bordet, så er det tilstrekkeleg, sjølv om informasjonen i ettertid viser seg ikkje å vere korrekt.

Varsling i tråd med denne rutina vil alltid vera forsvarleg. Tilsvarande gjeld varsling til eksterne tilsynsmynde.

b) Utforming av varslet

Det er ingen formkrav til korleis du som varslar gjev din informasjon. Du vel måten sjølv – anten munnleg per telefon/ møte, eller skriftleg ved brev/ e-post. Hugs at sensitiv personinformasjon ikkje er like trygg på e-post. Du kan ta med tillitsvald, annan tillitsperson eller verneombod i møte.

Det er viktig at du skildrar hendinga eller tilhøvet så godt som mogleg slik at mottakar av varslet har grunnlag for å forstå at det er eit varsel, og tilstrekkeleg informasjon til å undersøkje saka. Ver difor så spesifikk og presis som mogleg i di skildring av saka.

Gje gjerne informasjon om følgjande:

- Ditt fulle namn og arbeidsstad, om du ikkje vel å vera anonym.
- Dato for rapportering
- Når og kvar skjedde handlinga det vert varsla om?
- Skildring av det kritikkverdige tilhøvet.
- Forsøk å svare på følgjande spørsmål: kva, når, kven, kvar og korleis.
- Prøv å skilje mellom det du trur og veit.
- Korleis har du fått kjennskap til tilhøvet det vert varsla om?
- Kven andre veit eller kan vita noko om situasjonen? Gje gjerne namn på personar som du meiner kan bidra med informasjon
- Kom gjerne også med forslag til undersøkingar som kan avklare det tilhøvet varslinga gjeld

c) Val av varslingskanal

Når du som tilsett vert kjend med kritikkverdige tilhøve i Fedje kommune så står du fritt til sjølv å velgja kva for varslingskanal i kommunen du vil nytta.

Det er generelt eit ønskje at konflikhtar vert løyste på eit lågast mogleg nivå, og me oppfordrar difor til å melda frå til:

- Den det gjeld
- Din næraste leiar
- Tillitsvalde, verneombod eller bedriftshelsetenesta
- Rådmannen

- Ordfører

Den som mottok varslet har ansvar for å handsame varslet. Om det er andre som får ansvaret for oppfølginga, får du som varslar melding om det.

6. Ekstern varsling

a) Eksterne tilsyns- og kontrollmynde

Tilsette har rett til å varsle eksternt til tilsyns- og kontrollmynde som Arbeidstilsynet, Datatilsynet, Politiet, Helsetilsynet og liknande instansar, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1(2), andre punktum. Som nemnt i avsnitt 2 «Arbeidstakar sin rett til å varsle» har du som arbeidstakar i enkelte tilfelle også ei varslingsplikt

b) Varsling til ålmenta

Lova krev at arbeidstakar sin framgangsmåte ved all form for varsling skal vere forsvarleg. jf. Arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (2), sjå elles avsnitt 5. Dersom du ønskjer å varsle ålmenta via media vert krava skjerpa til at varslet skal verta vurdert som forsvarleg. I tillegg til å vera i god tru om det du varslar om, bør du også:

I. først ha forsøkt å varsle internt, eventuelt til offentleg tilsynsmynde.

II. tenke over at formålet med offentleggjeringa skal vera å retta opp i tilhøva, ikkje offentleggjeringa i seg sjølv.

III. ta omsyn til alle involverte partar.

7. Anonym varsling

Det er i utgangspunktet ønskjeleg at varsling skjer ope og utan anonymitet fordi det vil bidra til å få saka best mogleg opplyst. Anonym varsling kan også skape mistru og gje svekka tillit på arbeidsplassen.

Som varslar kan du likevel velgja å vera anonym ved å senda brev utan opplysningar om avsendar, e-post frå ei anonym e-postadresse, eller ringa frå eit hemmeleg telefonnummer.

Mottakar av eit anonymt varsel på telefon eller i brev kan ikkje kontakta deg og får difor ikkje innhenta supplerande informasjon. Det er difor ekstra viktig at du skildrar det kritikkverdige tilhøvet så nøyaktig og fullstendig som mogleg (sjå avsnitt 5 b) om korleis me anbefalar at eit varsel er utforma). Du må også prøve å sannsynleggjere dei påstandar som vert settefram.

Eit anonymt varsel som ikkje er tilstrekkeleg opplyst til at mottakar av varslet kan foreta ei forsvarleg sakshandsaming, må me avvise.