

Varsling

Varsling er at en arbeidstaker sier ifra om mulige kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass, til noen som har mulighet til å gjøre noe med forholdet.

Ved intern varsling sier arbeidstakeren ifra til noen i sin egen virksomhet som har mulighet til å rette på forholdet, for eksempel til egen leder eller til et internt mottaksorgan. Ved ekstern varsling sier arbeidstakeren ifra til noen utenfor virksomheten som har mulighet til å rette på forholdet, for eksempel til en offentlig myndighet.

Rett til å varsle om kritikkverdige forhold

Arbeidstakeres rett til å varsle er lovfestet i arbeidsmiljøloven kap. 2A. Loven gir arbeidstakere og innleide arbeidstakere rett til å varsle internt og eksternt om mulige kritikkverdige forhold på sin arbeidsplass.

Arbeidsmiljøloven stiller ingen formkrav til hvordan et varsel skal leveres. Det gjør det mulig å varsle både muntlig og skriftlig.

Hva er kritikkverdige forhold?

Retten til å varsle omhandler mulige kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass. Med kritikkverdige forhold menes

- brudd på lover og regler
- brudd på virksomhetens interne etiske retningslinjer
- brudd på etiske normer som er bredt forankret i samfunnet

Forståelsen av hva som er kritikkverdige forhold, favner bredt. Eksempler er økonomisk kriminalitet, miljøkriminalitet, brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsbestemmelser, trakassering og forhold som kan medføre fare for liv og helse.

Lovbrudd og straffbare forhold anses alltid som kritikkverdige forhold. Det kan være vanskeligere å vurdere hva som anses som uetisk av samfunnet. Som en rettesnor i denne vurderingen legger loven til grunn at det kritikkverdige forholdet må være av en «viss allmenn interesse».

Hva er ikke kritikkverdige forhold?

Selv om definisjonen av kritikkverdige forhold favner bredt, er det en del forhold som ikke automatisk faller inn under varslingsretten. Dette gjelder for eksempel personalkonflikter, faglig uenighet, politiske ytringer, moralske ytringer og personlige avtaleforhold.

Ytringsfriheten i Grunnloven gir alle arbeidstakere rett til å ytre seg om disse forholdene, men det er viktig å være oppmerksom på at de ikke faller inn under varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og de påfølgende vernet varslere har mot gjengjeldelse.

Varsling, ytringsfrihet og lojalitetsplikt

Varsling er tett forbundet med både ytringsfrihet og lojalitet. Ytringsfriheten sikrer mangfold og åpenhet i viktige demokratiske prosesser og er en viktig forutsetning for et velfungerende samfunn.

Samtidig har arbeidstaker en lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver. Lojalitetsplikten innebærer blant annet at ansatte bør vurdere fremgangsmåten for varsling.

Plikt til å varsle

I noen tilfeller har arbeidstakere også en plikt til å varsle. Etter arbeidsmiljøloven §2-3 (2) plikter alle arbeidstakere å varsle dersom en kollega blir diskriminert eller trakassert. Den samme plikten gjelder ved forhold som kan medføre fare for liv og helse. Plikten til å varsle kan også ha bakgrunn i annet lovverk, som helselovgivningen og hvitvaskingsloven.

Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling

Som hovedregel skal alle virksomheter utarbeide rutiner for intern varsling. Arbeidsplasser med mer enn fem ansatte skal alltid ha skriftlige rutiner for intern varsling. Varslingsrutiner er et viktig grunnlag for ytringskulturen på arbeidsplassen og skal være kjent for alle arbeidstakere.

Rutinene skal utarbeides i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte (for eksempel verneombud), og minimum inneholde

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

[Les mer om krav til og utforming av varslingsrutiner.](#)

[Slik varsler du om kritikkverdige forhold](#)

[Rutiner for intern varsling](#)

[Håndtering av varsling](#)

Roller, rettigheter og ansvar i varslingsaker

Arbeidsgiver

Arbeidsgiver har ansvar for å legge til rette for varsling, utarbeide rutiner for varsling og håndtere varsling. Arbeidsgiver har også ansvar for å verne varslers identitet og sørge for at varsleren og den det varsles om har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Når arbeidsgiver mottar et varsel og skal håndtere dette, har han eller hun plikt til å

- undersøke og vurdere habiliteten til dem som behandler varselet
- sikre konfidensialitet og taushetsplikt i prosessen
- ivareta prinsippet om kontradiksjon (retten til å presentere sin side av saken)

[Les mer om arbeidsgivers ansvar og plikter ved håndtering av varsling.](#)

Den som varsler

Arbeidstakere som varsler om mulige kritikkverdige forhold, har vern mot gjengjeldelse. Det betyr at alle former for negative handlinger som følge av eller som en reaksjon etter varsling, er forbudt.

Arbeidstakere som varsler, er ofte ikke part i saken. I en varslings sak er det kun den eller de som varslingen retter seg mot, eller den saken direkte gjelder, som er part i saken. Den som varsler har dermed ikke rett til innsyn i hvordan arbeidsgiver håndterer saken. Den som varsler kan be om informasjon om varselet blir håndtert, men ikke informasjon om selve saksbehandlingen.

Ved varsling er det mange som ber Arbeidstilsynet bekrefte om varsleren har en «status som varsler». Arbeidsmiljøloven stiller imidlertid ikke noe slikt krav, og Arbeidstilsynet kan derfor ikke gi noen denne statusen. Det som avgjør om varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven skal gjelde, er om det er en arbeidstaker eller innleid arbeidstaker som sier fra om et mulig kritikkverdig forhold i egen virksomhet.

Den eller de det varsles om

Ved varsling kan det mulige kritikkverdige forholdet være et brudd utført av én eller flere personer, eller et brudd på system- eller virksomhetsnivå. 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.

Den eller de det varsles om, har etter personvernlovgivningen rett til å få innsyn i påstandene om seg, både om det kritikkverdige forholdet og andre personopplysninger som er samlet. Innsyn skal gis så snart som mulig etter at varslingen har funnet sted og senest innen én måned. Siden varsleren har rett til å være anonym, har ikke den det er varslet om rett til innsyn i varslers identitet.

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

[Les mer om varsling og personvern \(ekstern lenke til Datatilsynet\)](#)

Tillitsvalgte

Ved varsling er tillitsvalgtes rolle å hjelpe arbeidstakere som varsler. 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 parter.

Tillitsvalgte kan også varsle på vegne av varsleren. En slik framgangsmåte gjør det mulig for varsleren å være anonym overfor arbeidsgiver. Varsleren varsler via tillitsvalgt som har som ansvar å viderefremde varselet. Tillitsvalgte er ikke part i saken og skal ikke saksbehandle varselet.

Tillitsvalgte kan gjennom sin fagforening velge å slutte seg til varselet eller varsle på vegne av flere medlemmer.

Verneombud

Verneombudet er en lovpålagt ordning som skal ivareta arbeidstakeres interesse i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet har varslingsplikt for kritikkverdige arbeidsmiljøforhold som

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

I tillegg til at verneombudet har varslingsplikt ved kjennskap til disse forholdene er det også mulig å varsle via verneombudet ved andre kritikkverdige forhold. Varsleren varsler da via verneombud som har som ansvar å viderefremde varselet. Verneombudet er ikke part i saken og skal ikke saksbehandle varselet.

Arbeidsmiljøutvalg

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har vanligvis ikke en rolle i konkrete varslingssaker. AMU har likevel en viktig rolle i å utforme, implementere og evaluere virksomhetens arbeid med varsling og varslingsrutiner. AMU bør være orientert om antall varslingssaker, hvilke kritikkverdige forhold disse sakene gjelder og hvordan sakene blir håndtert og løst.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet kan veilede arbeidstakere og virksomheter om varslingsregelverket i arbeidsmiljøloven. Det omfatter blant annet framgangsmåte, håndtering og rutiner for varslings. Arbeidstilsynet kan bidra som samtalepartner og svarer på spørsmål om rettigheter og plikter ved varslings.

Arbeidstilsynet kan kontaktes på telefon 73 19 97 00

Mange varslere har forventninger om at Arbeidstilsynet skal hjelpe dem med å følge opp konkrete varslingsaker. Det har Arbeidstilsynet verken mulighet eller myndighet til å gjøre. Arbeidstilsynet kan gi veiledning, men kan ikke opptre som representant for arbeidsgiver eller arbeidstaker.

Arbeidstilsynet har heller ikke myndighet til å vurdere om arbeidstakeren er utsatt for gjengjeldelse og kan ikke vurdere skyldspørsmål eller erstatningskrav i slike saker. Det er det retten som må avgjøre. Det Arbeidstilsynet kan gjøre, er å veilede arbeidstakere og arbeidsgivere ved spørsmål om gjengjeldelse.

Arbeidstilsynet kan også varsles om brudd på Arbeidsmiljøloven. Arbeidstilsynet får inn varsel om alt fra ergonomiske arbeidsbetingelser, fysiske arbeidsbelastninger, kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser, organisatoriske arbeidsbetingelser, psykososiale arbeidsbetingelser, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

[Her kan du varsle Arbeidstilsynet](#) om kritikkverdige forhold og lese mer om hvordan Arbeidstilsynet vurderer og håndterer disse henvendelsene.

Offentlige myndigheter

Tilsynsmyndigheter og andre offentlige myndigheter skal ta imot og vurdere kritikkverdige forhold som faller inn under sitt lovverk, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1.

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

Regelverk

Om arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold:

[Arbeidsmiljøloven § 2A-1](#)

Om vern mot gjengjeldelse ved varslings:

[Arbeidsmiljøloven § 2A-2](#)

Om plikt til å utarbeide rutiner for intern varslings:

[Arbeidsmiljøloven § 2A-3](#)

Om taushetsplikt ved varslings til offentlig myndighet:

[Arbeidsmiljøloven § 2A-4](#)