

# Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Svein Helge Hofslundsengen	FA-X22	23/790

Saknr	Utval	Type	Dato
018/2023	Arbeidsmiljøutvalet	PS	28.08.2023
021/2023	Administrasjonsutvalet	PS	11.09.2023
068/2023	Formannskapet	PS	11.09.2023
052/2023	Kommunestyret	PS	18.09.2023
066/2023	Kommunestyret	PS	26.10.2023

## Rutine for varsling

### Vedlegg:

#### Journalposttittel

Rutine for varsling i Masfjorden kommune

#### Dato

23.08.2023

### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Rutinar for varsling i Masfjorden kommune vert godkjent i samsvar med saksvedlegget

### Saksopplysningar:

#### Bakgrunn

Rullering av kommunen sine rutinar kring varsling etter endringa gjort i arbeidsmiljølova med verknad frå 1.1.2020. Noverande rutinar er frå 11.12.2008.

#### Fakta

Arbeidsmiljølova (AML) er oppdatert på område kring varsling med verknad frå 1.1.2020, og utdrag av sentrale forhold i AML vert gjengitt under

## Kapittel 2 A. Varsling

0 Kapitlet tilføyd ved lov [16 juni 2017 nr. 42](#) (ikr. 1 juli 2017 iflg. [res. 16 juni 2017 nr. 752](#)), endret ved lov [21 juni 2019 nr. 24](#) (i kraft 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 806](#)).

### § 2 A-1. Rett 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.

### § 2 A-2. Fremgangsmåte ved varsling

(1) Arbeidstaker kan alltid varsle internt

- a. til arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver
- b. i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling
- c. i samsvar med varslingsplikt
- d. via verneombud, tillitsvalgt eller advokat.

(2) Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet.

(3) Arbeidstaker kan varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom

- a. arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,
- b. varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og
- c. arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

(4) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med [§§ 2 A-1](#) og [2 A-2](#).

0 Tilføyd ved lov [21 juni 2019 nr. 24](#) (ikr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 806](#)).

### § 2 A-3. Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling

(1) Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt.

(2) Arbeidsgiver skal særlig påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.

0 Tilføyd ved lov [21 juni 2019 nr. 24](#) (ikr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 806](#)).

## **§ 2 A-6. Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling**

(1) Virksomheter som jevnlig sysselsetter minst fem arbeidstakere, plikter å ha rutiner for intern varsling. Også virksomheter med færre ansatte skal ha slike rutiner dersom forholdene i virksomheten tilsier det.

(2) Rutinene skal utarbeides i tilknytning til virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1, i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

(3) Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle.

(4) Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde

- a. en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold
- b. fremgangsmåte for varsling
- c. fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling.

(5) Rutinene skal være lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.

0 Tilføyd ved lov 16 juni 2017 nr. 42 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 752), endret ved lov 21 juni 2019 nr. 24 (ikr. 1 jan 2020 iflg. res. 21 juni 2019 nr. 806), tidligere § 2 A-3.

## **Vurdering**

Rutine for varsling for Masfjorden kommune er oppdatert i tråd med lovverk og føresegner.

## **Konklusjon**

Framlegg til nye rutinar for varsling vert godkjent

## **Arbeidsmiljøutvalet - 018/2023**

### **AM - behandling:**

Spørsmål om kvalitetssystemet fungerer som det skal. Mellom anna om rutiner og saksgang ved handsaming og lukking varsel, og om den som skal handsame eit varsel kan redigere varselet i kvalitetssystemet.

### **AM - vedtak:**

Rutinar for varsling i Masfjorden kommune vert godkjent i samsvar med saksvedlegget

## **Administrasjonsutvalet - 021/2023**

### **AU - behandling:**

Saka vart drøfta.

Framlegg til vedtak vart samrøystes tilrådd til formannskapet.

### **AU - vedtak:**

Rutinar for varsling i Masfjorden kommune vert godkjent i samsvar med saksvedlegget

### **Formannskapet - 068/2023**

#### **FS - behandling:**

Framlegg til vedtak frå administrasjonsutvalet vart samrøyste tilrådd til kommunestyret.

#### **FS - vedtak:**

Rutinar for varsling i Masfjorden kommune vert godkjent i samsvar med saksvedlegget

### **Kommunestyret - 052/2023**

#### **KS - behandling:**

Saka vart drøfta.

Framlegg til vedtak frå formannskapet vart samrøystes vedteke.

#### **KS - vedtak:**

Rutinar for varsling i Masfjorden kommune vert godkjent i samsvar med saksvedlegget

### **Kommunestyret - 066/2023**

#### **KS - behandling:**

Framlegg til vedtak vart samrøystes vedteke

#### **KS - vedtak:**

Rutinar for varsling i Masfjorden kommune vert godkjent i samsvar med saksvedlegget