

Orientering om den siste tids hendelser innen helse, rehabilitering og omsorg samt varsling og varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven

Behandles i utvalg Kontrollutvalget i Folldal kommune	Møtedato 18.01.2023	Saknr 02/23
Saksbehandler Ragnhild Aashaug		
Arkivkode FE-033		
Arkivsaknr 23/12 - 2		

Forslag til vedtak

Kontrollutvalget tar kommunedirektørens redegjørelse til orientering.

Vedlegg

1. Utgående brev

Saksopplysninger

Samtidig med at kontrollutvalget skulle behandle en bestilling av en forvaltningsrevisjon av etikk og varsling gikk noen av de tillitsvalgte og hovedverneombud ut i media. Her kom det frem at det var bekymringsmeldinger i forhold til arbeidsmiljøet og at det blant de ansatte var en frykt for å varsle avvik innen HRO. Dette gjorde at kontrollutvalget i første omgang avventet en bestilling av en forvaltningsrevisjon innen etikk og varsling dersom det allerede var et søkelys på varsling, varslingsrutiner og oppfølging av dette. Samtidig har det i løpet av det siste halvdel av 2022 vært en oppfølging fra Statsforvalter knyttet til en henvendelse om HRO og stillingen som HRO-leder er utlyst.

Sekretariatet ser at det kan være uklart hva som er forskjellen på ytringer og varsling, og det vil i saken bli gjennomgått hva som defineres som varsling. Det legges også opp til en gjennomgang av dette i møtet. Videre er det bedt om en orientering fra kommunedirektøren om:

- det har vært varslings saker de siste 12 månedene, hvilke sektorer varslingene gjelder og hvordan de har vært håndtert.
- informasjon om Statsforvalterens tilsyn innen HRO om hva som er gjort og hva som er resultat.
- arbeidet innen HRO den siste tiden og utlysningen av ny HRO-leder.

I samråd med leder av kontrollutvalget og kontaktperson for forvaltningsrevisjoner er det bedt om denne orienteringen slik at kontrollutvalget kan få en bedre oversikt og forståelse av situasjonen, om hvordan situasjonen er håndtert og om det er noen sammenheng med det som defineres som varsling.

Forespørselen til kommunedirektøren er vedlagt.

Hva er varsling

Varsling i arbeidslivet er beskrevet i arbeidsmiljølovens kapittel 2A, og beskriver hva som defineres som varsling, fremgangsmåte ved varsling, forbud mot gjengjeldelse, arbeidsgivers plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling med mer.

I arbeidsmiljølovens § 2 A-1 finner vi følgende om retten til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten:

1. Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.
2. 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
 - a. fare for liv eller helse
 - b. fare for klima eller miljø

- c. korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
 - d. myndighetsmisbruk
 - e. uforsvarlig arbeidsmiljø
 - f. brudd på personopplysningssikkerheten.
3. Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.

Varsling er når arbeidstaker sier fra om om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen sin til noen som har direkte eller indirekte myndighet til å gjøre noe med det. Et kritikkverdig forhold som det varsles om kan defineres som et brudd på:

- lover og regler
- skiftelige etiske retningslinjer i virksomheten
- etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet

Ytring og varsling kan ofte forveksles. En meningsytring defineres ikke som en varsling etter arbeidsmiljøloven. Meningsytringer kan være politiske ytringer, ytringer om eget arbeidsforhold, moralske ytringer samt faglige ytringer og uenighet. Ytringer om eget arbeidsforhold kan ofte handle om personkonflikter og dårlig kjemi mellom personer. For at det skal være et varsel må det være definert som beskrevet lenger oppe i saken. Det er innholdet i meldingen som avgjør om det er å betrakte som et varsel, avvik eller en ytring. Arbeidstilsynet har utarbeidet informasjon om hva varsling i arbeidslivet er, og hvilke rettigheter og plikter som ligger til arbeidsgiver og arbeidstaker, og dette kan leses i vedlagte lenke: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling/>

Konklusjon

Kontrollutvalget sin oppgave er å føre kontroll med kommunen og det kommunen gjør. Når det gjelder varsling vil kontrollutvalgets rolle være å påse at kommunen har varslingsrutiner og at en varslings sak behandles korrekt i forhold til rutinen. Det kan også være å undersøke om varslingskanalen brukes. Kommunedirektøren har det løpende personalansvaret for den enkelte, inkludert ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed og andre tjenstlige reaksjoner, jf. kommuneloven § 13-1 siste avsnitt. Det vil derfor være opp til kommunedirektøren hva som deles om personalsaker.

Som innledningen i saken viser er det lagt opp til å få en informasjon som kan gi kontrollutvalget en forståelse av hva et varsel er, og om den siste tids hendelser i HRO har noen sammenheng med det som kan karakteriseres som varslings saker. Derom det er nødvendig å lukke møtet på grunn av taushetsbelagt informasjon, så vil det gjøres i henhold til kommunelovens §11 - 5 og offentlighetslovens §13.

Om det ikke kommer frem opplysninger som gjør det nødvendig med videre oppfølging kan utvalget ta kommunedirektørens redegjørelse til orientering. Kontrollutvalget må på selvstendig grunnlag vurdere om utvalget vil ta den gitte informasjonen til orientering eller om det er behov for videre oppfølging.