

Prosedyre for saksbehandling av melding om trakassering

Bodø kommune

Organisasjonsutvalget

27.08.19



Mandat

«Det foreslås å revidere handlingsprogrammet og skille trakassering og konflikthåndtering da dette er to ulike temaer. Flere kommuner har valgt å skille disse

Det foreslås å utvikle to verktøy: 1. Veileder i konflikthåndtering. 2. Saksbehandlingsprosedyre for håndtering av melding om trakassering eller utilbørlig opptreden:

-Prosedyren skal være kort og konkret i forhold til begrepsavklaring, krav til saksbehandling og ulike plikter/prinsipper i håndtering av melding om brudd på arbeidsmiljølovens § 4-3 (3)....»

Oppdraget

- Revidere «*Mobbing og konflikthåndtering – Bodø kommunes handlingsprogram*»
- Ovennevnte består av følgende:
 - Mobbing
 - Konflikthåndtering
- Her: revisjon av den delen som omhandler *mobbing*

OU sak 19/2

«Utkast til "Prosedyre for saksbehandling" sendes tilbake til adm for videre bearbeiding.

Spørsmål knytta til taushetsplikt, anonymitet, leder-ansvar og -habilitet, skriftliggjøring/muntlig klage, datering avklares og tydeliggjøres.

Kommunens Personvern-ombud involveres i arbeidet.»

Bestilling - oversikt

- Taushetsplikt
- Anonymitet
- Lederansvar
- Leders habilitet
- Skriftlig og muntlig melding
- Datering
- Involvering av personvernombudet

- Ovennevnte er utredet i saksfremlegget

Handlingsprogrammets «mobbedel»

<u>5</u>	<u>Mobbing - klage og håndteringsprosedyrer</u>	10
5.1	<u>Varsel eller klage</u>	10
5.2	<u>Hva skal du gjøre om du blir mobbet eller trakassert:</u>	10
5.3	<u>Uformell klage</u>	10
5.4	<u>Formell klage</u>	10
5.5	<u>Støtte</u>	11
5.6	<u>Konfidensialitet</u>	11
5.7	<u>Saksbehandling</u>	11

Prosess

- Fire møter med personvernombudet
- Forslag til prosedyre er godkjent av personvernombudet
- Drøftingsmøte 08.08.19:
 - Deltagende: Unio og LO
 - Skriftlig informasjon: YS og Akademikerne

Aml § 4-3 (3)

– Forbud mot trakassering eller annen utilbørlig adferd

- «*Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden*»
- Begrepet mobbing dekkes av lovens begrep «trakassering»
- I prosedyren og i det videre benyttes lovens begrep *trakassering*

Endringer – oversikt I

1. Utvides til også å gjelde for aml § 4-3 (1) – integritet og verdighet
2. Presisering av at det ikke stilles krav til meldingsform
3. Ord som *klage/klager* og *varsel/varslar* er byttet ut med *den som melder, den som sier ifra, den meldingen retter seg mot..o.l.*
4. Kort beskrivelse av HR-kontorets rolle er tatt inn
5. Presisering av begrepet «uten ugrunnet opphold»

Endringer – oversikt II

6. Informasjon om at partene har krav på en konklusjon er tatt inn
7. Seks innledende punkter om overordnede prinsipper for behandling av personalsaker er tatt ut
8. Presisering av sakshåndteringen der melding om trakassering retter seg mot kommunaldirektør
9. Habilitetsbegrepet er forklart
10. Henvisning til *personalarkivrutinen*, *personvernerklæringen* og *GDPR - Informasjonssikkerhet* er tatt inn

Endringer – oversikt III

11. Arbeidsgivers plikt til å utvise aktsomhet er utdypet
12. Saksbehandler gjøres oppmerksom på balansen mellom fremdrift og forsvarlig saksbehandling
13. Arbeidsgivers mulighet til å pålegge den som opplever mobbing taushet om dette er tatt ut
14. Presisering av hvem som har taushetsplikt om hva
15. Tilføyelse av sakshåndtering ved mistanke om straffbare forhold

Endringer – oversikt IV

16. Presisering av hva det er arbeidsgiver skal undersøke (fakta – hva har skjedd?)
17. Arbeidsgivers plikt til å bevare taushet om reaksjon (hovedregel – fvl § 13)
18. Mindre presiseringer om dokumentflyt, journalføring, innsyn, gradering
19. Språklige justeringer

Uenighet I

- Gammelt pkt 11 (aktuelt utdrag): «... Saksbehandler plikter å legge til rette for at tillitsvalgte kan delta. Slik tilrettelegging må balanseres mot behovet for forsvarlig fremdrift i saken. Det betyr at saksbehandler ikke skal vente uforholdsmessig lenge på at en tillitsvalgt kan møte sammen med sitt medlem hvis dette påvirker den tiden det vil ta å gjennomføre undersøkelsene og å konkludere i en sak. Dette av hensyn til den meldingen retter seg mot...»
- Nytt pkt 12: «Saksbehandler plikter å se til at saksbehandlingen har en forsvarlig fremdrift. Dette av hensyn til både den som opplever trakassering og den som skal ha utført de trakasserende handlingene. Det betyr at saksbehandler ikke skal vente uforholdsmessig lenge på at noen som er innkalt eller som skal møte sammen med en av partene kan møte.

Uenighet II

- Gammelt pkt 16: «*Vær nøye med å avgrense kartleggingen til sakens faktiske forhold (hva har faktisk skjedd?). Det er handlingen, ikke oppfatningen av den som er avgjørende for om det er trakassering eller ikke.*»
- Nytt pkt 17: «*Oppfatningen av en handling, og følelsen av å bli krenket er relevante hensyn, men det som er avgjørende for om trakassering eller annen utilbørlig adferd har funnet sted er den objektive vurderingen av handlingen(e). Dette følger av rettspraksis (Høyesterettsdommer). Normene for slik objektiv vurdering er ikke fast, men forandrer seg i takt med normene i samfunnet.*»

Betydningen av fakta

- «*Det avgjørende blir om de konkrete handlinger som utgjør mobbingen, objektivt sett må sies å tilfredsstille de vilkår som loven foreskriver for at arbeidsgiveren skal bli ansvarlig*» (Høyesterett, Rt 1997 s. 786)
- «*Det er viktig å få fakta på bordet slik at det raskt kan avklares om det har foregått trakassering.*» (Arbeidstilsynet)
- «*De viktigste kjennetegnene ved trakassering er at atferden er uønsket, uoppfordret og ensidig, gjentar seg og er av en viss varighet.*» (Sønsteli Johansen/Stueland faglitt.)
- «*Det er sentralt at arbeidsgiver forsøker å finne ut hva som faktisk har skjedd, med andre ord hvilket hendelsesforløp som kan dokumenteres i saken.*» (Adv. Storeng, Beck, Due Lund)