

# Varsling i arbeidslivet

## – Arbeidsmiljølovens kapittel 2A

Varsling i arbeidslivet er at arbeidstaker sier fra om et kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass.

Ytringsfrihet og varsling er nær beslektet. Arbeidstakers ytringsfrihet er en del av den alminnelige ytringsfriheten som beskyttes av Grunnloven § 100 og EMK (Den europeiske menneskerettskonvensjonen), men fordi arbeidstakere har en lojalitetsplikt til arbeidsgiver kan det oppstå situasjoner der spørsmålet om arbeidstakeres ytringsfrihet kommer på spissen.

I arbeidsmiljøloven kapittel 2A er det inntatt regler som omhandler arbeidstakers ytringer om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Andre typer ytringer fra arbeidstakers side er ikke omfattet av varslingsbestemmelsene, og vurderes i henhold til Grunnloven § 100, EMK og den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold, og er ikke tema for dette faktaarket.

Regelverket om varsling beskytter arbeidstaker mot gjengjeldelse når regler og rutiner for varsling følges.

Det vil nedenfor bli gitt en oversikt over arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling. Reglene gjelder også for innleide arbeidstakere.

Varslingsreglene fremgår som nevnt av [arbeidsmiljøloven](#) kap. 2A.

### Hva regnes som kritikkverdige forhold i henhold til arbeidsmiljølovens § 2 A-1?

Med *kritikkverdige forhold* menes forhold som er i strid med

- Lover og regler.
- Skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten.
- Etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet.

Dette innebærer at lovbrudd og straffbare forhold alltid vil være kritikkverdige forhold. Hva som er brudd på etiske normer i samfunnet, er vanskeligere å vurdere og vil kunne endres over tid. Ett eksempel kan være omfattende sløsing med offentlige midler.

Arbeidsmiljøloven § 2A-1 (2) gir følgende eksempler på kritikkverdige forhold:

- Fare for liv eller helse, for eksempel manglende organisering av virksomheten slik at noen utsettes for livsfare eller forverret helse-tilstand.
- Fare for klima eller miljø.
- Korrupsjon eller økonomisk kriminalitet.
- Myndighetsmisbruk, for eksempel hvis en offentlig instans utøver sin myndighet på en uforsvarlig måte ved at det tar utenforliggende hensyn, utøver usaklig forskjellsbehandling eller tar klart urimelige avgjørelser.
- Uforsvarlig arbeidsmiljø.
- Brudd på personopplysningsvirksomheten.

Opplistingen er ikke uttømmende, og det kan i enkelte tilfelle være vanskelig å trekke grensen mellom det som er kritikkverdige forhold og annen uenighet.

### Avgrensning

I utgangspunktet regnes ikke følgende forhold som kritikkverdige forhold:

- Ytringer om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold, regnes ikke som varsling. Eksempler på slike forhold kan være personalkonflikter, misnøye med lønn, faglig uenighet.
- Ytringer om forhold som arbeidstaker mener er kritikkverdige ut fra egen overbevisning, for eksempel politiske eller moralske ytringer, eller ytringer om generell misnøye på arbeidsplassen.

I enkelte tilfeller kan likevel ovennevnte avgrensning være kritikkverdige forhold. For eksempel hvis forholdene omfattes av brudd på lovgivning/etiske retningslinjer. En sak som starter som faglig uenighet, kan ende med å dreie seg om kritikkverdige forhold, dersom arbeidsgiver ikke griper inn, og det blir et uforsvarlig arbeidsmiljø i strid med arbeidsmiljøloven.

## **Fremgangsmåte ved varsling, arbeidsmiljøloven § 2 A-2**

Det er flere fremgangsmåter for å varsle om krittikkverdige forhold, så sjekk alltid interne varslingsrutiner på arbeidsplassen. Virksomheter som sysselsetter minst fem arbeidstakere plikter å ha skriftlige rutiner for varsling, som angir en oppfordring til å varsle, fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varselet.

Arbeidsmiljølovens § 2 A-2 fastslår at arbeidstaker alltid kan varsle *internt* til arbeidsgiver, fortrinnsvis nærmeste leder. Arbeidstaker kan også varsle via verneombud, tillitsvalgt eller advokat.

Arbeidstaker kan også alltid varsle *eksternt* til offentlig tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet. Eksempler på tilsynsmyndigheter er Arbeidstilsynet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Sivilombudet, etc. Offentlige myndigheter plikter å forhindre at andre får kjennskap til arbeidstakers navn eller andre identifiserende opplysninger om arbeidstaker. Denne taushetsplikten er ikke til hinder for at opplysninger gis i en sivil tvist eller straffesak for domstolen.

Arbeidstaker kan også varsle media eller offentligheten, men dette forutsetter at man først har forsøkt å varsle internt, eller har vurdert det slik at intern varsling ikke er hensiktsmessig. Ved varsling til media eller offentligheten må også arbeidstaker være i god tro om innholdet i varselet, og varselet må gjelde krittikkverdige forhold som har allmenn interesse. Dette innebærer at arbeidstaker må ha grunn til å tro at det er snakk om et lovbrudd, og at påstandene er riktige. Dette skal sikre at arbeidstaker ikke går ut i offentligheten med grunnløse påstander.

Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at det er varslet i strid med regelverket.

## **Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling, arbeidsmiljøloven § 2 A-3**

Arbeidsmiljøloven fastslår at arbeidsgiver har en plikt til å følge opp varselet innen rimelig tid, og at det blir tilstrekkelig undersøkt. Det er viktig at en nærmere undersøkelse tilpasses målet; at det krittikkverdige forholdet skal opphøre.

Arbeidsgiver har plikt til å følge opp alle varsler, også anonyme. Anonyme varsler kan likevel begrense arbeidsgivers mulighet til å følge opp varselet eller avklare innholdet i varselet.

Grunnleggende prinsipper for arbeidsgivers håndtering av et varsel er konfidensialitet, habilitet og kontradiksjon.

Dette innebærer bla. at identiteten til den som varsler og opplysninger ikke skal være kjent for flere enn strengt tatt nødvendig. Den det varsles om, har rett til innsyn i personopplysninger som behandles om hen, dokumentinnsyn, og eventuelle bevis, samt å gi sin versjon av saken (kontradiksjon).

Det er arbeidsgiver som har ansvaret for å håndtere et varsel og varsler bør få beskjed om at varselet er mottatt og at det vil bli vurdert. Den som varsler, ønsker i mange tilfeller tilbakemelding på hvordan arbeidsgiver har håndtert varselet, f.eks. om den det er varslet på er ilagt sanksjoner. Men denne informasjonen har ikke varsler krav på å få. I utgangspunktet er jobben til den som varsler ferdig når varselet er overlevert arbeidsgiver.

## **Forbud mot gjengjeldelse, arbeidsmiljøloven § 2 A-4**

Arbeidstaker har et vern mot gjengjeldelse ved varsling. Det innebærer at de som varsler ikke skal få noen negative konsekvenser av å varsle. Varsler skal ikke ilegges sanksjoner, få endrede arbeidsoppgaver, omplasseres eller sies opp som følge av varslingen. Den ansatte skal kunne gjøre arbeidsoppgaver som normalt, delta i det faglige og sosiale livet på arbeidsplassen som vanlig, få samme lønn og ikke oppleve å bli frosset ut eller trakassert.

Det er arbeidsgivers ansvar å sikre at varsler ikke blir utsatt for gjengjeldelse.

Dersom varsler legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse, går bevisbyrden over på arbeidsgiver og det er da arbeidsgiver som eventuelt må sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted gjengjeldelse.

Varsler kan ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse kreve oppreisning og erstatning. Dette gjelder uten hensyn til arbeidsgivers eller innleiers skyld. Oppreisningen fastsettes ut fra det som er rimelig ut fra partenes forhold, gjengjeldelsens art og alvorlighetsgrad og omstendighetene for øvrig. Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av gjengjeldelsen.

Twister om brudd på forbudet mot gjengjeldelse kan bringes inn for Diskrimineringsnemnda, med unntak for saker om oppsigelse og avskjed. Diskrimineringsnemndas myndighet og saksbehandling følger av [diskrimineringsombudsloven](#).

For nærmere informasjon om klageprosessen vises til det [Diskrimineringsnemnda](#).