



Innkalling
av
Formannskapet

Møtedato: 23.02.2022
Møtestad: Heradsstyresalen
Møtetid: kl. 14:30 - 15:30

Ekstraordinært møte

Eventuelle forfall må meldast i Kaukus eller til Runar Ludvigsen per tlf. 56192100, sms til eller per epost til runar.ludvigsen@osteroy.kommune.no

Varamedlemmer møter berre etter nærare avtale.

Sakliste

Saknr	Tittel
021/22	Godkjenning av innkalling og sakliste
022/22	Oppfølging av sak 099/21 - Varslingssak til handsaming
023/22	Varsel om kritikkverdige høve

18. februar 2022

Lars Fjeldstad
Ordfører

Runar Ludvigsen
Sekretær

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
021/22	Formannskapet	PS	23.02.2022

Saksbehandlar	ArkivsakID
Runar Ludvigsen	22/644

Godkjenning av innkalling og sakliste

Innkalling og sakliste vert godkjent.

Saksopplysningar:

Innkalling med sakliste er send ut.

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
022/22	Formannskapet	PS	23.02.2022

Saksbehandlar	ArkivsakID
Runar Ludvigsen	21/2732

Oppfølging av sak 099/21 - Varslingssak til handsaming

Vedlegg:

Tilbakemelding frå Arbeidstilsynet i FS sak 099/21

Varslingssak til handsaming - dokumenta i saka er unnateke offentlegheita jf. Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1

Varsel - Formannskapet

Rådmannen gir ikkje framlegg til vedtak i denne saka

Saksopplysningar:

Saksopplysningar:

Saka sitt innhald og dokumenta knytta til saka er i det vesentlege unnateke offentlegheita jf. Offl. §13 1. ledd og fvl. 13 1.ledd nr 1.

Dette er ein oppfølgingssak av det som vart vedteke i sak 099/21 og sidan det følgd opp av Ordførar.

Konklusjon

Saka vert lagt fram for formannskapet til handsaming og avgjerd.

Ordførar har motteke svar frå Arbeidstilsynet etter han kontakta dei om sak 18.11.21.

Ordførar tok først kontakt med Arbeidstilsynet på telefon og dei bad han senda inn førespurnaden på den elektroniske dialogløysinga dei brukar. Tilbakemeldinga frå arbeidstilsynet kom og i denne løysinga og difor er ikkje malen på dette dokumentet eit formelt skriv frå Arbeidstilsynet, men er kopiert og limt inn frå dialogløysinga på nettsida deira.

Her er svaret:

Hei,

Vi viser til din henvendelse, mottatt hos oss 18.11.2021.

Slik det fremgår av henvendelsen din, har formannskapet i Osterøy kommune, hvor du er ordfører, fattet vedtak om at du kontakter Arbeidstilsynet angående en varslings sak og en klage på håndteringen av denne. Vi har drøftet henvendelsen, og vurderer det slik at vi ikke vil prioritere å gjennomføre et tilsyn i denne saken.

Gjeldende regler med kommentarer

Når det gjelder reglene for varslings i arbeidsmiljøloven kapittel 2 A, har Arbeidstilsynet kun myndighet til å vurdere hvorvidt virksomheter overholder § 2 A-6, som handler om å utarbeide rutiner i forbindelse med varslings. De andre hjemlene i kapittel 2 A, for eksempel § 2 A-4 om gjengjeldelse, har Arbeidstilsynet ikke myndighet til å vurdere. Dette fremgår av arbeidsmiljøloven § 18-6, som er den bestemmelsen i arbeidsmiljøloven som definerer Arbeidstilsynets myndighet.

En virksomhet må selv behandle en varslings sak, og skal selv behandle eventuelle klager på den. Virksomheter må følge egne rutiner for dette, f.eks. i konflikthåndteringsrutiner, personalbok, arbeidsreglement, eventuelle tariffavtaler som regulerer dette etc.

Arbeidsgiver skal videre selv, gjennom egen internkontroll, sørge for at de andre reglene i arbeidsmiljøloven blir fulgt. Relatert til henvendelsen din, gjelder dette at arbeidsgiver selv skal ha en kontinuerlig og systematisk gjennomgang av egen internkontroll, kartlegge og risikovurdere eget arbeidsmiljø, bl.a. gjennom arbeidsmiljøkartlegginger og et fungerende varslings system, føre kontroll med egen arbeidstid og se til at arbeidsavtaler oppfyller minimumskravene i § 14-6, jf. bl.a. § 3-1 annet ledd bokstav h og internkontrollforskriften § 5 annet ledd punkt 8, § 3-1 og § 10-7, og endelig § 2-1.

Når det gjelder kravene til det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet, fremkommer disse blant annet i arbeidsmiljølovens kapittel 4. Arbeidsmiljøloven § 4-1 bestemmer at arbeidsgiver har ansvaret for at arbeidet er organisert slik at arbeidstakere ikke utsettes for uheldige psykiske belastninger. Videre uttaler arbeidsmiljøloven § 4-3 at arbeidstakernes integritet og verdighet skal ivaretas, det skal gis mulighet for kontakt og kommunikasjon, ingen skal utsettes for trakassering, utilbørlig opptreden, vold eller trusler. Kravene som stilles i bestemmelsen, gjelder uansett om det er arbeidsgiver, kolleger eller kunder/klienter/brukere som utfører handlingen(e).

Arbeidsgiver skal ha systemer for å avdekke, rette opp og forebygge farer og problemer i arbeidsmiljøet som ansatte kan benytte. For eksempel kan det være verneombudsordning, arbeidsmiljøutvalg, bedriftshelsetjeneste, avviksrapporteringssystem og rutiner for varsling.

Som nevnt, følger det av arbeidsmiljøloven § 2-1 at det er arbeidsgiver som skal sørge for at arbeidsmiljølovens krav blir overholdt. Arbeidsmiljøloven § 2-3 uttaler at arbeidstaker har medvirkningsplikt i arbeidet med å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten.

Arbeidstilsynets myndighet

Arbeidstilsynet er et forvaltningsorgan som skal føre tilsyn med at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven med forskrifter overholdes. Som nevnt er det § 18-6 som definerer Arbeidstilsynets myndighet, og her fremkommer det altså at Arbeidstilsynet kun kan vurdere § 2 A-6 i kapittelet om varsling -- ikke de øvrige bestemmelsene i kapittel 2 A.

Som regel når vi gjennomfører tilsyn, undersøker vi om arbeidsgiver har etterkommet de kravene som arbeidsmiljøloven stiller til arbeidsmiljøet, herunder om virksomheten jobber systematisk for å ivareta lovens krav til det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 18-1.

Arbeidstilsynet har myndighet til å gi pålegg og treffe de enkeltvedtak som er nødvendig for å gjennomføre nærmere angitte bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Dette følger altså av arbeidsmiljøloven § 18-6.

Arbeidstilsynets arbeid vil alltid ha fokus på å styrke virksomhetenes systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, slik at man vil kunne forebygge at lignende og belastende hendelser og situasjoner oppstår igjen. Vår reaksjonsform vil som hovedregel være fremtidsrettet.

Klagen på varslingssaken skal altså håndteres av virksomheten selv, eventuelt med bistand fra kompetente eksterne. I den sammenheng kan man vurdere bruk av bedriftshelsetjenesten eller eventuelt andre aktører. Arbeidstakere som er misfornøyd med håndteringen av en varslingssak, eller klagen på denne, kan bruke tillitsvalgte og advokat. Det går også an å bringe håndteringen av en varslingssak inn for domstolene.

Det er Arbeidstilsynet som prioriterer og avgjør hvilke virksomheter det skal føres tilsyn med.

Du kan videre laste ned mer informasjon om arbeidsmiljøloven, krav til arbeidsmiljøet eller Arbeidstilsynet fra www.arbeidstilsynet.no. Du kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00 eller på chat <https://www.arbeidstilsynet.no/kontakt-oss/telefon-chat/> hvis du har andre kommentarer eller spørsmål.

Vår beslutning om ikke å gjennomføre tilsyn på bakgrunn av en melding er ikke et enkeltvedtak og kan følgelig ikke påklages.

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
023/22	Formannskapet	PS	23.02.2022

Saksbehandlar	ArkivsakID
Runar Ludvigsen	22/533

Varsel om kritikkverdige høve

Vedlegg:

Varsel til formannskapet, datert 11.02.2022

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Rådmannen gir ikkje framlegg til vedtak i denne saka

Saksopplysningar:

Saksopplysningar:

Saka sitt innhald og dokument er unnateke offentlegheita jf. Offl. §13 1. ledd og fvl. 13 1.ledd nr 1.

Konklusjon

Saka vert lagt fram for formannskapet for handsaming.