

OPPFYLLER DIN BEDRIFT REGLENE OM VARSLING I ARBEIDSFORHOLD?

Saker om varsling blir stadig omtalt i media, og i kjølevannet av #MeToo-fenomenet har flere varslersaker preget nyhetsbildet. Varsling er at en arbeidstaker sier fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Med virkning fra 1. juli 2017 ble det innført nye regler om varsling i arbeidsmiljøloven, og arbeidsmiljølovens regler om varsling ble samlet i et nytt kapittel 2A. Har din bedrift sørget for at reglene om varsling i arbeidsforhold overholdes?

Siden 2005 har vi hatt bestemmelser om varsling i arbeidsmiljøloven, og arbeidsgivers plikter etter disse bestemmelsene er videreført i reglene i det nye kapittel 2A i arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljølovens regler om varsling gir arbeidstakere en lovfestet rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, i tillegg til at bestemmelsene oppstiller et vern for varsleren mot sanksjoner fra arbeidsgiver. Forutsetningen er at arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen har vært forsvarlig.

Etter de nye varslingsreglene som trådte i kraft med virkning fra 1. juli 2017, har alle virksomheter som jevnlig sysselsetter minst fem arbeidstakere en plikt til å etablere skriftlige rutiner for intern varsling. Tidligere gjaldt kun en plikt til å utarbeide skriftlige rutiner for intern varsling dersom forholdene i virksomheten tilsa det. Skriftlige rutiner må etableres i samråd med de ansatte og deres tillitsvalgte. Skjerpingen i plikten til å etablere skriftlige rutiner for varsling er et tydelig signal fra lovgiver om at arbeidsgiver skal tilrettelegge for varsling.

Det oppstilles også visse minimumskrav til innholdet i de skriftlige varslingsrutinene. Disse skal minst inneholde en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold, en angivelse av arbeidstakeres fremgangsmåte for varsling, og en angivelse av arbeidsgivers fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling. Rutinene skal være lett tilgjengelige for alle arbeidstakere i virksomheten, og det er uttrykkelig fastsatt i loven at rutinene ikke må utformes på en slik måte at de begrenser arbeidstakers rett til å varsle.

Varslingsreglene er videre utvidet slik at innleide arbeidstakere får tilsvarende rett til å varsle som de arbeidstakerne som er ansatt i virksomheten. Dette innebærer at innleide arbeidstakere har en rett til å varsle om kritikkverdige forhold i den virksomheten de er innleid til, og de får samtidig et vern mot gjengjeldelse både fra innleier og egen arbeidsgiver, dvs utleier. Før dette var innleide arbeidstakere kun beskyttet mot gjengjeldelse fra egen arbeidsgiver, dvs utleier.

Til sist er det innført en regel om at offentlige myndigheter har taushetsplikt om hvem som har varslet dem. Denne taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter.

Manglende kunnskap hos arbeidstakerne både om hvilke forhold det kan varsles om og hvordan man skal gå frem ved varslingen, kan føre til at forhold som egentlig ikke er omfattet av varslingsreglene, blir satt frem som et "varsel". Skriftlige rutiner vil derfor være et viktig verktøy for å sikre at arbeidstakerne har kunnskap om varslingsadgangen. Som arbeidsgiver har man en plikt til å følge opp de varsler som mottas, uavhengig av om de på et senere tidspunkt viser seg å ikke være omfattet av reglene om varsling i arbeidsmiljøloven. I noen tilfeller kan det være både hensiktsmessig og nødvendig å innhente ekstern bistand for oppfølging av et varsel.



Advokat Ragnhild Klungervik Berdal
rkb@svw.no
+47 452 72 194



Advokat Marianne Kartum
mka@svw.no
+47 481 56 650