

Birthe Eriksen sette på vegner av H, Frp og V fram slikt forslag:

**"Endringsforslag til utkast til varslingsrutine i Hordaland fylkeskommune**

*I det følgjande viser endringsforslaga i samsvar med rekkefølga i dokumentet.*

Innleiingsvis vert det tilrådd at dei ulike punkta i rutinen vert nummerert, då det gir betre oversikt og det blir lettare å vise til rutinen i t.d. informasjon og opplæring.

Innleiing  
**Føremål**

*Nytt samla første avsnitt. Tillegg merka:*

I Hordaland fylkeskommune er det ønskeleg at tilsette seier frå dersom dei får kjennskap til kritikkverdige tilhøve i fylkeskommunen. Desse rutinane skal legge til rette for varsling, og gjev køyrereglar for intern handtering av varslingssituasjonar. Rutinane skal sikre ein låg terskel for å varsle, som er ein føresetnad for ein open organisasjonskultur. Dei skal og bidra til å førebyggje og handtere konflikt.

Grunngjeving: Det er på sin plass å styrke understrekningen av betydningen av en åpen organisasjonskultur slik dette gjøres i forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 3-6 som pålegger regulering av intern varsling. En åpen organisasjonskultur er en forutsetning for en sunn organisasjonskultur med lav terskel for intern varsling og redusert risiko for konflikt. Det er også av verdi å styrke varslingsrutinenes funksjon som verktøy for å forebygge og håndtere konflikt. Vi VET at manglende forutberegnelighet ved varsling for både arbeidstaker og arbeidsgiver er en viktig årsaksfaktor ift å øke risikoen for alvorlige konflikter.

**Definisjonar**

*I avsnitt to er følgjande, merka tillegg foreslått:*

Døme på kritikkverdige tilhøve er:

- Tilhøve som fører med seg fare for liv og helse
- Mobbing, diskriminering og trakassering
- Korrupsjon
- Underslag, tjuveri eller økonomisk svik
- Brot på teieplikta, personvern eller tryggingsrutinar
- *Maktmisbruk*

Grunngjeving: Det er naturleg at personvernbrott vert nemnd som kategori ved sidan av brott på teieplikt m.v.

Kva som elles vert rekna som eit kritikkverdig tilhøve, skal tolkast i lys av kva det er knytta samfunnsinteresse til, altså at det må gjelde noko fylkeskommunen skal, og venteleg kan gjera noko med. Varselet bør vere tilstrekkeleg konkret til at fylkeskommunen kan forstå at det er tale om eit varsel og kva ein varslar om.

Vanleg tenestemessig kommunikasjon er ikkje å rekne som varsling.

I fylkeskommunen skal ein søkje å løyse saker på lågast mogleg nivå. Viss ei sak blir handsama på rett nivå, skal ein normalt vente på konklusjonen frå denne handsaminga.

Tilhøve som berre gjeld den tilsette si eiga tilsetjing, t.d. eiga løn, individuell personalmessig oppfølging eller eigen kommunikasjon med leiar, gjev heller ikkje grunnlag for varsling. Viss det er snakk om meir generelle problem som òg gjeld andre, vil ytringa likevel kunne vere varsling. Politiske eller moralske ytringar er som regel heller ikkje varsling.

Grunngjeving: Det er tre hovudkategoriar ytringar som typisk ikkje kvalifiserer som varsling. Den eine er den som er foreslått: Brot på arbeidstakers eigne arbeidsvilkår. Dei andre som er særleg aktuelle i offentleg sektor, er ytringar av politisk eller moralsk art som ofte vil vere ytringar som er lovlege under den ålmenne ytringsfridomen, men som ikkje reknast som varsling.

### Nærmare om korleis ein varslar

*Følgjande presiseringar er foreslått i siste avsnitt:*

Varselet skal gjere dei overordna og fylkeskommunen i stand til å forstå at det er tale om eit varsel, og gje grunnlag for å undersøke saka. Det er difor viktig at ein er så spesifikk og presis som mogleg når ein varslar. Arbeidstakar må vere i god tru om dei tilhøva han varslar om.

Dersom du som varslar treng rådgiving i saka kan du kontakte fylkeskommunen si bedriftshelseteneste, tillitsvalde eller verneombod.

Grunngjeving: Det første forslaget er kun ei språkleg presisering. Det er naturleg at kravet om god tru kjem fram i dette avsnittet. Det er og naturleg å nemne andre som kan gje råd i tillegg til bedriftshelsetenesta. Dette er dessutan og eit punkt som bør adresserast under kurs/opplæring i samarbeid med særleg fagforeiningane som har eit særleg kompetansebehov, nettopp som følgje av den spesielle rolla tillitsvalde har i høve til sine medlemmer.

### Ekstern varsling

1. Tilsette har alltid rett til å varsle eksternt til tilsyns- og kontrollmyndigheiter som Arbeidstilsynet, Datatilsynet, Politiet, Helsetilsynet og liknande instansar, jfr. arbeidsmiljølova § 2-4(2), andre punktum.

2. Varsling til offentlegheita føreset at det er varsla forsvarleg, jfr. arbeidsmiljølova § 2-4(1). Ved vurderinga av om vilkåret i lova er oppfylt, bør arbeidstakar først ha forsøkt å varsle internt, eventuelt til offentlege myndigheiter. Arbeidstakar må vere i god tru om dei tilhøva han varslar om.

Grunngjeving: Tilvisinga til lova i pkt. 1 er relevant sidan lova er så klar der på at det ALLTID er forsvarleg å varsle til offentlege myndigheiter. Pkt. 2 er mykje forenkla i forhold til forslaget frå adm. For det første, så krev ikkje lova at ein og regulerer ekstern varsling. Vilkåret om forsvarleg varsling er eit komplisert vilkår å tolke- og det er eit strengt krav om at arbeidsgjevar ikkje kan regulere varslingsretten for strengt i forhold til det som følgjer av arbeidsmiljølova § 2-4. Den kan lett stride mot Grunnlova § 100- og det tar seg ikkje bra ut. Forslaget slik det ligg føre er noko problematisk i høve til Grunnlova. Forslaget til endring forenkla forslaget og gjengjev kun dei krava som det ikkje er tvil omkring i høve til ekstern varsling.

### Særleg om anonym varsling

Ein varslar kan vere anonym, det vil seie at varslaren sin identitet ikkje blir gjort kjend for nokon, heller ikke for den som tek i mot varselet. Eit anonymt varsel, der fylkeskommunen ikkje kan gå attende og spørje varslaren om kva som var meint, bør vere fullstendig og nøyaktig for å gi best mogleg grunnlag for undersøkingar. Anonym varsling skjer normalt skriftleg. Dersom ein tilsett tek i mot eit munnleg varsel over telefon skal varselet etter beste evne nedteiknast og sendast varslingsutvalet. Anonym varsling kan gjere det vanskeleg for fylkeskommunen å handsame saka.

Anonym varsling kan og skape mistenksomheit og svekke tilliten på arbeidsplassen. Anonym varsling bør derfor ikkje nyttast om ein har andre alternativ. Eit varsel skal uansett behandlast under streng konfidensialitet etter personopplysningslova. Konfidensialitet inneber at mottakar av varselet pliktar å handsame eitt mottatt varsel så langt som mogleg utan å røpe varslaren sin identitet til andre enn dei med lovleg tilgang. Plikta til konfidensialitet gjeld ikkje lenger enn til det punktet der andre sine rettar slår igjennom, til dømes der kor plikta til å utlevere informasjon til politiet eller andre offentlege myndigheiter går framfor, til dømes ved anmelding og straffeforfølgning.

Grunngjeving: Det første forslaget er kun ei språkleg forenkling i høve til definisjonen på anonym varsling. EU sitt datatilsyn (og det nasjonale), er klare på at det ikkje skal oppmuntrast til anonym varsling. Ulempene ved anonym varsling er difor gjort greie for litt meir enn i utkastet. Det var og lagt inn eit punkt om at arbeidstakar kan varsle ikkje-anonymt, men likevel få det sakshama som eit anonymt varsel. Det er ein rettsleg konstruksjon som rettssystemet ikkje kjenner. Varsling kan skje anonymt eller ikkje anonymt. Men det skal ALLTID handsamast konfidensielt! Datatilsynet seier at korrekt informasjon om konfidensialitet gjer at konfidensialitet i dei fleste tilfelle vil vere tilfredsstillande for varslaren. Det vert og tilrådd i ei rekkje norske og utanlandske rettleiingar til varslingsrutinar, at arbeidstakar vert informert om at konfidensialitetsplikta ikkje står i vegen for rettsleg pålegg om utlevering til m.a. politiet i saker som vert anmeldt og straffeforfølgd.

### **Varslingsutvalet**

Det vert tilrådd at setninga om at det er varslingsutvalet som skal ha ansvar for formidling av informasjon og opplæring omkring varslingsrutinen vert strøken. Det er ikkje rett at eit slikt uavhengig utval skal ha eit slikt ansvar. Det bør liggje hos administrasjonen. Det er ikkje til hinder for å bruke medlemmer i utvalet til å halde innlegg på interne seminar o.l. om deira arbeid og rolle.

*Forslag om to nye punkt i rutinen:*

### **Rettsvern ved varsling**

Arbeidstakar som varslar skal vernast mot ulovleg gjengjelding, jfr. arbeidsmiljølova §§ 2-5 jfr. 2-4. Ulovlege gjengjeldingshandlingar omfattar både formelle og uformelle, negative reaksjonar som føl-gjer av varselet.

Å utøve gjengjeldingshandlingar ovanfor ein arbeidstakar som har varsla, er forbode. Leiarar som utøver gjengjelding mot arbeidstakarar som varslar, vil bli arbeidsrettsleg sanksjonert.

Grunngjeving: Usikkerheit i høve til eige rettsvern, er den viktigaste faktoren som hindrar arbeidstakarar å varsle. Ruinen bør difor ta bort all tvil om kva for eit rettsvern arbeidstakar har i ein slik situasjon. I stadig fleire tilrådingar, (og i utkast til ny, internasjonal ISO-standard for antikorrupsjon), vert det tilrådd at det og vert sagt at gjengjelding er forbode og at det vil verte sanksjonert. Slik klar tale seier noko om kor alvorleg arbeidsgjevar og samfunnet ser på det å straffe arbeidstakarar som seier i frå om samfunnskritiske tilhøve.

### **Administrasjon, rapportering og evaluering**

Fylkesdirektør organisasjon har ansvar for at varslingsrutinen vert gjort kjend for alle tilsette gjennom aktiv formidling gjennom for eksempel: Intranett, brosjyre, plakatar o.a. Det skal jamleg gjennomførast kursing for ulike grupper tilsette i høve til deira særskilte roller og behov: Tilsette, leiarar og verneombod. Utforming av kursopplegg bør skje i samarbeid med fagforeiningane.

Det skal årleg rapporterast til fylkesutvalet og kontrollutvalet om mellom anna følgjande:

1. Talet på saker som er mottatt etter varslingsrutinen.
2. Kva for forhold det har blitt varslet om.
3. Korleis saker om varsling har blitt handsama (ex: Bruk av ekstern gransking m.v.)
4. Eventuelle eksterne varslingar til offentlige myndigheiter og/eller offentlegheit.

Om erfaringane tilseier revidering av rutinane, skal forslag til endringar leggjast fram i årsrapporten.

*Grunngjeving: Arbeidet med implementering av ein intern rutine for varsling, skal etter arbeidsmiljølova § 3-6 skje «i tilknytning til virksomhetens HMS-arbeid». Det inneber at rutine skal følgje dei metodiske krava som HMS-forskrifta krev. Det inneber krav om mellom anna jamleg evaluering og revidering av rutinen i høve til dei erfaringane arbeidsgjevar og dei tilsette gjer seg. I dette punktet vert det og presisert at ansvaret for informasjon/opplæring ligg hos arbeidsgjevar. Det er viktig at opplæringa tek omsyn til ulike grupper sine særskilde behov. Til dømes har leiarar som tek imot varslar, behov for ei særskild opplæring om det ansvaret dette inneber."*

**Astrid F. Selsvold** sette fram slikt forslag:

"Saka vert utsett."

**Røysting** (forslaget om utsetjing):

Selsvold sitt forslag vart samrøystes vedteke.

**Vedtak**

Saka vert utsett.