

Til Ragnhild Aashaug

Sendt tor. 12.03.2026 13:48

Varslingsrutiner Tynset – gamle

Vedlagt er Tynset sin varslingsrutine som er under revidering

Erling Strålberg
Kommunedirektør

VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD PÅ ARBEIDSPLASSEN

1. BAKGRUNN

Alle arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen uten å bli utsatt for gjengjeldelse. Arbeidsgiver har plikt til å legge til rette for varsling.

Lovens varslingsregler gjelder situasjoner der en arbeidstaker sier fra om kritikkverdige forhold og gjelder for alle arbeidstakere som har et ansettelsesforhold i Tynset kommune.

Tjenesteområdelederne skal innarbeide og bekjentgjøre retningslinjene for alle arbeidstakere i kommunen.

Det vises til Arbeidsmiljølovens regler for varsling av kritikkverdige forhold: §§ 2-4, 2-5, 3-6, 13-8, 13-9 og 18-6.

2. FORMÅL

En ønskelig varslingskultur ses i sammenheng med kommunens vedtatte verdier "Trygghet – Inkludering – Puls – Optimisme", kommunens etiske retningslinjer samt tillit, trygghet og åpenhet.

- Etablere trygghet for varsler og den det varsles om
- Et godt omdømme i forhold til å ordne opp i uønskede forhold
- Forebygge korrupsjon
- En åpen og lærende organisasjonskultur der avvik meldes og er viktig for kvalitetsforbedring
- Sikre at uønskede hendelse ikke gjentar seg
- En del av det systematiske HMS-arbeidet i kommunen

3. HOVEDMÅL

Hovedmålet med varslingsrutinene er å signalisere at varsling både er lovlig og ønskelig.

I et godt arbeidsmiljø er det en lav terskel for å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Samtidig håndteres kritikk og uenighet på en saklig og ryddig måte. Åpenhet på arbeidsplassen viser en sunn bedriftskultur som både virksomheten og de ansatte er tjent med.

- Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Eksempler på forhold det kan være aktuelt å varsle om:

- svikt i sikkerhetsrutiner; forhold som kan medføre fare for liv og helse
- mobbing og trakassering
- korrupsjon
- maktmisbruk
- underslag, tyveri og økonomiske misligheter
- brudd på taushetsplikt
- diskriminering
- tidligere forhold/avvik som ikke har ført til endringer

4. RETT TIL Å VARSLE, YTRINGSFRIHET OG LOJALITETSPLIKT

Ytringsfriheten er en grunnleggende rettighet jfr Grunnlovens § 100 og menneskerettighetene. Alle arbeidstakere har som samfunnsborgere ytringsfrihet. Samtidig har arbeidsgiver gjennom arbeidsforholdet krav på lojalitet fra sine arbeidstakere. Det innebærer at arbeidstaker ikke skal skade arbeidsgivers interesser gjennom negativ omtale, uten at det er berettiget.

I noen tilfeller har arbeidstaker en plikt til å si ifra. Arbeidstaker **skal** si fra til arbeidsgiver og verneombud om følgende forhold:

- Trakassering
- Diskriminering
- Feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse.

Varsling i samsvar med en slik plikt vil alltid være riktig og lovlig.

Ved varsling må uttalelsene være holdbare med hensyn til faktiske forhold. Arbeidstaker må ha en saklig grunn for sin kritikk. Kritikken skal ikke bero på sladder eller utbegrunnede påstander. Det avgjørende er likevel at arbeidstaker har vært i god tro om sannheten i det som varsles.

5. RUTINER FOR VARSLING OG BEHANDLING AV VARSLING

For å unngå at arbeidsgiver/andre arbeidstakere/arbeidsmiljøet belastes unødig, skal arbeidstaker som varsler om kritikkverdige forhold velge en forsvarlig fremgangsmåte ved varslingen.

Følgende rutiner gjelder for varsling i Tynset kommune:

5.1. Generelt

Den som varsler om kritikkverdige forhold, bør fortrinnsvis stå fram med fullt navn. Det kan være vanskeligere for mottaker av varselet å gjøre noe med saken dersom varsleren er anonym.

Det skal, så fremt det er praktisk mulig, varsles skriftlig på eget skjema. Varselet bør ha en saklig form, et tydelig budskap med faktiske opplysninger og egne vurderinger av opplysningene.

Det kan være vanskelig for den enkelte arbeidstaker å vurdere om varslingen er forsvarlig eller ikke. Verneombud og/eller tillitsvalgte kan bistå arbeidstakeren i en slik vurdering.

Varserens identitet er en fortrolig opplysning. Personvernet til varsleren og den det varsles om skal ivaretas.

Arbeidsgiver kan ikke påberope seg forsvarlighetskravet for å beskytte eller skjule straffbar, lovstridig, uetisk eller skadelig virksomhet.

5.2 Intern varsling

Utgangspunktet er at det varsles tjenestevei. Det kan være enten nærmeste leder eller ansvarlig organ for der varslingen gjelder. Varsling innen egen avdeling skal fortrinnsvis skje til nærmeste leder. Varsling om forhold som angår egen leder skal varsles til lederens overordnede. Varsling om kritikkverdige forhold utenfor egen avdeling skal skje til rådmannen. Gjelder varsling rådmannen, skal ordfører varsles.

Det kan også varsles til verneombud, tillitsvalgt eller Arbeidsmiljøutvalg.

5.3 Ekstern varsling

Arbeidstaker har rett til å varsle tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter. Eksempler på slike myndigheter er Arbeidstilsynet, Økokrim, Bedriftshelsetjenesten, Konkurransetilsynet, Datatilsynet, Helsetilsynet eller Statens forurensningstilsyn. Slik varsling vil alltid være riktig og lovlig.

Arbeidstaker har også mulighet til å varsle media eller på andre måter gjøre opplysningene tilgjengelige for offentligheten. Det er viktig at arbeidstaker kan varsle til media i de tilfeller der intern varsling eller varsling til tilsynsmyndigheter ikke virker eller ikke er hensiktsmessig.

5.4 Vern mot gjengjeldelse

Den som varsler om kritikkverdige forhold skal ikke gjøres til gjenstand for gjengjeldelse. Forbud mot gjengjeldelse er viktig for å sikre trygge rammer for varsleren. Dersom det viser seg at det ikke forelå kritikkverdige forhold, er varslers vernet mot gjengjeldelse såfremt vedkommende har vært i god tro.

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. Dette gjør det lettere for arbeidstaker å nå fram med påstand om ulovlig gjengjeldelse fra arbeidsgiver.

5.5 Behandling av varsling

Det vises til skjema 2: Intern oppfølging av varsling.

I forbindelse med varsling til nærmeste leder eller rådmannen, skal denne **innen 2 uker** fra varslingstidspunktet, gi tilbakemelding til varsleren om hvordan saken skal følges opp og hva som foreslås satt i verk for å rette opp forholdet. Varsleren skal skriftlig gjøres kjent med arbeidsgivers vurdering av varslede forhold. Arbeidsgiver har også ansvar for å ta vare på personer som er blitt utsatt for varsling. Dersom kritikken viser seg å være grunnløs eller beror på en misforståelse, skal varsleren få en ordentlig forklaring.

Dersom 2 ukers fristen ikke overholdes, kan varsleren uten ugrunnet opphold bringe saken videre til rådmannen, med gjenpart til leder for kommunens kontrollutvalg, med krav om en redegjørelse for hva som er gjort, eventuelt skal gjøres for å rette opp det kritikkverdige forholdet.

Hvis den interne varslingen ikke blir fulgt opp i hht retningslinjene, kan varsleren gå til utenforliggende relevante offentlige tilsynsmyndigheter (ex Arbeidstilsyn, fylkeslege, politi). Ved særlige alvorlige forhold der intern varsling eller varsling til offentlig tilsyn ikke fører fram, kan varsling skje til media.