



Varsling i et nøtteskall



Varsling – rammer og regulering

- Bestemmelsene om varsling var gjenstand for debatt da de ble vedtatt første gang i 2007
- Det ble forutsatt at reglene skulle evalueres
- Evaluert av Arntzen de Besche i 2013
- Fafo i 2014
- 1. juli 2017 nytt regelverk
- Varslingsutvalget – NOU frist 01.03.2018
- Samarbeidsprosjekt mellom offentlige myndigheter om informasjon mm. Ledet av Arbeidstilsynet

Arbeidsmiljøloven § 2 A

- § 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten
- § 2 A-2. Vern mot gjengjeldelse ved varsling
- § 2 A-3. Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling
- § 2 A-4. Taushetsplikt ved varsling til offentlige myndigheter

§ 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

(1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.

(2) 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.

(3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.

§ 2 A-2. Vern mot gjengjeldelse ved varsling

(1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2 A-1 er forbudt. Overfor innleid arbeidstaker gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første eller andre punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren eller innleieren sannsynliggjør noe annet.

(2) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2 A-1 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.

(3) Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til skyld hos arbeidsgiver eller innleier. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

Forbudet mot ulovlig gjengjeldelse

- Etter aml. § 2 A-2(1) plikter arbeidsgiver å beskytte arbeidstaker mot «gjengjeldelse ved varsling».
- «Overfor innleid arbeidstaker gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier», jfr. § 2 A-2 (1) annet punktum.
- Det må være tale om *negativ* eller *ugunstig* behandling av arbeidstaker som følge av at vedkommende har varslet. .
- Formelle og uformelle gjengjeldelseshandlinger.
- Handlinger rettet mot varsler og handlinger rettet mot budskapet
- Gjengjeldelsesprosess
- Den delte bevisbyrden

§ 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.

§ 2 A-4. Taushetsplikt ved varsling til offentlig myndighet

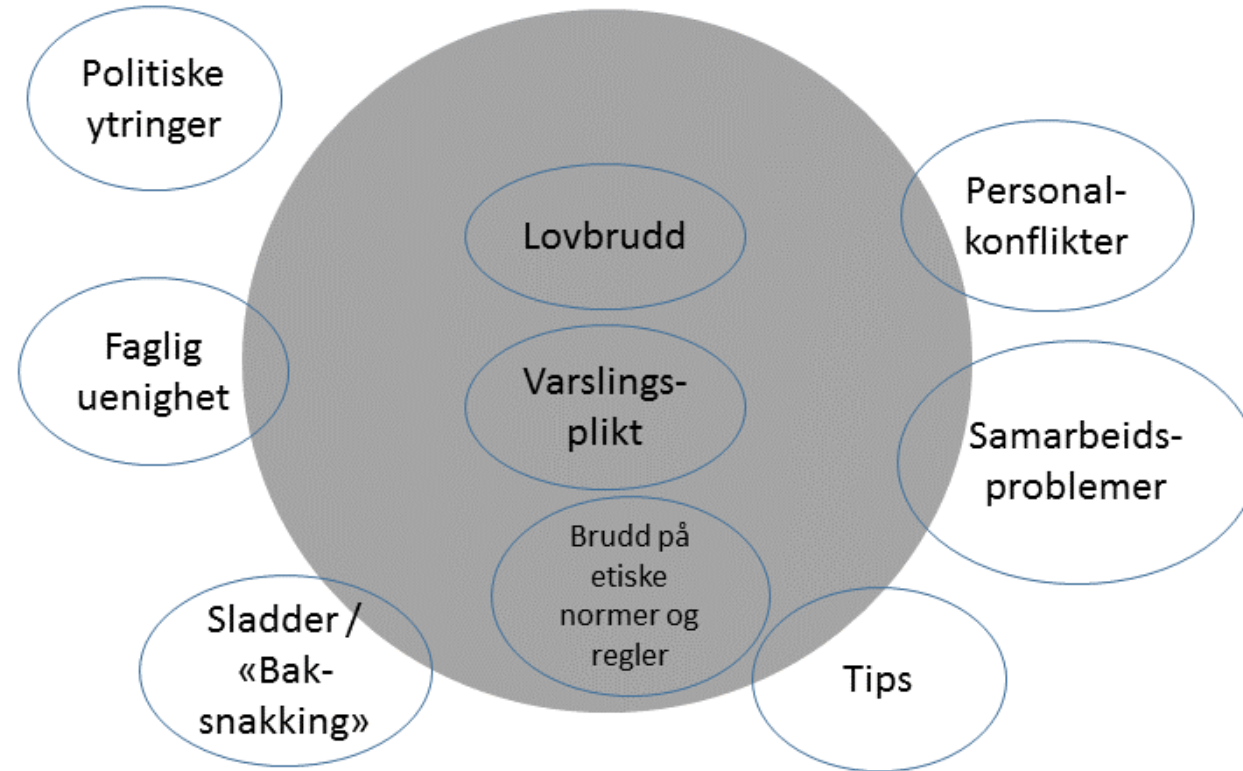
(1) Når tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter mottar varsel om kritikkverdige forhold, plikter enhver som utfører arbeid eller tjeneste for mottakerorganet å hindre at andre får kjennskap til arbeidstakers navn eller andre identifiserende opplysninger om arbeidstaker.

(2) Taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter. Forvaltningsloven §§ 13 til 13 e gjelder ellers tilsvarende.

Arbeidstakers ytringsfrihet - lojalitetsplikt

- «Arbeidstakers plikt til å avstå fra handlinger som skader arbeidsgivers legitime interesser»
- Ytringsfrihet i Grunnloven § 100 og arbeidstakers lojalitetsplikt
- «ansatte har ytringsfrihet på linje med alle andre. (..) den nye Grunnloven § 100 (...) innebærer en styrking av grunnlovsvernet for ansattes ytringsfrihet. Særlig når det gjelder politiske ytringer (...). Grunnloven § 100 setter krav til private, kommunale og statlige arbeidsgivere om at de ansatte skal kunne ytre seg fritt på egne vegne om forhold som berører virksomheten».
- Kommunalkomiteen; «vil understreke at situasjonen i dag er at mange arbeidsgivere overdriver kravet om lojalitet fra de ansatte ut over det som er ønskelig fra samfunnets side»
- ASD «Ytringsfrihetsvernet i Grunnloven § 100 vil være en sentral tolkningsfaktor og sette en ramme for hvor langt lojalitetsplikten rekker»

Dagens grense for varsling av kritikkverdige forhold



Intern og ekstern varsling?

- **Intern varsling:** Arbeidstaker varsler i samsvar med *varslingsplikt* eller *virksomhetens rutiner*, jfr. aml. § 2 A-1 (2) annet punktum. Det er også intern varsling når det på andre måter varsles til noen *innenfor* virksomheten. (Representanter for ledelsen, tillitsvalgte, verneombud, selskapsorganer m.v.).
- **Ekstern varsling** kan skje på to måter. Arbeidstaker kan enten varsle «til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter», jfr. aml. § 2 A-1 (2) tredje punktum, eller til offentligheten gjennom media eller lignende.

Kravet om forsvarlig fremgangsmåte ved varslingen

- Arbeidstakers fremgangsmåte ved varsling skal være «forsvarlig», jfr. aml. § 2 A-1 (2) første punktum.
- Kravet innebærer at:
 - Arbeidstaker må være i *aktsom god tro* om det kritikkverdige forholdet
 - Arbeidstaker bør normalt først forsøke å varsle internt *før* han/hun vurderer å gå eksternt.
 - Legge vekt på varselets skadepotensiale for arbeidsgiver
 - Virksomhetens beskyttelsesverdige hensyn svekkes dersom arbeidsgiver bevisst verner om det kritikkverdige forhold, ignorerer interne varsler og/eller det står alvorlige samfunnsinteresser på spill og/eller det haster å gripe fatt i/stanse forholdet.

Særlig om varslingsplikt

- Enkelte forhold er generelt ansett som så pass kritikkverdige at arbeidstakerne er pålagt en *varslingsplikt*.
- Kan være generell, ved at den gjelder for samtlige arbeidstakere innen alle bransjer/virksomheter. Et eksempel på en slik generell varslingsplikt, er aml. § 2-3 (2) som omhandler arbeidstakers plikt til å varsle om:
 - Feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse skal varsles til arbeidsgiver og verneombudet, jfr. aml. § 2-3(2) b).
 - Informasjon om at det forekommer trakassering eller diskriminering skal varsles til arbeidsgiver eller verneombudet, jfr. aml. § 2-3(2) d).
 - Informasjon om at en arbeidstaker blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som arbeidstaker dersom man mener dette har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet, jfr. jfr. aml. § 2-3(2) e).
- I tillegg kan det eksistere varslingsplikt etter spesiallovgivning, blant annet for hvitvasking, politi og helsepersonell.



«Arbeidsgiverne er helt avhengig av åpenhet for at arbeidsplassen skal utvikle seg i positiv retning.»

Sissel C. Trygstad og Anne Mette Ødegård, forskere ved Fafo

Foto: Eirik Dahl Viggen/LO Media

ANNONSE

Alle har rett til en god advokat

Les mer



Kronikk:

Redde ansatte lar være å varsle

Dersom offentlig ansatte ikke tør å ytre seg, er det negativt for oss alle.

Publisert 13.10.2017 kl. 10.49