

Varsling

Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere og innleide rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Rettigheten skal bidra til å styrke ansattes reelle ytringsfrihet i arbeidslivet.

[Arbeidsmiljølovens varslingsregler](#) omfatter tilfeller der arbeidstaker varsler om kritikkverdige forhold i egen virksomhet. Dette kan være forhold som arbeidstakeren blir kjent med gjennom arbeidsforholdet og som er eller kan være i strid med:

- Lov og regler
- Virksomhetens retningslinjer
- Alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt

Arbeidstakers rett til å varsle

Arbeidstaker har rett til å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Dette gjelder også for innleide arbeidstakere. I noen tilfeller har arbeidstaker også en plikt til melde fra.

- Varsling om kritikkverdige forhold kan være en belastning både for den som varsler, den eller de det varsles om, for virksomheten, kolleger og miljøet på arbeidsplassen
- Arbeidstaker oppfordres til å søke rådgivning, gjerne hos Arbeidstilsynet, tillitsvalgt eller advokat, før varsling om kritikkverdige forhold

Forsvarlig fremgangsmåte ved varsling

Det følger av loven at arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Varsling i henhold til arbeidsgivers retningslinjer og rutiner for varsling er å anse som forsvarlig. Arbeidstaker kan også si fra til tillitsvalgt, verneombud eller arbeidsmiljøutvalg.

Arbeidstaker har i tillegg alltid rett til å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter. Varsling til offentlige myndigheter anses som forsvarlig.

Eksempler på slike myndigheter er Arbeidstilsynet, Økokrim, Skatteetaten, Konkurransetilsynet, Datatilsynet, Helsetilsynet og Miljødirektoratet.

Etter loven er det arbeidsgiver som har bevisbyrden ved påstand om at framgangsmåten ved varsling ikke har vært forsvarlig. Det skal ikke stilles strenge krav til arbeidstakers vurderinger med hensyn til valg av fremgangsmåte.

Vis mer

Arbeidsgivers plikt til å legge til rette for varsling

Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for varsling om kritikkverdige forhold. Etter arbeidsmiljøloven § 2A-3 plikter arbeidsgivere med fem eller flere ansatte å utarbeide rutiner for varsling. Rutinene skal utarbeides i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte.

Med rutiner for varsling menes retningslinjer, instruksjer, reglement med mer, som angir virksomhetens etiske plattform, hvem det kan varsles til, hvordan varslingsmeldinger skal håndteres m.m.

Rutinene skal som et minimum inneholde

- en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold
- en forsvarlig framgangsmåte for varsling
- en framgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling

Ut over dette sier ikke loven noe konkret om hva slags tiltak som skal settes i verk. Dette må tilpasses behovet og situasjonen i den enkelte virksomhet og barnsje.

Minimumskravet i loven er i tråd med internasjonal forskning som anbefaler at varslingsrutiner inneholder informasjon om

- hvem som kan bruke varslingsrutinene
- hvilke saker som omfattes av varslingsrutinene
- hvem det kan varsles til (både internt og eksternt)
- hvordan det skal varsles
- hvordan varsler skal følges opp
- om varsling er en rett eller en plikt
- hvordan varsleren er beskyttet mot gjengjeldelse
- hvordan virksomheten håndterer feilaktige varsler

Rutiner for varsling danner et viktig grunnlag for virksomhetens ytringskultur. Rutinene gir de ansatte et signal om at det er ønskelig at de sier fra. Det vil dessuten gi de ansatte veiledning i hvordan de skal gå frem og trygghet for at de følger en akseptert framgangsmåte.

Vis mer

“ Virksomheter som har over 5 ansatte skal alltid ha rutiner for intern varsling.

Vern mot gjengjeldelse

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler, eller som på andre måter gir til kjenne at han eller hun planlegger eller vurderer å varsle, er lovstridig. Dette gjelder også overfor innleid arbeidstaker som varsler. Arbeidstaker må likevel tåle saklige motargumenter eller motbevis knyttet til de kritikkverdige forholdene han eller hun fremlegger.

Det er viktig å merke seg at gjengjeldelsesforbudet kun gjelder ved en forsvarlig framgangsmåte for varslingen.

Dette betyr imidlertid ikke at en gjengjeldelse nødvendigvis vil være lovlig. Generelt gjelder at en reaksjon må stå i et rimelig forhold til bruddet på forsvarlighetskravet.

Oppreisning og erstatning

Arbeidstaker som blir utsatt for ulovlig gjengjeldelse i forbindelse med varsling, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Erstatning for økonomisk tap må eventuelt kreves gjennom rettsapparatet. Dersom arbeidstaker blir oppsagt eller avskjediget på grunn av varslingen kan det kreves erstatning etter de erstatningsregler som gjelder.

Vis mer

Arbeidstilsynets rolle

Arbeidstilsynet gir veiledning til arbeidstakere og arbeidsgivere om arbeidsmiljølovens varslingsregler. Arbeidstilsynets svartjeneste kan kontaktes for spørsmål om gjeldene regelverk, veiledning om varslingsrutiner eller for veiledning til arbeidstakere som vurderer å melde fra om kritikkverdige forhold.

Arbeidstaker kan i tillegg varsle Arbeidstilsynet om forhold en mener er i strid med arbeidsmiljøloven. Arbeidstilsynet har, i likhet med andre statlige myndigheter, plikt til å holde varslernes navn hemmelig. Arbeidstilsynet fører tilsyn med arbeidsgivers plikt til å legge forholdene til rette for varsling og kan overprøve arbeidsgivers vurdering av hvorvidt det er behov for tiltak. I slike tilfeller vil Arbeidstilsynet vurdere varselet og eventuelt følge opp med tilsyn, pålegg eller anmeldelse dersom forholdene tilsier dette.

Arbeidstilsynet kan ikke løse konkrete tvister av privatrettslig karakter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette betyr for eksempel at dersom du blir sagt opp som følge av varslingen, og man mener dette er å anse som ulovlig gjengjeldelse, må saken avgjøres i retten.

Vis mer

Regelverk

Om arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold:

[Arbeidsmiljøloven § 2A-1](#)

Om vern mot gjengjeldelse ved varsling:

[Arbeidsmiljøloven § 2A-2](#)

Om plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling:

[Arbeidsmiljøloven § 2A-3](#)

Om taushetsplikt ved varsling til offentlig myndighet:

[Arbeidsmiljøloven § 2A-4](#)