



Rutine for varsling av kritikkverdige forhold i prosjektet Indre Østfold kommune 2020

1. Bakgrunn og formål

Rutinen skal sikre at prosjektet legger til rette for at blant annet ansatte i de involverte kommunene skal kunne varsle om kritikkverdige forhold som angår prosjektet Indre Østfold kommunen 2020 (heretter IØK 2020). Hobøl, Spydeberg, Askim, Eidsberg og Trøgstad har interne varslingsrutiner som er vedtatt separat i hver av kommunene. Denne rutinen skal fange opp de tilfeller som faller utenfor intern varslingsrutine og faller under IØK 2020. Videre sikrer rutinen at det er etablert en forsvarlig måte å varsle på.

Det er viktig at prosjektledelsen signaliserer en kultur der det er åpenhet for å ta opp kritikkverdige forhold, samt diskuterer og løser disse. Det skal være en lav terskel for å si fra når noe er galt og hensikten bak varsling skal være å rette opp i kritikkverdige forhold. Det kan kort ramses opp fem punkter som IØK 2020 skal praktisere:

- Ledere skal praktisere åpenhet
- Ledere skal møte kritikk og uenighet på en konstruktiv måte
- Det skal legges til rette for dialog og diskusjoner på både formelle og uformelle arenaer
- Kritikkverdige forhold skal avdekkes og håndteres.
- Varslere skal ikke utsettes for gjengjeldelse

2. Ansvar

Fellesnemnda, prosjektleder og styringsgruppa har hovedansvaret etter denne rutinen, men også alle deltagere med lederansvar i IØK 2020 har et ansvar for at rutinen følges.

3. Hvem har rett og plikt til å varsle?

3.1 Retten til å varsle

Arbeidsmiljøloven (aml) kapittel 2 A. Varsling. Arbeidstaker har etter § 2 A-1 en rett til å varsle om kritikkverdige forhold i *arbeidsgivers virksomhet*. Denne rutinen gir denne bestemmelsen og de øvrige bestemmelser i aml kap. 2 A **utvidet virkefelt**, da rutinen gir rettigheter til å ta opp kritikkverdige forhold utenfor arbeidsgivers virksomhet, men *innenfor IØK 2020*. I IØK 2020 jobber politikere og administrasjon tett på hverandre i flere av delprosjektene uten at man nødvendigvis er «ansatt» i prosjektet. Det er viktig at retten til å varsle gjelder prosjektet i sin helhet og at man har en varslingskanal i prosjektet, selv om prosjektarbeidet ikke nødvendigvis faller under *arbeidsgivers virksomhet*. **Alle** som er involvert i prosjektet IØK 2020 har rett til å varsle etter denne rutinen – det være seg som tillitsvalgt, verneombud, deltager i delprosjekt, deltager i arbeidsgruppe eller som ansatt. Varslingsretten gjelder også eventuelle innleide arbeidstakere.

I det følgende gis begrepet «arbeidstaker» en utvidet tolkning i samsvar med det ovenfor nevnte. Tilsvarende gjelder for begrepet «arbeidsgiver» som i denne rutinen omfatter toppledelsen i IØK 2020 – altså fellesnemnda.

3.2 Plikten til å varsle

Etter arbeidsmiljøloven § 2-3, annet ledd, bokstav d har arbeidstakeren en plikt til å sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det

forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen. Varsling i henhold til varslingsplikt har vern mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver.

4. Hva er kritikkverdige forhold?

Kritikkverdige forhold er forhold som er eller kan være i strid med:

- Lover og regler
- Prosjektets retningslinjer
- Alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig og etisk akseptabelt

Det er viktig å skille mellom avvik og varsling. Både varsling og avvik meldes ved brudd på lover og forskrifter, men varsling kan også meldes ved mistanke om brudd på det som er alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig og etisk akseptabelt. Videre er det gjerne sånn at melding om avvik kan benyttes hyppig, mens varsling skal benyttes i de svært alvorlige tilfellene, f.eks. i saker knyttet til mistanke om korrupsjon, uforsvarlig saksbehandling, uforsvarlig pasientbehandling, uriktig fordelaktighet, økonomiske misligheter, svikt i sikkerhet, trakassering, diskriminering og lignende.

5. Hvordan skal kritikkverdige forhold varsles?

5.1 Forsvarlighetskravet

Arbeidsmiljøloven § 2 A -1 ilegger kommunene en plikt til å legge forholdene til rette for varsling. Samtidig oppstilles det et krav om at fremgangsmåten ved varsling skal være **forsvarlig**. Varsling i tråd med denne rutinen vil alltid være forsvarlig. På samme måte vil alltid varsling i samsvar med plikten til å varsle være forsvarlig, se pkt. 3.2. Hvis det oppstår tvil om varslingen er gjennomført forsvarlig eller ikke, så er det arbeidsgiver som har bevisbyrden på at varslingen har vært uforsvarlig.

5.2. Fremgangsmåte ved varsling

5.2.1 Hvem skal det varsles til?

Varslinger skal alltid leveres omstillingsutvalget som også fungerer som et varslingsråd (heretter varslingsrådet). I varslingsrådet skal de to tillitsvalgte fra omstillingsutvalget byttes ut med to deltakere fra vernetjenesten i stedet. Utover dette består omstillingsutvalget og varslingsrådet av de samme deltagerne. Kontaktinformasjon til varslingsrådet finnes på www.io.kommune.no.

Varsling skal fortrinnsvis skje internt. I alle tilfeller gjelder følgende:

- Den som varsler kan alltid be om bistand fra tillitsvalgt eller verneombud.
- Den som varsler har alltid rett til å varsle tilsynsmyndigheter (f.eks. Arbeidstilsynet eller Helsetilsynet) eller offentlige myndigheter. Disse har taushetsplikt om varslers navn og andre identifiserende opplysninger om arbeidstaker. Denne taushetsplikten gjelder foran bestemmelsene om partsinnsyn i forvaltningsloven § 18.

5.2.2 Hvordan skal det varsles?

Varslinger bør først og fremst nedfelles skriftlig.

5.2.3 Anonym varsling

Det er et ønske om at varslinger underskrives med navn. Da kan arbeidsgiver innhente ytterligere opplysninger fra varsleren og gi tilbakemelding på hva som gjøres med forholdet. Man kan likevel velge å varsle anonymt. Prosjektets mulighet til å følge opp et anonymt varsel kan være begrenset.

6. Hvordan skal et varsel mottas, behandles og følges opp?

6.1. Mottak av varsler

Varsler skal mottas av varslingsrådet. Den det varsles om vil som hovedregel ha partsinnsyn i alle opplysninger i varselet, inkludert hvem som har varslet fra det tidspunkt det opprettes varslings sak.

I utgangspunktet er alle prosjektets saksdokumenter åpne for innsyn. Eventuelle unntak må følge av lov eller forskrift, jfr. offentlighetslova § 3. De som ber om innsyn i varslings saken må derfor vurderes for innsyn på samme måte som prosjektets øvrige saksdokumenter. Vurderingen må gjøres konkret for hvert dokument på det tidspunkt innsynsbegjæringen er satt fram. Opplysninger som er underlagt taushetsplikt i lov eller i medhold av lov er unntatt fra innsyn etter offentlighetslova § 13. Hvorvidt navnet på den som varsler og/eller den det varsles om er taushetsbelagt informasjon, må avgjøres konkret i den enkelte varslings sak. Man må vurdere varslings karakter og den offentlige interessen av at varslingen blir kjent. Varslinger knyttet til stillinger man knytter særlig tillit til, vil som utgangspunkt ikke være underlagt taushetsplikt. Det må likevel vektlegges om opplysningene bare gjelder mistanke om kritikkverdige forhold. I mange tilfeller kan det være taushetsplikt på mistankestadiet, men ikke når det kritikkverdige forholdet er konstatert.

6.2. Behandling av varsler

Den som mottar varslet skal snarest mulig, og senest innen 2 uker, gi skriftlig bekreftelse på at varselet er mottatt og vil bli fulgt opp i tråd med rutinen. Varslingsrådet vil ta kontakt hvis det er behov for ytterligere opplysninger i saken.

6.3 Oppfølging av varsler

Varsleren skal alltid få skriftlig tilbakemelding på at varselet er mottatt, underveis i behandlingen av varselet og ved avslutning av saken. Varsleren skal få skriftlig beskjed - også når undersøkelser viser at forholdet **ikke** var kritikkverdig. I mange tilfeller kan det være tilstrekkelig at nærmeste leder som mottar varselet iverksetter enkle korrigerende tiltak for at de kritikkverdige forhold skal opphøre. Ved mer alvorlige forhold som involverer mange ansatte eller øverste ledelse kan det være nødvendig med en ekstern undersøkelse fra en uavhengig og nøytral tredjepart.

7. Rettighetene til varsleren

7.1 Vern mot gjengjeldelse

Den som varsler eller tilkjennegir at man skal varsle, skal vernes mot gjengjeldelse. Dette innebærer at arbeidsgiver ikke kan besvare en varsling med oppsigelse, avskjed, utstøting, trakassering andre negative reaksjoner som har karakter av straff eller sanksjon. Vernet mot gjengjeldelse gjelder så langt arbeidstakers varslingsmåte har vært **forsvarlig**. Dette betyr ikke at en gjengjeldelse vil være lovlig ved uforsvarlig varsling. Generelt gjelder at en reaksjon må stå i et rimelig forhold til bruddet på forsvarlighetskravet.

7.2 Oppreisning og erstatning ved ulovlig gjengjeldelse

Aml § 2 A-2 gjelder slik at den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med bestemmelsen, kan kreve oppreisning uten hensyn til skyld hos arbeidsgiver. Arbeidsgiver har dermed bevisbyrden for at gjengjeldelse ikke har funnet sted. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap må kreves gjennom rettsapparatet.

8. Rettighetene til den det varsles om

Når varslet er knyttet til en person ansatt i en av de deltagende kommunene i IØK 2020, skal denne skriftlig gjøres kjent med hvilke opplysninger som er gitt. Vedkommende skal ha en mulighet til å gi sin versjon av saken og skal få skriftlig beskjed om utfallet i saken.

9. Relevante kilder

9.1. Lover

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven):

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven):

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1967-02-10>

Lov om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd (offentleglova):

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-05-19-16>

Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven):

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2000-04-14-31>

9.2. Veiledere og retningslinjer

«Ytringsfrihet og varsling – veileder for kommuner og fylkeskommuner» utarbeidet av KS:

<http://www.ks.no/fagomrader/samfunn-og-demokrati/etikk/varsling/lansering-veileder-ytringsfrihet-og-varsling-14.-september/>

«Retningslinjer for utarbeidelse av lokale varslingsrutiner i staten» utarbeidet av Kommunal- og moderingsdepartementet (KMD):

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/retningslinjer-for-utarbeidelse-av-lokal/id485618/>