

INFORMASJON OM FAKTAUNDERSØKELSE

Arbeidsgivers undersøkelsesplikt

Arbeidsgiver har en overordnet aktivitetsplikt til å tilrettelegge arbeidet slik at Arbeidsmiljølovens krav til enhver tid blir overholdt. Dette innebærer at arbeidsgiver er pålagt å undersøke forholdene hvis arbeidsgiver mottar en klage eller et varsel om mulige brudd på Arbeidsmiljøloven. Dette fremgår av AML § 2-1. Arbeidsgivers undersøkelses- og aktivitetsplikt utheves og understrekes i reglene om internkontroll.

Faktaundersøkelse er anbefalt av Arbeidstilsynet som metode når påstand står mot påstand i konfliktsaker, eller når det foreligger påstander om mobbing og trakassering. Metoden anses som etisk forsvarlig og juridisk korrekt for å få frem og dokumentere de faktiske forhold i en arbeidsmiljøsak der det foreligger klage eller varsel på arbeidsmiljøet.

Metode

Metoden er hentet fra prosjektet «Jobbing uten mobbing», (JUM) som opprinnelig kommer fra Storbritannia (workplace investigation eller third party bullying investigation). Prosjektet var et samarbeid mellom partene i arbeidslivet. Dokumentasjon fra prosjektet er samlet hos Arbeidstilsynet.

Bruk av metoden er avtalefestet mellom partene i arbeidslivet på departementsnivå. Avtalen har sitt utspring i den europeiske rammeavtalen om håndtering av trakassering og vold i arbeidslivet. Den europeiske rammeavtalen er en avtale mellom partene i arbeidslivet på europeisk nivå, og omhandler hvordan arbeidsgivere skal håndtere saker der ansatte mener seg utsatt for trakassering, mobbing eller vold på arbeidsplassen. For Norge deltok både LO og NHO i dette arbeidet, og avtalen ble Norge signert 26. april 2007 av regjeringen ved Fornyings- og Administrasjonsdepartementet, LO, NHO, KS, YS, Spekter, Unio, Akademikerne og HSH (Virke).

Norsk arbeidsliv har gjennom denne avtalen pålagt seg selv å arbeide etter prinsipper som er identiske med hovedprinsippene i metoden «Faktaundersøkelse».

Når arbeidsgiver mottar en klage/ varsel på for eksempel opplevd mobbing eller trakassering, plikter arbeidsgiver å undersøke hva som har foregått, og deretter vurdere dette opp mot alle relevante bestemmelser i arbeidsmiljøloven eller de interne retningslinjer.

Undersøkelsen baserer seg på kartleggingssamtaler med de involverte parter, samt eventuelle andre som besitter relevant informasjon. I den grad det forekommer skriftlige eller elektroniske dokumenter i saken vil disse også kunne brukes som en del av datamaterialet.

Godt Arbeidsmiljø AS

Enhetsregistret - Orgnr 817 768 822 MVA

Elin Skjellnes/Are Marthinsen

Tlf: 48160063/48160035

post@godtarbeidsmiljoe.no

www.godtarbeidsmiljoe.no

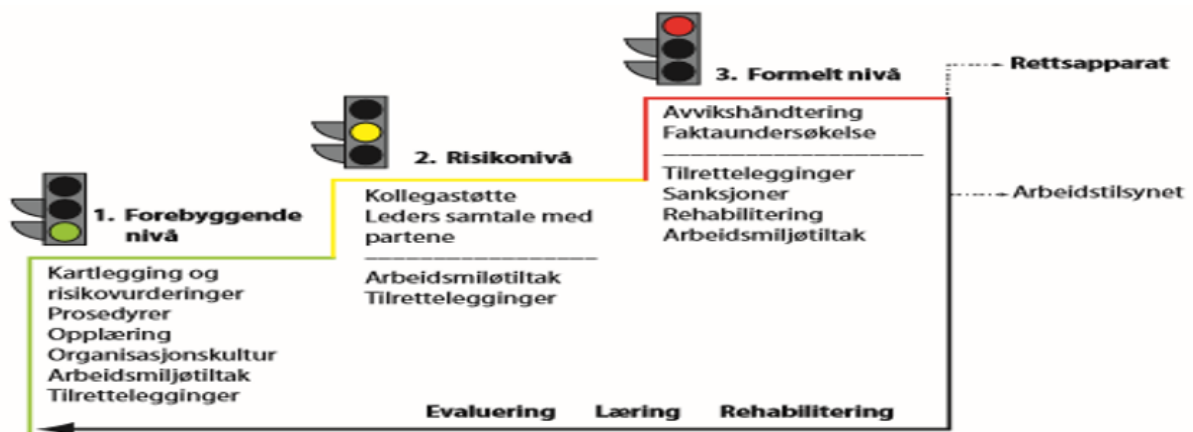
Postadr: Søderlundmyra 39 8622 MO I RANA

Besøksadresse: Fritjof Nansens gate 22, Mo i Rana

Målsettingen med metoden er hentet fra JUM -heftet:

1. Bidra til at de involverte får en rask og rettferdig behandling
2. Bidra til å forebygge og løse saker i virksomheten
3. Unngå negative arbeidsmiljøkonsekvenser ved bruk av konsulenter/granskere med uklart mandat
4. Bidra til læring om håndtering av konflikter og mobbing.

JUM plasserer metoden i en såkalt tiltakstrapp, hvor Faktaundersøkelsen er en del av det røde området- hvor konflikt eller mobbingen har gått for langt. Ulike løsninger under grønt og gult har ikke vist seg å ha ønsket effekt, motsetningene har eskalert.



Aktuelle lovhenvisninger:

- (AML § 2-1 og 4-1) Arbeidsgiver er ansvarlig for at arbeidsmiljøet følges og å iverksette tiltak slik at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig for alle ansatte.
- (AML § 2-3.1) Arbeidstakere har plikt til å delta.

Resultatene fra Faktaundersøkelsen brukes for å vurdere om de eventuelt sannsynliggjorte handlinger og situasjonen er å anse som brudd på Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Kontradiksjonsprinsippet følges i gjennomføringen.

Godt Arbeidsmiljø AS
 Enhetsregistret - Orgnr 817 768 822 MVA
 Elin Skjellnes/Are Marthinsen
 Tlf: 48160063/48160035
post@godtarbeidsmiljoe.no
www.godtarbeidsmiljoe.no
 Postadr: Søderlundmyra 39 8622 MO I RANA
 Besøksadresse: Fritjof Nansens gate 22, Mo i Rana

Kontradiksjon

Kontradiksjon er et sentralt prinsipp i oppfølging av varsler med påstand om brudd på Arbeidsmiljøloven, og inngår i en Faktaundersøkelse. Kontradiksjon er partenes rett til å komme med sine anførsler, og til å imøtegå det motparten eller andre har anført i sakens anledning. (Motsvarsretten).

Definisjon:

Prosessrettslig grunnsetning som går ut på at hver av partene skal ha rett til å bli hørt, og bli kjent med hva den annen part gjør gjeldende før dom avsies. (www.rett Norge.no)

Kontradiksjon er et sentralt prinsipp i rettsapparatet: Prinsippet om kontradiksjon er nedfelt i vår sivile rettergangslovgivning, i den europeiske menneskerettskonvensjon, i FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter og i flere ILO-konvensjoner. Prinsippet har vært anvendt av Høyesterett i et utall saker og hvor ugyldighet og erstatning er blitt resultatet hvis ikke prinsippet er blitt fulgt.

At prinsippet skal følges er utvilsomt. Det motsatte vil f.eks. kunne gi svært negative følger for arbeidsmiljøet på arbeidsplassen ved å bidra til skjult angiveri og falske beskyldninger.

Subsumsjon

Når hendelsene vurderes i et juridisk perspektiv er det to vesentlige steg i denne prosessen:

- Hva kan vi si har skjedd og med hvor stor sikkerhet kan vi si det.
- Hvordan står det som vi med rimelig sikkerhet kan si har skjedd opp mot gjeldende lovverk og regelverk

Denne vurderingsprosessen kalles subsumsjon.

Godt Arbeidsmiljø AS

Enhetsregistret - Orgnr 817 768 822 MVA

Elin Skjellnes/Are Marthinsen

Tlf: 48160063/48160035

post@godtarbeidsmiljoe.no

www.godtarbeidsmiljoe.no

Postadr: Søderlundmyra 39 8622 MO I RANA

Besøksadresse: Fritjof Nansens gate 22, Mo i Rana

Generell avgrensning

Faktaundersøkelse er en av mange virkemidler i arbeidet med utvikling og ivaretagelse av et arbeidsmiljø. Den har sine særtrekk, med muligheter og begrensninger. Metoden er tilbakeskuende. Den søker å kunne sannsynliggjøre om en sak, en hendelse har funnet sted eller ikke. Eks: Har en arbeidstaker krenket en kollega på et angitt tidspunkt, eller har han det ikke? Slike spørsmål er de primære. Det er i prinsippet mye som ikke er objekt for undersøkelsen, f.eks. om arbeidstakeren nevnt over, ved tidligere anledninger har erfart dårlig ledelse omkring psykososialt arbeidsmiljø. Det betyr ikke at bakgrunnsforhold er uten betydning, de kan kaste lys over og angi rammer for hendelsen; dvs. at de kan si noe om årsaksforhold og om opprettholdende faktorer.

Det er viktig å skille faktum fra reaksjoner og tolkninger og tydelig vise dette skillet i behandlingen i forhold til rapporten. På den måten håper vi at leseren er i stand til å følge våre resonnementer og foreta sine egne beslutninger. Det er også en viktig distinksjon mellom de to forhold vi undersøker;

- Brudd på lov og regelverk som gir det vi kaller uheldige belastninger innebærer en gjenopprettingsplikt for arbeidsgiver
- Kritikkverdige forhold som ikke innebærer brudd, og da er det opp til arbeidsgiver hvordan han vil ta dette videre.

Praktisk gjennomføring av Faktaundersøkelse.

Roller:

Det er arbeidsgiver med grunnlag i sin styringsrett som avgjør om det skal benyttes intern eller ekstern bistand i gjennomføringen av undersøkelsen. Faktaundersøkerne jobber etter mandat fra arbeidsgiver, og har en objektiv og uavhengig rolle. Oppgaven er å avdekke objektive fakta i en sak og vurdere dette opp mot lovens krav eller interne retningslinjer. Det er opp til faktaundersøkerne å vurdere hvem som skal møte til kartleggingssamtale. Rollene er delt i varsler/klager, påklaget og vitner. Formålet er å få klarlagt de faktiske hendelser i saken.

I kartleggingssamtalene får varsler/klager anledning til å forklare saken fritt sett fra sitt ståsted. Det skrives referat fra samtalen, og dette kan også redigeres fritt av deltakeren før det underskrives. Samtalen kan gjennomføres med eller uten bisitter. En bisitter vil ha en avgrenset rolle i denne sammenheng, da det er den ansatte selv som skal fortelle om sin opplevelse i kartleggingssamtalene. Bisitter er mer å være til stede for trygge situasjonen for den som er til kartleggingssamtale. Bisitter kan ikke intervensere i samtalen hva gjelder saksforholdene. Hovedregelen er at man som ansatt ikke kan kreve å ha med bisitter i kartleggingssamtalene. På den annen side har det få ulemper og mange fordeler å åpne for dette.

Tillitsvalgte har ikke en sentral rolle på individnivå i selve gjennomføringen av en faktaundersøkelse, men vil ha en sentral rolle på organisasjonsnivå ved å følge opp og påse at medlemmene til enhver tid er ivaretatt med hensyn til

Godt Arbeidsmiljø AS

Enhetsregistret - Orgnr 817 768 822 MVA

Elin Skjellnes/Are Marthinsen

Tlf: 48160063/48160035

post@godtarbeidsmiljoe.no

www.godtarbeidsmiljoe.no

Postadr: Søderlundmyra 39 8622 MO I RANA

Besøksadresse: Fritjof Nansens gate 22, Mo i Rana

gjeldende lov og avtaleverk for ansatte, noe som også ivaretas blant annet gjennom deltagelse i Arbeidsmiljøutvalget og andre aktuelle samhandlingsarenaer.

Tillitsvalgte skal imidlertid ikke selv gå aktivt inn i de undersøkelser og eventuelle tiltak arbeidsgiver setter i verk. Vurderingen av hvorvidt arbeidsmiljøloven er brutt er alene arbeidsgivers ansvar. De tillitsvalgte vil imidlertid selv kunne bli innkalt til kartleggingssamtale i sin rolle som tillitsvalgt, eventuelt som et mer direkte vitne. De kan gjerne ha sin hovedrolle som eventuelt bisitter for ansatte som deltar i kartleggingssamtaler, dette med mindre de ikke selv er vitne i samme sak.

Faktaundersøkelse omfatter i hovedsak tre deler:

1. Kartleggingssamtaler med involverte og/eller vitner som kan belyse saken.
2. Kontradiksjoner. Disse gjennomføres elektronisk pr mail.
3. Rapport med faktabeskrivelser, subsumsjon og konklusjon.

Det er viktig for undersøkelsens legalitet at de som skal bevitne hendelser ikke samsnakkes om innholdet i kartleggingssamtalene. Av denne grunn kan et vitne ikke delta som bisitter i en annens kartleggingssamtale. Dette gjelder også tillitsvalgte og vernetjenesten. Et verneombud har en «påse»-rolle i forhold til alle ansatte. Det følger implisitt av dette at et verneombud generelt ikke skal gå inn i en Faktaundersøkelse som bisitter, og derigjennom partsrepresentant. Det er ikke anledning for noen involverte i en Faktaundersøkelse å snakke med andre om hva de har kommet med av opplysninger eller har blitt gjort kjent med gjennom deltakelsen.

En Faktaundersøkelse søker å finne de objektive fakta i en sak, og det vil være nødvendig å få saken belyst fra eventuelle vitner til konkrete påståtte hendelser. Faktaundersøkelsen behandler ikke følelser, assosiasjoner, intensjoner, forklaringer eller vurderinger man knytter til hendelsene.

En Faktaundersøkelse kan ofte utgjøre en følelsesmessig belastning for de involverte. Dette er faktaundersøkerne bevisste på, og tar hensyn til i samtalene. Ved behov for bistand på det følelsesmessige området får deltakerne tilbud om å bruke bedriftshelsetjenesten.

Med vennlig hilsen



Godt Arbeidsmiljø AS
Enhetsregistret - Orgnr 817 768 822 MVA
Elin Skjellnes/Are Marthinsen
Tlf: 48160063/48160035
post@godtarbeidsmiljoe.no
www.godtarbeidsmiljoe.no
Postadr: Søderlundmyra 39 8622 MO I RANA
Besøksadresse: Fritjof Nansens gate 22, Mo i Rana