



Rutiner for varsling om kritikkverdige forhold i Grue kommune

Sist oppdatert: 01.09.2020

1. Formål

Grue kommunes verdier skal ligge til grunn i alt vi gjør. Verdiene er REAL:
Raushet – Engasjement – Anerkjennelse – Likeverd.

Alle arbeidstakere med en tjenestlig relasjon til Grue kommune (jfr. Arbeidsmiljøloven § 2 A), innbyggere, leverandører og kunder har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold som avdekkes i virksomheten.

Det er viktig at det meldes fra dersom det avdekkes kritikkverdige forhold. Grue kommune ønsker å stimulere til åpenhet og et godt ytringsklima, og ønsker at arbeidstakere, innbyggere, leverandører og kunder skal kunne ta opp forhold og saker som vurderes som kritikkverdige, slik at disse kan undersøkes og følges opp på en forsvarlig måte.

Formålet med rutinene er å legge til rette for slik åpenhet og tillit i Grue kommune, samt gi veiledning om hvordan varsle om kritikkverdige forhold. Hensikten er at kritikkverdige forhold skal korrigeres så snart som mulig.

2. Hva er varsling? Definisjon og avgrensning

Varslingen kan gjelde forhold som har hendt deg, eller forhold du har observert.

Å varsle er ikke det samme som å klage. Å varsle er å gå videre med ulovlige, farlige eller andre alvorlige eller kritikkverdige forhold til noen som har myndighet til å gjøre noe med det.

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:

- Fare for liv og helse
- Fare for klima eller miljø
- Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- Myndighetsmisbruk
- Uforsvarlig arbeidsmiljø
- Brudd på personopplysningssikkerheten
- Brudd på Grue kommune sine etiske retningslinjer

Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling, med mindre forholdet omfattes av punktene ovenfor.

Varsling er ikke det samme som en avviksmelding, og skal holdes helt adskilt fra kommunens ordinære avvikssystem.

3. Ledelsesansvaret

Varslingsordningen er en del av ledelsens ansvarsområde. Det er et ledelsesansvar å oppklare de faktiske forhold og iverksette tiltak i forhold til kritikkverdige forhold som avdekkes ved varsling. Det overordnede ansvaret ligger hos kommunedirektøren.

4. Vern mot gjengjeldelse ved varsling jfr. Arbeidsmiljølovens § 2 A

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2 A-1 og 2 A-2 er forbudt. Overfor innleid arbeidstaker gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første eller andre punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren eller innleieren sannsynliggjør noe annet.

Dette gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.

Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse kan kreve oppreisning uten hensyn til skyld hos arbeidsgiver eller innleier. 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.

5. Taushetsplikt ved varsling til offentlige myndigheter

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, jfr. AML § 2 A-7.

Taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter. Forvaltningsloven §§ 13 til 13 e gjelder ellers tilsvarende.

6. Saksgang

Kommunedirektøren har det overordnede ansvaret for at varslingssaker undersøkes og følges opp på en forsvarlig måte. Dette skal skje i samsvar med egen rutine for undersøkelse av varsel, og innebærer at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt og fulgt opp i tråd med arbeidsgivers aktivitetsplikt.

Det skal samtidig påses at arbeidstaker som har varslet har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal det sørges for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.

Merk:

- Ved varsling på kommunedirektør må ordfører sørge for at det politisk oppnevnes sette-kommunedirektør med ansvar for undersøkelse og oppfølging.
- Ved varsling på folkevalgt har kommunestyret ansvar for saksbehandling.

7. Varsling kan skje på følgende måter

➤ Som intern varsling

Varsling internt kan skje på følgende måter:

- til arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver
- i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling
- i samsvar med varslingsplikt
- via verneombud, tillitsvalgt eller advokat.

Utgangspunktet er at kritikkverdige forhold på arbeidsplassen først skal varsles til nærmeste leder. Dersom varslingen gjelder nærmeste leder, eller man har grunn til å tro at leder ikke gjør noe med saken, bør nærmeste leders overordnede varsles.

Leder som mottar intern varslings har plikt til å sende dette til eksternt varslingsmottak for vurdering.

➤ Som direkte varslings til kommunens eksterne varslingsmottak (KPMG)

Varsling via elektronisk skjema

Når du varsler via [nett-skjemaet](#) (sett inn hyperlenke), varsler du via en kryptert løsning.

Varsling via telefon eller personlig oppmøte

- Ring (+47) 4063 9400
- Åpningstid for varslingstelefon er mandag-fredag kl. 09.00-15.30
- Innringers telefonnummer er ikke synlig for den som svarer.
- Du kan også avtale personlig oppmøte hos varslingsmottaket i KPMGs lokaler på Majorstuen i Oslo.

Varsling via brev

Send brev til:

Varslingsmottaket for Grue kommune
v/KPMG AS Advisory, Granskningsenheten
Postboks 7000 Majorstuen
0306 Oslo

Varsling via e-post

Send e-post til varsling@kpmg.no

Dersom du varsler anonymt, vil det ikke være mulig å gi deg tilbakemelding om hvordan varslingen behandles videre.

➤ Som varslings til eksternt offentlig tiltaksmyndighet eller annen offentlig myndighet

Alle, både ansatte, innbyggere, leverandører og kunder, kan varsle om kritikkverdige forhold gjennom andre tilsynsmyndigheter, andre offentlige myndigheter eller media dersom

- Arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet
- Varselet gjelder kritikkverdige forhold som er av allmenn interesse, og
- Når arbeidstaker tidligere har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varslings ikke vil være hensiktsmessig

8. Referanser

- Arbeidsmiljølovens § 2 A
- Forvaltningsloven §§ 13 til 13 e
- Veileder for yringsfrihet og varslings (KS)