



arsling

# Retningslinjer for Karmøy kommune

Sist endret i hovedutvalg for administrasjon 2. april 2014

# I nnledning

Karmøy kommune legger stor vekt på åpenhet, redelighet og ærlighet. Dette er et prinsipp alle ansatte har ansvar for å etterleve, jmf. for øvrig kommunens etiske retningslinjer.

Ansatte skal være bevisste at de danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning i kommunen. De skal derfor aktiv ta avstand fra og bekjempe kritikkverdige forhold.

Disse retningslinjene innledes med en presisering av den alminnelige retten til ytringsfrihet.

Retningslinjene omfatter videre spesielt retten, eventuelt plikten, til å si fra/melde om kritikkverdige forhold.

Karmøy kommune ser positivt på at ansatte varsler om forhold de mener er kritikkverdige.

# Y tringsfrihet

Ansattes ytringsfrihet er en del av den alminnelige ytringsfrihet som er nedfelt i Grunnlovens §100. Ytringsfriheten er en grunnleggende menneskerettighet. Arbeidstakere i Karmøy kommune har som alle andre, en

grunnleggende rett til å ytre seg også kritisk om kommunens virksomhet og alle andre forhold. Ingen kan ved instruks pålegges taushetsplikt om opplysninger der allmennheten har krav på innsyn. Når det gjelder ytringer som arbeidstaker fremmer på egne vegne, må det gå klart frem at det dreier seg om personlige ytringer og ikke ytringer eller uttalelser på vegne av kommunen. Kommunal stillingstittel, brev, faks eller e-post skal derfor ikke nyttes.

# Varsling

Varsling er å si fra/melde om kritikkverdige forhold.

Nye lovbestemmelser om varsling trådte i kraft 1.januar 2007. Bestemmelsene lovfester retten til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, og gir arbeidstakerne vern mot gjengjeldelse.

Lovbestemmelsene er regulert i i følgende bestemmelser i arbeidsmiljøloven;  
§ 2-4 varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten

(1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold virksomheten.

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

§ 2-5 Vern mot gjengjeldelse ved varsling

1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med §2-4 er forbudt. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet.

(2) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter §2-4 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 arbeidsgivers skyld. 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.

§ 3-6 Plikt til å legge til rette for varsling  
Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse- miljø og sikkerhetsarbeidet, utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i samsvar med § 2-4, dersom forholdene i virksomheten tilsier det.

# Varsling av kritikkverdige forhold

Ansatte i Karmøy kommune oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold i kommunen.

Med kritikkverdige forhold menes kriminelle forhold (dvs straffesanksjonerte) forhold, mislighold av andre lovbestemte påbud eller forbud, brudd på interne rutiner og etiske retningslinjer, samt alminnelige etiske standarder som det er bred tilslutning til i samfunnet.

Eksempler på kritikkverdige forhold kan være:

- Forhold som kan medføre fare for liv og helse
- Trakassering/mobbing
- Korrupsjon
- Maktmisbruk
- Underslag, tyveri og økonomiske misligheter
- Brudd på taushetsplikt
- Diskriminering

# V arslingskanaler

Kritikkverdige forhold tas som hovedregel opp tjenestevei internt i kommunen dvs til nærmeste leder.

I de tilfeller der dette ikke er hensiktsmessig kan den ansatte ta kontakt med leders leder.

En ansatt kan også melde fra til tillitsvalgt/hovedtillitsvalgt, eller verneombud/hovedverneombud.

I de tilfeller der arbeidstaker vurderer det som nødvendig i forhold til varselets innhold kan det varsles direkte til rådmannen.

I de tilfeller hvor varslingen også omfatter rådmannens tjenesteforhold kan det varsles direkte til kommunens politiske ledelse.

En ansatt kan alltid varsle tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter

Hvis intern varsling ikke er hensiktsmessig, eller den ansatte ikke når frem via de interne kanalene, har en ansatt lovfestet rett til å varsle offentlige tilsynsmyndigheter, andre offentlige myndigheter, eventuelt media.

# Fremgangsmåte ved varsling

Det kan varsles på følgende måter:

- Ta kontakt, muntlig eller skriftlig, med den det skal varsles til, jfr.pkt 5
- Benytt skjema for varsling av kritikkverdige forhold (varsler bestemmer mottaker)

Varsling skal skje på en forsvarlig måte:

- Varsling må skje i henhold til gjeldende regler om taushetsplikt
- Varsling i samsvar med Karmøy kommunes rutiner for varsling vil alltid være forsvarlig fremgangsmåte
- Varsling til verneombud eller tillitsvalgte vil alltid være forsvarlig fremgangsmåte
- Varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter vil alltid være forsvarlig fremgangsmåte

I kravet til forsvarlighet ligger det at det skal foretas en avveining mellom hensynet til arbeidstakers ytringsfrihet og arbeidsgivers interesser, herunder arbeidsgivers krav på en viss lojalitet fra arbeidstakers side. Hensynet til ytringsfrihet skal veie tyngst.

Vurderingstema er hvorvidt arbeidstaker har saklig grunnlag for kritikken og om arbeidstaker har tatt tilbørlig hensyn til arbeidsgivers og virksomhetens legitime interesser med hensyn til måten det varsles på.

Arbeidstaker skal være i aktsom god tro om det faktisk foreligger kritikkverdige forhold – dette innebærer at en arbeidstaker ikke skal gå ut med grunnløse eller svakt funderte påstander.

## Behandling

Mottaker av varselet har ansvar for at saken blir tilstrekkelig opplyst, og vedkommende har ansvar for oppfølging av saken. Vedkommende har ansvar for å påse at rettssikkerheten til den som varsler og den det eventuelt blir varslet om blir ivaretatt. Det skal så langt mulig bevares taushet om varslers identitet. Dersom man ikke kan beskytte varslers identitet, skal varsler gjøres kjent med dette.

Det skal gis tilbakemelding til varsler om hvor saken står og når den forventes ferdigbehandlet. Slik tilbakemelding skal gis innen 1 måned.

## Forbud mot gjengjeldelser

En ansatt som varsler om kritikkverdig forhold skal ikke utsettes for gjengjeldelser. Enhver ugunstig behandling som en reaksjon på ytringen, skal i utgangspunktet regnes som gjengjeldelse. Forbudet mot gjengjeldelse vil først og fremst gjelde formelle sanksjoner som oppsigelse, suspensjon og avskjed, samt advarsler. Forbudet omfatter i tillegg mer uformelle sanksjoner som for eksempel endring i arbeidsoppgaver eller interne overføringer/forflytning.

Forbudet utelukker ikke at arbeidsgiver kan komme med motytringer, men arbeidsgivers reaksjoner må ikke ha karakter av trakassering. Det vises for øvrig til Aml. § 2-5.