

MØTEPROTOKOLL

Kongsvinger kontrollutvalg

Dato: 11.06.2019 kl. 08.00-10.30.
Sted: Sekretariatets møterom. Fjellgata 4
Arkivsak: 18/00085

Tilstede: Øystein Østgaard (H), May Britt Sletten (-), Liv Engom (Pp),
Tom Arne Strandberg (Frp), Alf-Tore Pettersen (A)

Møtende
varamedlemmer:

Forfall:

Andre: Ordfører Sjur Strand deltok under deler av sak 42/19

Protokollfører: Torgun M. Bakken

SAKSKART			Side
Saker til behandling			
42/19	18/00115-34	Sak K-42/19 Arbeidsforhold i Kongsvinger kommune	3
43/19	18/00094-22	Sak K-43/19 Eventuelt	9

Det var ingen merknader til innkallingen eller sakslisten.

UNDERSKRIFTER:

Vi bekrefter med våre underskrifter at møtebokens blader, som vi har signert, er ført i samsvar med det som ble bestemt på møtet.

UTSKRIFTER:

Møtebok er sendt til: Kontrollutvalget, ordfører, rådmann, Hedmark Revisjon IKS og lokalpressen.
Innkallinger og møtebøker ligger også på www.gs-iks.no under «Dokumenter».

Saker til behandling

Sak K-42/19 Arbeidsforhold i Kongsvinger kommune

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kongsvinger kontrollutvalg	11.06.2019	42/19

Forslag til vedtak/innstilling:

Saken legges fram uten forslag til vedtak.

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 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.

¹ Innstilling avgitt 28.5.19. Avventer behandling i Stortinget.

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 varsler 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 rutinene, 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 varslings saker 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 varslings sak. Det er ikke avklart nærmere i ettertid om henvendelsen var en varslings sak 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 varslings sak, 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 rutinene 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.

Møtebehandling

Kontrollutvalget fikk lese igjennom den dokumentasjonen som har kommet. Vi har ikke mottatt dokumentasjonen fra Akademikerforbundet.

Ordfører Sjur Strand var til stede under behandlingen.

Alle spillereglene ble fulgt, sier ordfører, i forhold til håndtering av saken med rådmannen, når brevet kom. Rådmannen hadde muligheten til å uttale seg i et møte, som de hadde før sluttavtalen ble skrevet.

Tidligere rådmann, Gry Sjødin Neander, har informert kontrollutvalgets leder om at hun fikk vite saken fra Glåmdalen. Dette er veldig uheldig. Dette har sannsynligvis sammenheng med at brevet fra Skolelederforbundet og Akademikerforbundet ble videresendt Glåmdalen fra en eller flere av de som hadde mottatt brevet.

Kontrollutvalget drøftet først spørsmålet om dette er en varslingssak eller personalsak. Det er mange ting som tyder på at det er en varslingssak, bl.a. ettersom lederne i brevet «varsler» om et uholdbart arbeidsmiljø. I tillegg sies det i brevet at det er levert flere varsler tidligere.

Kontrollutvalget tar ikke stilling til de påstandene som er fremkommet mot rådmannen og kommunalsjefen, men stiller spørsmål ved måten saken er fremmet på. Et eventuelt varsel skal følge rutiner som er politisk vedtatt i Kongsvinger, der det bl.a. står at varsling skal skje direkte til kommunens varslingsmottak, som er Campbell & Co AS. Her er det også punkter som tar hensyn til personvern og muligheten til å få uttale seg i saker som angår dem selv. I denne saken er varslingsrutinene fulgt.

Kontrollutvalget mener at kommunen ble stilt «sjakk matt» ut fra måten denne saken ble fremmet på, både i forhold til tidspunkt (fredag kveld) og prosess. Forbundene satte kommunen i en uholdbar situasjon, ved å sende brevet utenom vanlige prosedyrer for varsling. Hvorvidt det er en bevisst strategi, kan ikke kontrollutvalget ta stilling til.

Det kan også stilles spørsmål om hvorfor kontrollutvalget ikke har fått dokumentasjonen fra Akademikerforbundet.

Det er veldig viktig at slike forhold ikke skjer igjen.

Votering

Det ble lagt fram følgende forslag til vedtak:

1. Kontrollutvalget er av den oppfatning at det har vært en uheldig prosess og forventer at ansatte og forbundene for framtiden følger de retningslinjene for varslingsaker som er politisk vedtatt.
2. Hvis varslingsrutinene hadde vært fulgt, ville de som det er varslet imot, fått anledning til å uttale seg før offentliggjøring av saken.
3. Kontrollutvalget ser at konsekvensene av denne saken er betydelig, både i forhold til økonomi, kommunens renommé og ikke minst for de personene det angår.

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1. Kontrollutvalget er av den oppfatning at det har vært en uheldig prosess og forventer at ansatte og forbundene for framtiden følger de retningslinjene for varslingsaker som er politisk vedtatt.

2. Hvis varslingsrutinene hadde vært fulgt, ville de som det er varslet imot, fått anledning til å uttale seg før offentliggjøring av saken.
3. Kontrollutvalget ser at konsekvensene av denne saken er betydelig, både i forhold til økonomi, kommunens renommé og ikke minst for de personene det angår

Sak K-43/19 Eventuelt

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kongsvinger kontrollutvalg	11.06.2019	43/19

Forslag til vedtak/innstilling:

Skriv inn forslag til vedtak

Møtebehandling

Kontrollutvalget diskuterte saken om etablering av moské i Kongsvinger.

Votering

Det ble lagt fram forslag om at dette ikke er noen sak for kontrollutvalget.

Vedtak

Dette er ikke noen sak for kontrollutvalget.