



Larvik
kommune

Administrasjonsutvalget

1. februar 2023



Larvik
kommune

Spørsmål til Administrasjonsutvalget v/leder i møtet 1.2.23

Spørsmål til Administrasjonsutvalget v/leder i møtet 1.2.23

1. Etter hvilke rutiner håndteres varsel etter AML § 2-1 i Larvik kommune generelt og spesielt i våre virksomheter som er organisert som kommunale foretak?
2. Hvem har i denne sammenhengen arbeidsgiverrollen og dermed håndteringsansvaret og hvor «stopper» eventuelle varsler etter de gjeldende varslingsrutiner?
3. Kan man vurdere å ha en ekstern varslingskanal tilgjengelig for behandling av varsler?
4. Blir Administrasjonsutvalget eller formannskapet orientert i slike saker?
5. Hvem har det løpende arbeidsgiveransvaret ved nedbemanning/omorganisering, er det styret for foretak, daglig leder, kommunedirektøren eller kommunestyret og hvem har det overordnede arbeidsgiveransvaret?
6. Har det kommet varsel i forbindelse med Kulturhuset Bølgen KF?
7. I noen utvalg, som Hovedutvalg for oppvekst og kvalifisering, har utvalget vedtatt at alle _____ tilsynsrapporter, interne som eksterne, skal legges frem som melding. Kan dette innføres for alle utvalgene og formannskapet?



Hendelsesbehandling



Registrer ny hendelse Min oversikt Søk Statistikk Min statistikk

Søk hendelser Søk

Tilbake Lager ny Registrator: Marit Kobra (kobma1911) Proses:

Registrering Mottak Behandling Lukking

- 1. Registrering
- 2. Måleparametre (detaljer om hendelsen)
- 3. Risikovurdering (leder/ansvarlig)
- Vedlegg
- Kostnader - Ikke i bruk
- Skriv ut

Dato for hendelse* 01.02.2023 **Velg hendelsestype:*** Ingen valgt **Velg alvorlighetsgrad:*** Middels

Avdeling* Fellesfunksjon kommunedirektør **Prosess*** Ingen valgt

Hva skjedde?*

Ble det iverksatt strakstiltak? (Oppgi evt. hva)

Meldt på vegne av

Søk

Registrer Lagre kladd

Regler om varsling

Arbeidsmiljøloven inneholder et eget kapittel om varsling. Kapittel 2 A inneholder åtte bestemmelser om varsling:

1. Arbeidstakers rett til å varsle (§ 2 A-1)
2. Fremgangsmåte med varsling (§2 A-2)
3. Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling (§ 2 A-3)
4. Forbud mot gjengjeldelse (§ 2 A-4)
5. Oppreisning og erstatning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse (§ 2 A-5)
6. Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling (§ 2 A-6),
7. Taushetsplikt ved ekstern varsling til offentlig myndighet (§ 2 A-7)
8. Regler om Diskrimineringsnemnda (§ 2 A-8)



Varslingsrett

- Den enkelte arbeidstaker har en lovfestet rett til å varsle om kritikkverdige forhold.
- 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”.*



Varslingsrett forts.

Eksempel på kritikkverdige forhold:

- fare for liv eller helse
- fare for klima eller miljø
- korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- myndighetsmisbruk
- uforsvarlig arbeidsmiljø
- brudd på personopplysnings sikkerheten



Varslingsråd og sekretariat

- Kommunen har etablert et Varslingsråd og et Varslingssekretariat
- Varslingssekretariatet registrerer, sender melding til varsler og omvarslede om at varsel er mottatt og orienterer leder av Varslingsrådet.
- Varslingsrådet behandler varslet og konkluderer om det har skjedd et kritikkverdig forhold eller ikke.
- Varslingsrådet består av Varslingssekretariatet, kommunedirektørens faste utpekte stedfortreder og aktuell kommunalsjef. Varslingsrådet utvides ved behov.



Varslingsplikt

- Arbeidstakere kan også ha en varslingsplikt.
- Aml. [§ 2-3](#) pålegger arbeidstaker en underretningsplikt om feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og om trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.
- Varslingsplikt kan følge av arbeidsavtalen. En leder kan etter en konkret vurdering ha en plikt til å rapportere kritikkverdige forhold til overordnede.
- Helsepersonell skal av eget tiltak gi tilsynsmyndighet informasjon om forhold som kan medføre fare for pasienters eller brukeres sikkerhet hlspl. § 17.
Helsepersonell skal også varsle politi og brannvesen hvor dette er nødvendig for å avverge alvorlig skade på person eller eiendom hlspl. § 31.



Varslingsplikt forts.

- Verneombudet har for øvrig en særskilt plikt til å varsle om forhold som gjelder arbeidsmiljøet, jf. aml. [kap. 6](#).
- Varslingsrutiner kan også benyttes til å gi instruksjoner til arbeidstakerne om forhold som arbeidstakerne plikter å melde fra om, typisk brudd på virksomhetens etikkreglement.



Hvem gjelder varslingsreglene for?

- Varslingsreglene gjelder for arbeidstakere og innleide arbeidstakere.
- Aml. § 1-6 utvider kretsen for hvem som kan varsle når de utfører arbeid i virksomhet som går inn under loven bl.a. elever, vernepliktige, sivile tjenestepliktige, tjenestepliktige i sivilforsvaret, pasienter i helseinstitusjoner, personer som deltar i arbeidsmarkedstiltak og personer på arbeidsrettede tiltak på utplassering i virksomhet.



Hvem gjelder varslingsreglene for? forts.

- Aml. [§ 2 A-6](#) pålegger arbeidsgiver en plikt til å ha rutiner for intern varslings. Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde:
 - en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold
 - fremgangsmåte for varslings
 - fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varslings.



Hvem skal det varsles til?

- Normal varslingslinje er "oppover i linjen"
- Varsling kan skje via verneombud, tillitsvalgte eller advokat
- Varsling kan også skje til kommunens Varslingssekretariat
- Det kan alltid varsles til eksternt til offentlig tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet
- Varsling kan skje til media eller offentligheten for øvrig.



Hvordan varsle?

- Fremgangsmåten ved varsling skal være forsvarlig.
- I kommunens nåværende rutiner om varsling om kritikkverdige forhold, anses varsling til nærmeste overordnede, tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter som forsvarlig.
- Varsling bør fortrinnsvis skje skriftlig.

[Varsling via Intranett](#)



Ekstern varsling

- Det kan også varsles eksternt f.eks. til Arbeidstilsynet, Statsforvalteren eller Datatilsynet avhengig av hva varselet gjelder.
- Ved varsel til media, må arbeidstaker være i aktsom god tro. Det er egne vilkår for ekstern varsling, se aml. § 2A-2 tredje ledd
https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_3



Arbeidsgiveransvaret ved nedbemanning/omorganisering

Kommunestyret har det overordnede arbeidsgiveransvar. Det innebærer ansvaret for å vedta kommunens arbeidsgiverpolitikk. I dette ligger at kommunestyret styrer gjennom å vedta arbeidsgiverstrategier, reglementer og etterspørre rapportering fra administrasjonen.

Kommunedirektøren er i lov pålagt ansvaret for å utøve det løpende arbeidsgiveransvaret, jf. koml. §13-1, 7.ledd: *«Kommunedirektøren har det løpende personalansvaret for den enkelte, inkludert ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed og andre tjenstlige reaksjoner, hvis ikke noe annet er fastsatt i lov».*

I kommunale foretak, er det styret som har arbeidsgiveransvaret.



Hvem blir orientert om varsel

- Hovedverneombudet blir orientert dersom varselet gjelder uforsvarlig arbeidsmiljø, trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen
- Dersom varslet gjelder kommunedirektør, skal ordfører straks orienteres. Ordfører orienterer kommunedirektør om varselet og innholdet i varselet. Ordfører vurderer hvem som skal orienteres ut i fra kommunens arbeidsgiveransvar for kommunedirektøren.



