



Statens fagskole for gartnere
og blomsterdekoratører

Behandlet i drøftingsmøte med tillitsvalgte 17.august 2007.
Godkjent på styremøte 16.10.2007

Rutiner for intern varsling ved Vea – Statens fagskole for gartnere og blomsterdekoratører

I. INNLEDNING

Formål

Ved Vea – Statens fagskole for gartner og blomsterdekoratører er det ønskelig at tilsette sier i fra dersom de får kjennskap til kritikkverdige forhold ved Vea.
Slik varsling er en lovfesta rett for arbeidstakerne.

Rutinene skal legge til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold ved Vea, jfr. Arbeidsmiljølova § 3-6, å gi kjøreregler for håndtering av varsling.

Varslingsrutinene kommer ikke isteden for men er et tillegg til annen avviksrapportering, beredskapsplan eller etiske retningslinjer.

Definisjon

Med varsling er det her ment de tilfeller der arbeidstaker sier fra om kritikkverdige forhold i virksomheten (også kalt "whistleblowing"), jfr. Arbeidsmiljøloven § 2-4.

Når er det varsling

Det blir regnet som varsling dersom arbeidstaker sier i fra om kritikkverdige forhold

- a) til ledelsen eller andre ansvarlige ved Vea (intern)
- b) til tilsynsstyresmakter, dvs. styret eller Kunnskapsdepartementet (ekstern)
- c) til media m.v. (ekstern)

Varsling internt ved Vea og/eller til styret eller Kunnskapsdepartementet bør være prøvd før en varsler media.

II. INTERN VARSLING

Varslingsveier internt

Internt bør arbeidstaker si i fra om kritikkverdige forhold til:

1. Nærmeste leder på Vea

Det er ønskelig at nærmeste leder får kjennskap til forholdene og på den måten blir gitt mulighet til å rette de opp.





Statens fagskole for gartnere
og blomsterdekoratører

2. Overordnet leder på Vea (rektor)

Det kan være nødvendig å gå til overordnet leder f. eks dersom nærmeste leder er involvert i saken. Hvis meldingen ikke har blitt behandlet av nærmeste leder, kan arbeidstaker også henvende seg direkte til overordnet leder (rektor).

3. Styret eller Kunnskapsdepartementet

Det kan være aktuelt å gå til styret eller Kunnskapsdepartementet direkte for eksempel dersom arbeidstaker mener at de foregående instansene er omfatta av varslingsgrunnlaget eller varsling til lederen på Vea ikke er blitt fulgt opp. Det kan også være relevant å gå til styret eller Kunnskapsdepartementet dersom varslingsgrunnlaget omfatter et videre område enn Vea.

4. Varsling kan også skje gjennom tillitsvalgt og/eller verneombud.

Saksbehandling

Form

Varsling kan gjøres muntlig eller skriftlig.

Ved muntlig varsling kan arbeidstaker ha med seg tillitsvalgt.

Varsling kan gjøres anonymt, men normalt vil det sikre bedre saksgang og et bedre resultat for alle involverte dersom varsleren er kjent for den som blir varslet.

Kontradiksjon (den tiltaltes rett til et forsvar og motsigelse av påtalen).

Den som det blir varslet om skal få gjøre seg kjent med anklagene og hvilke opplysninger som er gitt om forholdet, og få mulighet til å gi sin versjon. Konsekvensene av at vedkommende blir gjort kjent med beskyldningene må vurderes, særlig i forhold til fare for negative reaksjoner.

Når saken er ferdigbehandlet må vedkommende få orientering om utfallet av saka. Dette gjelder også om det ikke er funnet kritikkverdige forhold.

Tilbakemelding til varsleren

Varsleren skal få tilbakemelding om at saka er mottatt.

Snarest mulig og innen to uker skal det opplyses om saksgang og når resultat kan forventes å foreligge. Tar det mer enn seks måneder å få gjort noe med saka, må varsleren få melding om dette.

Det må tas hensyn til personvern og taushetsplikt for eksempel i forhold til den det er varslet om.

Varsleren må også bli orientert dersom det viser seg at det ikke er funnet kritikkverdige forhold.

Orientering må gis på en god måte slik at varsleren har mulighet til å forstå hvorfor saka blir avslutta.

Personvern og taushetsplikt

Taushetspliktreglene i forvaltningsloven/andre lover på området gjelder også i varslingsaker.

Så få som mulig bør kjenne til hvem varsleren er. Men det kan bli nødvendig å gjøre kjent varsleren sin identitet for de personene som blir involverte i en nærmere undersøkning av saka. Varsleren skal i så fall få opplysning om dette.

Opplysninger om kritikkverdige forhold knytt til navngitte personer skal behandles i samsvar med personopplysningsloven.





Statens fagskole for gartnere
og blomsterdekoratører

III. Styret / Kunnskapsdepartementet Spesielt

Styret / Kunnskapsdepartementet er det øverste organet for behandling av varsling ved Vea. I første omgang skal styret utrede og eventuelt håndtere kritikkverdige forhold som kommer fram gjennom varsling i linja.

Klarer ikke styret dette, går saken til Kunnskapsdepartementet.

Varslingsveier

Arbeidstaker kan si ifra til hvert enkelt av medlemmene i styret eller direkte til Kunnskapsdepartementet.

Oppgaver

- a. *Kritikkverdige forhold*
Styret skal utrede om kritikkverdige forhold har funnet sted. Dette kan gjøres med støtte fra ekspertise utenfor styret.
- b. *Tiltak*
Styret skal komme med forslag om tiltak og kontrollere at disse blir gjennomført.
- c. *Gjengjelding*
Styret skal etter tilbakemelding undersøke om arbeidstaker (e) som varsler om kritikkverdige forhold blir utsett for gjengjelding fra arbeidsgiver.

Møtefrekvens

Styret møtes når det blir meldt saker som skal håndteres på øverste nivå, og senest innen 14 dager etter at saka er meldt. Utover dette har styret dette som en sak på styremøte en gang i året for å drøfte om rutiner og system fungerer etter intensjonen.





Statens fagskole for gartnere
og blomsterdekoratører

Vedlegg I

Arbeidsmiljøloven §§ 2-4, 2-5 og 3-6

§ 2-4. Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten

- (1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.
- (2) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.
- (3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.

§ 2-5. Vern mot gjengjeldelse ved varsling

- (1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2-4 er forbudt. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet.
- (2) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2-4 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.
- (3) Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

§ 3-6. Plikt til å legge forholdene til rette for varsling

Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i samsvar med § 2-4, dersom forholdene i virksomheten tilsier det.





Statens fagskole for gartnere
og blomsterdekoratører

Vedlegg II

Rapportering i saker som gjelder varsling etter AML § 2-4

