MØTEINNKALLING

KONTROLLUTVALGET I TYNSET KOMMUNE

MØTEDATO:	**Onsdag 13. desember 2017**
KL.:	**13:00**
STED:	**Møterom, Elgtråkket, Tynset rådhus**

*Kontrollutvalget i Tynset avholder sine møter for **åpne dører**.*

SAKSLISTE

SAK NR.	INNHOLD
30/2017	Godkjenning av saksliste og innkalling
31/2017	Protokoll fra møte 19.10.17
32/2017	Forvaltningsrevisjon; «Investeringsprosjekt brannstasjonen i Jorkjendbygget»
33/2017	Møteplan 2018 Tynset kontrollutvalg
34/2017	Orienteringssaker
35/2017	Åpen post

Varamedlemmer mottar innkallingen kun til orientering, og møter ikke uten særskilt innkalling.

Vær oppmerksom på at den enkelte representant selv er ansvarlig for å følge med på eventuell inhabilitetsproblematikk i den enkelte sak. Den enkelte representant **må** selv kontrollere om det foreligger inhabilitet i noen saker og eventuelt varsle om dette til møtesekretæren. Dette uavhengig av om det har vært inhabilitet ved tidligere behandlinger av saken(e).

Os i Ø. 4. desember 2017

Norvald Veland

Norvald Veland
Møtesekretær
For Odd Eirik Resell, leder i kontrollutvalget

Kopi sendt: Ordfører i Tynset kommune
KPMG v/Ingunn Strand Olsson
Til offentlig gjennomsyn

Eventuelle forfall meldes til Odd Eirik Resell, tlf. 970 46 556
eller Kontrollutvalg Fjell IKS, Norvald Veland, tlf. 450 11 047

MØTEBOK

ARKIV NR.	UTVALG	SAKS-BEHANDLER	MØTE-DATO	SAK NR.
	KONTROLLUTVALGET	NV	13.12.17	30/17

Behandling av saken:

Saksnr.:	Utvalg:	Møtedato:
30/17	Kontrollutvalget	13.12.17

Godkjenning av innkalling og saksliste

Saksdokumenter:
-Sakliste til møte 13.12.17

Saksframlegg:
Saken er obligatorisk i alle møtene i utvalget.
Sakslisten er fastsatt i samråd med utvalgsleder.

Sekretariatets forslag til vedtak:
Innkalling og saksliste til møte 13.12.17 godkjennes.

Behandling:

Kontrollutvalgets vedtak:

MØTEBOK

ARKIV NR.	UTVALG	SAKS-BEHANDLER	MØTE-DATO	SAK NR.
	KONTROLLUTVALGET	NV	13.12.17	31/17

Behandling av saken:

Saksnr.:	Utvalg:	Møtedato:
31/17	Kontrollutvalget	13.12.17

Møteprotokoll fra møte 19.10.17

Saksdokumenter:
- Møteprotokoll fra møte 19.10.17 (vedlagt)

Saksframlegg:
Saken er obligatorisk på alle møter i kontrollutvalget.
Protokollen ble sendt ut til medlemmene pr. e-post 20.10.17. Protokollen er bekreftet ok i mailer fra utvalgets medlemmer.

Sekretariatets forslag til vedtak:
Den vedlagte møteprotokoll fra kontrollutvalgets møte 19.10.17 godkjennes.

Behandling:

Kontrollutvalgets vedtak:

Tynset kommune

MØTEPROTOKOLL
Kontrollutvalget

Møtested:	**Loftet, Tynset Rådhus**
Møtedato:	**Torsdag 19. oktober 2017 (utsatt møte 28.09.17)**
Tid:	**Kl. 13:00**
Saknr.	**23 - 29**

Til stede på møtet:

Medlemmer:
Odd Erik Resell
Atle Fiskvik
Ketil Leteng
Marit Motrøen
Signe Marit Lium

Forfall:

Merknader:

Andre:

Fra Kontrollutvalg Fjell IKS:	Norvald Veland
Fra administrasjonen:	Utdanningssjef Bent Andre Kvisle (sak 25/17)
	Rådgiver skoleutvikling Gøril Storeng (sak 25/17)
	Ass. rådmann Morten Bersvendsen Often (sak 26/17)

Møtet ble avsluttet kl. 15.15

Tynset, 19. oktober 2017
Norvald Veland
Norvald Veland
møtesekretær

Neste møte: Torsdag 30. november 2017

23/2017 Godkjenning av saksliste og innkalling

Sekretariatets forslag til vedtak:
Innkalling og saksliste til møte 19.10.17 godkjennes.

Behandling:
Sekretariatets forslag enstemmig vedtatt.

Kontrollutvalgets vedtak:
Innkalling og saksliste til møte 19.10.17 godkjennes.

24/2017 Protokoll fra møte 05.09.17

Sekretariatets forslag til vedtak:
Den vedlagte møteprotokoll fra kontrollutvalgets møte 05.09.17 godkjennes.

Behandling:
Sekretariatets forslag enstemmig vedtatt.

Kontrollutvalgets vedtak:
Den vedlagte møteprotokoll fra kontrollutvalgets møte 05.09.17 godkjennes.

25/2017 Orientering fra utdanningssjef – håndtering og rutiner mobbing i skolene

Sekretariatets forslag til vedtak:
Kontrollutvalget tok utdanningssjef sin orientering om Tynset kommune sin håndtering og fastsatte rutiner når det gjelder mobbing i skolene til orientering.

Behandling:
Utdanningssjef og rådgiver skoleutvikling i Tynset kommune gjennomgikk nye krav som gjelder mobbing i skolene, resultat fra elevundersøkelsen samt tiltak som gjennomføres. De svarte også på spørsmål fra utvalgets medlemmer underveis ved gjennomgangen. Kontrollutvalget var godt fornøyd med presentasjonen og måten Tynset kommune som skoleeier arbeider med trivsel og mobbing i skolene samt oppfølging.

Kontrollutvalgets vedtak:
Kontrollutvalget tok utdanningssjef og rådgiver skoleutvikling sin orientering om Tynset kommune sin håndtering og fastsatte rutiner når det gjelder mobbing i skolene til orientering.

26/2017 Tertialregnskap Tynset kommune 2. tertial 2017

Sekretariatets forslag til vedtak:
Kontrollutvalget tok ass rådmann sin gjennomgang av tertialrapport 2. tertial 2017 til orientering.

Behandling:
Ass rådmann gjennomgikk hovedpostene i tertialregnskapet og avvik for enhetene mot budsjett samt svarte på spørsmål fra kontrollutvalgets medlemmer underveis.

Kontrollutvalgets vedtak:
Kontrollutvalget tok ass rådmann sin gjennomgang av tertialrapport 2. tertial 2017 til orientering.

27/2017 Budsjett for kontrollutvalget 2018

Sekretariatets forslag til innstilling:
Kontrollutvalget vedtar det framlagte forslag til budsjett for 2018. Saken oversendes kommunestyret med følgende innstilling:

Kommunestyret vedtar det fremlagte forslag til budsjett 2018 for kontroll- og tilsynsfunksjonen i Tynset kommune med en ramme på kr 795.000.

Behandling:
Kontrollutvalget gjennomgikk postene i forslag til budsjett for 2018.

Kontrollutvalgets innstilling:
Kontrollutvalget vedtar det framlagte forslag til budsjett for 2018. Saken oversendes kommunestyret med følgende innstilling:

Kommunestyret vedtar det fremlagte forslag til budsjett 2018 for kontroll- og tilsynsfunksjonen i Tynset kommune med en ramme på kr 795.000.

Kommunestyrets vedtak:

28/2017 Orienteringssaker

Saksdokumenter:

- **Tolga kommune – vedlegg forvaltningsrapport**
  Politisk styring og oppfølging av vertskommunesamarbeid

  Tolga kontrollutvalget har vedtatt og fått gjennomført av Revisjon Fjell IKS en forvaltningsrevisjon «Politisk styring og oppfølging av vertskommune-samarbeid.
  Formålet med prosjektet var å undersøke i hvilken grad de etablerte ordningene for vertskommunesamarbeid for Tolga har svekket den politiske styringen og oppfølgingen av de aktuelle tjenester. Hvis avvik avdekkes, å bidra til at rutiner og praksis forbedres.
  Prosjektet er avgrenset til bare å omfatte den politiske dimensjonen ved interkommunalt samarbeid.
  Tolga kontrollutvalg har behandlet rapporten og sender den videre til kommunestyret i Tolga.
  Tynset kommune er vertskommune for flere av de omtalte tjenestene. Rapporten oversendes til kontrollutvalget i Tynset kommune til orientering.

Rapporten gir en grundig gjennomgang av tjenester Tolga kommune har samarbeid tjenester med andre kommuner samt innføring i krav og rapporteringer som bør gjelde til kommunestyret.

Sekretariatets forslag til vedtak:
Saken tas til orientering.

Kontrollutvalgets behandling og vedtak:
Kontrollutvalget diskuterte innholdet i rapporten som gjelder Tolga kommune. Rapporten gir et godt bilde av problematikken knyttet til å benytte annen vertskommune for kommunale tjenester. Tynset kommune er vertskommune for flere tjenester for nabokommuner.

Saken tas til orientering. Rapporter videresendes til kommunestyret for orientering.

29/2017 Åpen post

Kontrollutvalgets behandling og vedtak:
Ingen saker ble behandlet.

MØTEBOK

ARKIV NR.	UTVALG	SAKS-BEHANDLER	MØTE-DATO	SAK NR.
	KONTROLLUTVALGET	NV	13.12.17	32/17

Behandling av saken:

Saksnr.:	Utvalg:	Møtedato:
32/17	Kontrollutvalget	13.12.17
	Kommunestyret	

Rapport –" *Forvaltningsrevisjon av investeringsprosjekt Brannstasjon i «Jorkjendbygget»*"

Saksdokumenter:

- Forvaltningsrevisjonsrapport av 04.12.17 – utarbeidet av PwC

Bakgrunn:

Den 5. september 2017 – sak 18/17 fattet kontrollutvalget følgende vedtak:
«Kontrollutvalget beslutter å velge PwC (PricewaterhouseCoopers AS) som leverandører av forvaltningsrevisjon av investeringsprosjekt ny brannstasjon i henhold til innstilling fra Abakus AS.»

Rapport utarbeidet av PwC foreligger nå til behandling.

Problemstillinger:

Kontrollutvalget har bedt om at følgende problemstillinger besvares:

1. Hvilke vurderingskriterier lå til grunn for kommunens valg av, og senere forhandlinger om kjøp av «Jorkjendbygget»?
2. Hva var grunnlaget for at forhandlinger gikk med leietaker og ikke direkte med eier av bygget når det samtidig skulle foretas store investeringer i bygget?
3. Ble forhandlingsprosessen i tilstrekkelig grad forankret politisk, og hvilke fullmakter var gitt politisk?
4. Ble det utlyst anbudskonkurranser knyttet til lokaler til ny brannstasjon og til nødvendig ombygging av lokalet?
5. I hvor stor grad ble brukere (Midt-Hedmark brann- og redning IKS) involvert og andre nødvendige instanser som Arbeidstilsynet som skulle godkjenne de nødvendige bygningsmessige installasjoner?
6. Har kommunen gjennomført risikovurderinger i planleggings/beslutningsgrunnlag for investeringsprosjektet?

Avgrensning:

Forvaltningsrevisjonen er avgrenset til å gjelde den konkrete prosessen knyttet til forsøk på kjøp av deler av Jorkjendbygget i 2016-2017. Kommunens håndtering av andre saker vedrørende brannstasjon på Tynset før dette, eller håndtering av prosessen med etablering i renseanlegget etter kommunestyrets vedtak i mars 2017, er ikke del av denne forvaltningsrevisjonen.

Rådmannens uttalelse:
En foreløpig utgave av rapporten ble sendt på høring til rådmannen den 20.11.17. Revisjonen mottok høringssvar i e-post av 30.11.2017. Høringssvaret er vedlagt i sin helhet.

Revisors konklusjon:
Revisjonen har konkludert slik:

Det er, med enkelte unntak, i liten grad grunnlag for å kritisere kommunen for håndteringen av prosessen med etablering av brannstasjon i Jorkjendbygget. Det var ikke forhold kommunen rådde over som medførte at prosessen ikke ga det resultatet man ønsket.

Vi ser likevel grunn til å stille spørsmål ved kommunens håndtering av prosessen med etablering av brannstasjon på lengre sikt. Det begrunner vi med at kommunen har brukt de midlertidige lokalene i Jorkjendbygget siden 2011, og at Arbeidstilsynets rapport viser at forholdene der over tid har vært kritikkverdige.
Her følger våre konklusjoner på de enkelte problemstillingene kontrollutvalget har skissert:

Hvilke vurderingskriterier lå til grunn for kommunens valg av «Jorkjendbygget»?
Kommunens beslutning bygget i hovedsak på det som ser ut til å være en objektiv sammenligning av kostnader ved de ulike alternativene.

Hva var grunnlaget for at kommunen forhandlet med Flaten Bil, og ikke med eier av eiendommen?
Kommunen ville kun kjøpe en del av eiendommen, og det var ikke aktuelt for eier Jorkjend å seksjonere eiendommen og selge den del for del. Planen var at Flaten Bil skulle gjøre dette.

Ble forhandlingsprosessen i tilstrekkelig grad forankret politisk, og hvilke fullmakter var gitt politisk?
Før kommunestyrevedtak av 29.11 hadde ikke rådmannen noe vedtak om myndighet til å forhandle, men de innledende forhandlingene før dette må anses som en naturlig del av hans ansvar for saksforberedelse og forvaltning av kommunal eiendom. Rådmannen har orientert ordfører løpende om utvikling i saken.

Ble det utlyst anbudskonkurranser knyttet til lokaler til ny brannstasjon og til nødvendig ombygging av lokalet?
Prosessen kom aldri så langt at det ble behov for å lyse ut anbudskonkurranser.

I hvor stor grad ble brukere og andre aktører involvert?
Brannvesenet hadde stilt seg positive til etablering i Jorkjendbygget, og gitt sine synspunkter på hvordan bygget kunne og burde utnyttes, og kommunen baserte seg på disse i sine beregninger. Dette bør være tilstrekkelig involvering i en så tidlig fase. En tettere involvering av brannvesenet hadde vært naturlig om prosessen hadde kommet til neste fase, med faktisk planlegging av nødvendig oppgradering av fasilitetene.

Har kommunen gjennomført risikovurderinger i planleggingen av investeringsprosjektet?
Kommunen har ikke gjennomført dokumenterte risikovurderinger i planleggingen av prosjektet. Den store risikoen ved planen om etablering i Jorkjendbygget, var at to eksterne aktører måtte bli enige om en transaksjon. Denne risikoen burde ha kommet langt tydeligere fram i saksutredningen til kommunestyret.

Saksvurdering:
Sekretariatet er av den oppfatning at PWC har avgitt en rapport i tråd med bestillingen. Sekretariatet vil tilrå at kontrollutvalget slutter seg til revisors anbefaling.

Sekretariatets forslag til innstilling:
Rapporten " *Forvaltningsrevisjon av investeringsprosjekt Brannstasjon «Jorkjendbygget»"* tas til etterretning.

Rådmannen bes sørge for at det gjennomføres dokumenterte risikovurderinger i planleggingen av fremtidige prosjektet.

Behandling:

Kontrollutvalgets innstilling:

Kommunestyrets vedtak:

MØTEBOK

ARKIV NR.	UTVALG	SAKS-BEHANDLER	MØTE-DATO	SAK NR.
	KONTROLLUTVALGET	NV	13.12.17	33/17

Behandling av saken:

Saksnr.:	Utvalg:	Møtedato:
33/17	Kontrollutvalget	13.12.17

Møteplan for Tynset kontrollutvalg 2018

Saksdokumenter:
- Ingen

Saksframlegg:
Kontrollutvalget skal vedta møteplan for 2018.

Møter i kontrollutvalget holdes på de tidspunkt som er vedtatt av kontrollutvalget selv, eller når kontrollutvalgets leder finner det påkrevd eller minst 1/3 av medlemmene krever det. Kontrollutvalgets møter holdes for åpne dører.

Det er fastsatt en ramme på inntil 5 møter pr år og som også er inntatt i anbudsinnbydelsen valgt nytt sekretariat for perioden 2017 - 2019. Møter utover dette vil bli fakturert i henhold til avtalen.

Innkalling til møtet skal med høvelig varsel sendes utvalgets medlemmer, ordfører og kommunens oppdragsansvarlig(e) revisor(er). Innkallingen skal inneholde en oversikt over de saker som skal behandles samt saksdokumenter.

Oppdragsansvarlig revisor, eller dennes stedfortreder, har møte- og talerett i kontrollutvalgets møter og kan forlange sine uttalelser på møtet protokollert. Møteretten gjelder likevel ikke når sak som angår en revisors tilsettingsforhold behandles.

Ordfører har møte- og talerett.

Kontrollutvalgets oppgaver:
I 2017 har kontrollutvalget hatt 5 ordinære møter.

Det foreslås 5 ordinære møter for 2018. Møtene foreslås lagt til torsdager.

Regnskapsfrister
Årsregnskapet og årsberetningen skal vedtas av kommunestyret senest 30. juni. Årsregnskapet skal være avlagt av fagsjef for regnskap innen 15. februar. Årsberetningen skal være avlagt senest innen 31. mars. Revisjonsberetningen skal være avlagt senest 15. april.

Når kontrollutvalget er blitt forelagt revisjonsberetningen fra revisor skal kontrollutvalget avgi uttalelse om årsregnskapet. Kontrollutvalget avgir uttalelse om årsregnskapet til kommunestyret før det vedtas. Kopi av kontrollutvalgets uttalelse skal være

formannskapet i hende før formannskapet avgir innstilling om årsregnskapet til kommunestyret

Møte med revisor
I merknader til Kontrollutvalgforskriften § 19, 3. ledd, står det følgende:
"Tredje ledd fastsetter at kommunens/fylkeskommunens oppdragsansvarlige revisor har møte- og talerett i kontrollutvalgets møter, jf. kommuneloven § 77 nr. 9. Det er viktig at revisor er til stede på møtene og kan delta i drøftingene samt bidra til avklaring av spørsmål som blir reist. Revisor kan også la seg representere ved stedfortreder. I viktige saker bør imidlertid revisor selv møte, eller når utvalget ber om det."

Forvaltningsrevisjon:
Forvaltningsrevisjon er hjemlet i KL § 77.4, og i forskrift om kontrollutvalg. Kontrollutvalget skal i henhold til forskriftens § 10 minst én gang i valgperioden og senest innen utgangen av året etter at kommunestyret er konstituert, utarbeide en plan for gjennomføring av forvaltningsrevisjon.

Planen skal være basert på en overordnet analyse av kommunens virksomhet ut fra risiko- og vesentlighetsvurderinger, med sikte på å identifisere behovet for forvaltningsrevisjon på de ulike sektorer og virksomheter.

Plan for forvaltningsrevisjon for perioden 2016-2019 ble vedtatt i kommunestyret i 2017, sak 6/17.
Følgende vedtak ble fattet:

1. Ledelse, organisering og ressursbruk innenfor pleie og omsorg i alle sektorer og på alle nivå.
2. Psykisk helse blant unge
3. Kontroll av investeringsprosjekter

Forvaltningsrevisjon i perioden utlyses på anbud gjennom Abakus AS som Tynset kommune er medeier i som forestår anbudsprosessene for kommunen.
Kontrollutvalget gir myndighet til å foreta endringer i planperioden, samt å prioritere ressurser mellom gjennomføring av forvaltningsrevisjon og i selskaper.

Det skal gjennomføres forvaltningsrevisjon minst en gang pr. år.

Selskapskontroll
Kontrollutvalget skal i henhold til lov og forskrift utarbeide en overordnet analyse og plan for selskapskontroll.

Plan for selskapskontroll i perioden 2016-2019 ble behandlet i kommunestyret i 2017, sak 7/17 og det ble fattet følgende vedtak:

Kommunestyret ber om at det gjennomføres selskapskontroll med:
1. *IKT Fjellregionen IKS (FARTT)*
2. *Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS*

Behovet for selskapskontroll skal vurderes en gang i året.

Møtedato og tidspunkt.
Møtene har vært avhold på torsdager i 2017. Det foreslås å starte møtene senest kl. 13:00. Dette for at eventuelle eksterne (revisor) lettere skal bruke kun en dag til jobbreise. Det er også greit ved innkalling til administrasjonen.

Sekretariatets forslag til vedtak:

Følgende møteplan for 2018 fastsettes for Tynset kontrollutvalg:

1. Møtene starter til vanlig kl. 13:00
2. Møtestedet er til vanlig møterom" Formannskapssalen" i Tynset rådhus
3. Møtedatoene er:
    - Torsdag 22. februar 2018
    - Torsdag 27. april 2018
    - Torsdag 7. juni 2018
    - Torsdag 27. september 2018
    - Torsdag 29. november 2018

Behandling:

Kontrollutvalgets vedtak:

MØTEBOK

ARKIV NR.	UTVALG	SAKS-BEHANDLER	MØTE-DATO	SAK NR.
	KONTROLLUTVALGET	NV	13.12.17	34/17

Behandling av saken:

Saksnr.:	**Utvalg:**	**Møtedato:**
34/17	Kontrollutvalget	13.12.17

Orienteringssaker

Sekretariatet vil presentere følgende orienteringssaker i møtet:

- Veileder i fra KS- varsling og ytringsfrihet – vedlegg 1
- Jusprofessor Bernt svarer om taushetsplikt – vedlegg 2
- Det er åpnet for påmelding til kontrollutvalgskonferansen 2018 – vedlegg 3
- Tynset kommunestyre vedtok den 25.10.17 reglement for kontrollutvalget – vedlegg4
- Tynset kommunestyret foretok nyvalg av kontrollutvalg 28.11.17 – vedlegg 5
- Bestilt forvaltningsrevisjon i MHBR – status – ingen vedlegg

Ytringsfrihet og varsling

– veileder for kommuner og fylkeskommuner

KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON
The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

Forord

Kommuner og fylkeskommuner* forvalter fellesskapets ressurser og løser viktige samfunnsoppdrag. Åpenhet er med på å sikre at de løser oppdraget til det beste for innbyggerne. Det er også en forutsetning for å avdekke og rette opp feil.

Et velfungerende demokrati er avhengig av en åpen og opplyst debatt. Ansatte med kunnskap og innsikt om fagområder og tjenester er viktige aktører i det offentlige ordskiftet. Det er derfor viktig at kommuner og fylkeskommuner gjør det trygt å ytre seg kritisk om forhold i egen virksomhet.

Varsling er en spesiell form for ytring som handler om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Kommunene skal ha rutiner for varsling. Rutinene skal inneholde en oppfordring til ansatte om å si fra om kritikkverdige forhold og legge til rette for at det er trygt å varsle. Slik vil eventuelle kritikkverdige forhold raskt kunne avdekkes og stoppes. Ledere på alle nivåer har et stort ansvar for å legge til rette for et ytringsklima.

En god ytringskultur og gode rutiner rundt varsling er viktig for lokaldemokratiet. Det er også med på å sikre gode tjenester, et godt arbeidsmiljø og god samhandling mellom ledere og medarbeidere.

Ytringsfrihet og varsling får stor oppmerksomhet i kommuner og fylkeskommuner. Sivilombudsmannen har uttrykt et behov for å styrke kommunalt ansattes ytringsfrihet i praksis. Kommunalministeren har oppfordret fylkeskommuner og kommuner til å arbeide med å sikre ytringsfriheten og Stortinget har vedtatt endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling.

Veilederen ble første gang utgitt i 2007. Dette er en revidert og utvidet versjon. KS håper den vil være nyttig i arbeidet med å utvikle åpne kommuner.

Lasse Hansen
Adm. direktør

Tor Arne Gangsø
Områdedirektør Arbeidsliv

*I det følgende benyttes kommune eller kommunesektoren som ensbetydende med både kommuner og fylkeskommuner.

Innhold

01 Ytringsfrihet

1.1 En åpen kommune 4
1.2 Ytringsfrihet 7
1.3 Ansattes ytringsfrihet 7
1.4 Lojalitetsplikten 8
1.5 Ytringsfrihet og sosiale medier 12
1.6 Arbeidsrettslige sanksjoner som følge av illojal ytring 12

02 Retten til å varsle

2.1 Hva er varsling 14
2.2 Kritikkverdige forhold 14
2.3 Forsvarlig fremgangsmåte 16
2.3.1 Intern varsling 16
2.3.2 Varsling til tilsynsmyndigheter og andre offentlige myndigheter 16
2.3.3 Varsling i samsvar med varslingsplikt 16
2.3.4 Offentlig varsling 16
2.3.5 Bevisbyrde for at varsling ikke er forsvarlig 17
2.4 Vern mot gjengjeldelse 17
2.4.1 Ulovlig gjengjeldelse 17
2.4.2 Oppreisning 17
2.4.3 Bevisbyrde ved gjengjeldelse 17

03 Rutiner for varsling

3.1 Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling 18
3.2 Utvikling av gode rutiner for varsling 18
3.3 Eksempel på varslingsrutine 22
3.4 Intern varsling 22
3.4.1 Varsling i linjen 22
3.4.2 Varsling til kommunens alternative varslingsordning 22

04 Behandling av varselet, varsleren og den det varsles om

4.1 Varslerens rett på informasjon 24
4.1.1 Varsleren er normalt ikke part 24
4.1.2 Tilbakemelding til den som varsler 24
4.2 Taushetsplikt om varslers identitet og mulighet til å varsle anonymt 25
4.2.1 Anonym varsling 25
4.2.2 Når varslers identitet er kjent/taushetsplikt om varslers identitet 25
4.3 Oppfølging av varselet 27
4.4 Nærmere om den det varsles om 27

01 Ytringsfrihet

1.1 EN ÅPEN KOMMUNE

Kommunen bør være en åpen organisasjon som kjennetegnes av en god ytringskultur med stor takhøyde for at de ansatte deltar i det offentlige ordskiftet.

Ansatte bør ha spillerom til å ytre seg, også kritisk, om forhold i virksomheten. De besitter viktig kunnskap som kan ha stor allmenn interesse. Tilgang til en informert offentlig debatt er en forutsetning for et velfungerende demokrati. Det vil normalt også være mindre behov for å varsle eksternt i en åpen kommune.

Ledelsen har det overordnede ansvaret for å sikre og tilrettelegge for gode ytringsbetingelser på arbeidsplassen. Særlig øverste leders holdning til åpenhet er avgjørende. Det er av stor betydning at ledere på alle nivåer praktiserer åpenhet og møter kritikk og uenighet på en konstruktiv måte. Det må legges til rette for at kritikk og uenighet kommer frem, både i formelle og uformelle fora. Selv om det uttrykkes ønske om åpenhet, er det reaksjoner og handlinger over tid som er det viktigste for ansatte. Dersom ansatte opplever å bli møtt med uvilje dersom det fremmes kritikk og uenighet, vil dette kunne påvirke opplevelsen av ytringsbetingelsene på en negativ måte.

Også tillitsvalgte, verneombud og ansatte har en medvirkningsplikt til å skape et arbeidsmiljø hvor kritikk tas opp på en forsvarlig måte.

Opplevelsen av hvilke ytringsbetingelser som finnes på arbeidsplassen vil kunne variere. Individuelle forhold hos den enkelte og objektive forhold, som stilling i organisasjonen eller tilknytning til arbeidsplassen, vil påvirke opplevelsen til den enkelte. Det er viktig at ledelsen er seg dette bevisst.

Ledere synes å oppleve ytringsbetingelsene som bedre enn øvrige ansatte. Menn synes å oppleve ytringsbetingelsene som bedre enn kvinner, og fast ansatte som bedre enn midlertidige. Dersom det nettopp har skjedd nedbemanning på arbeidsplassen, synes det også å påvirke opplevelsen av ytringsbetingelsene på en negativ måte. Det er viktig at de skrevne og uskrevne normene sikrer en kultur som gir trygghet for *alle* arbeidstakere om at det er rom for å diskutere arbeidsrelaterte utfordringer og fremme sine synspunkter, uavhengig av stilling eller tilknytning til arbeidsplassen.

Gode varslingsrutiner er viktig for å sikre gode ytringsbetingelser. Arbeidstakere i kommuner med varslingsrutiner vurderer ytringsbetingelsene som bedre enn arbeidstakere som svarer at kommunen mangler slike rutiner. Det er viktig at rutinene er kjent av alle ansatte.

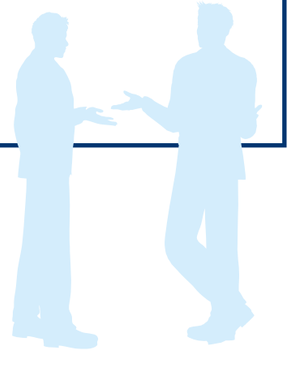
REFLEKSJON:
Hva kan påvirke opplevelsen av ytringsbetingelsene hos dere?

> «Tilgang til en informert offentlig debatt er viktig for et velfungerende demokrati. Ansatte vil kunne ha spesiell kompetanse, innsikt og erfaring knyttet til arbeidsforholdet. Det vil ofte være nettopp i egenskap av å ha førstehånds- kjennskap til området, at den ansattes ytringer har betydning i den offentlige debatten.»
>
> Sivilombudsmannens uttalelse – SOMB 2014-379

FORSKNING VISER FØLGENDE HOVEDFUNN:

- En av fire svarer at de risikerer å bli møtt med uvilje fra leder dersom de kommer med kritiske synspunkter om forhold på jobben.
- Rundt halvparten av ledere og medarbeidere som svarte mener også at det er uakseptabelt å benytte media til å kritisere kommunen de jobber i.
- Rundt fire av ti mener at deres muligheter til å omtale alvorlige kritikkverdige forhold på arbeidsplassen offentlig, begrenses av deres overordnede.
- En ganske stor andel varslinger gjelder psykososiale arbeidsmiljøproblemer som ofte kjennetegnes av subjektivitet og ulike oppfatninger.
- En stor andel varslinger gjelder ledelse som er ødeleggende for arbeidsmiljøet.
- Arbeidstakere med høyere utdannelse varsler mindre enn de med lavere utdannelse, og kvinner varsler mer enn menn.
- Rundt én av fem har vært vitne til kritikkverdige forhold som burde vært stoppet, og fire av ti av disse varsler ikke, blant annet fordi de tror ubehagelighetene ville blitt for store.

Fafo 2017:4 Ytringsfrihet og varsling i norske kommuner og fylkeskommuner



EN ORGANISASJON MED GOD YTRINGSKULTUR KJENNETEGNES VED AT:

- Ledere praktiserer åpenhet
- Ledere møter kritikk og uenighet på en konstruktiv måte
- Det legges til rette for dialog og diskusjoner på både formelle og uformelle arenaer
- Kritikkverdige forhold avdekkes og håndteres
- Varslere utsettes ikke for gjengjeldelse

1.2 YTRINGSFRIHET

Den alminnelige ytringsfriheten verner den enkelte borgers frihet til å bestemme hva han eller hun ønsker å ytre seg om, uavhengig av innhold, tid, form og medium. En kronikk, SMS, tegning, eller til og med det å trykke «liker» på Facebook, vil normalt være en ytring. Den alminnelige ytringsfrihet er nedfelt i Grunnloven § 100 og i den Europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK). Vernet strekker seg langt og det skal mye til for at ytringsfriheten begrenses.

Ytringsfrihetens kjerne er å verne om ytringer i det offentlige ordskiftet, selv om synspunktene skulle avvike fra det mange andre mener er sosialt akseptabelt. Også politisk ekstreme synspunkter er i utgangspunktet vernet. Grensen for disse trekkes iallfall mot hatefulle ytringer eller oppfordring til å utføre straffbare handlinger. Begrensninger av ytringsfriheten kan også følge av taushetsplikten og lojalitetsplikten i arbeidsforholdet. Her fokuserer vi på grensene som følger av lojalitetsplikten i arbeidsforholdet.

1.3 ANSATTES YTRINGSFRIHET

Ansattes ytringsfrihet er del av den alminnelige ytringsfrihet som beskyttes av Grunnloven § 100.

Et ansettelsesforhold reiser imidlertid spørsmål om ytringsfrihet fordi arbeidsgiver har krav på lojalitet fra sine ansatte. For å overholde sin lojalitetsplikt, kan den ansatte være nødt til å avstå fra enkelte ytringer. Ansattes rett til å ytre seg i det offentlige rom strekker seg likevel langt. Det er viktig å belyse grensene for ytringsfriheten, selv om dette i praksis kan være krevende. Det lar seg ikke gjøre å trekke opp en generell grense; det må vurderes konkret.

Arbeidsgiver bestemmer i kraft av styringsretten hvem som uttaler seg på vegne av kommunen og på hvilken måte det skal skje.

Arbeidstaker kan normalt uttale seg på egne vegne, også om forhold som angår arbeidsplassen eller eget arbeidsområde. Det er i praksis her de vanskelige vurderingene oppstår.

En kommune vil for eksempel måtte tåle at en kommuneansatt lærer uttaler seg kritisk om kommunens eldreomsorg eller at en rektor kritiserer et vedtak om nedleggelse av skolen hun arbeider ved. Arbeidsgiver bør normalt bruke motinnlegg og korrigerende ytringer i stedet for arbeidsrettslige tiltak i møte med uenighet og kritikk. Kommunens ledelse må vurdere om det er nødvendig å imøtegå kritikken dersom denne er uberettiget. Dette vil kunne ha betydning for kommunens omdømme eller tiliten til kommunens myndighetsutøvelse.

Varsling er en spesiell form for ytring om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Selv om varslingen kan skade arbeidsgivers legitime interesser, er varsler vernet mot gjengjeldelse dersom varslingen er forsvarlig.

For noen stillinger kan muligheten til å uttale seg offentlig på egne vegne begrenses dersom uttalelsen kan bli oppfattet som et uttrykk for mer enn den ansattes personlige standpunkt, selv om det presiseres at uttalelsen skjer på egne vegne. Det kalles gjerne identifikasjonsfare. For at ytringsfriheten skal begrenses som følge av identifikasjonsfare, må det være en ikke ubetydelig risiko for at ytringen kan skade arbeidsgivers interesser eller at skade faktisk er påført. Identifikasjonsfaren er særlig stor for rådmannen, personer i toppledergruppen, kommunens advokat eller kommunikasjonsansvarlig i kommunen.

Det vil ofte være en fordel om det fremgår klart at ytringen er fremsatt på egne vegne. Ved vurderingen av om en ansatt har fremsatt ytringer på egne eller virksomhetens vegne, må det legges avgjørende vekt på hvordan ytringen er egnet til å bli oppfattet. Momenter som vil ha betydning ved vurderingen av om ytringen er fremsatt på egne vegne eller vil fremstå som fremsatt på virksomhetens vegne, er blant annet ytringens innhold, sammenhengen den inngår i, billedbruk eller andre forhold ved fremstillingen og hvordan den ansatte presenterer seg selv.

1.4 LOJALITETSPLIKTEN

Det er flere momenter som er sentrale i vurderingen av om en ytring strider mot lojalitetsplikten:

- *Kan ytringen skade arbeidsgivers legitime interesser?*
  - » Bare ytringer som påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte bør som et utgangspunkt anses som illojale. Påstander om kritikkverdige forhold som det åpenbart ikke er grunnlag for, kan skape unødvendig frykt eller undergrave nødvendig tillit blant innbyggerne og således skade kommunen.
  - » Det er normalt større skaderisiko når arbeidstaker ytrer seg på eget arbeidsfelt. På den annen side er det også disse ytringene som er mest ønskelige sett fra allmennhetens side.

> «Av innholdet i to av de oppslagene [intervju og leserinnlegg] fremgår det at A, som lege ved sykehjem og derved også som fagperson, er sterkt kritisk til hvilke følger kommuneadministrasjonens budsjettforslag vil ha for eldreomsorgen. Dette er oppslagenes hovedinnhold, og kommer tydelig til syne allerede i overskriftene. Det fremstår som svært lite sannsynlig at slike innvendinger vil forstås som uttrykk for kommunens syn på egen budsjettprosess. Innholdet i ytringene gir et klart inntrykk av at uttalelsene er As egne synspunkter, i egenskap av hans erfaring som sykehjemslege og fagperson. Dette selv om det er tatt bilde av ham på sykehjemmet.»
>
> Sivilombudsmannens uttalelse – SOMB-2014-379

> «Det er vid adgang for offentlig tilsatte å gi uttrykk for sine meninger i det offentlige rom. Dette gjelder særlig der det er tale om ytringer som er ment som innlegg i en debatt om generelle samfunnsmessige forhold som ligger innenfor det fagområdet meningsytreren til vanlig arbeider med. Også ytringer som gir uttrykk for kritikk av faglige forhold ved arbeidsplassen må arbeidsgiver tåle i atskillig utstrekning. Dersom kommunen mente at As avisartikkel medførte en risiko for skade på arbeidsgivers interesser, kunne det i tilfelle ha vært avverget gjennom et innlegg i samme avis som imøtegikk As argumentasjon.»
>
> Sivilombudsmannens uttalelse – SOMB-2005-19

» Det er kun kommunens legitime interesser som kan påberopes. Med dette menes at lojalitetsplikten ikke kan påberopes for å beskytte ulovlige, skadelige eller uetiske handlinger.

- *Hvilken stilling eller posisjon har arbeidstaker?*
  - » Stillingen eller posisjonen til den som uttaler seg vil være et moment ved vurderingen av om en ytring er illojal. Generelt må det antas at det kan stilles strengere lojalitetskrav jo høyere plassert en arbeidstaker er.
  - » Ytringsfriheten er større for ansatte som har faglig pregede oppgaver enn for ansatte som har rådgivnings-, utrednings- og ledelsesoppgaver.
  - » Stillingens plassering i forhold til politisk sekretariat har betydning. Jo nærmere man er politisk sekretariat, jo mer begrenses ytringsfriheten. Rådmannen har som administrasjonens øverste leder en åpenbar nærhet til politisk ledelse som vil påvirke vurderingen.

- *Skjer ytringen i eller utenfor arbeidssituasjonen?*
  - » En arbeidstaker har større spillerom til å delta i en debatt og ytre seg utenfor arbeidssituasjonen enn i arbeidssituasjonen. Ytringer utenfor arbeidssituasjonen kan etter omstendighetene likevel være i strid med lojalitetsplikten dersom uttalelsene har betydning for kommunens virksomhet.

- *Fakta- eller meningsytringer?*
  - » Ytringsfriheten strekker seg lengre for ytringer som uttrykker en arbeidstakers meninger enn for ytringer om fakta. Hva som er meninger og hva som er fakta kan i praksis gli noe over i hverandre og kan være vanskelig å skille. Retten til å ytre sine meninger strekker seg vanligvis langt.
  - » Bevisst usanne faktiske ytringer er ikke vernet av ytringsfriheten. Dersom arbeidstaker er i aktsomt god tro om ytringens sannhet, vil ytringen kunne være vernet av ytringsfriheten selv om den ikke er sann.

> Dersom arbeidsgiver utarbeider skriftlige retningslinjer eller instrukser om rammene for ansattes ytringsfrihet, er det viktig at formuleringene ikke er for rigid utformet og dermed fremstår som en urettmessig begrensning i ytringsfriheten. Ved utarbeidelse av retningslinjer for ansattes ytringsfrihet må arbeidsgiver være seg særlig bevisst denne risikoen, og formulere seg deretter.
>
> Sivilombudsmannens uttalelse – SOMB-2005-490

> Lojalitetsplikten innebærer ikke at arbeidsgiveren kan slå ned på ytringer som oppfattes som uønskede så lenge de ikke fremstår som illojale. En forutsetning for at det skal kunne reageres på en «frimodig ytring» må være at ytringen har medført en åpenbar risiko for skade på arbeidsgiverens interesser.
>
> Sivilombudsmannens uttalelse – SOMB-2005-19

- *Har ytringen allmenn interesse?*
  - » Jo større interesse ytringen har for allmennheten, eller jo alvorligere forhold man ønsker å ytre seg om, jo mer berettiget er arbeidstakeren til å uttale seg. Eksempler kan være forslag til nedleggelse av en skole eller alvorlige kritikkverdige forhold som innebærer en trussel for liv eller helse.
  - » Interne konflikter, som personalkonflikter, har vanligvis ikke allmenn interesse. Det er normalt ikke berettiget å informere allmennheten om personalsaker eller personalkonflikter.

- *Hva er tidspunktet for ytringen?*
  - » Dersom en arbeidstaker uttaler seg om en sak som er til behandling i kommunen, og arbeidstakeren deltar i forberedelse eller vil kunne påvirke utfallet av behandlingen, er spillerommet for å uttale seg normalt lite. Dette for å ivareta allmennhetens eller parters tillit til forvaltningen og ikke forstyrre saksbehandlingen og beslutningsprosessen.
  - » Vanligvis vil det likevel være adgang til å gi faktiske opplysninger om saken. Det bør da kunne stilles krav til at presentasjonen av faktum fremstår som nøytral og sannferdig.

- *Hvordan er ytringens form og måte?*
  - » Det kan bli lagt en viss vekt på uttrykksform eller språkbruk. I rettspraksis er det uttalt at det må kunne stilles krav til nøkternhet og balanse også når det gjelder form.
  - » Arbeidsgiver må imidlertid være varsom med å tillegge uttrykksform og språkbruk for stor vekt. Arbeidsgiver må se hen til blant annet den situasjonen arbeidstakeren er i og om arbeidstakeren har hatt tid til å overveie ordvalget.

- *Hva er motivet bak offentliggjøringen?*
  - » Dersom uttalelsen er motivert ut fra et ønske om å fremme innbyggernes eller kommunens interesser, eller å forbedre situasjonen på arbeidsplassen, skal det mer til før det foreligger brudd på lojalitetsplikten. Dersom den ansatte uttaler seg med den hensikt å henge ut eller presse arbeidsgiver i en pågående konflikt, foreligger det lettere brudd på lojalitetsplikten.

1.5 YTRINGSFRIHET OG SOSIALE MEDIER

Sosiale medier gir mulighet til raskt å kunne nå ut til et større publikum. I svært mange tilfeller vil dette være å regne som deling i det offentlige rom. Ytringer på sosiale medier har ofte en annen karakter enn andre ytringer, for eksempel i media. Ytringene kan ofte bære preg av umiddelbare følelser og være mindre gjennomtenkte. Brukerne på sosiale medier er sin egen redaktør, og ytringene er i liten grad omfattet av kvalitetskontroll eller bearbeidelse av andre.

I sosiale medier kan enkeltpersoner kommunisere og dele alt fra politiske synspunkter til private bilder. Også frustrasjon over arbeidsmiljøet, leder eller kollegaer deles ofte på sosiale medier. Ytringer som tidligere ble delt på bakrommet eller ved middagsbordet, deles offentlig gjennom ulike sosiale medier. Uenighet om ledelse, prioriteringer og annen kritikk av arbeidsplassen kan derfor bringes over til det offentlige rom, og andre, herunder ansatte i samme kommune, kan gjennom å like innlegget, slutte seg til kritikken og uenigheten.

Spørsmålet om allmennhetens informasjonsbehov er ofte i mindre grad gjeldende ved ytringer i sosiale medier.

Reglene om ansattes ytringsfrihet gjelder også i sosiale medier. Ytringer i sosiale medier gir ofte arbeidsgiver mindre mulighet til å fremme motytringer eller på andre måter fremme

REFLEKSJON:
Finn et tenkt eksempel på dette fra egen arbeidsplass. Hvordan kan det håndteres?

korrigerende ytringer. Ytringer vil da lettere kunne skade virksomhetens legitime interesser og derfor ha mindre vern.

Arbeidstaker vil i visse sammenhenger kunne assosieres med kommunen på en slik måte at tilliten til kommunen kan svekkes. Rettigheten som den enkelte har gjennom ytringsfriheten er forbundet med et visst ansvar for ikke unødig å skade arbeidsgivers legitime interesser.

1.6 ARBEIDSRETTSLIGE SANKSJONER SOM FØLGE AV ILLOJAL YTRING

Dersom ytringen er illojal, kan arbeidsgiver vurdere å ilegge arbeidstaker sanksjoner. Dette vil i praksis være advarsel, oppsigelse eller avskjed. Ofte er ytringene i gråsonen mellom det som er lovlig og det som er ulovlig som følge av arbeidsforholdet. Arbeidsgiver bør være varsom med å sanksjonere i tvilstilfeller. Dersom arbeidsgiver innkaller til samtale etter at arbeidstaker har ytret seg, er det viktig at leder er seg bevisst hvordan samtalen oppfattes for arbeidstaker. Også slike samtaler kan oppleves som sanksjoner for arbeidstaker.

Sosiale medier er ofte å regne som et offentlig rom, og rettsreglene om ytringsfrihet og lojalitetsplikt har derfor fått et videre anvendelsesområde. Terskelen for å ytre seg offentlig har sånn sett blitt senket.

02 Retten til å varsle

2.1 HVA ER VARSLING?

Varslingsreglene er hjemlet i arbeidsmiljølovens kapittel 2 A. En varsling er en ytring som gjelder kritikkverdige forhold i virksomheten. Det sentrale når arbeidsgiver mottar en varsling, er å avklare om det foreligger et kritikkverdig forhold som bør stoppes.

Varslingen kan fremmes muntlig eller skriftlig. Innholdet i en varsling er ikke klart definert i loven og det kan i praksis ofte være uklart om det faktisk dreier seg om en varsling. Varslinger kan grense mot avvik, tips og andre meldinger. Det er innholdet som avgjør om det dreier seg om varsling.

Varslingsreglene skal bidra til at kritikkverdige forhold kommer frem i lyset slik at arbeidsgiver kan gjøre noe med det. Se arbeidsmiljøloven § 2A-1 første ledd.

Mange ansatte kjenner ikke varslingsreglene. Det er ofte stor usikkerhet om hva som er varsling, avviksrapportering eller bekymringsmeldinger. Det er viktig å diskutere på arbeidsplassen hva varsling er for å skape trygghet i varslingssitasjoner. Manglende kjennskap til varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven kan veies opp av slike diskusjoner.

2.2 KRITIKKVERDIGE FORHOLD

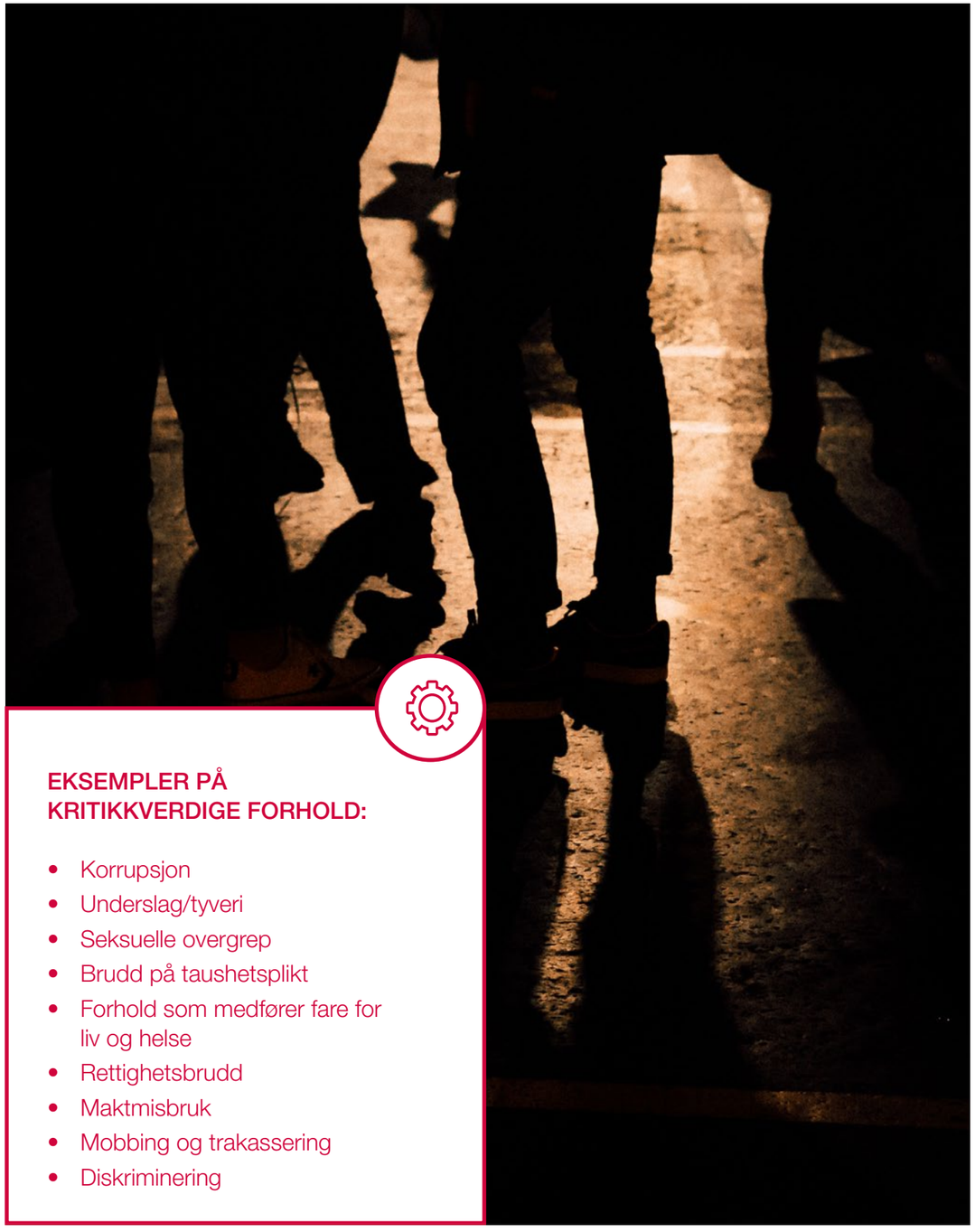
Kritikkverdige forhold kan være lovbrudd eller straffbare forhold. Det kan også være brudd på interne regler og retningslinjer eller allment aksepterte etiske normer. Hva som er kritikkverdige forhold bør diskuteres på den enkelte arbeidsplass.

En rekke varslinger om kritikkverdige forhold synes å gjelde destruktiv ledelse, som er ødeleggende for arbeidsmiljøet, eller annen trakassering av kolleger. Det kan være vanskelig i det enkelte tilfellet å trekke grensene mellom det som er kritikkverdige forhold og annen uenighet. Det er likevel viktig at ledelsen er seg bevisst dette i hverdagen.

Kritiske ytringer, som faglig og politisk uenighet, er ikke varsling i arbeidsmiljølovens forstand. Dette er ikke kritikkverdige forhold. Det kan i praksis være vanskelig å trekke grensen mellom kritiske ytringer og kritikkverdige forhold. Varsel om for lav grunnbemanning kan være et varsel om et uforsvarlig tjenestetilbud, men det kan også være uttrykk for faglig uenighet om bemannings- eller budsjettsituasjonen. Faglig kritikk vil ofte være vernet av ytringsfriheten selv om det ikke et kritikkverdig fohold.

REFLEKSJON:

- Tenk igjennom og kom med eksempler på hva som kan være kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass.
- Finn et eksempel fra egen virksomhet på hva som er faglig uenighet - og ikke kritikkverdig forhold.
- Hva er en varsling og hva er et avvik?



EKSEMPLER PÅ KRITIKKVERDIGE FORHOLD:

- Korrupsjon
- Underslag/tyveri
- Seksuelle overgrep
- Brudd på taushetsplikt
- Forhold som medfører fare for liv og helse
- Rettighetsbrudd
- Maktmisbruk
- Mobbing og trakassering
- Diskriminering

2.3 FORSVARLIG FREMGANGSMÅTE

Fremgangsmåten ved varsling skal være forsvarlig, se arbeidsmiljøloven § 2 A-1 andre ledd. Dette er en lovfesting av grensene for ytringsfrihet i varslingssituasjoner. Ved å legge vekt på fremgangsmåten når det varsles har arbeidstaker som utgangspunkt alltid rett til å varsle.

> **REFLEKSJON:**
> Nevn noen eksempler på fremgangsmåter ved varsling som ikke er forsvarlige.

Vurderingstemaet er om arbeidstaker har saklig grunnlag for kritikken og om det er tatt tilbørlige hensyn til arbeidsgivers og virksomhetens legitime interesser med hensyn til måten det varsles på. Det vektlegges også om arbeidstaker er i aktsomt god tro med hensyn til opplysningene og om saken er forsøkt tatt opp internt. Også opplysningenes skadepotensiale og om de har allmenn interesse tillegges vekt. De samme momentene som gjelder for ansattes ytringsfrihet vil også være av betydning for om varslingen var forsvarlig.

2.3.1 Intern varsling

Dersom en arbeidstaker kjenner til kritikkverdige forhold som bør undersøkes nærmere, eller som nødvendiggjør tiltak, bør det som hovedregel tas opp på egen arbeidsplass. Det kan også varsles til nærmeste leder. Det kan varsles også til overordnet ledelse, særlig dersom varslingen gjelder egen leder eller en leder som ikke gjør noe med forholdene. Dersom varsleren vurderer varsling i linjen som utilstrekkelig, eller varsler ikke ønsker å ta opp forholdene med ledelsen, kan det varsles til tillitsvalgte eller verneombud.

Dersom varslingen skjer på en utilbørlig måte som unødvendig skader samarbeidsklimaet, arbeidsmiljøet eller enkeltpersoner i virksomheten, for eksempel ved gjentatte grunnløse påstander rettet mot kollegaer, vil intern varsling likevel kunne være uforsvarlig. Dette er en sikkerhetsventil og vil være aktuelt kun i spesielle tilfeller. Påstandene er sjelden grunnløse sett fra varslers ståsted, mens leder kan ha en annen oppfatning av situasjonen.

2.3.2 Varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter

Det er alltid forsvarlig å varsle til tilsynsmyndigheter, som Arbeidstilsynet og Fylkesmannen, eller andre offentlige myndigheter. Tilsynsmyndighetene og andre offentlige myndigheter har taushetsplikt om varslers navn eller andre identifiserende opplysninger. Dersom opplysninger om arbeidsplassen avslører varslers identitet, er disse opplysningene taushetsbelagte.

2.3.3 Varsling i samsvar med varslingsplikt

I noen situasjoner er det plikt til å varsle. Det er alltid forsvarlig å varsle i samsvar med varslingsplikt, enten til arbeidsgiver eller til tilsynsmyndigheter, eventuelt andre offentlige myndigheter. Arbeidstaker skal for eksempel varsle arbeidsgiver eller verneombud så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen, se arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd bokstav d). Helsepersonell skal av eget tiltak gi tilsynsmyndighetene informasjon om forhold som kan medføre fare for pasienters sikkerhet, se helsepersonelloven § 17. Varsling i henhold til varslingsplikt har vern mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver.

2.3.4 Offentlig varsling

Varsling kan skje offentlig for eksempel til media eller gjennom sosiale medier. I hvilken grad det er forsvarlig å varsle offentlig beror på en konkret vurdering, særlig med utgangspunkt i om intern varsling har vært forsøkt, om varsler har forsvarlig grunnlag for kritikken og om varsler er i god tro med hensyn til det det varsles om.

Jo større allmenn interesse de kritikkverdige forholdene har, desto større vern har varsleren etter loven. Alvorlige lovbrudd i kommunen, som mistanke om korrupsjon eller brudd på anskaffelsesregelverket, vil ofte ha stor allmenn interesse.

Ved offentlig varsling er skadepotensialet større, og adgangen til å varsle snevrere, enn ved varsling internt, til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter. Det er derfor sentralt om varsler har tatt tilstrekkelig hensyn til arbeidsgivers legitime eller saklige interesser og virksomheten med hensyn til måten det varsles på. For eksempel kan det skade arbeidsgivers legitime interesser dersom allmennheten på grunn av feilaktige opplysninger om et saksforhold mister tillit til at kommunen har en forsvarlig saksbehandling. Det kan også være at kommunen må sikre ro rundt tjenestetilbudet. Hvis en arbeidsgiver skal vinne fram med en påstand om at fremgangsmåten ikke var forsvarlig, er det et minstekrav at varslingen har skadet eller skapt en ikke ubetydelig risiko for skade på arbeidsgivers legitime interesser.

De samme momentene som under kapittelet om ansattes ytringsfrihet (se pkt. 1.4) gjelder også her.

2.3.5 Bevisbyrde for at varsling ikke er forsvarlig

Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varslingen ikke er forsvarlig. Det innebærer at det er arbeidsgiver som må bevise at varslingen har skjedd i strid med loven.

2.4 VERN MOT GJENGJELDELSE

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med loven er forbudt, se arbeidsmiljøloven § 2 A-1. Forbud mot gjengjeldelse er viktig for å sikre trygge rammer for varsleren.

2.4.1 Ulovlig gjengjeldelse

Varsleren er beskyttet mot ugunstig behandling fra arbeidsgiver som har sammenheng med at det er varslet på en forsvarlig måte. Vernet gjelder alle former for gjengjeldelse på grunn av varslinger som, for eksempel, dårligere lønnsutvikling, omplassering, endring av arbeidsoppgaver, oppsigelse eller avskjed. Utgangspunktet er at varsler skal behandles på samme måte som om vedkommende ikke hadde varslet.

Ofte vil det være uenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om det foreligger gjengjeldelse eller om det er en reaksjon som skyldes andre forhold.

Arbeidsgiver bør følge opp varsleren etter noe tid for å påse at det ikke har skjedd gjengjeldelse overfor varsler.

2.4.2 Oppreisning

Arbeidstaker kan kreve oppreisning dersom det er gjengjeldt i strid med loven. Dette er en kompensasjon for den urett som er begått overfor varsleren. Denne oppreisningen vil være uavhengig av arbeidsgivers skyld, det vil si at arbeidsgiver ikke må være å laste for at ansvar skal inntre. Det er tilstrekkelig å påvise at det har skjedd en ugunstig behandling fra arbeidsgivers side som har sammenheng med varslingen.

2.4.3 Bevisbyrde ved gjengjeldelse

Det er delt bevisbyrde mellom arbeidsgiver og arbeidstaker når varsler påstår at det har skjedd gjengjeldelse. Dersom arbeidstaker legger fram opplysninger som tyder på at arbeidsgiver har gjengjeldt i strid med loven, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at slik gjengjeldelse ikke har funnet sted. Det skal ikke stilles for strenge beviskrav overfor arbeidstaker. For eksempel vil det normalt være nok at arbeidstaker kan vise at varslingen har skjedd og at det har skjedd en ugunstig handling overfor varsler som kom tett på varslingen i tid. Dette gjør det lettere for arbeidstaker å nå fram med påstand om ulovlig gjengjeldelse fra arbeidsgiver.

03 Rutiner for varsling

3.1 PLIKT TIL Å UTARBEIDE RUTINER FOR INTERN VARSLING

Kommunene har en lovpålagt plikt til å utarbeide skriftlige rutiner for varsling og arbeidsmiljøloven stiller minimumskrav til innholdet i slike rutiner, se arbeidsmiljøloven § 2 A-3.

Rutinene skal inneholde:

- En oppfordring til ansatte om å si fra om kritikkverdige forhold.
- Fremgangsmåten for varsling, for eksempel hvem det skal varsles til, hvordan det kan varsles, evt. ordning med eksternt varslingsmottak og rutiner for anonym varsling hvis det finnes.
- Arbeidsgivers fremgangsmåte ved mottak, behandling og oppfølging av varsel. Det bør fremgå hvem som mottar og har ansvar for oppfølging av varsel om kritikkverdig forhold, og hvem som har ansvaret dersom varselet gjelder kritikkverdig forhold hos varslers leder.

Rutinene skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. De skal også være lett tilgjengelige for alle arbeidstakere i virksomheten. Rutinene må ikke inneholde noe som begrenser retten til å varsle.

3.2 UTVIKLING AV GODE RUTINER FOR VARSLING

Gode varslingsrutiner har positiv innvirkning på varslingsaktivitet og håndtering av varslingssakene. Det er også grunn til å tro at rutiner gjør det tryggere å varsle. Varslingsrutinene bidrar til at varslingsprosessen blir mer forutsigbar. Det forutsetter at varslingsrutinene er kjent av de ansatte. De må også være utformet på en klar og hensiktsmessig måte.

Varslings- og oppfølgingsrutiner skal være i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser og bør ha legitimitet i organisasjonen. Videre bør de være kjent for alle og være enkle å bruke. Rutinene skal ivareta rettssikkerheten både for varsleren og den eller de det varsles om. Det er viktig at de ansatte oppfatter at varsler har reelt vern mot gjengjeldelse.

Mange ansatte varsler ikke fordi de frykter gjengjeldelse. Det betyr at kritikkverdige forhold som burde vært stoppet, ikke blir varslet om. Selv om det i praksis ikke gjengjeldes ofte, vil likevel frykten for dette kunne være større enn den reelle risikoen. Det er derfor viktig at rutinene utformes og implementeres på en slik måte at vernet oppleves reelt.

Arbeidsgiver skal legge forholdene til rette for intern varsling i tilknytning til det systematiske HMS-arbeidet i kommunen. Rutinene bør behandles i arbeidsmiljøutvalget i kommunen. Plikten til å utarbeide rutiner faller inn under Arbeidstilsynets tilsyns- og påleggskompetanse.

Det bør fremgå av kommunens rutiner og retningslinjer for varsling at det alltid er forsvarlig å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter. Det bør også fremgå at disse har taushetsplikt om varslers navn og andre identifiserende opplysninger om arbeidstaker.

Rutinene skal være lett tilgjengelige for alle arbeidstakere, også innleide arbeidstakere, for eksempel i personalreglement, på virksomhetens nettsider eller ved oppslag et egnet sted. Erfaring viser at der rutinene er kjent, fungerer varslingsordningen bedre.

3.3 EKSEMPEL PÅ VARSLINGSRUTINE

Det er viktig at ledere og ansatte er kjent med varslingsrutinene og innholdet i disse. Nedenfor følger et eksempel på en intern varslingsrutine som kan legges inn i kommunens HMS-system. Mange kommuner vil kanskje også beskrive hovedinnholdet i varslingsrutinen i andre dokumenter, for eksempel i de etiske retningslinjene. Varslingsrutinen bør holdes adskilt fra kommunens avvikssystem.

EKSEMPEL PÅ RUTINE FOR INTERN VARSLING

1. Alle medarbeidere oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold.
2. Varslingen skal være forsvarlig.
3. Forsvarlig varsling skal ikke gjengjeldes.
4. Varsling i tråd med rutinen er forsvarlig.
5. Varsling i samsvar med varslingsplikt, for eksempel etter arbeidsmiljøloven § 2-2 andre ledd, bokstav d) eller e), eller varsling til tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet, er alltid forsvarlig.
6. Dette varselet bør leveres nærmeste overordnede leder eller tillitsvalgt/verneombud.
7. Du kan også levere varselet til kommunens _____
(Her lister kommunen opp hvilken/hvilke andre instanser man kan varsle til etter denne rutinen.)
8. Arbeidsgiver ønsker at varselet skal underskrives med navn. Da kan arbeidsgiver innhente ytterligere opplysninger fra varsleren og gi tilbakemelding om hva som gjøres med forholdet. Du kan likevel velge å varsle anonymt. Arbeidsgivers mulighet til å følge opp et anonymt varsel kan være begrenset.
9. Du vil innen XX dager få en bekreftelse på at varselet er mottatt og vil bli fulgt opp i tråd med rutinen. Arbeidsgiver vil ta nærmere kontakt dersom det er behov for ytterligere informasjon i saken. Arbeidsgiver vurderer konkret om det er grunnlag for å gi deg ytterligere informasjon om hva som skjer med saken du har varslet om. (Blant annet lovbestemt taushetsplikt kan begrense arbeidsgivers mulighet for å gi deg ytterligere informasjon om saken.)

JEG ØNSKER Å VARSLE OM FØLGENDE KRITIKKVERDIGE FORHOLD:

VARSLET AV:	DATO:

EKSEMPEL PÅ SKJEMA FOR INTERN OPPFØLGING

RUTINE FOR INTERN VARSLING OG OPPFØLGING GJENNOM HMS-SYSTEMET I

KOMMUNE

TRINN	OPPFØLGING AV FORHOLDET	DATO
1	VARSEL MOTTATT AV	
2	UNDERSØKELSER GJENNOMFØRT	
3	KONKLUSJON	
4	TILBAKEMELDING GITT TIL VARSLER	
5	NØDVENDIG INFORMASJON GITT TIL DEN ELLER DE DET ER VARSLET OM	
6	TILTAK	
7	VIDERE OPPFØLGING	
8	VIDERE OPPFØLGING OVERFOR VARSLEREN	
9	DEN DET ER VARSLET OM ER FULGT OPP	

3.4 INTERN VARSLING

3.4.1 Varsling i linjen

Mange meldinger eller kritiske ytringer mottas og behandles av nærmeste leder uten at det problematiseres om det dreier seg om kritikkverdige forhold.

Arbeidsgiver bør oppfordre ansatte til å varsle til nærmeste leder eller eventuelt overordnet ledelse i rutinen. Dette er normalt de som er nærmest til å undersøke og raskt stoppe de kritikkverdige forholdene. Dersom dette fungerer i praksis, vil det være mindre behov for varsling utenfor linje.

Det å motta opplysninger om mulige kritikkverdige forhold, gjerne gjentatte ganger, kan være krevende. Det er viktig at ledere på alle nivåer oppfordres til å møte opplysninger om mulige kritikkverdige forhold på en konstruktiv måte.

Det er også viktig at ledere på alle nivåer kjenner reglene og rutinene for varsling.

3.4.2 Varsling til kommunens alternative varslingsordning

For de tilfeller der det ikke er ønskelig å varsle i linje, bør det være en alternativ og uavhengig varslingsordning som har nødvendig tillit blant ansatte. En slik varslingsordning kan være sammensatt av ansatte i kommunen eller en eller flere eksterne medlemmer. Hvilken ordning kommunen velger, vil bero blant annet på kommunens størrelse og organisering. Lokale forhold, kostnader og ressursinnsats må også vurderes, selv om det ikke nødvendigvis blir avgjørende.

Det kan for eksempel opprettes et særskilt varslingssekretariat. Medlemmene i det særskilte varslingssekretariatet bør ha kompetanse innen arbeidsmiljø, jus og økonomi. Tillitsvalgte skal ha en fri og uavhengig stilling for å kunne ivareta arbeidstakerne. De bør derfor ikke være med i et sekretariat.

Et alternativ er å engasjere et advokatkontor for å ta imot varslinger.

Det er viktig at varsling håndteres av kommunens organer slik at det ikke er nødvendig å varsle offentlig. Saken vil da fort kunne eskalere og bli vanskeligere å håndtere.

Saksbehandling av et varsel krever kjennskap til organisasjonen. Det må avklares hvor langt mandatet til varslingssekretariatet skal gå med hensyn til forundersøkelser før saken oversendes linjen i kommunen. Rådmannens rolle (innsyns- og instruksjonsrett) og saksbehandlingsregler bør derfor avklares i mandatet.

Saksbehandlingsreglene må regulere hvilke forundersøkelser som kan eller skal gjøres, hvor saken oversendes, hvem som avslutter saken der det ikke er grunnlag for videre oppfølging, arkivering av opplysninger, med mer. Hvor omfattende man legger opp varslingssekretariatet og rutinene knyttet til dette, avhenger blant annet av størrelsen på kommunen. Dersom det velges en av de andre ordningene, må det utarbeides tilsvarende retningslinjer.

I hvilken grad varslers identitet kan behandles fortrolig, det vil si at varslers identitet kun er kjent for varslingssekretariat eller av advokatkontor, må nærmere avklares i mandatet. Løfte om fortrolighet vil aldri kunne være absolutt, særlig dersom det blir rettslige etterspill i saken.

Uavhengig av hvilken ordning som velges må det særlig fremgå hvordan varsling på rådmannen skal håndteres. Hvor skal det varsles, og hvilken saksbehandling skal gjøres hos mottaker av varsel? Hvem skal foreta nærmere undersøkelser av varselet før det for eksempel opprettes setterådmann eller en ekstern som kan undersøke varselet nøyere? Selv om varselet også gjelder rådmannen, er ikke rådmannen uten videre inhabil.

Varselet kan i mange tilfeller likevel følges opp av rådmannen. Så langt som mulig gjennomføres undersøkelser internt før det iverksettes ekstern undersøkelse. Dette må vurderes konkret ut fra innholdet i varselet.

REFLEKSJON:

Hvordan mener du en best kan håndtere et varsel om rådmannen?

04 Behandling av varsleren, varselet og den det varsles om

4.1. VARSLERENS RETT PÅ INFORMASJON

I mange tilfeller ønsker varsleren informasjon om saken og hvordan denne eventuelt er håndtert av arbeidsgiver. Normalt vil ikke varsleren ha større rett til å få innsyn i saken enn andre. Et annet spørsmål er om og eventuelt hvilken tilbakemelding varsleren skal få fra arbeidsgiver om at saken er mottatt og vil bli undersøkt/håndtert. Dette kan få betydning for om varsleren eventuelt velger å gå videre med saken.

4.1.1 Varsleren er normalt ikke part

Varslerens rett til innsyn i sakens dokumenter beror på om vedkommende er «part» i saken. En part er en «person som en avgjørelse retter seg mot eller som saken ellers direkte gjelder», se forvaltningsloven § 2 første ledd, bokstav e). Dersom det varsles om kritikkverdige forhold begått av andre kan den det varsles om være part. Varsleren er i så fall ikke part i saken.

Om en ansatt varsler om at lederen trakasserer kolleger, vil lederen være part dersom det er aktuelt å gi en reaksjon, for eksempel oppsigelse, overfor denne lederen. I utgangspunktet vil ikke de som blir trakassert være parter fordi de kun har krav på et forsvarlig arbeidsmiljø fritt for trakassering. Dette gjelder også dersom varsler er blant dem som er utsatt for trakassering.

4.1.2 Tilbakemelding til den som varsler

Terskelen for å varsle om kritikkverdige forhold kan være høy. For den som varsler og ikke vet hvordan varselet blir fulgt opp, og heller ikke kan se at det skjer noen endringer i de forhold det ble varslet om, kan det synes som det ikke nytter å varsle. Vedkommende vil ofte heller ikke vite om de kritikkverdige forholdene opphører eller om det vil være forsvarlig å varsle videre. Varsleren unnlater kanskje også å varsle om nye kritikkverdige forhold. Det kan tilsi at den som varsler bør gis noe informasjon.

Hensynet til den det varsles om setter begrensninger for hva som bør og kan gis av informasjon. Taushetsplikten kan også være til hinder for tilbakemelding til varsler, for eksempel fordi oppfølgingen gjelder personlige forhold om den det er varslet om. Dersom det fremgår av varslingsrutinen at varsleren vil få en tilbakemelding i de tilfellene undersøkelser viser at det ikke foreligger kritikkverdige forhold, vil manglende tilbakemelding gi signal om at det foreligger kritikkverdige forhold. Dette kan – avhengig av hva varselet går ut på – komme i strid med taushetsplikten.

Arbeidsgiver skal heller ikke gi varsler flere opplysninger, for eksempel om personaloppfølging overfor enkeltansatte, utover det som er naturlig å gi til øvrige ansatte.

Den som varsler bør får en tilbakemelding om at varselet er mottatt og vil bli fulgt opp i tråd med rutinene. Videre at arbeidsgiver vil ta kontakt dersom det er behov for ytterligere informasjon. Det må likevel vurderes konkret om ytterligere informasjon kan og bør gis varsleren. Et eksempel på dette er tilbakemelding om at varselet ikke anses å gjelde «kritikkverdige forhold.»

4.2 TAUSHETSPLIKT OM VARSLERS IDENTITET OG MULIGHET TIL Å VARSLE ANONYMT

Ved ekstern varsling til tilsynsmyndighetene eller andre offentlige myndigheter har disse taushetsplikt om varslers identitet og andre identifiserende kjennetegn, for eksempel arbeidssted og stilling, se arbeidsmiljøloven § 2 A-4. Det innebærer at tilsynsmyndigheten ikke har adgang til å opplyse om navnet på den som varsler, som for eksempel tjenestested, dersom varsler med dette blir identifisert.

Taushetsplikten gjelder overfor sakens parter og deres representanter og går dermed foran reglene om partsinnsyn i forvaltningsloven § 18.

Bestemmelsen om taushetsplikt gjelder ikke ved intern varsling i kommunen.

4.2.1 Anonym varsling

Det er lov å varsle anonymt også ved intern varsling. Muligheten for å varsle anonymt kan i noen tilfeller være avgjørende for at det i det hele tatt varsles, for eksempel av frykt for gjengjeldelse.

Anonyme varslinger skal behandles og undergis passende undersøkelse. I enkelte tilfeller vil det være slik at det er vanskelig for arbeidsgiver å følge opp disse varslingene fordi det ikke foreligger tilstrekkelig informasjon. Om det derimot er en varsling hvor det vises til konkrete faktiske forhold som arbeidsgiver har mulighet til å undersøke, spiller det mindre rolle at arbeidsgiver ikke kjenner varslers identitet.

Anonym varsling kan åpne for sladder og ubegrunnede påstander ettersom ingen må stå ansvarlig for innholdet i varselet.

I varslingsrutinen bør det åpnes opp for at det også kan varsles anonymt. Det er imidlertid viktig at arbeidstakerne gjøres kjent med dilemmaene knyttet til anonym varsling og at arbeidsgiver ønsker at varsler står frem.

Tillitsvalgte kan også motta varslinger og anonymisere varslers identitet før varselet formidles til arbeidsgiver.

Det fins også løsninger der arbeidsgiver kan kommunisere med anonyme varslere gjennom systemet uten at varsler avslører sin identitet for arbeidsgiver. Da vil arbeidsgiver ha mulighet til å opplyse saken nærmere selv om varsler er anonym.

4.2.2 Når varslers identitet er kjent/taushetsplikt om varslers identitet

Varslingsrutinen bør ikke inneholde løfte om fortrolighet eller anonymitet for varsler. Både den det varsles om og allmennheten kan ha rett til å få kunnskap om varselet og varslers identitet, så sant det ikke varsles til tilsynsmyndighetene hvor taushetsplikten gjelder. Den det varsles om vil i mange tilfeller være part, og i utgangspunktet ha rett til å gjøre seg kjent med sakens dokumenter, enten etter ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper eller fordi det er innsyn etter forvaltningsloven §§ 18 og 19. Disse åpner for at det kan gjøres unntak fra partsinnsyn for enkelte opplysninger. Praktisk i varslingssaker er det § 19 andre ledd, bokstav b) som gir anledning til å unnta fra partsinnsyn opplysninger «som av særlige grunner ikke bør meddeles videre», forutsatt at det ikke er av «vesentlig betydning» for parten å gjøre seg kjent med opplysningene. Partens rett til å bli kjent med opplysningene i saken og imøtegå disse er viktig. Identiteten til varsler kan i noen tilfeller unntas i de tilfeller hvor parten vil kunne imøtegå opplysningene uten at varslers identitet gjøres kjent.

Den det varsles om vil også kunne ha rett til innsyn etter personopplysningsloven § 18 uavhengig av om vedkommende er part eller ikke. Personopplysningsloven åpner opp for unntak for opplysninger i nærmere angitte tilfeller. Praktisk i varslingssaker er § 23 bokstav b) og f) som i konkrete tilfeller kan gi grunnlag for å unnta varslers identitet.

Etter hovedregelen i offentleglova § 3 kan både den det varsles om og allmennheten ha innsynsrett i varselet og varslers identitet. Unntak for innsyn gjelder taushetsbelagte opplysninger. Det kan også være adgang til å unnta varslers identitet etter andre bestemmelser i offentleglova.

4.3. OPPFØLGING AV VARSELET

Arbeidsgiver må vurdere konkret videre oppfølging ut fra varselets innhold og hvem det varsles om. Det er kunnskap om potensielle kritikkverdige forhold som utløser en handlingsplikt for ledelsen, ikke selve varselet i seg selv.

I mange tilfeller kan det være tilstrekkelig at nærmeste leder som mottar varselet iverksetter enkle korrigerende tiltak for at det kritikkverdige forhold skal opphøre. I andre tilfeller kan det være nødvendig med en ekstern undersøkelse fra en uavhengig og nøytral tredjepart. Det siste gjør seg særlig gjeldende der varselet gjelder alvorlige forhold og involverer mange ansatte eller øverste ledelse.

Det er viktig at en nærmere undersøkelse av varselet tilpasses målet, nemlig at det kritikkverdige forholdet opphører. Om det varsles om straffbare forhold som ikke åpenbart er grunnløse, bør forholdet vurderes anmeldt. Den videre oppfølging av varselet bør tilpasses politiets eventuelle etterforskning dersom det er forsvarlig.

4.4. NÆRMERE OM DEN DET VARSLES OM

Den det varsles om kan, avhengig av den videre oppfølging av varselet, ha partsrettigheter, se forvaltningsloven § 2 første ledd bokstav e) som definerer en part som en «person som en avgjørelse retter seg mot eller som saken ellers direkte gjelder».

Igangsettelse av videre undersøkelser av varselet utløser ikke automatisk partsrettigheter for den det varsles om. Det kan være vanskelig å forutse hva en undersøkelse vil avdekke tidlig i saksbehandlingen. Mulige konsekvenser for den det varsles om – også av mulig negativ omtale – kan tilsi at vedkommende har partsrettigheter eller bør behandles i overensstemmelse med dette. Den videre saksbehandlingen må ivareta ulovfestede krav til en forsvarlig saksbehandling og kontradiksjon uavhengig av om vedkommende har partsrettigheter.

Dersom varsleren ikke er vernet mot gjengjeldelse som følge av at varslingen ikke har vært forsvarlig, kan det gi grunnlag for arbeidsrettslige reaksjoner mot varsleren. Det vil i så fall være et forhold mellom varsler og arbeidsgiver. Den det ble varslet om har krav på et forsvarlig arbeidsmiljø, men ellers ingen rett til innsyn eller informasjon om hvordan arbeidsgiver eventuelt følger opp dette hos varsler.

Et varsel som inneholder opplysninger og vurderinger som kan knyttes til enkeltpersoner, vil være personopplysninger i henhold til personopplysningsloven. I noen tilfeller kan det være sensitive personopplysninger. Opplysningene må da behandles i tråd med kravene i personopplysningsloven.

Design: Bly.as

KS
Postadresse: Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo
Besøksadresse: Haakon VIIs gt. 9, 0161 Oslo

Telefon: 24 13 26 00

ks@ks.no
www.ks.no

Taushetsplikt gjelder enkeltopplysninger

Kommunal Rapport 18.09.2017

Størrelsen på eiendomsskatten vekker engasjement mange steder. Men er klagene på takstene underlagt taushetsplikt, eller er det fritt fram for alle å lese dem?

SPØRSMÅL: I distriktet vårt er det flere kommuner som etter 10 år har gjennomgått takstene på eiendomsskatt på nytt. Dette har vært gjennomført på ulike måter og har resultert i et varierende antall klager på eiendomsskatten. Kommunene ser ut til å praktisere unntaksbestemmelsene forskjellig.

Eksempelvis har én kommune, som har hatt en klagemengde på rundt 15 % av eiendommene, valgt å unnta alle klager fra offentlighet med hjemmel i offl. § 13 1. ledd pga. taushetsplikt etter fvl. § 13 1. ledd nr. 1. Også en annen kommune ser ut til å praktisere offentlighetsloven på samme måte og med samme hjemmel.

To andre kommuner, som også har retaksert eiendommene i 2017, har derimot lagt alle klagene åpne på sine postlister. Er det brudd på offentlighetsloven når to kommuner unntar alle klager fra offentlighet eller er det brudd på lovbestemt taushetsplikt når de to andre kommunene legger ut klagene åpent på postlistene?

SVAR: Det kan se ut som alle fire kommuner bryter loven her.
I offentleglova § 13 er det fastsatt at «Opplysningar som er underlagde teieplikt i lov eller i medhald av lov, er unnatekne frå innsyn». De to kommunene som nekter innsyn i disse klagene, viser til bestemmelsen i forvaltningsloven § 13 om taushetsplikt opplysninger om «noens personlige forhold». Eigedomsskattelova har imidlertid her en mer vidtgående regel i en bestemmelse i § 3-1, om taushetsplikt for «noens formues- eller inntektsforhold eller andre økonomiske, bedriftsmessige eller personlige forhold».

Det er etter dette klart at slike klager ofte vil inneholde opplysninger som er underlagt taushetsplikt. Men taushetsplikten gjelder da ikke klagen som sådan, men bare de enkeltopplysningene i denne om slike forhold. Klagen skal i alle fall føres på postliste på vanlig måte, men hvis det blir bedt om innsyn, må man sladde slike taushetsbelagte opplysninger før det utleveres en kopi av klagen. Man kan ikke nekte innsyn i hvem som har klaget, eller i de deler av den som ikke inneholder opplysninger og anførsler som avdekker slike taushetspliktbelagt forhold. Det er derfor et klart brudd på offentleglova om en kommune treffer et generelt vedtak om å unntak slike klager fra innsyn i sin helhet.

På den andre siden vil det etter dette kunne være et brudd på taushetsplikten etter forvaltningsloven og eigedomsskattelova om en kommune uten videre gir innsyn i slike klager i sin helhet, uten å luke ut de taushetspliktbelagte opplysningene.

Her er det vel imidlertid en fare for noen kommuner velger å unnta slike klager fra innsyn i sin alminnelighet, for å slippe jobben med å vurdere og sladde ut slike opplysninger. I motsetning til brudd på taushetsplikt, som er straffbart, har vi ingen regler om reaksjoner overfor kommuner som bevisst bryter reglene i offentleglova om rett til innsyn i kommunale saksdokumenter.

Kurs - Fagkonferanse og seminar - NKRFs Kontrollutvalgskonferanse 2018

Oversikt over kurs og konferanser i regi av Norges Kommunerevisorforbund (NKRF). Kurs og konferanser innenfor temaene revisjon, regnskap, jus og organsasjon og ledelse.

NKRFs Kontrollutvalgskonferanse 2018

Skann QR-koden og få twitter.com/nkrf direkte på smarttelefon eller nettbrett.

Program | #ku18nkrf

Hovedtemaer:

- **Digitalisering**
- **Arbeidslivskriminalitet**
- **Etikk**
- **Personvern**

Onsdag 7. februar 2018:

Møteleder: Daglig leder **Rune Tokle**, Norges Kommunerevisorforbund (NKRF)

09.00: Registrering og kaffe + noe å bite i | Utstilling

10.00: Velkommen
► Daglig leder **Rune Tokle**, Norges Kommunerevisorforbund (NKRF)

10.10: Åpning
► Stortingsrepresentant **Karin Andersen** (SV), leder av Stortingets kommunal- og forvaltningskomite

DIGITALISERING

10.40: En tilstandsrapport fra digitaliseringen i kommune-Norge
► **Elin Wikmark Darell**, leder av Værnesregionen IT

11.10: Digitaliseringsstrategi i kommune-Norge
► **Line Richardsen**, avdelingsdirektør for digitalisering i KS

11.40 - 12.40: Lunsj

12.40: Slik gjør vi det i Bergen
► **Dag Inge Ulstein** (KrF), byråd for finans og innovasjon i Bergen kommune

———————

13.25: Pause | Utstilling

13.45: Slik bygges Norge
► **Einar Haakaas**, journalist og forfatter

14.30: Pause | Utstilling

14.50: Kontrollutvalgets rolle i undersøkelsen av byggesaksbehandling i Tjøme kommune
► **Dag Erichsrud** (H), leder av kontrollutvalget i Tjøme kommune

15.40: Pause | Utstilling

16.00 - 17.00: Etikk og politikk
► **Geir Lippestad** (A), byråd for næring og eierskap i Oslo kommune

19.30: Middag

Torsdag 8. februar 2018:

Møteleder: ...

09:00: Er den nye personopplysningsloven svaret på de teknologiske utfordringene vi møter de neste årene?

► **Bjørn Erik Thon**, direktør i Datatilsynet

10.00: Pause | Utstilling

10.20: Hvordan kan den etiske standarden som lages for kommunene bistå kommuneledelsen og kontrollutvalgene?
► **Tina Søreide**, professor ved NHH

11.05: Pause | Utstilling

11.25: Etikk i en ny mediehverdag
► **Per Arne Kalbakk**, NRKs etikkredaktør

12.10: Pause | Utstilling

12.30: Kåseri
► Annonseres senere

13.00: Lunsj

(Det tas forbehold om endringer i programmet. Sist oppdatert: *10. november)*

Nøkkelopplysninger

Fra/til	7. februar 2018, 10:00 - 8. februar 2018, 13:00
Påmeldingsfrist	19. desember
Pris	Fastsettes senere
Sted	The Qube - Clarion Hotel & Congress Oslo Airport, Gardermoen
Etterutdanning	11 timer iht. NKRFs krav til etterutdanning
Foredragsholder	Se programmet

Påmeldingsskjema

Fornavn *

Etternavn *

Selskap/enhet *

Fakturaadresse *

Postnummer *

Poststed *

Ressursnr. e.l.
(som ref. på faktura)

Telefon

Ønsket deltakelse *

TYNSET KOMMUNE

Rådmannen

Kontrollutvalg Fjell IKS
Os Kommunehus

2550 OS I ØSTERDALEN

Tynset, 26.10.2017

Vår ref.	*Løpenr.*	*Arkivkode*	*Saksbehandler*	*Deres ref.*
17/349-17	39202/17	033	Norvald Veland	

MELDING OM POLITISK VEDTAK

REGLEMENT FOR KONTROLLUTVALGET

Fra møtet i kommunestyret den 25.10.2017, saksnr 91/17.

Det underrettes herved om at det er fattet følgende vedtak:

> Kommunestyret godkjenner forslag til reglement for kontrollutvalget med følgende endringer:
> Pilpunkt 1 og 2 i § 6 strykes.
> Pilpunkt 3 og 4 i § 6 blir nye pilpunkt 1 og 2.
> Nytt pilpunkt 3: «Skal føre løpende tilsyn og kontroll med kommunens forvaltning på vegne av kommunestyret.»
>
> Reglementet gjøres gjeldende fra 25.10.17.

Begrunnelsen for vedtaket går fram av vedlagte saksutredning.

Det er anledning til å se dokumentene i saken. Ta i så fall direkte kontakt med saksbehandler.

Med hilsen

Tone Bergfall
konsulent

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og sendes ut uten signatur.

Vedlegg

Postadresse 2500 TYNSET
Besøksadresse Rådhuset
E-post: postmottak@tynset.kommune.no
Telefon 62 48 50 00
Telefaks 62 48 50 11
Org.nr: NO 940837685 MVA
Bankgiro: 6170.05.21000
Bankgiro: 6170.05.22600 OCR

TYNSET KOMMUNE

Rådmannen

Kontrollutvalg Fjell IKS
Os Kommunehus

2550 OS I ØSTERDALEN

Tynset, 29.11.2017

Vår ref.	*Løpenr.*	*Arkivkode*	*Saksbehandler*	*Deres ref.*
15/1061-26	41657/17	033	Morten B. Often 62 48 50 14	

MELDING OM POLITISK VEDTAK

NYVALG KONTROLLUTVALGET FOR RESTEN AV VALGPERIODEN 2015-2019

Fra møtet i kommunestyret den 28.11.2017, saksnr 104/17.

Det underrettes herved om at det er fattet følgende vedtak:

Nytt varamedlem til kontrollutvalget for resten av valgperioden 2015–2019:
Einar Røe

Nytt kontrollutvalg for resten av valgperioden 2015–2019:

Medlem	Vara
Odd Erik Resell, leder	Kamilla Jakubecz
Atle Fiskvik, nestleder	Thomas Svee
Marit Motrøen	Rune Storli
Ketil Leteng	Nils P. Hagen
Signe Marit Lium	Einar Røe

Begrunnelsen for vedtaket går fram av vedlagte saksutredning.

Det er anledning til å se dokumentene i saken. Ta i så fall direkte kontakt med saksbehandler.

Med hilsen

Tone Bergfall
konsulent

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og sendes ut uten signatur.

Vedlegg

Postadresse 2500 TYNSET
Besøksadresse Rådhuset
Telefon 62 48 50 00
Telefaks 62 48 50 11
E-post: postmottak@tynset.kommune.no
Org.nr: NO 940837685 MVA
Bankgiro: 6170.05.21000
Bankgiro: 6170.05.22600 OCR

MØTEBOK

ARKIV NR.	UTVALG	SAKS-BEHANDLER	MØTE-DATO	SAK NR.
	KONTROLLUTVALGET	**NV**	**13.12.17**	**35/17**

Behandling av saken:

Saksnr.:	**Utvalg:**	**Møtedato:**
35/17	Kontrollutvalget	13.12.17

Åpen post

Saksdokumenter:

- Ingen

Saksframlegg:

Hensikten med "åpen post" er at utvalgets medlemmer kan drøfte og fremme innspill til saker og forhold som kontrollutvalget bør/kan/må ta tak i.

Pga sakens karakter, kan det være mulig at møtet må lukkes pga behandling av taushetsbelagte opplysninger, jf Offentlighetslovens § 13.

Det ligger i sakens natur at det ikke kan fattes enkeltvedtak i saken, bare drøfte aktuelle oppfølgingssaker og – temaer.

Det er ikke meldt inn noen temaer ved utsendelse av møteinnkalling.

Kontrollutvalgets behandling og vedtak: