



## Varslingsplakat for Tønsberg 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. Arbeidsgever har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.

### Hva er varsling?

Å varsle er å gå videre med kritikkverdige forhold på arbeidsplassen til noen som kan gjøre noe med det. Kritikkverdige forhold er brudd på lovregler, brudd på interne regler eller brudd på etiske normer.

### Mål

Det er et mål for Tønsberg kommune at kritikkverdige forhold skal avdekkes og følges opp

### Varsling er positivt

Varsling er bra for kommunen og for samfunnet, fordi kritikkverdige forhold kan rettes opp. Folk som er villige til å varsle er en viktig ressurs for Tønsberg kommune.

### Rett og plikt til å varsle

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

Arbeidstakere underlagt varslingsplikt handler alltid ansvarlig ved varsling i tråd med varslingsplikten.

### Hvordan kan du varsle?

Varsling skal skje forsvarlig. Med det menes at intern varsling skal være forsøkt før eventuell offentlig varsling.

Varsling av et kritikkverdig forhold skal fortrinnsvis skje tjenestevei. Dersom ikke dette passer kan du henvende deg til varslingsgruppen.

### Ekstern varsling

Du har til enhver tid rett til å varsle offentlige myndigheter og tilsyn om forhold som er relevante for disse. Varsling til media er et alternativ som kun benyttes når du ikke når fram internt, du vurderer at dette vil tjene saken, og ivaretar andre personers rettsvern.

Forsvarlighet ved offentlig varsling avhenger av om saken har allmenn interesse og er av en viss samfunnsmessig betydning, og ikke er av triviell karakter.

### Varslingens form

Alle varsler bør for å være forsvarlig, formuleres skriftlig, saklig og nøkternt. Hvis ikke varslingen er skriftlig, bør du allikevel notere hvem du varsler og når du gjør det.

Eget skjema kan brukes for varsling til varslingsgruppen.

### Når du har varslet

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

De varslede forhold skal ryddes opp i. Varsleren skal ha beskjed innen 1 uke.

Dersom kritikk og varsler viser seg å være grunnløse, skal allikevel varsleren ha en ordentlig forklaring.

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 eller sanksjonere mot ansatte som har varslet. Avstraffelse av varslerer medfører erstatningsansvar for virksomheten.

Det gjelder også avstraffelse av ansatte som har til hensikt å varsle, for eksempel ved innhenting av dokumentasjon.

Varslere som opplever slikt må orientere øverste ledelse om forholdene, som umiddelbart skal behandle saken.

### Anonymitet og fortrolighet

Varsling kan gjøres anonymt, men åpenhet vil bedre saksbehandlingen. Varslerens identitet er uansett et forhold som skal behandles med fortrolighet av alle involverte parter, og ikke gjøres tilgjengelig uten varslerens samtykke.

### Varslingsgruppen

- Opptrer uavhengig
- Har ansvar for at saken belyses tilstrekkelig
- Tilbakerapporterer til varsler og begrunner avgjørelse

### Gruppen består av:

Hovedverneombud Erik J. Helgestad ,  
En oppnevnt fra de Hovedtillitsvalgte  
En oppnevnt fra Rådmannens ledergruppe

### Adresse :

Hovedverneombudet Tønsberg Rådhus,  
postboks 2410, 3104 Tønsberg  
Telefon: 33 34 80 95 / 913 32 385

[erik.johan.helgestad@tonsberg.kommune.no](mailto:erik.johan.helgestad@tonsberg.kommune.no)