



# Retningslinjer og rutiner for varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen

Kautokeino kommune

Guovdageainnu suohkan

Vedtatt av kommunestyre 17.12.2020

Endringer vedtatt av kommunestyre 24.06.2021

KAUTOKEINO KOMMUNE

## Innhold

Retningslinjer for varsling i Kautokeino kommune.....	2
1) Ansattes ytringsfrihet.....	2
2) Arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse, Aml. § 1-1.....	2
3) Hva er en varsling?.....	2
4) Hvem har rett til å varsle?.....	3
5) Når har du en plikt til å varsle? .....	3
6) Hva menes med at det kan varsles om «kritikkverdige forhold»? .....	4
7) Hvordan er fremgangsmåten ved varsling? .....	4
8) Anonym varsling .....	5
9) Hvem kan det varsles til internt? .....	5
10) Hvem kan det varsles til eksternt? .....	5
11) Hva skjer når du varsler internt om kritikkverdige forhold?.....	6
12) Varsling til kommunens varslingsgruppe.....	6
13) Forbud mot gjengjeldelse .....	7
14) Hvilket vern har den eller de det varsles om? .....	8
15) Håndtering av varsel på kommunedirektøren.....	8

## Retningslinjer for varsling i Kautokeino kommune

I det følgende gis det en veiledning for varsling i Kautokeino kommune.

Retningslinjene er utformet med utgangspunkt i gjeldende rettsregler, herunder Lov av 06. juni nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) regler om varsling. Det gjøres oppmerksom på at dersom de nasjonale rettsreglene endres, er reglene gjeldende også for Kautokeino kommune.

### 1) Ansattes ytringsfrihet

Ytringsfrihet er en grunnleggende rettighet nedfelt i både Grunnloven § 100, EMK artikkel 10 og SP artikkel 19. I medhold av denne rettigheten har en ansatt rett til å fremsette ytringer som berører virksomheten, men også fremsette kritikk om faktiske forhold på arbeidsplassen.<sup>1</sup>

En offentlig ansatt har et vidt spillerom til å uttrykke seg om egne meninger. Dette begrenses imidlertid av den lovbestemte taushetsplikten,<sup>2</sup> men også den ulovfestede lojalitetsplikten. De ansatte er ikke berettigede til å ytre seg på en måte som påviselig skader arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte.<sup>3</sup>

### 2) Arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse, Aml. § 1-1

I arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse fremkommer det at loven blant annet har til formål å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten.<sup>4</sup> Det innebærer at det bør være stor takhøyde for meningsutveksling, men også å fremsette kritikk som grunnlag for å forbedre og utvikle virksomheten.<sup>5</sup> Et trygt ytringsklima er også et godt ytringsklima.<sup>6</sup>

### 3) Hva er en varsling?

Det finnes ingen legaldefinisjon av begrepet varsling. Arbeidsmiljølovens regler om varsling kommer imidlertid til anvendelse dersom det rapporteres om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. En varsling utløser en aktivitetsplikt for arbeidsgiver,<sup>7</sup> dette i motsetning til alminnelige beskjeder, ytringer og diskusjoner på arbeidsplassen.

---

<sup>1</sup> Prop. 74 L (2018-2019) Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)

<sup>2</sup> Forvaltningsloven § 13, SOMB-2014-91

<sup>3</sup> St. meld. Nr. 26 (2003-2004) Om endring av Grunnloven § 100 s. 110

<sup>4</sup> Arbeidsmiljøloven § 1-1 første ledd bokstav C

<sup>5</sup> Prop. 74 L (2018-2019) Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling) «merknader til de enkelte bestemmelsene»

<sup>6</sup> Prop. 74 L (2018-2019) Punkt 6.4

<sup>7</sup> Arbeidsmiljøloven §§ 2A-1, 2 A-3

Ytringer mellom ansatte om egne arbeidsforhold, som f. eks misnøye om lønn, fordeling av arbeidsoppgaver er ikke en varsling i lovens forstand.<sup>8</sup>

#### 4) Hvem har rett til å varsle?

De varslingsberettigede er personer som er underlagt arbeidsgivers styring og kontroll, og som har et behov for et vern etter varslingsreglene.<sup>9</sup> De varsleberettigede er:

1. Arbeidstakere, inkludert innleide arbeidstakere har en rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.<sup>10</sup> En arbeidstaker er enhver som utfører arbeid på vegne av virksomheten,<sup>11</sup> som i foreliggende tilfelle er Kautokeino kommune.
2. Personer som ellers i loven ikke karakteriseres som arbeidstakere har også rett til å varsle «når de utfører arbeid»,<sup>12</sup> på vegne av Kautokeino kommune. Det vil f. eks være elever ved institusjoner som har undervisning/forskning som formål, pasienter ved helseinstitusjoner/attføringsinstitusjoner ol., og personer som er i opplæringsøyemed/arbeidsrettede tiltak utplasseres i virksomheter uten å være arbeidstakere.<sup>13</sup> Se arbeidsmiljølovens § 1-6 første ledd for en fullstendig liste.

#### 5) Når har du en plikt til å varsle?

I enkelte tilfeller har en arbeidstaker ikke bare en rett, men også en lovbestemt plikt til å varsle. Med grunn i arbeidstakeres medvirkningsplikt, har arbeidstakere f. eks en plikt til å varsle dersom han/hun blir oppmerksom på trakassering og diskriminering på arbeidsplassen.<sup>14</sup>

Etter etiske retningslinjer for Kautokeino kommune har alle et selvstendig ansvar for å ta opp forhold som en for kjennskap til på arbeidsplassen og som ikke er i samsvar med kommunens etiske retningslinjer.

- a) Dette være seg forhold som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade, som brudd på sikkerhetsbestemmelser eller

---

<sup>8</sup> Arbeidsmiljøloven § 2-A 1 tredje ledd, Prop. 74 L (2018-2019) «Merknader til de enkelte bestemmelsene»

<sup>9</sup> Prop. 74 L (2018-2019) s. 22

<sup>10</sup> Arbeidsmiljøloven § 2 A-1 første ledd

<sup>11</sup> Arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd

<sup>12</sup> Arbeidsmiljøloven § 1-6 første ledd

<sup>13</sup> Arbeidsmiljøloven § 1-6 første ledd

<sup>14</sup> Arbeidsmiljøloven § 2-3 annet ledd bokstav d

andre forhold som medfører fare for liv eller helse. Det kan også være korrupsjon, forbrytelser eller misligheter.

#### 6) Hva menes med at det kan varsles om «kritikkverdige forhold»?

Reglene om varsling gjelder som nevnt for «kritikkverdige forhold». Ansatte i Kautokeino kommune oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold.

Et kritikkverdig forhold er et forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer med bred tilslutning i samfunnet.<sup>15</sup>

Både brudd på arbeidsmiljøloven, men også brudd på Kautokeino kommunes etiske retningslinjer omfattes av varslingsreglene. Lovbestemmelsen Aml. § 2 A-1 gir eksempler på kritikkverdige forhold, men listen er ikke uttømmende. Lovbestemte eksempler på hvilke forhold som det kan varsles om:

1. Fare for liv og helse
2. Fare for klima og miljø
3. Korrupsjon eller økonomisk kriminalitet
4. Myndighetsmisbruk
5. Uforsvarlig arbeidsmiljø
6. Brudd på personopplysningssikkerheten

#### 7) Hvordan er fremgangsmåten ved varsling?

Varslingen skal skje på en forsvarlig måte. Fremgangsmåten for varsling i Kautokeino kommune er:

- a) I Kautokeino kommune kan varsling skje ved å benytte seg av et varslingsskjema, se **vedlegg 1: skjema for varsling**. Varsling kan også formidles per brev, e-post eller muntlig. Opplysninger unntatt offentligheten skal ikke sendes per e-post.
- b) Varsling skal skje i henhold til gjeldende regler om taushetsplikt.
- c) Varselet bør inneholde en beskrivelse av faktiske opplysninger om et kritikkverdig forhold på arbeidsplassen.
- d) Varsling skal ikke skje på en måte som unødvendig skader arbeidsplassen eller enkeltpersoner, eksempelvis gjentatte grunnløse påstander rettet mot kollegaer.

---

<sup>15</sup> Arbeidsmiljøloven § 2 A-1

- e) Formidling av varslet gjøres av arbeidstakeren selv, eventuelt via et verneombud, tillitsvalgt, en kollega, en advokat eller annen fullmektig.

### 8) Anonym varsling

Det er adgang til å varsle anonymt, både ved intern og ekstern varsling. Arbeidsgiver som mottar et anonymt varsel skal gjøre følgende:

- a) Anonyme varslinger skal behandles og passende undersøkelser foretas. Ved anonymt varsel kan det være vanskelig for arbeidsgiver å følge opp saken fordi det kan være vanskelig å innhente tilstrekkelig informasjon.
- b) Arbeidsgiver ønsker fortrinnsvis at varsler ikke er anonym. Tillitsvalgt kan også motta varsel og anonymisere varsler før varselet oversendes arbeidsgiver.

### 9) Hvem kan det varsles til internt?

Det skilles mellom intern og ekstern varsling. Arbeidstaker har alltid rett til å varsle om kritikkverdige forhold internt. Adressat for intern varsling er arbeidsgiver, eventuelt en representant som handler på vegne av arbeidsgiver.<sup>16</sup> I Kautokeino kommune vil adressat for varsling være:

- a) Varsleren skal primært varsle internt til virksomhetsleder eller kommunalleder (nærmeste leder).
- b) I tilfeller der de forhold det varsles om gjelder nærmeste leder, eller varselet ikke blir fulgt opp i enheten, kan det varsles til kommunalleder eller annen representant for ledelsen som har påvirknings- eller beslutningsmyndighet i forhold til de spørsmål som varslingen gjelder.
- c) Kommunen har en særskilt varslingsgruppe som kan kobles inn i saker som er for store til å løses på lavest mulig nivå. Varsler kan også varsle direkte til varslingsgruppen hvis vedkommende ønsker det. Varsler som gjelder varslers leder bør behandles av varslingsgruppen.

### 10) Hvem kan det varsles til eksternt?

Arbeidstaker har alltid en rett til å varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet. Arbeidstilsynet har veiledere som beskriver hvordan en varsling gjennomføres eksternt.

Varsling eksternt til media eller offentligheten forutsetter at følgende vilkår er oppfylt:

---

<sup>16</sup> Arbeidsmiljøloven § 2A-2

1. Arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,<sup>17</sup> og det vil si at innholdet i påstandene ikke kan være grunnløse.<sup>18</sup> Det bør gjøres tilstrekkelige undersøker om opplysningene det varsles om er korrekte.<sup>19</sup>
2. Varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse.<sup>20</sup>

### 11) Hva skjer når du varsler internt om kritikkverdige forhold?

En varsling utløser en aktivitetsplikt for arbeidsgiver. Arbeidsgiver skal identifisere de kritikkverdige forhold i varselet. De kritikkverdige forhold må undersøkes tilstrekkelig innen rimelig tid.<sup>21</sup> Arbeidstaker har alltid rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og i en varslingssak har arbeidstakeren fortsatt rett til dette.<sup>22</sup>

I Kautokeino kommune gjelder følgende rutiner:

- a) Kommunalleder, virksomhetsleder eller annen leder som er mottaker av varselet skal vurdere om saken bør løses internt eller ved hjelp av varslingsgruppen.
- b) Varsleren skal få en tilbakemelding fra kommunalleder eller virksomhetsleder senest innen en uke fra varslet er mottatt. Tilbakemeldingen skal inneholde informasjon om at varselet er mottatt. Dersom varsleren er part i saken må det i tilbakemeldingen informeres om forventet saksbehandlingstid.
- c) Dersom varsleren er part i saken skal varsler få tilbakemelding på hvordan varselet er saksbehandlet.
- d) Arbeidsgiver skal alltid vurdere om det bør iverksettes tiltak for å beskytte varsleren mot gjengjeldelse.
- e) Arbeidsgiver skal alltid vurdere tiltak for å ivareta hensynet til varslerens og den omvarsledes personvern.
- f) Kommunalleder eller virksomhetsleder bør benytte seg av skjema for å følge opp saken videre, se **vedlegg 2: Skjema for intern oppfølging av varsling**.

### 12) Varsling til kommunens varslingsgruppe

Varsling i Kautokeino kommune kan skje ved å varsle til en varslingsgruppe, og det kan gjøres på følgende måte:

---

<sup>17</sup> Arbeidsmiljøloven § 2A-2 tredje ledd bokstav a

<sup>18</sup> Prop. 74. L (2018-2019) Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)

<sup>19</sup> Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 39.

<sup>20</sup> Arbeidsmiljøloven § 2A-2 tredje ledd bokstav b

<sup>21</sup> Arbeidsmiljøloven § 2 A-3.

<sup>22</sup> Arbeidsmiljøloven §§ 4-1, 2-1.

- a) Varsling i Kautokeino kommune kan skje ved å varsle til en varslingsgruppe. Varslingsgruppen utpekes av kommunedirektøren og består av en fra helse og omsorg, en fra kultur og oppvekst og HR-rådgiver. Varamedlemmer skal være en fra teknisk enhet og en fra kommunedirektørens stab. Sammensetning av varslingsgruppen evalueres og endres ved behov. En oversikt over hvem som er nåværende medlemmer i varslingsgruppen, samt kontaktinformasjon skal alltid være tilgjengelig på intranett.
- b) Varsling til varslingsgruppen skjer hovedsakelig ved å bruke et varslingsskjema. Gruppen kan også kontaktes via telefon, e-post eller brev.
- c) Av hensyn til videre oppfølging i saken, oppfordres varsleren å oppgi sin identitet til varslingsgruppen. Varslingsgruppen kan ikke oppgi varslers identitet til den omvarslede eller andre uten at vedkommende samtykker til dette.
- d) Varslingsgruppen skal alltid vurderes om det bør iverksettes tiltak for å hindre at varsleren blir utsatt for gjengjeldelse.
- e) Varslingsgruppen skal gi tilbakemelding til varsleren innen en uke fra et av medlemmene mottar varselet. Tilbakemeldingen skal inneholde informasjon om at varselet er mottatt. Dersom varsleren er part i saken skal det i tilbakemeldingen informeres om forventet saksbehandlingstid.
- f) Medlemmene har en plikt til å undersøke innholdet i varselet, herunder om det er grunn til å tro at det foreligger kritikkverdige forhold. Saken skal deretter forelegges for kommunedirektøren. Dersom saken tilsier det kan gruppen i stedet henvende seg til kommunens politiske ledelse, eventuelt en tilsynsmyndighet.
- g) Kommunedirektøren har ansvar for videre behandling og avgjørelse i saken. Varslingsgruppen skal bli informert når saken er ferdig behandlet.
- h) Dersom et medlem av varslingsgruppen mener at saken ikke er godt nok ivaretatt, kan vedkommende rette en henvendelse til andre som fører tilsyn med Kautokeino kommune, eksempelvis arbeidstilsynet.

### 13) Forbud mot gjengjeldelse

Det skal være trygt å varsle, både internt og eksternt.<sup>23</sup> Gjengjeldelse mot den som varsler er forbudt. Det er i Aml. § 2 A-4 gitt en legaldefinisjon på gjengjeldelse.

Inkludert i begrepet er enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en



følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet.

---

<sup>23</sup> Arbeidsmiljøloven § 1-1 bokstav c

Eksempler på gjengjeldelser er trusler, oppsigelser, og endring i arbeidsoppgaver.<sup>24</sup> Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden der arbeidstakeren legger frem opplysninger om at vedkommende er blitt utsatt for gjengjeldelse.<sup>25</sup>

#### 14) Hvilket vern har den eller de det varsles om?

Hensynet til personvernet for den omvarslede skal ivaretas.<sup>26</sup> Den omvarslede skal bli informert om at det er innhentet opplysninger om vedkommende senest innen en måned.<sup>27</sup>

Den omvarslede kan be om innsyn i varslingssaken. Da har vedkommende rett til innsyn i alle personopplysninger om seg selv som behandles i varslingssaken.<sup>28</sup> Arbeidsgiver skal likevel ikke utlevere opplysninger om varslersens identitet eller opplysninger som kan avsløre identiteten.<sup>29</sup>

Den omvarslede har rett til kontradiksjon. Det vil si at den omvarslede har rett til å imøtegå de anførsler som omhandler vedkommende.<sup>30</sup>

Dersom den omvarslede krever det, kan vedkommende la seg representere av en tillitsvalgt, kollega, advokat eller annen fullmektig.

Arbeidsgiver kan innhente samtykke fra varsleren om at vedkommendes identitet blir kjent for den omvarslede.

#### 15) Håndtering av varsel på kommunedirektøren

Følgende rutiner gjelder ved varsling på kommunedirektøren:

- a) Varsel mot kommunedirektøren skal leveres til varslingsgruppa.  
Varslingsgruppa kan involvere ordfører og varaordfører for å avgjøre videre saksbehandling av varselet.
- b) Ordfører avgjør om det må innhentes ytterligere informasjon om saken og om den skal fremlegges for formannskapet.
- c) Selv om et varsel gjelder kommunedirektøren er han ikke uten videre inhabil.  
Varselet kan i mange tilfeller likevel følges opp av kommunedirektør. Så langt

---

<sup>24</sup> Arbeidsmiljøloven § 2 A-4

<sup>25</sup> Arbeidsmiljøloven § 2A-4 fjerde ledd

<sup>26</sup> Prop. 72 L (2016-2017) s. 35

<sup>27</sup> Personvernforordningen artikkel 14 nr. 1 til 3

<sup>28</sup> Personvernforordningen artikkel 15

<sup>29</sup> Datatilsynet, «Varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen», publisert 22.06.2018 (endret 24.06.2018) avsnitt 10

<sup>30</sup> Prop. 72 L (2016-2017) s. 35

som mulig gjennomføres undersøkelser internt før det iverksettes ekstern undersøkelse. Dette må vurderes konkret ut i fra innholdet i varselet.

- d) Med bakgrunn i innhold i varselet, samt ordfører og/eller formannskapet eventuelle behandling av varselet, må formannskapet ta avgjørelsen av om de skal utnevne settekommunedirektør og om varselet skal undersøkes nøyere av en ekstern instans.