

RUTINE FOR VARSLING.



Revidert og vedtatt i Administrasjonsutvalget sak 3/18 i møte 09.03.18
Ajournert lovverk 21.01.2020

Arbeidsmiljølovens Kap 2 A – Varsling, SE VEDLEGG 1

Kapitlet tilføyd ved [lov 16 juni 2017 nr. 42](#) (ikr. 1 juli 2017 iflg. [res. 16 juni 2017 nr. 752](#)),
endret ved [lov 21 juni 2019 nr. 24](#) (i kraft 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 806](#)).

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 forsvarlig.
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

INTERN OPPFØLGNING

Trinn	Oppfølging av forholdet	Dato
1.	Varsel mottatt av:.....	
2.	Undersøkelser gjennomført • • • •	
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 varslingsaker 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](#)), endret ved [lov 21 juni 2019 nr. 24](#) (i kraft 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 806](#)).

§ 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) Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære
 - a) fare for liv eller helse
 - b) fare for klima eller miljø
 - c) korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
 - d) myndighetsmisbruk
 - e) uforsvarlig arbeidsmiljø
 - f) brudd på personopplysningssikkerheten.
- (3) Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.

0 Tilføyd ved [lov 16 juni 2017 nr. 42](#) (ikr. 1 juli 2017 iflg. [res. 16 juni 2017 nr. 752](#)), endret ved [lov 21 juni 2019 nr. 24](#) (ikr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 806](#)).

§ 2 A-2. Fremgangsmåte ved varsling

- (1) Arbeidstaker kan alltid varsle internt
 - a) til arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver
 - b) i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling
 - c) i samsvar med varslingsplikt
 - d) via verneombud, tillitsvalgt eller advokat.
- (2) Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet.
- (3) Arbeidstaker kan varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom
 - a) arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,
 - b) varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og
 - c) arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.
- (4) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med §§ 2 A-1 og 2 A-2.

0 Tilføyd ved [lov 21 juni 2019 nr. 24](#) (ikr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 806](#)).

§ 2 A-3. Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling

- (1) Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt.

- (2) Arbeidsgiver skal særlig påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.

0 Tilføyd ved [lov 21 juni 2019 nr. 24](#) (ikr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 806](#)).

§ 2 A-4. Forbud mot gjengjeldelse

- (1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med §§ 2 A-1 og 2 A-2, er forbudt. Overfor innleide arbeidstakere gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier.
- (2) Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, for eksempel
 - a) trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden
 - b) advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering
 - c) suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff.
- (3) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.
- (4) Dersom arbeidstaker legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik gjengjeldelse.

0 Tilføyd ved [lov 16 juni 2017 nr. 42](#) (ikr. 1 juli 2017 iflg. [res. 16 juni 2017 nr. 752](#)), endret ved [lov 21 juni 2019 nr. 24](#) (ikr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 806](#)), tidligere § 2 A-2.

§ 2 A-5. Oppreisning og erstatning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse

- (1) Arbeidstaker kan ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse kreve oppreisning og erstatning uten hensyn til arbeidsgivers eller innleiers skyld.
- (2) Oppreisningen skal fastsettes til det som er rimelig ut fra partenes forhold, gjengjeldelsens art og alvorlighetsgrad og omstendighetene for øvrig. Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av gjengjeldelsen.

0 Tilføyd ved [lov 21 juni 2019 nr. 24](#) (ikr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 806](#)).

§ 2 A-6. Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling

- (1) Virksomheter som jevnlig sysselsetter minst fem arbeidstakere, plikter å ha rutiner for intern varsling. Også virksomheter med færre ansatte skal ha slike rutiner dersom forholdene i virksomheten tilsier det.
- (2) Rutinene skal utarbeides i tilknytning til virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1, i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.
- (3) Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle.
- (4) Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde
 - a) en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold
 - b) fremgangsmåte for varsling
 - c) fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling.
- (5) 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](#)), endret ved [lov 21 juni 2019 nr. 24](#) (ikr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 806](#)), tidligere § 2 A-3.

§ 2 A-7. Taushetsplikt ved eksternt varsling til offentlig myndighet

- (1) Når tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter mottar et eksternt 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](#)), endret ved [lov 21 juni 2019 nr. 24](#) (ikr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 806](#)), tidligere § 2 A-4.