



ADI
Advokater



Arbeidstakers rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold

NORSK TJENESTEMANNSLAG (NTL)

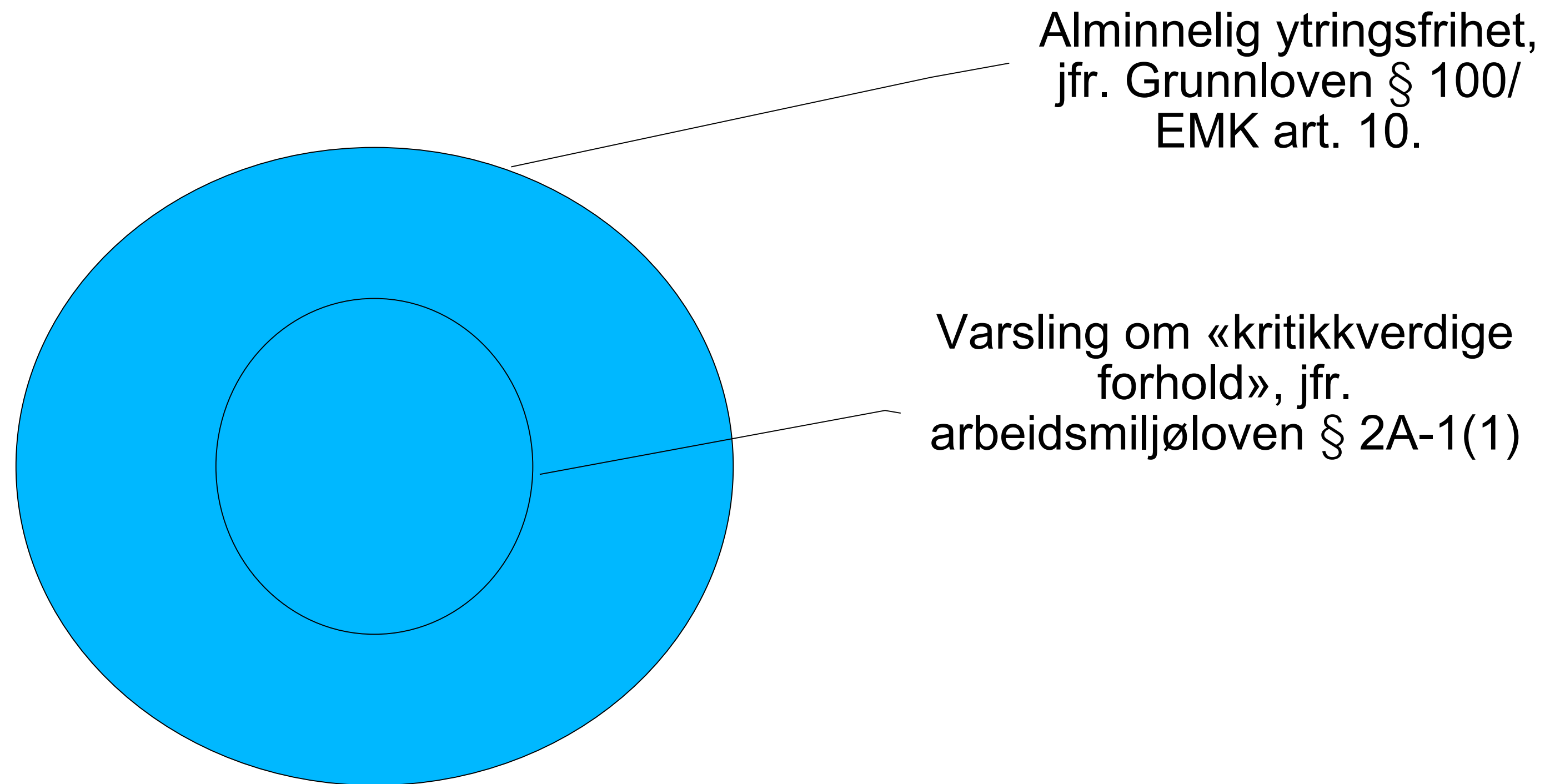
OSLO. 21.01.20

BIRTHE M. ERIKSEN
ADVOKAT, PH.D.

Førsteamanuensis II, Handelshøyskolen BI

ADI ADVOKATER AS

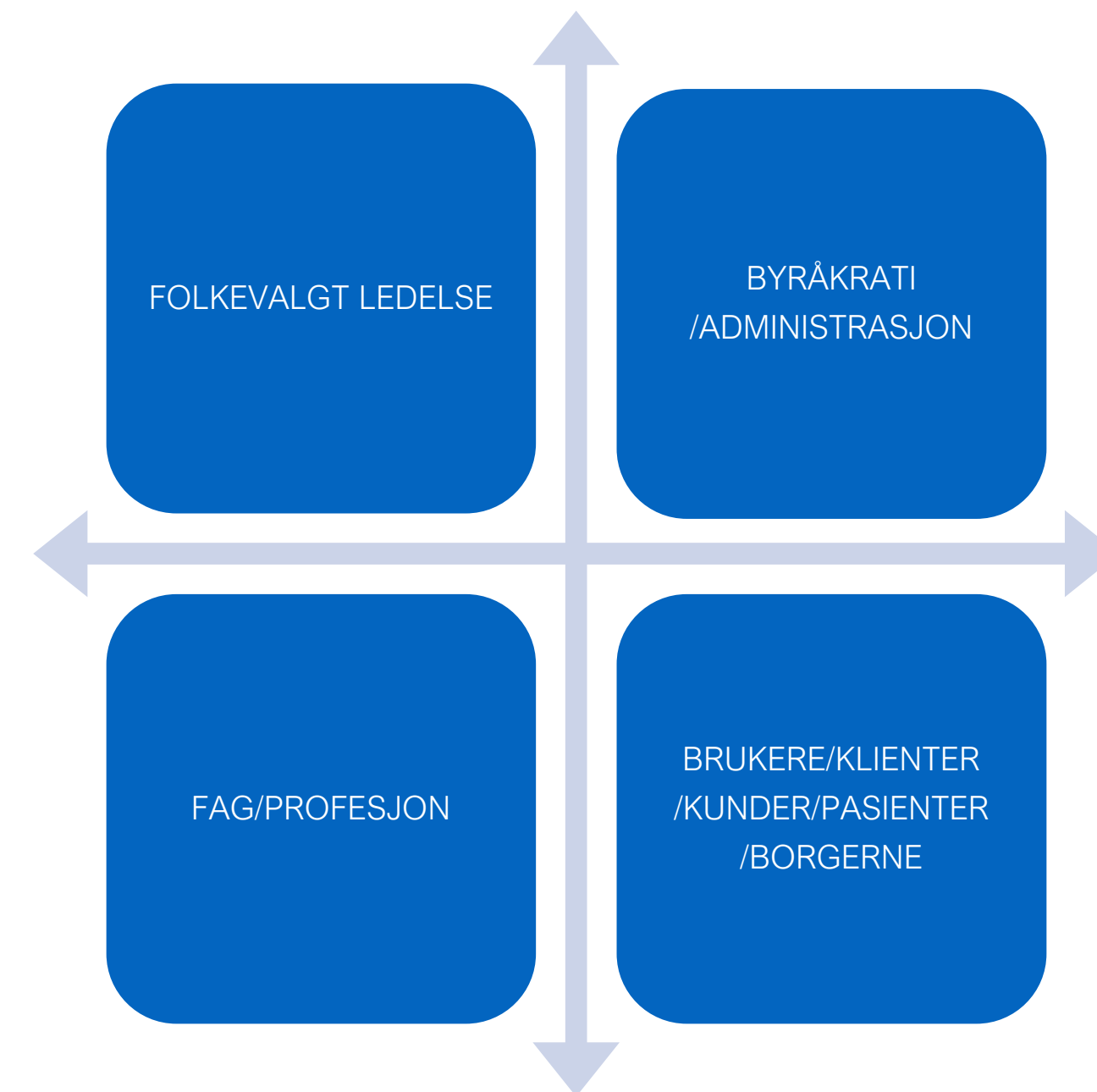
Den alminnelige ytringsfriheten vs. varsling



LOJALITETSKONFLIKT

ROLLE- OG LOJALITETSKONFLIKT

1. Arbeidstaker innehar flere ulike formelle roller
 - Eksempel: Daglig leder, tillitsvalgte, ansattes styrerepresentanter
2. Konfliktpotensial knyttet til arbeidstakers lojalitetskonflikt





ADI
Advokater

Tre parter involvert ved varsling:

1. Den ansvarlige for det “kritikkverdige forhold”
2. Vitnet til det “kritikkverdige forhold” – arbeidstaker som varsler
3. Varslingsmottaker
 - Forutsettes at vedkommende har mandat til å følge opp eller terminere den uetiske eller ulovlige handlingen

NB!

- Hver av partene 1-3 kan bestå av flere personer!
- Ved varsling, oppstår ofte kamp om definisjonsmakten: Er varslingen prisverdig eller ukollegial/illojal?
- Betydningen av varslerens motiv!

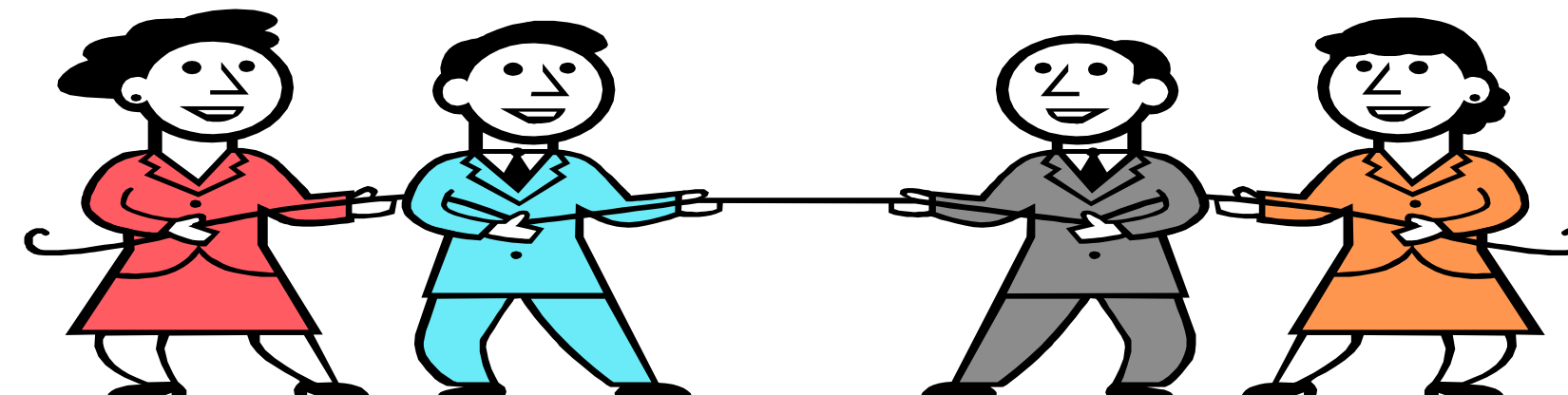
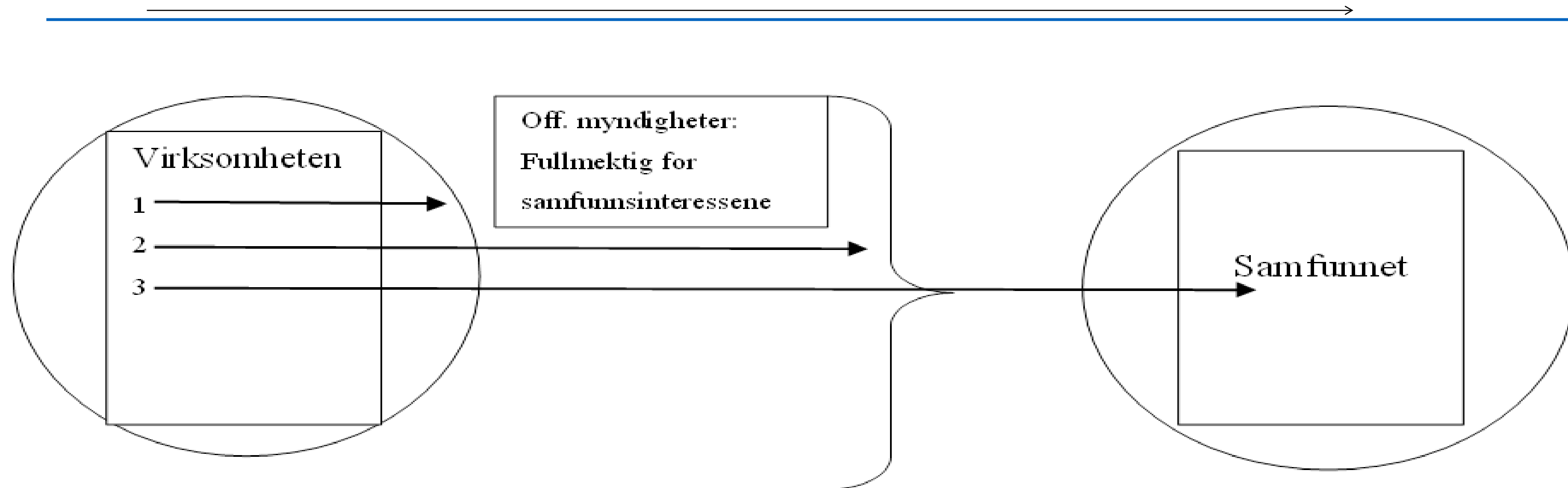
FAFO SINE FUNN

- Færre oppnår endring når de varsler
- Flere mottar represalier når de varsler
- Færre vil varsle igjen
- Flere begrunner sin «taushet» med frykt for represalier
- De som har vært gjennom omstilling siste to år: Dårligere betingelser

- NB! Positiv effekt av varslingsrutiner de ansatte kan ha tillit til!

VARSLING SOM PROSESS:

Konflikteskalering og gjengjeldelse korrelerer med videre varsling:





ADI
Advokater

Hva hender?

<https://www.nrk.no/tidslinje---monika-saken-1.12942868>

**Media, borgerne og
Stortinget reagerer**

**Lovutvalg nedsettes og
departementet arbeider**



Regjeringen setter ned et ekspertutvalg om varsling

Pressemelding | Dato: 11.11.2016

| Nr: 41

I statsråd 11. november ble det oppnevnt et ekspertutvalg som skal gjennomgå og vurdere varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og praktiseringen av disse. Direktør Anne Cathrine Frøstrup leder utvalget.

[Forstør bilde](#)



Utvalgets sammensetning

- **Anne Cathrine Frøstrup**, direktør i Statens Kartverk (leder)
- **Henrik Dahle**, advokat og fagsjef arbeidslivspolitik i Unio
- **Tron Dalheim**, advokat i Arntzen de Besche Advokatfirma AS
- **Birthe Eriksen**, advokat i Guide Advokat DA
- **Arne Jensen**, generalsekretær i Norsk Redaktørforening
- **Stig Berge Matthiesen**, professor ved Handelshøyskolen BI og professor II ved Universitetet i Bergen
- **Katrine Rygh Monsen**, advokat i Landsorganisasjonen i Norge
- **Jan Erik Skog**, pensjonert elektriker og tidligere varslar i Unibuss-saken
- **Bente Stenberg-Nilsen**, fagsjef i KS
- **Cathrine Opstad Sunde**, advokat i Næringslivets Hovedorganisasjon



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Prop. 72 L

(2016–2017)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling og arbeidstid)

14	4	Arbeidstid
14	4.1	Arbeidstidens klokke
15		21.00 og 23.00
	4.1.1	Gyldende rett
	4.1.2	Arbeidsdepartementet
15	4.2	Departementets beredte
		forslag
15	4.2.1	Departementets vurdering
	4.2.2	Departementets vurdering
		og forslag
16	5	Økonomiske og administrative
		konsekvenser
16	5.1	Varsling
	5.2	Arbeidstid
17		Merknader til de enkelte
17	6	bestemmelsene
19		



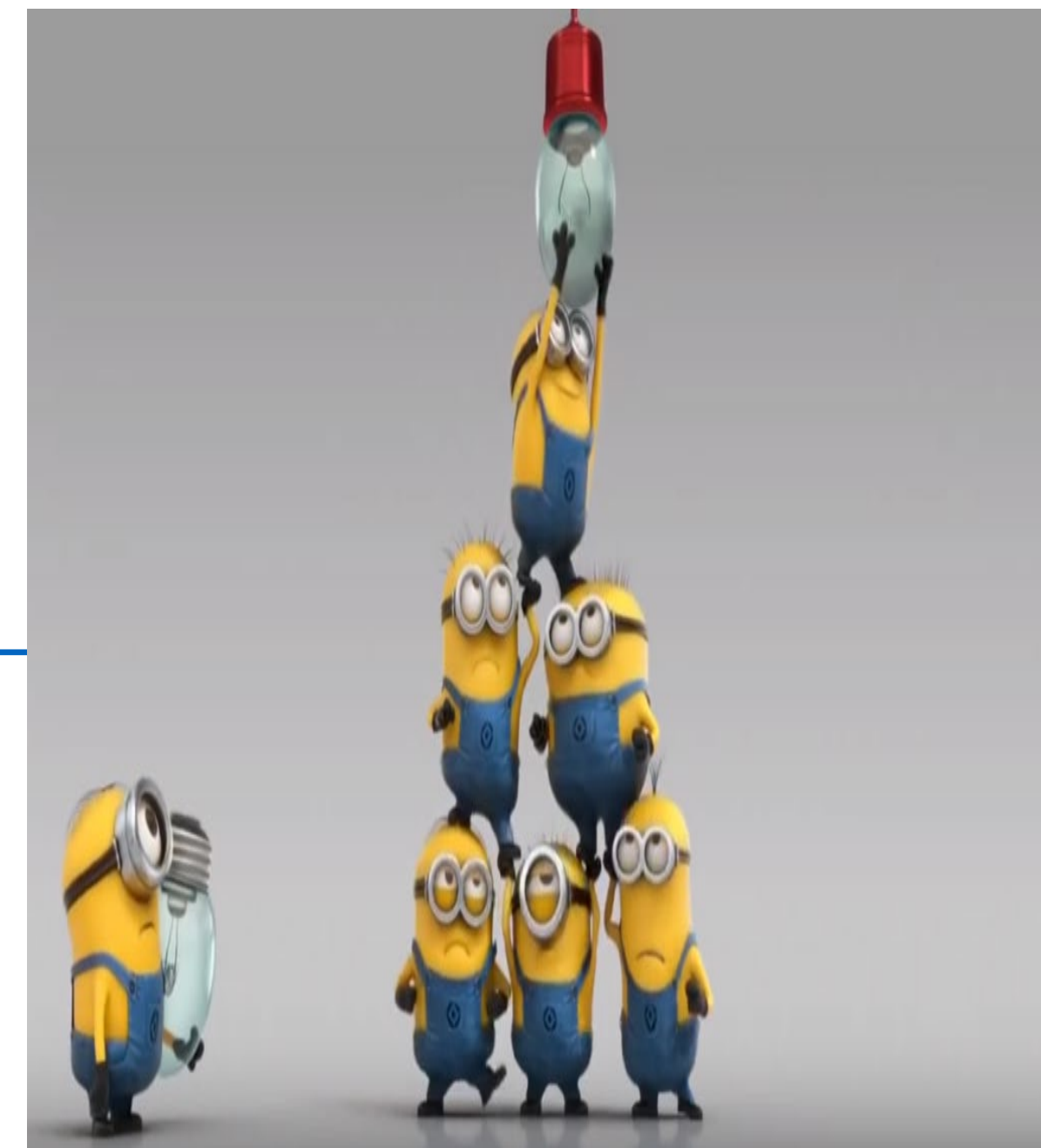
Prop. 72L Om endringer i varslingsbestemmelsene

1. *Eget kapittel* i arbeidsmiljøloven om varsling: Kap. 2A.
2. Klargjøring av *innleides rettsvern* ved varsling (vern mot gjengjeldelse fra både utleiende og innleiende arbeidsgiver): Aml. §§ 2 A-1 (1) annet punktum jfr. 2 A-2 (1) annet punktum.
3. Presisering av plikten til å utforme og implementere varslingsrutiner (*alltid* når mer enn 10 ansatte!) og *minimumskrav* til innholdet:
 - 1) *Oppfordring* til å varsle, 2) *fremgangsmåte*, 3) *saksbehandling* og 4) *implementering*
4. Presisering av *ansattes medbestemmelsesrett* ved utforming og implementering av rutiner: Aml. § 2 A-3 (3).
5. *Konfidensialitet* omkring varslersens identitet ved varsling til offentlige tilsynsmyndigheter: Aml. § 2 A-4.

Arbeidsdepartementets prosjekt: Samordne offentlige etater for å sikre en god oppfølging av varslere

PROSJEKTETS HOVEDFORMÅL

1. Utvikle en servicefunksjon for varslere under Arbeidstilsynet
2. Samordne relevante offentlige myndigheter (som varslingsmottakere)
3. Gjennomføre informasjonstiltak om varsling overfor både arbeidsgivere og arbeidstakere



NOU

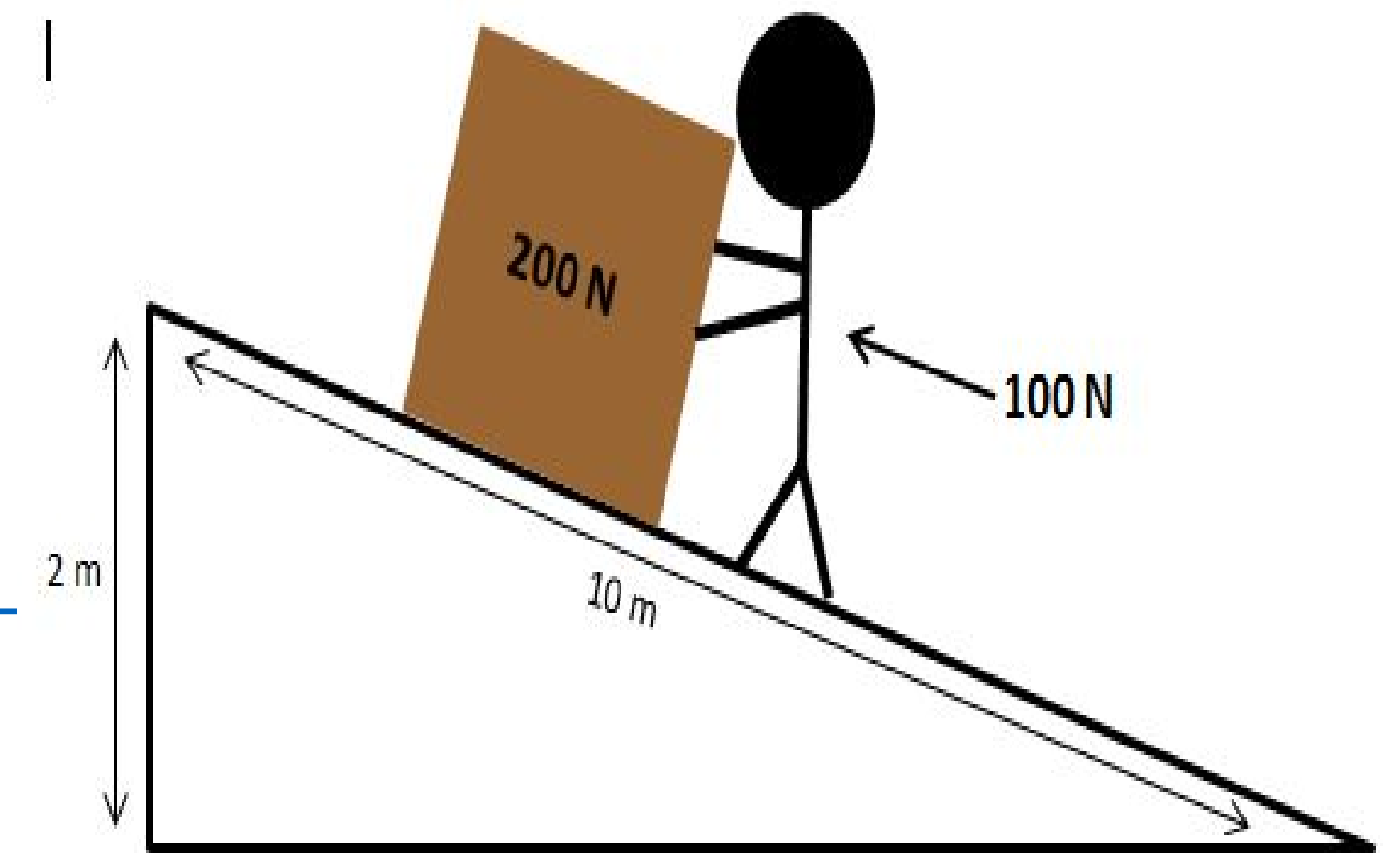
Norges offentlige utredninger 2018:6

Varsling – verdier og vern

Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet



Varslingseffektivitet!



HVOR EFFEKTIVT ER
VARSLINGSINSTITUTTET TIL Å FÅ
AVDEKKET OG BRAKT DET OMVARSEDE
KRITIKKVERDIGE FORHOLDET TIL
OPPHØR?

2020: Styrking av varslervernet og systemet for etterlevelse

Lovvedtak 70 (2018-2019)

Tillegg til arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse i § 1-1 bokstav c:

c) å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten,

Tillegg til det personnlemessige virkeområdet i arbeidsmiljøloven § 1-6 første ledd:

(1) Følgende personer anses som arbeidstakere etter lovens regler om varsling og helse, miljø og sikkerhet når de utfører arbeid i virksomhet som går inn under loven:

- a) elever ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål,
- b) vernepliktige,
- c) sivile tjenestepliktige og tjenestepliktige i sivilforsvaret,
- d) innsatte i kriminalomsorgens anstalter,
- e) pasienter i helseinstitusjoner, attføringsinstitusjoner o.l.,
- f) personer som i opplæringsøyemed eller i forbindelse med arbeidsrettede tiltak utplasseres i virksomheter uten å være arbeidstakere,
- g) personer som uten å være arbeidstakere deltar i arbeidsmarkedstiltak.

2020: Styrking av varslervernet og systemet forts....

§ 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) Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære
- a) fare for liv eller helse
 - b) fare for klima eller miljø
 - c) korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
 - d) myndighetsmisbruk
 - e) uforsvarlig arbeidsmiljø
 - f) brudd på personopplysningssikkerheten.
- (3) Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.

2020: Styrking av varslervernet og systemet forts.....

§ 2 A-2 Fremgangsmåte ved varsling

(1) Arbeidstaker kan alltid varsle *internt*.

- a) til arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver
- b) i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling
- c) i samsvar med varslingsplikt
- d) via verneombud, tillitsvalgt eller advokat.

(2) Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til en *offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet*.

(3) Arbeidstaker kan varsle eksternt til *media eller offentligheten* for øvrig dersom

- a) arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,
- b) varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og
- c) arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

(4) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med §§ 2 A-1 og 2 A-2.

2020: Trinn: Styrking av varslervernet og systemet forts.....

§ 2 A-3 Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling NB!!!!!!!

- (1) Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt.
- (2) Arbeidsgiver skal særlig påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.

2020: Styrking av varslervernet og systemet forts.....

§ 2 A-4 Forbud mot gjengjeldelse

(1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med §§ 2 A-1 og 2 A-2, er forbudt.

Overfor innleide arbeidstakere gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier.

(2) Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnløstelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, for eksempel

a) trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden

b) advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering

c) suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff.

(4) Dersom arbeidstaker legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik gjengjeldelse.

2020: Styrking av varslervernet og systemet forts.....

§ 2 A-6 Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling

- (1) Virksomheter som jevnlig sysselsetter minst fem arbeidstakere, plikter å ha rutiner for intern varsling.
Også virksomheter med færre ansatte skal ha slike rutiner dersom forholdene i virksomheten tilsier det.
- (2) Rutinene skal utarbeides i tilknytning til virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1, i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.
- (3) Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle.
- (4) Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde
 - a) en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold
 - b) fremgangsmåte for varsling
 - c) fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling.
- (5) Rutinene skal være lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.

2020: Styrking av varslervernet og systemet forts.....

§ 2 A-7 Taushetsplikt ved ekstern varslings til offentlig myndighet

- (1) Når tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter mottar et eksternt 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

SYSTEMTILTAK – HVA SKJER NÅ?

- (1) Systemtiltak: Uavhengig nemnd til å ta standpunkt til enklere saker om gjengjeldelse.
- (2) Nasjonalt prosjekt for:
 - a) Skolering og samordning av varsling til offentlige myndigheter som varslingsmottak:
<https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/nyheter/2019/retningslinjer-varsling-offentlige-myndigheter.pdf>.
 - b) Skolering av arbeidsgivere
- (3) Stemt ned i Stortinget: Uavhengig varslingsombud ?
- (4) Diskusjon om krav til private granskninger/faktaundersøkelser – egen utdanning?

RETTSUTVIKLING I FLERE TRINN

Whistleblowing - the new law

Vi har ingenting som ligner på varslings!
Krysser mange rettsområder!

TAKK FOR MEG!

bme@adiadvokat.no

Facebook: Whistleblowing – the new law



1 Må forstå
psykologien i
varslingsprosesser!

Varslingsprosesser og
gjengjeldelsesprosesser.

2 Ikke lovgivning alene!

Kunnskapsheving, systemtiltak og
lovgivning.