

## VEILEDNING TIL ANSATTE

### **ANSATTES RETT TIL Å VARSLE OM KRITIKKVERDIGE FORHOLD I OSLO KOMMUNE**

#### 1. Arbeidstakerens rett til å varsle om kritikkverdige forhold

Som arbeidstaker i Oslo kommune har du rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen som du får kjennskap til. Retten til å varsle er regulert i arbeidsmiljøloven § 2-4. Varselet skal dreie seg om kritikkverdige forhold som du mener at kommunen/ arbeidsgiver bør bli gjort oppmerksom på slik at de kan rettes opp.

Kritikkverdige forhold kan være:

- Lovbrudd, for eksempel:
  - Korrupsjon og økonomiske misligheter
  - Fare for pasienters liv eller helse
  - Farlige produkter eller dårlig arbeidsmiljø
- Brudd på kommunens etiske retningslinjer

Det er et ledelsesansvar i Oslo kommune å oppklare, følge opp og iverksette tiltak i forhold til kritikkverdige forhold som avdekkes i kommunens virksomheter.

#### 2. Varslingen skal være forsvarlig

Det er et krav etter loven at varslingen skal være forsvarlig. Forsvarlighetskravet skal ikke tolkes strengt. Ved offentlig varsling (varsling til media) vil forsvarlighetskravet skjerpes noe. Brudd på forsvarlighetskravet kan være:

- De kritikkverdige forholdene tas opp på en helt utilbørlig måte som unødvendig skader samarbeidsklime, arbeidsmiljøet eller enkeltpersoner i virksomheten, for eksempel ved gjentatte grunnløse påstander rettet mot kolleger.
- Varsling gjelder noe som ikke har noen allmenn interesse, men kun er uttrykk for noe som anses som kritikkverdig ut i fra egen politisk eller etisk overbevisning.

#### 3. Fremgangsmåte for varsling

Oslo kommune har lagt til rette for varsling ved å opprette varslingsmottak. Det er etablert ett varslingsmottak i hver virksomhet og ett sentralt varslingsmottak for hele kommunen. Du finner opplysninger om varslingsmottakene på kommunens intranettsider.

Varslingen kan skje muntlig eller skriftlig etter ditt eget ønske. Av sikkerhetsgrunner skal det ikke sendes varsler i e-post, jf Oslo kommunes e-post-instruks, rundskriv 24/2001.

Du bør først forsøke å varsle internt i din virksomhet ved å si fra til din nærmeste leder, til annen representant for ledelsen eller ved å sende et varsel til varslingsmottaket som er opprettet i din virksomhet.

Du kan også sende et varsel til det sentrale varslingsmottaket som er opprettet for hele kommunen. Dette kan gjøres dersom du mener at varsling til din virksomhet ikke fører frem eller fordi du ønsker å benytte deg av det sentrale varslingsmottaket av andre grunner.

Dersom du ønsker å varsle offentlig, dvs. til media, bør du vurdere å varsle internt i kommunen først, enten i din egen virksomhet eller til kommunens sentrale varslingsmottak.

Du kan alltid henvende deg til verneombudet eller tillitsvalgte dersom du ønsker deres bistand i forbindelse med varsling. Du har også rett til å si fra til statlige tilsynsmyndigheter som for eksempel arbeidstilsynet, helsetilsynet mv.

#### 4. Vern for varsleren mot gjengjeldelse

Det framgår av arbeidsmiljøloven § 2-5 at gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med lovens § 2-4 er forbudt.

Begrepet gjengjeldelse skal forstås vidt. Enhver ugunstig behandling som kan ses som en følge av og en reaksjon på forsvarlig varsling, skal i utgangspunktet regnes som gjengjeldelse. Forbudet gjelder formelle sanksjoner som oppsigelse, suspensjon og avskjed. Forbudet gjelder også mer uformelle sanksjoner som for eksempel endringer i arbeidsoppgaver, forhold knyttet til lønns- og arbeidsvilkår, opplassering og andre tjenstlige konsekvenser, når disse ikke har sin årsak i andre forhold. Forbudet skal ikke utelukke at arbeidsgiver kommer med motyttringer, men det må trekkes en grense mellom motargumenter og reaksjoner som har karakter av gjengjeldelse.

Disse reglene forutsetter at arbeidstaker har varslet på en forsvarlig måte, se punkt 2 ovenfor.

I henhold til loven må arbeidsgiveren bevise at gjengjeldelse *ikke* har skjedd såfremt arbeidstakeren fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at gjengjeldelse har funnet sted.

#### 5. Anonymitet

Du kan gi anonyme varsler til varslingsmottakene i kommunen.

Dersom du velger å være anonym bør du tenke over at varslingsmottakerne kan bli forhindret i å få tak i flere opplysninger om saksforholdet, og at saksbehandlingen må avsluttes fordi det ikke foreligger tilstrekkelige bevis.

Dersom du velger å oppgi navnet ditt må du tenke over at eventuelle personer du varsler om som hovedregel har rett til å få partsinnsyn i saken, også opplysninger om hvem som har gitt varselet.