

NOTAT

GÅR TIL: Styremedlemmer
FØRETAK: Sjukehusapoteka Vest

DATO: 04.11.2019
FRÅ: Administrerende direktør Jon Bolstad
SAKSHANDSAMAR: HR- og org. direktør Berit Beate Berntsen

SAKA GJELD: **Administrerende direktør si orientering, pkt. 4**
Regional rutine for varsling – revidert i tråd med lovendring

ARKIVSAK: 2019/65
STYRESAK: 032/19

STYREMØTE: 12.12.2019

Oppsummering

Reviderte regionale varslingsrutinar for varsling etter arbeidsmiljølova blei styrebehandla i Helse Vest RHF styremøte 11. desember 2018 etter drøfting med konserntillitsvalde 04.12.18. Rutinane er implementert i alle føretak, inkludert i SAV.

Stortinget har nyleg vedteke nye regler om varsling arbeidsmiljølova kapittel 2 A. Lovendringane vil gjelde for alle verksemder med tilsette i Noreg og trer i kraft 01.01.2020. Varslingsrutinane med vedlegg er justert slik at dei er i tråd med dei nye reglane. Lovendringane følgjer opp dei fleste forslaga frå Varslingsutvalets NOU 2018:6.

Endringane skal bidra til eit tydelegare og meir føreseieleg regelverk, og har som mål å styrke varslaren sin situasjon og i tillegg å gjere det enklare for verksemdene å handtere varsling på ein god måte.

Rettar og pliktar som følgjer av arbeidsmiljølov ligg fast. Helse Vest ønskjer ein open kultur for ytringar og oppmodar medarbeidarar til å varsle om kritikkverdige forhold. Medarbeidarar skal oppleve eit trygt og godt arbeidsmiljø der det er stor openheit om å ta opp saker med nærmaste overordna eller varsle om kritikkverdige forhold.

Revidert rutine presiserer og styret si rolle i tilfeller der AD er inhabil.

Fakta

Dei vedtekne endringane er i hovudtrekk:

Utvida verkeområde

Varslingsføresegna blir utvida til å gjelde elevar, verne- og tenestepliktege, pasientar, personar under opplæring og deltakarar i arbeidsmarknadstiltak når dei utfører arbeid i verksemd som loven femner om. Det utvida verkeområdet for varslingsreglene vil komme fram i arbeidsmiljølova § 1-6.

Definisjon av "kritikkverdige forhold"

Varslingsreglane gjeld for arbeidstakar sine ytringar om kritikkverdige forhold i verksemda. Omgrepet «kritikkverdige forhold» er no definert i § 2 A-1 som *"forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet"*.

Det er også tatt inn ei føresegn om at ytringar som berre gjeld arbeidstakar sitt eige arbeidsforhold, ikkje er varslingsreglane sin forstand. Dette blir rekna å vere i tråd med gjeldande rett, og skal bidra til å klargjere at varslingsreglane normalt ikkje gjeld for personalkonfliktar og usemje om gjennomføringa av arbeidsavtalen.

Ny føresegn om framgangsmåte ved varslingsreglane

Det omstridde og skjønsmessige vilkåret om forsvarleg framgangsmåte er tatt ut av lovteksten, men innhald i kravet er no lovfesta gjennom ein nærmare forklaring av korleis arbeidstakarar kan gå fram når dei varslar. Om arbeidstakar har følgd "kjørereglane" i den nye føresegna i § 2 A-2, vil varslinga bli rekna som forsvarleg og i samsvar med arbeidstakar sin lojalitetsplikt ovanfor arbeidsgivar.

Ny regel om arbeidsgivar sin aktivitetsplikt

Det er vedtatt ei ny føresegn som seier kva plikter arbeidsgivar har når det er varsla om kritikkverdige forhold i verksemda. Etter § 2 A-3 skal arbeidsgivar ha plikt til å sørge for at varselet innan rimelig tid blir tilstrekkeleg undersøkt. Arbeidsgivar skal vidare ha ein særleg plikt til å sjå til at den som har varsla har eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø. Om er nødvendig, skal arbeidsgivar sørge for tiltak som er eigna til å førebyggje gjengjelding mot varslaren. Det blir ikkje stilt kvalitative eller kvantitative krav til kva for undersøkingar arbeidsgivar må gjere, og det er heller ikkje gitt noko obligatorisk krav om å melde tilbake til varslaren. Arbeidsgivar vil ikkje ha plikt til å gjere grundigare undersøking enn kva varselet sakleg sett gir grunnlag for, og innhaldet i arbeidsgivar sin aktivitetsplikt må derfor tilpassast den enkelte sak.

Forbodet mot gjengjelding blir forklart og eksemplifisert

Forbodet mot gjengjelding er ført vidare og forklart nærmare i lovteksten. Det går fram av § 2 A-4 at med gjengjelding meiner dei *"enhver ugunstig handling, praksis eller unnlatelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet"*.

Endringa er meint å tydeleggjere at gjengjeldingsomgrepet, i samsvar med gjeldande rett, skal forståast vidt.

Objektivt ansvar ved erstatning for økonomisk tap etter gjengjelding

Varslarar som har blitt møtt med gjengjelding gis no rett til å krevje erstatning for økonomisk tap utan omsyn til arbeidsgivar si skuld (objektivt ansvar). Ansvarsgrunnlaget etter § 2 A-5 vil dermed bli likt med det som gjeld ved krav om erstatning for ikkje-økonomisk tap (oppreising).

Varslingsrutinane skal forklare arbeidsgivar sin saksbehandling av eit varsel

I regelen om varslingsrutinar i § 2 A-6 er det tatt inn ein presisering om at rutinane skal forklare arbeidsgivar sin saksbehandling av eit varsel. Dette inneber at både mottak, behandling og oppfølging av varsling bør forklarast nærmare i rutinane. Rutinane bør også innehalde konkrete krav om saksbehandlingsfristar og fristar for iverksetting av eventuelle tiltak. Føresegna må sjåast i samanheng med arbeidsgivar sin aktivitetsplikt etter § 2 A-3.

Ingen særskilde reglar om den eller dei det blir varsla om

Det er ikkje gitt nokon særreglar i arbeidsmiljølova som direkte gjeld den eller dei det blir varsla om. Sjølv om det i føresegna om arbeidsgivar sin aktivitetsplikt er presisert at arbeidsgivar særleg skal sjå til at den som har varsla har eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø, er det likevel slik at kravet til eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø i § 4-1 gjeld for alle i verksemda, også den eller dei det blir varsla om. I denne samanheng er det også viktig å være merksam på at reglane i personopplysningslova må følgjast når verksemda behandlar personopplysningar som ledd i handteringa av ei varslingssak.

Regjeringa vurderer om saker om gjengjelding skal kunne behandlast i nemnd

Varslingsutvalet foreslo at det skulle opprettast eit Varslingsombod og ei eigen tvistenemnd for varslingssaker. Desse forslaga har ikkje blitt følgt opp. Regjeringa skal i alle høve greie ut moglegheitene for at Tvisteløysingsnemnda eller Diskrimineringsnemnda skal få kompetanse til å avgjere saker om erstatning og oppreisning ved brot på gjengjeldingsforbodet.

Styret si rolle om AD er inhabil

I høve til rutinen skal varsel formidlast til HR Direktør som ser til vidare saksbehandling.

I revidert rutine er saksbehandling i tilfelle der HR direktør eller AD er inhabile tydelegjort:

- *Dersom det er en mulighet for at personal- og organisasjonsdirektør/HR- direktør er inhabil til å håndtere varselet skal mottaker av varselet i stedet underrette administrerende direktør om varselet.*
- *Dersom det er en mulighet for at administrerende direktør er inhabil til å håndtere varselet skal mottaker av varselet underrette ett av medlemmene i styret om varselet.*

Den som underrettes om varselet skal sikre videre prosess og håndtering av varselet.

Vedkommende kan, dersom det er nødvendig, knytte til seg kompetente ressurspersoner for å sikre forsvarlig saksbehandling av varselet.

- *Unntatt i tilfeller hvor varselet skal håndteres av styret skal den som underrettes om varselet i samarbeid med ledelsen så raskt som mulig, og senest innen 7 virkedager, vurdere innholdet i varselet og beslutte hvilket nivå og hvem som skal håndtere varselet videre.*
- *Dersom varselet håndteres av styret skal styret så raskt som mulig vurdere innholdet i varselet og beslutte hvem som skal håndtere dette videre, herunder om styret skal engasjere ekstern bistand.*

Varsler skal informeres om den videre prosessen.

Dersom arbeidsgiver mener meldingen fra arbeidstaker ikke er et varsel som faller under reglene i arbeidsmiljøloven § 2 A-1, skal arbeidstaker få skriftlig tilbakemelding om dette. Arbeidstaker skal samtidig informeres om hvordan arbeidsgiver vil følge opp saken videre, jf. rutine for mottak, behandling og oppfølging av varsel.

Handsaming revidert rutine

Ei arbeidsgruppe samansett av juristar og medarbeidarar frå personal- og organisasjonsavdelingane og konsernhovudverneombodet på vegne av dei konserntillitsvalde, har tatt utgangspunkt i dei eksisterande rutinane og vedlegg, for å sikre at dei nye lovkrava er ivaretatt. Grappa sitt innspel er handsama som følger:

- Drøfta i Helse Vest 01.11.19.
- Orientering i Helse Vest Styre 07.11.19
- Oppdatert rutine publisert på SAV Intranett
- Samhandlingsmøte SAV 05.12.19
- SAV leiargruppe 10.12.19
- Nyhetssak SAV intranett 11.12.19
- SAV FAMU møte 20.02.19