



# Varslingsplakat

for ansatte i  
Holmestrand kommune

**Arbeidsmiljølovens § 2-4:** Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. 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. Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.

## Hva er varsling?

Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det.

## Varsling er positivt!

Varsling er positivt, fordi kritikkverdige forhold kan og skal rettes opp. Ansatte som er villige til å varsle er en viktig ressurs for kommunen.

## Du har rett til å varsle!

Den enkelte ansatte oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold, fordi det kan bidra til å utvikle Holmestrand kommune positivt.

## Hvordan kan du varsle?

Varsling skal skje forsvarlig. Intern varsling skal være forsøkt før eventuell offentlig varsling.

Uansett er det **alltid ansvarlig** å varsle til:

1. Nærmeste leder
2. Tillitsvalgt
3. Verneombud
4. Arbeidsmiljøutvalget
5. Personalsjef
6. Kontrollutvalget
7. Offentlig tilsyn og myndigheter

Dersom det ikke oppnås tilbakemelding eller reaksjon innen en uke etter varslet, oppfordres du til å varsle rådmann eller en i hans ledergruppe.

## Ekstern varsling.

Du har rett til å varsle offentlige myndigheter og tilsyn om forhold relevante for disse.

Varsling til media er et alternativ som benyttes når alle andre kanaler er forsøkt uten resultat.

Forsvarlighet ved offentlig varsling avhenger av om saken har allmenn interesse.

## Varslingens form.

All varsling om kritikkverdige forhold bør skje skriftlig. Hvis ikke varslingen er skriftlig, må du notere ned hvem du varslet og når du gjorde det.

## Når du har varslet.

Ledelsen har ansvar for oppfølging av saker som er varslet, uavhengig av hvordan og til hvem du har varslet.

1. Kommunen har plikt til å rydde opp i de kritikkverdige forholdene. Du har krav på tilbakemelding innen 1 uke.
2. Dersom det viser seg at kritikken er grunnløs eller baserer seg på en misforståelse, har du krav på å få en ordentlig forklaring.
3. Ledelsen har ansvar for å ta vare på både varsleren og den som eventuelt er rammet av varslet eller kritikken.

## Forbud mot å straffe varsleren!

Det er forbudt å straffe og sanksjonere mot ansatte som har varslet.

Opplever du likevel straffereaksjoner, må du straks orientere kommunens øverste ledelse om dette, som umiddelbart har plikt til å handtere saken.

## Anonymitet og fortrolighet.

Varsling kan gjøres anonymt, men normalt vil åpenhet sikre bedre saksgang og et bedre resultat for alle involverte parter. Hvem varsleren er, er allikevel fortrolig informasjon.

## Rutiner for varsling

Utfyllende rutiner for varsling finnes i kommunens HMS-system. Der finner du også skjema for varsling.

**Det er tegn på lojalitet til virksomheten når det varsles om kritikkverdige forhold**

Dato: 11.2.2008

Saksbehandler: Jan Tore Skjørshammer

# Arbeidsmiljøloven om varsling

## § 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.

Endret ved lov 1 des 2006 nr. 64 (i kraft 1 jan 2007 iflg. res. 1 des 2006 nr. 1324).

## § 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.

Tilføyd ved lov 1 des 2006 nr. 64 (i kraft 1 jan 2007 iflg. res. 1 des 2006 nr. 1324).

## § 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.

Tilføyd ved lov 1 des 2006 nr. 64 (i kraft 1 jan 2007 iflg. res. 1 des 2006 nr. 1324).

# Grunnloven om ytringsfrihet

## § 100: Ytringsfrihed bør finde Sted.

Ingen kan holdes retslig ansvarlig for at have meddelt eller modtaget Oplysninger, Ideer eller Budskab, medmindre det lader sig forsvare holdt op imod Ytringsfrihedens Begrundelse i Sandhedssøgen, Demokrati og Individets frie Meningsdannelse. Det retslige Ansvar bør være foreskrevet i Lov.

Frimodige Ytringer om Statsstyrelsen og hvilkensomhelst anden Gjenstand ere Enhver tilladte. Der kan kun sættes slige klarlig definerede Grændser for denne Ret, hvor særlig tungtveiende Hensyn gjøre det forsvarligt holdt op imod Ytringsfrihedens Begrundelser.

Forhaandscensur og andre forebyggende Forholdsregler kunne ikke benyttes, medmindre det er nødvendigt for at beskytte Børn og Unge imod skadelig Paavirkning fra levende Billeder. Brevcensur kan ei sættes i Værk uden i Anstalter.

Enhver har Ret til Indsyn i Statens og Kommunernes Akter og til at følge Forhandlingerne i Retsmøder og folkevalgte Organer. Det kan i Lov fastsættes Begrænsninger i denne Ret ud fra Hensyn til Personvern og af andre tungtveiende Grunde.

Det paaligger Statens Myndigheder at lægge Forholdene til Rette for en aaben og oplyst offentlig Samtale.

Endret ved grlbest. 29 okt 2004 nr. 1402, 3 mars 2006 nr. 271.

---

Dato: 11.2.2008  
Saksbehandler: Jan Tore Skjørshammer

---

Dato: 11.2.2008  
Saksbehandler: Jan Tore Skjørshammer