1. Innledning

Veterinærinstituttet skal være en attraktiv arbeidsplass der alle ansatte, innleide arbeidstakere, studenter i praksis og øvrige personer som utfører arbeid eller oppdrag for instituttet, skal oppleve et sunt, trygt og inkluderende arbeidsmiljø. Vi skal ha en åpen og ansvarlig organisasjonskultur der kritikkverdige forhold blir håndtert på en god og forsvarlig måte.

Alle har en plikt til å sørge for etterlevelse av lover, regler og etiske standarder og bidra til å beskytte verdiene våre. Dette gjelder også når våre ansatte er på tjenestereise, og på andre måter arbeider utenfor Veterinærinstituttets lokaler.

Varslingsrutinen beskriver hva som menes med å varsle om kritikkverdige forhold, hvordan gå frem med varslet og hvordan varslene blir håndtert.
Arbeidsgiver har en aktivitetsplikt ved mottak av varsel om (eventuelle) kritikkverdige forhold og plikt til å rette opp i dem hvis undersøkelsene bekrefter at noe kritikkverdig har skjedd.

2. Hva er varsling?

Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Retten til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet er beskrevet i AML. § 2 A-1.

3. Kritikkverdige forhold

Begrepet «kritikkverdige forhold» er ment å favne vidt, og kan for eksempel være:

- manglende etterlevelse eller brudd på lovbestemmelser, interne regler eller etiske retningslinjer
- manglende etterlevelse av forskningsetikk
- manglende etterlevelse av alminnelig etiske standarder med bred tilslutning i samfunnet
- forhold som kan skape fare for personers liv og helse eller skader/sykdom pga. arbeidet eller arbeidssituasjonen
- mobbing, diskriminering, trusler, vold, overgrep eller andre former for trakassering
- fare for klima og miljø
- kriminelle forhold som; underslag, korrupsjon, tyveri, bedrageri, økonomisk utroskap og lignende
- forhold som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade (herunder også omdømmeskade)

4. Hva regnes ikke som varsling?

Varslingsreglene omfatter ikke forhold som ansatte, innleide arbeidstakere mv. mener er kritikkverdige alene ut fra egen politiske eller etiske overbevisning. Uenigheter i beslutninger om budsjettfordeling, ansettelser og faglige prioriteringer mv regnes normalt ikke som varsling.
Varslingsreglene gjelder heller ikke for ansattes eget arbeidsforhold, som for eksempel personalkonflikter, med mindre forholdet omfattes av pkt. nr. 3.
Personalkonflikter saksbehandles/løses ved å involvere ledere i linjen, med evnt. støtte fra vernetjeneste, tillitsvalgte og/eller HR.

5. Rett og plikt til å varsle

Hvem har <u>rett</u> til å varsle?

- alle ansatte
- innleide arbeidstakere og studenter
- for andre gjelder varslingsrutinen så langt det passer

Når har du <u>plikt</u> til å varsle?

I noen tilfeller har den ansatte en plikt til å varsle etter AML. § 2-3. Plikten inntrer når ansatte blir oppmerksomme på:

- feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse.
- trakassering, mobbing og diskriminering
- forhold som kan påføre arbeidsgiver, ansatte og omgivelsene tap eller skade, jf Etiske retningslinjer for staten

Varslingsplikt for verneombud

Verneombudene har en særskilt plikt til å varsle etter AML. § 6-2 punkt 3. Plikten inntrer når verneombudet blir oppmerksom på forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare.

6. Rutine og nyttig informasjon ved varsling

Formålet med rutinen er å sikre at varslingsreglene blir etterfulgt for alle involverte samt at all kommunikasjon og dokumentasjon skjer i portalen «Mitt varsel». https://portal.mittvarsel.no/skjema/vetinst/Q6ApC8vNTgbSIXta.736.

Når skal jeg varsle?

Dersom du har varslingsplikt, må du varsle med en gang du blir oppmerksom på forholdet.

Hvordan skal jeg varsle?

Veterinærinstituttet oppfordrer til bruk av portalen «Mitt varsel» https://portal.mittvarsel.no/skjema/vetinst/Q6ApC8vNTgbSIXta.736 selv om dette ikke kan pålegges. Du har rett til å kontakte både verneombud, HR, nærmeste leder, ledere høyere opp i linjen, adm. direktør, Arbeidsutvalget (AMU), Bedriftshelsetjenesten, tillitsvalgte eller Veterinærinstituttets styre. Et varsel som meldes på annet vis enn i portalen, vil bli lagt inn i portalen for saksbehandling og kommunikasjon.

Varslingsportalen sikrer at:

- varselet kommer riktig frem og blir saksbehandlet og håndtert etter gjeldende rutiner og lovverk
- alle involverte parter gis rett til kontradiksjon og en forsvarlig behandling
- det kun er de berørte parter (inkl. eventuelle vitner) som involveres
- all kommunikasjon i saken skjer i portalen (og ikke via e-post eller andre kommunikasjonsmåter). Portalen er lukket og tilgangsstyrt, og det er kun varslingsutvalget som har tilgang
- det er mulighet for å varsle anonymt

Varsling til offentlige tilsyns- eller kontrollmyndigheter og/eller til allmennheten (ekstern varsling)

Ansatte har frihet til å varsle til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet og til media eller offentligheten. AML § 2 A-2, andre og tredje ledd.

Ved varsling til media eller offentligheten gjelder følgende:

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

Varslingsutvalg

For å sikre at varslet blir behandlet i henhold til faste prosedyrer som sikrer varslers og den omvarsledes rettigheter, er det etablert et varslingsutvalg som skal arbeide fritt og uavhengig. Adm. dir. informeres ved mottak av alle varsler og orienteres løpende.
Varslingsutvalgets mandat og rolle er å saksbehandle saken og legge frem resultat av undersøkelsen til adm.dir. Varslingsrådet gir ikke føring eller råd om evnt. tjenstlig irettesettelse eller tiltak da det er et lederansvar.

Adm. dir. beslutter eventuelle tjenstlig irettesettelse eller andre tiltak.

Varslingsutvalget består av leder og to saksbehandlere.
Varslingsutvalget kan knytte til seg annen kompetanse ved behov i den enkelte sak. Dette kan være ledere, hovedverneombud (HVO), eller jurist/advokat. (listen er ikke uttømmende)

Varslingsutvalget kan be administrerende direktør om fritak fra å saksbehandle en sak og isteden la ekstern jurist/advokat være operativ saksbehandler.

Hva bør varselet inneholde?

- fullt navn og stilling, (med mindre man ønsker å være anonym, se nærmere nedenfor)
- dato for varselet (varslingstidspunkt)
- dato (og evt. klokkeslett) for når hendelsen/observasjonen fant sted
- sted hvor hendelsen/observasjonen ble gjort
- konkret beskrivelse av hva som ble observert
- navn på hvilke personer som var innblandet
- navn på eventuelle vitner til hendelsen/observasjonen
- kjennskap til andre og/eller tidligere saker som kan være relevante for dette varselet
- informasjon om forholdet, det her varsles om, tidligere har vært varslet om og i tilfelle hvordan og med informasjon om hvem som var involvert

Anonym varsling

Arbeidsgiver plikter å følge opp alle varsler, også anonyme. Å varsle anonymt innebærer at varslerens identitet ikke er kjent for den som mottar og saksbehandler varselet eller for den det varsles mot. Varslingsportalen har innebygd mulighet for dette.

Når arbeidsgiver mottar et varsel, utløser dette en undersøkelsesplikt for varslet og en omsorgsplikt for både varsler og den omvarslede og eventuelle andre berørte ansatte.

For at Veterinærinstituttet skal kunne behandle et varsel på en forsvarlig måte, må varsler tilstrebe å gi så fullstendige og nøyaktige opplysninger som mulig om de forhold det varsles om. Det vil kunne være krevende å innhente opplysninger fra andre (vitner) i saker hvor varsler er anonym, samtidig som retten til kontradiksjon (komme med sine egne syn på saken) og retten til å uttale seg for den omvarslede, blir utfordret. Omsorgsplikten for varsler vil også bli vanskelig for arbeidsgiver å etterleve når man ikke vet hvem som har varslet.

I varslingssaker har både varsler og den omvarslede i utgangspunktet rett til informasjon og innsyn i hva arbeidsgiver vil foreta seg i forhold til varslet, samt rett til innsyn i de personopplysningene som samles inn i forhold til dem, jf. GDPR artikkel 15 nr. 1. Begge parter må også gis nok informasjon til at de kan be om retting av eventuell feilinformasjon, jf. GDPR artikkel 16. De har kun rett til å se informasjon om seg selv. Retten til informasjon er ikke absolutt slik at det vil være viktig å også vurdere unntaksreglene som finnes i personopplysningsloven § 16 og GDPR artikkel 14 nr. 5 og artikkel 15 nr. 4. Hvis det er innsamlet personopplysninger om andre enn de berørte partene, vil også disse ha rett til innsyn om egen informasjon og rett til å kreve rettinger.

Varsler kan bli bedt om å avsløre sin identitet i løpet av prosessen hvis:

1. det foreligger et rettslig pålegg i forbindelse med en etterforskning eller rettssak
2. det blir vurdert at det er behov for å beskytte varsleren eller andre personer grunnet trussel mot deres sikkerhet
3. varsleren selv har samtykket i å avsløre egen identitet for å bidra til etterforskningen eller for å styrke saken

Før anonymitet oppheves, skal det gjøres en vurdering av hvilke konsekvenser det til få for saken og for varslerens sikkerhet og velferd.

Anbefalinger ved varsling

Veterinærinstituttet oppfordrer alle som varsler å opptre på en ryddig og saklig måte som ikke oppleves som trakasserende, sårende eller belastende for enkeltpersoner og/eller for arbeidsmiljøet.

Tilbakemelding

Varslers rett til innsyn i saksdokumenter i en varslingssak, reguleres av offentlighetsloven, forvaltningsloven og personopplysningsloven. Varsler har ikke krav på å vite utfallet av varslet eller eventuell konsekvens for den omvarslede.

Varsler har krav på tilbakemelding på:

- at varselet er mottatt
- at varslet blir saksbehandlet etter gjeldende rutine

Forbud mot gjengjeldelse

Gjengjeldelse mot en arbeidstaker som varsler, i samsvar med arbeidsmiljølovens regler, er forbudt, jf. AML. 2A-4. Arbeidstakeren må likevel tåle saklige motargumenter eller motbevis. Som gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlatelse, som en følge av eller en reaksjon på, at arbeidstaker har varslet, for eksempel:

- advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering
- suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff
- trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden

Arbeidsgiver er ansvarlig for å hindre at en varsler møtes med negative reaksjoner og gjengjeldelse. Dersom varsler legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at gjengjeldelse har funnet sted, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at gjengjeldelse ikke har skjedd.

Hensynet til varsler

- Varslers identitet skal, i utgangspunktet, kun være kjent for de som saksbehandler varselet.
- Varselets innhold kan likevel innebære at de som behandler varselet må gjennomføre samtaler med andre for å kunne undersøke varselet. Dette kan være en ansatt det er varslet mot eller eventuelle andre ansatte som kan ha kunnskap om forholdene det er varslet om. I slike situasjoner vil varslers identitet bli gjort kjent også for disse, med mindre man har varslet anonymt (se over).

Hensynet til den som er omvarslet

- Arbeidsgiver plikter å ta vare på alle parter i en varslingssak, uavhengig om forholdene det varsles om medfører riktighet eller ikke.
- Den det varsles om skal i utgangspunktet* gjøres kjent med varselet og dets innhold. Vedkommende skal gis anledning til å gi sin forklaring om forholdene det er varslet om (kontradiksjon) og gis mulighet til retting.
- Dersom det, etter saksbehandling, konkluderes med at det har skjedd kritikkverdige forhold, må arbeidsgiver vurdere om det er grunnlag for arbeidsrettslige reaksjoner overfor den som har opptrådt kritikkverdig.
- Når saken er ferdigbehandlet skal den det er varslet om straks få beskjed om utfallet av saken, uavhengig av konklusjon.

**Selv om loven ikke spesifikt omtaler en rett for den som er varslet på til å få informasjon, vil en tilstrekkelig undersøkelse i praksis ofte innebære at den det varsles om, blir informert og får mulighet til å uttale seg.*

Hensynet til personopplysninger til alle som involveres i saken

Ved behandling av et varsel vil det kunne behandles personopplysninger om varsler, omvarslet og andre personer som blir involvert i saken. Opplysningene skal behandles i samsvar med gjeldende regler om personvern og informasjonssikkerhet.
Den enkelte kan ha rett til innsyn i personopplysninger som behandles om vedkommende. Innsynsretten kan imidlertid være begrenset etter personvernregelverket. Eventuelle begrensninger i innsyn må vurderes konkret og for hver enkelt person og de aktuelle personopplysningene, blant annet ut fra hensynet til varslerens og andres behov for beskyttelse.