 Lenvik kommune		Dok.id: 1-13
INTERNKONTROLLSYSTEM HMS		HMS-dokument
VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD		Sidenr: 1-4
Utarbeidet av: Arbeidsgruppe HMS		
Utgave: 1	Godkjent av rådmann dato:13.09.2012	Gjelder fra: 01.10.2012
		Revideres Innen okt. 2013

FORMÅL

Å fremme åpenhet og å skape en god ytringskultur i Lenvik kommune. Etablere best mulige rutiner for intern varslings slik at kritikkverdige forhold eller utilsiktede virkninger i virksomheten kommer frem og blir forsvarlig behandlet. Sikre varsleren mot sanksjoner/ gjengjeldelse som følge av dette.

GRUNNLAG

[Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\)](#)
[Varsling av kritikkverdig forhold på arbeidsplassen](#) (arbeidstilsynets veileder)
 Lov om [Kongeriget Norges Grundlov §100](#)
[Forskrift om behandling av personopplysninger](#)
[Kommunens arbeidsreglement med etiske retningslinjer](#)

De mest aktuelle lover og forskrifter er nevnt. Andre lover og forskrifter kan ha tilsvarende bestemmelser.

BESKRIVELSE

1. Dette dokumentet understreker den enkelte ansattes rett til, og i enkelte tilfeller også plikt til, å varsle om kritikkverdige forhold i Lenvik kommune.
2. Dokumentet angir hva som ansees som forsvarlig grunnlag for varslings.
3. Dokumentet gir retningslinjer for hva Lenvik kommune mener er forsvarlig framgangsmåte ved intern og ekstern varslings.
4. Dokumentet beskriver hvordan Lenvik kommune sikrer varslere mot sanksjoner/ gjengjeldelse som følge av dette.

Definisjoner:

Å varsle: Å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen til noen som kan gjøre noe med det.


Plikt til å varsle: I noen situasjoner har arbeidstaker plikt til å varsle jfr. Arbeidsmiljølovens § 2-3. Eksempler på dette er ved trakassering, diskriminering og feil eller mangler som kan medføre fare for liv og helse. Plikt til å si i fra kan også følge av andre lover og forskrifter eller avtale, reglement, instruks m.v.

Intern varslings: Innad i vår organisasjon eks.: tjenestevei, vernetjenesten, tillitsvalgtsapparat.

Ekstern varslings: Tilsynsmyndigheter, offentlige instanser, media etc.

Ved ekstern varslings: vurder – taushetsplikt - lojalitet (jfr kommunens etiske retningslinjer).

Varsling av eksterne tilsynsmyndigheter (f.eks arbeidstilsyn, helsetilsyn og lignende) er uansett lov.

 Lenvik kommune INTERNKONTROLLSYSTEM HMS			Dok.id: 1-13
VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD			HMS-dokument
Utarbeidet av: Arbeidsgruppe HMS			Sidenr: 1-4
Utgave: 1	Godkjent av rådmann dato:13.09.2012	Gjelder fra: 01.10.2012	Revideres Innen okt. 2013

Kritikkverdige forhold

Straffbare, lovstridige, uetiske, ukultur eller skadelige.

Forhold som er kritikkverdig **kun** ut fra **egen** politisk eller etisk overbevisning omfattes ikke av bestemmelsen (ref. [Ot.prop. 84 2005-2006](#) s. 50)

Eksempel på kritikkverdige forhold kan være:

- Bestikkelser eller ulovlige provisjoner
- Upassende gaver eller bonuser
- Brudd på anskaffelsesregler
- Brudd på taushetsplikt
- Myndighetsmisbruk
- Mobbing, trakassering eller diskriminering
- Forhold som påvirker liv og helse
- Mangelfulle sikringstiltak
- Underslag, tyveri og økonomiske misligheter.

Sanksjoner/ gjengjeldelse kan være: Trakassering, ubegrunnet omplassering, manglende lønnsutvikling, fratakelse av arbeidsoppgaver, oppsigelse og avskjed. Dersom arbeidstaker legger frem opplysninger som tyder på at arbeidsgiver har gjengjeldt i strid med loven, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at slik gjengjeldelse ikke har funnet sted.

Forsvarlig grunnlag

At arbeidstakeren skal være i aktsom god tro om at det faktisk foreligger kritikkverdige forhold” (s.51 [Ot.prop. nr.84 2005 – 2006](#))


Forsvarlig fremgangsmåte ved intern varsling

Varslingen bør skje på en slik måte at arbeidsgivers tungtveiende interesser ikke blir unødig skadet og at arbeidsgiver får en mulighet til å rette på det kritikkverdige forholdet. Som hovedregel bør en varsle internt først via tjenestevei eller til overordna nivå. Skulle det, av ulike årsaker, være ønskelig kan en nytte f.eks vernetjenesten ved verneombud eller tillitsvalgt.

Dersom det avdekkes grove kritikkverdige forhold som ikke tas alvorlig av den øverste administrative ledelsen eller som begås av denne, vil kontrollutvalget være en instans å varsle. Saken kan da bli løftet opp på politisk nivå.

Forsvarlig fremgangsmåte ved ”ekstern” varsling

Ved varsling til allmennheten bør du, som utgangspunkt, først ha forsøkt å varsle internt i virksomheten, til overordnet myndighet eller til tilsyn- / kontrollmyndigheter. Muligheten for å påføre virksomheten og/eller ansatte skade er vanligvis mye større ved varsling til allmennheten.

 Lenvik kommune INTERNKONTROLLSYSTEM HMS			Dok.id: 1-13
VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD			HMS-dokument
Utarbeidet av: Arbeidsgruppe HMS			Sidenr: 1-4
Utgave: 1	Godkjent av rådmann dato:13.09.2012	Gjelder fra: 01.10.2012	Revideres Innen okt. 2013

Terskelen for varsling til allmennheten er derfor høyere enn for intern varsling.

Vurder følgende forhold nøye ved varsling til allmennheten:

- Er det grunn til å tro at det faktisk foreligger kritikkverdige forhold? Undersøk de faktiske forhold så grundig det lar seg gjøre.
- Vurder om intern varsling, varsling til overordnet myndighet eller varsling til offentlig tilsyns- eller kontrollmyndighet er mulig eller hensiktsmessig.
- Vurdere om andre utenfor virksomheten har en berettiget interesse i å få vite om forholdene.

Varslets form

Varsling kan gjøres skriftlig eller muntlig, f.eks. per telefon, e-post, i brev, via avvikssystemet eller ved personlig fremmøte.


Den som mottar et muntlig varsel fyller ut varslingsskjema i samarbeid med varsleren med kopi til varslere.

Sikring mot sanksjoner/gjengjeldelse som følge av varsling

- Som ansatt i Lenvik kommune skal du være trygg for at du ikke blir utsatt for sanksjoner eller gjengjeldelse som følge av varsling. Når du varslere skal du ha skriftlig svar på at varselet er mottatt. Varselet arkiveres i egen mappe, merket "konfidensiell" i personalarkivet.
- Hvis den ansatte likevel frykter sterke motreaksjoner eller selv ikke våger å ta opp saken kan eks. verneombudet / tillitsvalgte ta opp saken på vegne av den ansatte. Verneombud/ tillitsvalgt skal da beskytte varslere's identitet.
- Varslere's ønske om anonymitet / fortrolighet kan kun oppheves av juridiske forhold (f.eks. vitne i rettssak)

Noen gode råd når du opplever mulige kritikkverdige forhold:

- Grip fatt i det med en gang. Opplever du usikkerhet/ uklarhet?: Ta dette snarest opp med nærmeste overordnet.
- Ta opp saken med leder eller fora som er lagt til rette for det.
- Presenter saken på en nøktern og saklig måte og begrunn hvorfor du mener det er et problem.
- Lytt til diskusjoner og se etter konstruktive løsninger.
- Hvis du vurderer å bruke media for å endre saken:
 - vær sikker på dine motiver.
 - vurder om det kritikkverdige forholdet kan få en god løsning av å bruke media.
- Hvis du vil delta i den offentlige debatt om ditt eget fagområde – vær nøye med å presisere at du uttaler deg som privatperson – ikke på vegne av virksomheten.(Sissel Trygstad / Marit Skivenes: varslere.)

 Lenvik kommune INTERNKONTROLLSYSTEM HMS			Dok.id: 1-13
VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD			HMS-dokument
Utarbeidet av: Arbeidsgruppe HMS			Sidenr: 1-4
Utgave: 1	Godkjent av rådmann dato:13.09.2012	Gjelder fra: 01.10.2012	Revideres Innen okt. 2013

OPPFØLGING AV VARSEL

- Nærmeste overordna til den varselet gjelder har ansvar for å følge opp saken.
- Gi skriftlig tilbakemelding til varsleren, om at varselet er mottatt, snarest og senest innen 7 dager.
- Dersom varselet er gitt via en "mellommann", er det denne som mottar tilbakemeldinga og formidler den videre til varslar.
- Gi korrigerende opplysninger, hvis det finnes, til varsleren (obs. rettsikkerhet og personvern til den det varsles om)
- Informasjon etter at saken er avsluttet: Gi tilbakemelding om utfallet (kan begrenses av taushetsplikten). Se også kap.: "sikring mot sanksjoner/ gjengjeldelse som følge av varsling".
- Både varsleren og den det varsles om vernes etter Personopplysningsforskriften.(se grunnlag)

Hensynet til den det varsles om:

I de saker hvor arbeidsgiver bestemmer seg for å forfølge saken, skal den det blir varslet om, i utgangspunktet gjøres kjent med varslet og med hvilke opplysninger som er gitt.

På denne måte skal vedkommende få komme med sin versjon av saken.

Når saken er ferdig behandlet, skal den det er varslet om straks ha beskjed, uansett utfall av saken.

Ansvar/myndighet

Se [Flytskjema](#) (Internkontrollsystem HMS)

Link

[Flytskjema for avviksbehandling](#)

[Skjema for intern varsling](#)