

Kongsvinger kontrollutvalg

Dato: 11.06.2019 08:00

Sted: Sekretariatets møterom. Fjellgata 4

Notat:

Eventuelle forfall meldes sekretæren på mobil +47 97736379 evt.
på e-post Torgun.M.Bakken@gs-iks.no.

Varamedlemmer skal ikke møte uten særskilt innkalling.

<Sted> 06.06.2019

For leder i Kongsvinger kontrollutvalg, Øystein Østgaard

Torgun M Bakken

Saksliste

Møteinnkalling

Møteinnkalling Kongsvinger kontrollutvalg 11.06.2019

3

Saker til behandling

42/19 Sak K-42/19 Arbeidsforhold i Kongsvinger kommune

4

43/19 Sak K-43/19 Eventuelt

9

MØTEINNKALLING

Kongsvinger kontrollutvalg

Dato: 11.06.2019 kl. 08:00
Sted: Sekretariatets møterom. Fjellgata 4
Arkivsak: 18/00085

Kontrollutvalgets medlemmer:	Øystein Østgaard – leder May-Britt Sletten – nestleder Liv Engom Alf-Tore Pedersen Tom Strandberg
Ordfører:	Ordfører Sjur Strand
Revisor:	Hedmark Revisjon IKS v./oppdr.ansv. regnsk.rev. Tommy Pettersen/ oppdr.ansv.forv.rev. Lina Høgås-Olsen/Laila Irene Stenseth/Jo Erik Skjeggstad
Kopi av innkallingen sendes:	Fungerende rådmann Torleif Lindahl Daglig leder i Hedmark Revisjon IKS, Morten Alm Birkelid
Kopi av sakslisten uten vedlegg sendes på e-post til:	Varamedlemmene (til orientering). Varamedlemmene møter ikke uten nærmere innkalling.
Sekretær:	Sekretariatsleder Torgun M. Bakken (Forfall må meldes så snart som mulig til tlf. 977 36 379, TorgunM.Bakken@gs-iks.no)
Invitert til sak:	
Innkalt til sak:	

SAKSKART			Ca.tid for beh.	Hvem deltar
Saker til behandling				
42/19	18/00115-34	Sak K-42/19 Arbeidsforhold i Kongsvinger kommune	08.00	
43/19	18/00094-22	Sak K-43/19 Eventuelt	09.00	

Øystein Østgaard (sign)
kontrollutvalgets leder

Kongsvinger, 6.6.19
Torgun M. Bakken
Sekretariatsleder

Arkivsak-dok. 18/00115-34
Saksbehandler Torgun M Bakken

Saksgang	Møtedato
Kongsvinger kontrollutvalg	11.06.2019

SAK K-42/19 ARBEIDSFORHOLD I KONGSVINGER KOMMUNE

Forslag til vedtak/innstilling:

Saken legges fram uten forslag til vedtak.

Vedlegg:

1. Dokumentasjon for kravet i brevet fra Skolelederforbundet og Akademikerforbundet, datert 5.4.19 (legges fram i møtet).

Saksframstilling:

Kontrollutvalget behandlet i forrige møte (14.5.19) «Rådmannssaken i Kongsvinger», som følge av at kommunen måtte gå til det skrittet å skrive sluttavtale med både rådmannen og kommunalsjef for oppvekst. Begge disse ble kritisert i et brev fra 27 ledere i kommunen. Brevet er ført i penn av Hilde Driscoll i Skolelederforbundet og Bjørn Bråthen i Akademikerforbundet. I brevet rettes det beskyldninger mot rådmannens og kommunalsjefens lederstil og det sies bl.a.

.... «Kommunens lederduo utøver uakseptable hersketeknikker og utøver styring i stedet for ledelse. Vi kan underbygge beskrivelsen med et omfattende materiale med dokumenter og uttalelser fra undertegnede medlemmer og ledere».

I den forbindelse har sekretariatsleder bedt om å få denne dokumentasjonen. Vi sendte først anmodningen til Hilde Driscoll i Skolelederforbundet og Bjørn Bråthen i Akademikerforbundet, men de mente at de ikke hadde noen plikt til å sende dette til kontrollutvalget. De skrev at de hadde oversendt dokumentene til kommunens advokat, Liv Randi Dobloug i Campbell & Co AS. Vi sendte derfor en anmodning til henne i stedet. Etter mange purringer mottok sekretariatet dokumenter fra Skolelederforbundet på e-post (4.6.19 kl. 19.30), fra advokat Dobloug. Dokumentene er unntatt offentlighet og vil kun bli lagt fram i møtet. Det mangler foreløpig dokumentasjon fra Akademikerforbundet, Dobloug venter på bekreftelse fra Akademikerforbundet på at dette kan oversendes kontrollutvalget.

De dokumentene som vi har mottatt fra kommunens advokat, omhandler i all hovedsak forhold rundt kommunalsjefen. Alle dokumentene, med unntak av noen få, er udaterte og er muligens skrevet på bakgrunn av at saken skulle tas opp.

Arbeidsmiljøloven (AML) har bestemmelser om varsling (kapittel 2 A) og sier at arbeidsgiver har plikt til å utarbeide rutiner for varsling:

§ 2 A-3. *Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling*

- (1) Dersom forholdene i virksomheten tilsier det, plikter arbeidsgiver å utarbeide rutiner for intern varsling i samsvar med § 2 A-1 i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.
- (2) Arbeidsgiver plikter alltid å utarbeide slike rutiner dersom virksomheten jevnlig sysselsetter minst 5 arbeidstakere.
- (3) Rutinene skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.
- (4) Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle etter § 2 A-1.
- (5) Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde:
 - a) oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold,
 - b) fremgangsmåte for varsling,
 - c) fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling.
- (6) Rutinene skal være lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.

Arbeidsgiver plikter å ha rutiner for varsling, men det står ikke noe om at arbeidstaker er pliktig til å følge dem. Arbeidstaker har **rett** til å varsle, men har ingen plikt. Dette går fram av AML § 2 A-1 (1) «Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet...».

Det vil i blant være en diskusjon om hva som er kritikkverdige forhold. Dette er ikke spesifisert i nåværende AML § 2 A-1. Imidlertid er dette begrepet diskutert i Ot.prp. 74 L (Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling))¹, under pkt. 8 «Begrepet kritikkverdige forhold». Vi tar med noen ord om dette nedenfor.

Varslingsutvalget (NOU 2018: 6 Varsling – verdier og vern — Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet) har vurdert hva som er kritikkverdige forhold, og det sies følgende, i Ot.prp. 74 L, pkt. 8.2:

Varslingsutvalget legger til grunn at «kritikkverdige forhold» er et innarbeidet begrep som det er hensiktsmessig å videreføre i varslingsregelverket. For å gjøre begrepet mer tilgjengelig for brukerne av loven foreslår imidlertid utvalget at begrepet suppleres med en definisjon, som angir de ulike kategoriene normbrudd som ifølge dagens lovforarbeider skal anses som kritikkverdige forhold, samt at det tas inn en ikke-uttømmende liste med eksempler på ulike konkrete normbrudd som omfattes av begrepet:

- korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- forhold som utgjør en fare for personers liv og helse
- manglende oppfyllelse av krav til personvern og informasjonssikkerhet
- myndighetsmisbruk
- arbeidsmiljø som ikke oppfyller kravene i arbeidsmiljøloven
- forhold som utgjør en fare for klima og miljø

Utvalget mener videre at det i lovteksten bør avgrenses mot «klage som bare gjelder misnøye med arbeidstakers eget arbeidsforhold». Utvalget peker i den forbindelse på at varslingsreglene bør

¹ Innstilling avgitt 28.5.19. Avventer behandling i Stortinget.

forbeholdes de tilfeller hvor arbeidstakere sier ifra om noe som har en viss generell interesse, for eksempel at det er et problem som gjelder flere eller en gruppe arbeidstakere, eller har en viss allmenn interesse, for eksempel at det har forekommet diskriminering, mobbing eller andre lovbrudd

Departementets vurderinger og forslag til hva som er kritikkverdige forhold, ligger i pkt. 8.4:

Varslingsutvalgets forslag om å presisere og eksemplifisere hva som ligger i begrepet «kritikkverdige forhold» har fått bred støtte i høringen, og departementet foreslår å følge opp forslaget.

Departementets forslag innebærer en presisering på tre nivå. For det første defineres «kritikkverdige forhold» i lovteksten ved å vise til de ulike kategoriene normbrudd som ifølge dagens lovforarbeider skal være omfattet av begrepet. For det andre tas det inn en ikke-uttømmende liste med eksempler på ulike typer «kritikkverdige forhold». For det tredje presiseres det at «ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold» ikke regnes som varsling etter kapittel 2 A med mindre forholdet omfattes av bestemmelsens definisjon av kritikkverdige forhold i andre ledd.

Forslaget er ment å videreføre det materielle innholdet i begrepet «kritikkverdige forhold» i arbeidsmiljøloven § 2 A-1 første ledd og er således ikke ment å endre rettstilstanden.

Den siste setningen tilsier at det ikke er noen ny definisjon på «kritikkverdige forhold», men en videreføring av gjeldende rett. Så når det i brevet fra Skolelederforbundet og Akademikerforbundet er henvist til medlemmenes «rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø», men henvisning til AML § 4, særlig §§ 4-1 (Generelle krav til arbeidsmiljøet) og 4-3 (Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet), og at de «er av den oppfatning av retten til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø jevnlig brytes», så vil slike forhold sannsynligvis kunne gå under begrepet «kritikkverdige forhold».

Videre står det i nåværende AML 2 A-1 (2): «Arbeidstakers framgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig...». Dersom en følger etablerte rutiner for varsling, vil varslingen alltid være forsvarlig (jf. Ot.prp. 74 L, pkt 9.1 Gjeldende rett)

Det fremgår av bestemmelsens forarbeider at det skal mye til for at arbeidstakers framgangsmåte ikke skal anses forsvarlig, og at regelen skal være en sikkerhetsventil som skal verne mot unødvendige skader på arbeidsgivers interesser.

Det følger direkte av lovteksten at det alltid vil være forsvarlig å varsle i samsvar med varslingsplikt, i tråd med virksomhetens varslingsrutiner eller til offentlige myndigheter.

Det er også viktig å ha med seg at AML § 2A-2 (1) sier at «Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler etter § 2 A-1 er forbudt».

Kontrollutvalget behandlet også i forrige møte (sak 34/19) en generell sak om varsling (en fellessak i alle kontrollutvalgene i regionen). Der skrev vi bl.a. om KS/FoU sine råd om etikkarbeidet i kommunen. I råd 3 står det følgende:

Råd 3: Varslingsrutiner bør beskrive hvordan medarbeidere kan si fra om kritikkverdige forhold til andre enn sin egen leder

I tilfeller der det varsles om en kollega på samme nivå eller i en annen avdeling, vil det ofte være hensiktsmessig å varsle til sin egen leder. Dette kan enten skje gjennom en muntlig beskjed, eller en mer formell prosess når det er nødvendig. En utfordring oppstår imidlertid når lederen er ansvarlig for det kritikkverdige forholdet som arbeidstakeren vil varsle om, eller ikke reagerer på varsler om andre. I slike tilfeller er det viktig at medarbeideren kan si fra om det kritikkverdige forholdet til andre enn sin egen leder.

For å kunne varsle om egen leder kan det være en fordel om det er mulig å varsle konfidensielt. Konfidensialitet innebærer at varslersens identitet er kjent for den som mottar varselet, men ikke for dem det varsles om. Kommunen kan også vurdere å legge til rette for at varsling skjer anonymt for å styrke beskyttelsen av varsleren.

I noen tilfeller vil det etter varslersens oppfatning være personer på toppnivå i kommunen som er ansvarlig for det varsleren mener er kritikkverdig. Av den grunn bør varslingsrutiner beskrive hvordan og til hvem arbeidstakere da skal varsle til. Det kan også varsles eksternt, for eksempel til offentlige tilsynsmyndigheter. I en del tilfeller vil varslere om kritikkverdige forhold i kommunen gis til folkevalgte. Det bør derfor finnes rutiner for hvordan folkevalgte skal håndtere varsler.

De fleste kommunene har utarbeidet varslingsrutiner. Det som ofte mangler i rutineene, er et punkt om hvem det skal varsles til dersom det er rådmannen, som det varsles mot. Kongsvinger kommune har etablert et eksternt varslingsorgan, Campbell & Co, både for interne og eksterne varslinger.

Det som kontrollutvalget har stilt spørsmål ved i saken om «Arbeidsforhold i Kongsvinger kommune», er hvorfor det ikke er varslet tidligere gjennom ordinære varslingskanaler. Det vi vet, er at det har en henvendelse på kommunalsjefen tidligere, som ble håndtert som en personalsak og som ble løst gjennom dialog. Vi har ikke fått noen signaler om at det har kommet varsler mot rådmannen. Kontrollutvalget tok opp dette spørsmålet i møtet med ordføreren i forrige møte (KU-sak 29/19). Ordføreren svarte at han ikke kjente til noen varslingssaker fra tidligere. Denne saken startet med at ordfører ble bedt om å komme i et møte den samme fredagen som dette brevet ble sendt. De som var til stede på møte (noen av de som signerte) sa at dette ikke var en varslingssak. Det er ikke avklart nærmere i ettertid om henvendelsen var en varslingssak eller en personalsak.

I brevet fra Skolelederforbundet og Akademikerforbundet er ikke ordet varsel benyttet i det hele tatt. Årsaken til dette KAN være at kommunen i sine varslingsrutiner skriver at «Kommunestyret har vedtatt at varsling **skal** (min utheving) skje direkte til kommunens varslingsmottak som er advokatfirmaet Campbell & Co AS». Så selv om ikke AML har bestemmelser om at varslingsrutinene må følges, så sier kommunestyret dette (med forbehold om at det er riktig sitert fra kommunestyrets vedtak). Dersom brevet var betegnet som en varslingssak, skulle dette gått til Campbell & Co AS og ikke til ordfører og de politiske gruppelederne i kommunen.

I tillegg er det visse rutiner som skal følges ved varsling, bl.a. pkt. 2) under «Handling»:

«Varsel som gjelder medarbeider i kommunen skal gjøres kjent for den/dem det gjelder. Dette omfatter hvilke opplysninger som er gitt. Den/de det gjelder skal også under saksbehandlingen få uttale seg om kritikken. Dersom varselet gjelder flere personer, må personvern hensyntas.»

I dette tilfellet er neppe denne rutinen fulgt. Rådmannen og kommunalsjefen fikk ikke mulighet til å uttale seg om kritikken.

Det kan vel heller ikke være slik, vil en anta, at en lar være å kalle et varsel for et varsel, bare for å slippe unna rutineene for varsling. Kommunens advokat refererer til varslingsbestemmelsene i sin kontakt med sekretariatsleder, så det kan jo være nærliggende å

tolke dette slik at hun mener at dette er et varsel. Vi har ikke tatt stilling til om saken er en varslings sak eller en personalsak.

Kontrollutvalget kan ikke få gjort noe med det som har skjedd og de avtalene som allerede er skrevet, men det kan være verdt å vurdere om saksgangen og prosessen rundt denne saken har vært god nok. Saken legges fram til diskusjon i møtet.

Saken legges fram uten forslag til vedtak.

Arkivsak-dok. 18/00094-22
Saksbehandler Torgun M Bakken

Saksgang

Møtedato

Kongsvinger kontrollutvalg

11.06.2019

SAK K-43/19 EVENTUELT

Forslag til vedtak/innstilling:

Skriv inn forslag til vedtak

Vedlegg:

Skriv inn vedlegg her

Saksframstilling: