Arbeidstilsynet

Ansvar, rettigheter og roller i varslingssaker

En varslingssak kan involvere flere personer med ulike roller. Ansvar og rettigheter til de involverte er også forskjellig. Her finner du de rollene som er mest vanlig i en varslingssak.

Arbeidsgiver

Arbeidsgiver har ansvar for

- å legge til rette for et generelt godt ytringsklima på arbeidsplassen
- å utarbeide **rutiner for varsling**
- å undersøke varselet "innen rimelig tid"
- å følge opp alle varsel, også **anonyme varsel**
- å **sørge for at identiteten til den som varsler** ikke røpes i større grad enn nødvendig
- å sørge for at både den som varsler og den det varsles om, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- å sørge for at alle arbeidstakere til enhver tid har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- at den som varsler, **ikke blir utsatt for gjengjeldelse** eller annen form for straff eller sanksjoner
- at det kritikkverdige forholdet opphører

Slik bør arbeidsgiver håndtere varsling

Se arbeidsmiljøloven § 2 A-3 om arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling

Den som varsler

Arbeidstakere som varsler om kritikkverdige forhold, bør si ifra til noen som har myndighet til å gjøre noe med forholdet. Den mest brukte måten er å varsle internt i virksomheten, som oftest til nærmeste leder. Arbeidstakeren bør gjøre det klart at han eller hun ønsker at arbeidsgiveren skal gjøre noe med forholdet.

Arbeidstakere som varsler, har **vern mot gjengjeldelse**. Det betyr at alle former for negative handlinger som følge av eller som en reaksjon på varsling, er forbudt.

Arbeidstakere som varsler, er oftest ikke den samme som saken handler om (part i saken). I en varslingssak er det kun den eller de som varslingen retter seg mot, eller den saken direkte gjelder, som har rett til innsyn. Den som varsler, har derfor ikke automatisk rett til å få vite hvordan arbeidsgiver håndterer saken. Den som varsler, kan be om å bli informert om hvordan varselet blir håndtert, men kan ofte ikke få informasjon om selve saksbehandlingen.

Ved varsling er det mange som ber Arbeidstilsynet bekrefte om varsleren har «status som varsler». Det kan vi ikke gjøre. Det som avgjør om varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven skal gjelde, er om det er en arbeidstaker/innleid arbeidstaker som sier ifra om et mulig kritikkverdig forhold på egen arbeidsplass.

Slik kan arbeidstakere varsle om kritikkverdige forhold

Den eller de det varsles om

Varselet kan være rettet mot én eller flere personer, mot arbeidstakere eller mot arbeidsgiver.

Ivareta den eller de som varselet gjelder

I saker hvor det kritikkverdige forholdet er rettet mot én eller flere personer, er det viktig å ivareta den eller de som varselet gjelder. Den varselet gjelder, har alltid rett til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø under håndteringen av varselet.

Rett til innsyn

Den eller de det varsles om har rett til å få innsyn i påstandene om seg, både om det kritikkverdige forholdet og andre personopplysninger som er samlet. De skal gis innsyn så snart som mulig etter at varslingen har funnet sted og senest innen én måned. De har som hovedregel ikke rett til å få vite identiteten til den som har varslet (**prinsippet om konfidensialitet**).

Rett til kontradiksjon

Den eller de det varsles om, har også rett til å gi sin versjon av det kritikkverdige forholdet (**rett til kontradiksjon**).

Tillitsvalgte

Med tillitsvalgte menes både fagforeningstillitsvalgte, og tillitsvalgte som er valgt av sine kollegaer til å representere dem overfor ledelsen (ansatterepresentanter).

Arbeidstakere kan varsle via tillitsvalgte

Når arbeidstakere varsler via tillitsvalgte, skal tillitsvalgte videreformidle varselet til arbeidsgiver, hvis den som varsler, ønsker det.

Når tillitsvalgte videreformidler varselet på vegne av arbeidstakeren, opptrer tillitsvalgte som et bindeledd mellom den som varsler og arbeidsgiver. En slik framgangsmåte gjør det mulig for den som varsler å være anonym overfor arbeidsgiver.

Tillitsvalgte kan også gi råd og veiledning til arbeidstakere i saker som gjelder varsling. Tillitsvalgte kan for eksempel drøfte saken med varsleren i forkant av beslutningen om å varsle, vurdere framgangsmåten, være samtalepartner, gi råd og bistå i møter med ledelsen og andre involverte personer.

Tillitsvalgte kan la den som varsler, være anonym

Dersom tillitsvalgte representerer en fagforening, vil fagforeningen kunne regnes som en selvstendig behandlingsansvarlig for personopplysningene til medlemmene sine. Dette betyr at tillitsvalgte og fagforeninger kan la være å oppgi navnet på den som varsler, til arbeidsgiver.

Tillitsvalgte kan slutte seg til varselet

Tillitsvalgte kan - gjennom fagforeningen sin - velge å slutte seg til varselet. Tillitsvalgte kan også varsle på vegne av flere medlemmer hvis de har mottatt et varsel som medlemmene ønsker at tillitsvalgte skal bringe videre til arbeidsgiver.

Tillitsvalgtes rolle i varslingssaker

I saker der en arbeidstaker varsler på en kollega, kan det føre til rollekonflikter dersom tillitsvalgte ivaretar kun én av personene.

- Tillitsvalgte skal videreformidle varselet til arbeidsgiver.
- Tillitsvalgte kan være tilgjengelig for råd og veiledning i prosessen.
- Tillitsvalgte kan delta i møter med ledelsen og andre involverte personer.
- Tillitsvalgte skal ikke saksbehandle varselet.

I noen tilfeller kan tillitsvalgte være tillitsvalgt for både den som varsler og den eller de som det blir varslet om. Da må han eller hun være bevisst sin rolle.

En rutine for intern varsling bør si noe om hvilken rolle tillitsvalgte skal ha i varslingssaker. Siden rutinen skal utarbeides i samarbeid med de ansatte og deres tillitsvalgte, har tillitsvalgte en naturlig rolle i utarbeidelse, implementering og evaluering av varslingsrutinen.

Tillitsvalgte har samme **vern mot gjengjeldelse** som andre arbeidstakere.

Les mer om rollen som tillitsvalgtSlik kan arbeidstakere varsle om kritikkverdige forhold

Verneombud

Verneombudet skal fungere som et bindeledd mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Verneombud er en lovpålagt ordning som skal ivareta arbeidstakeres interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet har varslingsplikt for kritikkverdige arbeidsmiljøforhold ved

- trakassering og diskriminering
- skade og sykdom
- fare for liv og helse

Arbeidstakere kan varsle via verneombudet

Når arbeidstakere varsler via verneombudet, skal verneombudet videreformidle varselet til arbeidsgiver. Verneombudet kan også være tilgjengelig for råd og veiledning i prosessen. Verneombudet kan for eksempel drøfte saken med varsleren i forkant av beslutningen om å varsle, og bistå med å vurdere framgangsmåten for varsling.

Selv om verneombudet har plikt til å varsle om kritikkverdige forhold til arbeidsgiver (jf. § 6-2 tredje ledd), trenger han eller hun ikke å ta stilling til innholdet i varselet eller stille seg bak det.

Verneombudet har ikke taushetsplikt overfor arbeidsgiver

Ulike varslingssaker kan gi ulike dilemmaer. I noen tilfeller ønsker ikke den som varsler, at verneombudet skal ta påstandene om kritikkverdige forhold videre til arbeidsgiver. Dette kan for eksempel være tilfelle ved påstander om trakassering. Noen ganger kan verneombudet oppfylle dette ønsket, for eksempel dersom arbeidstakeren kun søker råd.

Hovedregelen er imidlertid at verneombudet skal informere arbeidsgiveren ved påstander om lovbrudd. Verneombudet bør, hvis mulig, ivareta arbeidstakerens ønske om konfidensialitet, men verneombudet har i utgangspunktet ikke taushetsplikt overfor arbeidsgiver.

Verneombudets roller i varslingssaker

Verneombudet representerer alle innenfor sitt verneområde og må være bevisst sin rolle. I saker der en arbeidstaker varsler på en kollega, kan det føre til rollekonflikter dersom verneombudet i varetar kun én av personene.

- Verneombudet skal videreformidle varselet til arbeidsgiver.
- Verneombudet kan være tilgjengelig for råd og veiledning i prosessen.
- Verneombudet bør ikke delta i møter som støtte for én side i saken.
- Verneombudet er ikke den som saken omhandler (er ikke part i saken), og skal ikke saksbehandle varselet.

Hvis virksomheten både har mange verneombud og hovedverneombud, har hovedverneombudet samme rolle og funksjon som verneombudene i varslingssaker.

Verneombudet har samme **vern mot gjengjeldelse** i henhold til varslingsreglene som andre arbeidstakere.

En rutine for intern varsling bør si noe om hvilken rolle verneombudet skal ha i varslingssaker. Siden rutinen skal utarbeides i samarbeid med de ansatte og deres tillitsvalgte (for eksempel verneombud), har verneombudet en naturlig rolle i utarbeidelse, implementering og evaluering av varslingsrutinen.

Les mer om rollen som verneombudSlik kan arbeidstakere varsle om kritikkverdige forhold

Arbeidsmiljøutvalg

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har vanligvis ikke en rolle i konkrete varslingssaker, men kan delta i arbeidet med **varslingsrutiner**. AMU bør også være orientert om antall varslingssaker, hvilke kritikkverdige forhold disse sakene gjelder og hvordan sakene blir håndtert og løst.

Les mer om arbeidsmiljøutvalg

Andre ansatte i virksomheten

Alle arbeidstakere på en arbeidsplass har både varslingsrett og varslingsplikt, og de er omfattet av forbudet mot gjengjeldelse ved varsling.

Det er arbeidsgiver som har det overordnede ansvaret for å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, men alle ansatte har en lovpålagt plikt til å medvirke til et godt arbeidsmiljø.

Andre aktører og roller

Flere stillinger og funksjoner kan ha en rolle i varslingsaker og i **de interne varslingsrutinene**. Beskriv disse rollene i varslingsrutinen, slik at ingen er i tvil om hvilken rolle de har i en varslingssak. Eksempler på slike stillinger og funksjoner kan være:

- Leder, for eksempel daglig leder eller direktør
- Styreleder i virksomheten
- Tillitsvalgte
- HR-avdelingen eller HR-ansatte (human resources / HMS)
- Varslingsutvalget i virksomheten
- Bedriftshelsetjenesten
- Andre eksterne konsulenter

Offentlige myndigheter

Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet. Tilsynsmyndigheter og andre offentlige myndigheter skal ta imot og vurdere kritikkverdige forhold som faller inn under sitt lovverk, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-2.

Ved varsling til offentlige myndigheter har offentlige myndigheter taushetsplikt. Det vil si at de har plikt til å hindre at andre får kjennskap til varslerens navn eller andre identifiserende opplysninger. Dersom arbeidstaker varsler til en offentlig tilsynsmyndighet, kan han eller hun kunne forvente å få en tilbakemelding om at varselet er mottatt og at det vil bli vurdert.

Slik skal offentlige myndigheter håndtere varslingSlik kan arbeidstakere varsle om kritikkverdige forhold

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet veileder arbeidstakere og virksomheter om varslingsregelverket i arbeidsmiljøloven. Det omfatter blant annet

- framgangsmåte for varsling
- gjengjeldelse
- varslingsrutiner
- saksbehandling
- håndtering av varsling

Arbeidstilsynet kan bidra som samtalepartner og svarer på spørsmål om rettigheter og plikter ved varsling.

Alle aktører i en varslingssak kan kontakte Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet går ikke inn i konkrete saker

Mange arbeidstakere har forventninger om at Arbeidstilsynet skal hjelpe dem med å følge opp konkrete varslingssaker. Det har Arbeidstilsynet verken mulighet eller myndighet til å gjøre. Arbeidstilsynet gir veiledning i alle forhold som gjelder varsling, men kan ikke opptre som representant for verken arbeidstaker eller arbeidsgiver.

Arbeidstilsynet har ikke myndighet til å vurdere om arbeidstakeren er utsatt for gjengjeldelse og kan ikke vurdere skyldspørsmål eller erstatningskrav i slike saker. Det er det domstolene som må avgjøre. I slike tilfeller må den som varsler, kontakte fagforeningen sin eller en advokat for juridisk hjelp. Det Arbeidstilsynet kan gjøre, er å veilede arbeidstakere og arbeidsgivere ved spørsmål om gjengjeldelse.

Du kan varsle til Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet kan også varsles om brudd på arbeidsmiljøloven. Dette omfatter både ergonomiske arbeidsforhold, fysiske arbeidsforhold, kjemiske og biologiske arbeidsforhold, organisatoriske arbeidsforhold, psykososiale arbeidsforhold, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Her kan du varsle Arbeidstilsynet om kritikkverdige forhold og lese mer om hvordan Arbeidstilsynet vurderer og håndterer disse henvendelsene.

Du kan få veiledning

Ønsker du mer veiledning om varsling og prosessen du står i? Du kan alltid kontakte Arbeidstilsynet på telefon 73 19 97 00.

Regelverk: Arbeidsmiljøloven kapittel 2 A Varsling

- § 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten
- § 2 A-2. Fremgangsmåte ved varsling
- § 2 A-3. Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling
- § 2 A-4. Forbud mot gjengjeldelse
- § 2 A-5. Oppreisning og erstatning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse
- § 2 A-6. Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling
- § 2 A-7. Taushetsplikt ved ekstern varsling til offentlig myndighet
- § 2 A-8. Diskrimineringsnemnda