

Verktøy for tillitsvalgte

# Varslerveileder



September 2018

## Innhold

Forord .....	3
Arbeidsmiljøloven har samlet reglene om varsling i kapittel 2 A.....	4
§ 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.....	4
<b>Eksempler på kritikkverdige forhold kan være:</b> .....	4
§ 2 A-2 Vern mot gjengjeldelse ved varsling.....	5
<b>Fare for gjengjeldelse:</b> .....	5
§ 2 A-3 Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling.....	6
<b>Hvordan få rutiner til å fungere:</b> .....	6
§ 2 A-4 Taushetsplikt ved varsling til offentlig myndighet.....	7
<b>Bruk av taushetsplikt:</b> .....	7
Oppgaver for klubben for å ivareta varslingsrutiner .....	8
Bedriften.....	8

## Forord

EL og IT Forbundet fikk som oppdrag av HMS-konferansen 2017 å lage en varslingsveileder for klubbene. Ønsket var å synliggjøre de utfordringer som følger med varsling og som kan få store personlige konsekvenser om varslingen blir behandlet på en dårlig og feil måte.

Forbundet har arbeidet godt med problemstillingen og blant annet fått den på dagsorden i flere distrikters HMS-konferanser. Undersøkelse hos verneombud og tillitsvalgte på disse HMS-konferansene med ca. 90 deltakere, viser at bare to kjente til om bedriften hadde varslingsrutiner.

For å hindre at en varslings sak blir en personalsak, må alle i bedriften kjenne til regelverket og utarbeide rutiner for hvordan varsling skal håndteres i egen bedrift. Bedriftens rutiner må jevnlig gjennomgås for å sikre at rutinene er gode nok, og for at kunnskap om rutinene blir ivaretatt hos ledelse, ansatte og tillitsvalgte som skiftes ut.

Det må skje et holdnings skapende arbeid i bedriften mot trakassering, herunder seksuell trakassering, uetisk og ulovlig adferd fra alle parter og ansatte. I et godt arbeidsmiljø skal det være rom for kritikk og uenighet, med lav terskel for å si fra om kritikkverdige forhold.

Alle virksomheter i privat og offentlig sektor omfattes av reglene. Reglene gjelder alle arbeidstakere i alle slags stillinger. Lovens varslingsregler gjelder alle situasjoner der en arbeidstaker sier fra om kritikkverdige forhold. Det betyr at loven gjelder alt fra ordinær avviksrapportering til det ekstraordinære i å fortelle media om korrupsjon.

Forbundet har svart på flere høringer om varsling og fikk gjennomslag for sine krav i høring av 2016. I 2018 kom det ny høring – «NOU 2018:6 Varsling, verdier og vern». Her støtter forbundet opprettelse av varslingsombud og varslingsnemnd.

I et arbeidsliv som er blitt merkbart tøffere, må varslingsrutiner sørge for trygghet for varsler og at varselet blir håndtert på en kompetent og habil måte.

# Arbeidsmiljøloven har samlet reglene om varsling i kapittel 2 A

## § 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

- 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.
- Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.
- Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.

## Eksempler på kritikkverdige forhold kan være:

- Korrupsjon
- Maktmisbruk
- Mobbing og trakassering
- Uønsket seksuell oppmerksomhet
- Diskriminering
- Underslag
- Forhold som kan medføre fare for liv og helse
- Brudd på GDPR – personvernregler
- Virksomhetens retningslinjer
- Alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt

## § 2 A-2 Vern mot gjengjeldelse ved varsling

- Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2 A-1 er forbudt. Overfor innleid arbeidstaker gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første eller andre punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren eller innleieren sannsynliggjør noe annet.
- Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2 A-1 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.
- Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til skyld hos arbeidsgiver eller innleier. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

## Fare for gjengjeldelse:

I flere kjente varslingsaker har arbeidsgiver endret varsling til personalsak med påfølgende oppsigelse / avskjedigelse.

- Varsler har fått endrede arbeidsoppgaver og ansvar
- Varsler har blitt omplassert
- Varsler har blitt usynliggjort
- Varsler har blitt avskjediget

For å unngå slik behandling av varsler, må bedriften ha gode og tydelige varslingsrutiner som er kjent i hele organisasjonen.

Hvis en som har varslet sies opp, må arbeidsgiver kunne bevise at oppsigelsen ikke var begrunnet i varslingen!

En arbeidstaker som har blitt utsatt for ulovlig gjengjeldelse har rett til oppreisning og erstatning for økonomisk tap uten hensyn til skyld!

## § 2 A-3 Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling

1. Dersom forholdene i virksomheten tilsier det, plikter arbeidsgiver å utarbeide rutiner for intern varsling i samsvar med § 2 A-1 i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.
2. Arbeidsgiver plikter alltid å utarbeide slike rutiner dersom virksomheten jevnlig sysselsetter minst 5 arbeidstakere.
3. Rutinene skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.
4. Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle etter § 2 A-1.
5. Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde:
  - a) oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold,
  - b) fremgangsmåte for varsling,
  - c) fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling.
6. Rutinene skal være lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.

## Hvordan få rutiner til å fungere:

Rutiner må utarbeides i samarbeid mellom bedriftsledelse og tillitsvalgt/verneombud.

Rutinene må være tilgjengelige for alle i bedriften og gjøres kjent for innleid arbeidskraft.

I en trygg og god bedrift vil terskelen for å tørre å varsle være lav.

Arbeidsgiver kan ikke påberope seg forsvarlighetskravet for å beskytte eller skjule straffbar, lovstridig, uetisk eller skadelig virksomhet.

### **Intern varsling**

Arbeidstaker kan gå tjenestevei eller på andre måter si fra til noen i virksomheten som har påvirkningsmulighet, beslutningsmyndighet eller ansvar i forhold til de spørsmål eller personer det gjelder. Arbeidstaker kan også si fra til tillitsvalgt, verneombud eller arbeidsmiljøutvalg.

### **Varsling til tilsynsmyndigheter**

Arbeidstaker har alltid rett til å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter. Eksempler på slike myndigheter er Arbeidstilsynet, Økokrim, Konkurransetilsynet, Datatilsynet, Helsetilsynet eller Statens forurensningstilsyn. Slik varsling vil alltid være riktig og lovlig.

## § 2 A-4 Taushetsplikt ved varsling til offentlig myndighet

- Når tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter mottar 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.
- Taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter. Forvaltningsloven §§ 13 til 13 e gjelder ellers tilsvarende.

### Bruk av taushetsplikt:

Regler om blant annet taushetsplikt og ærekrenkelse i andre lover kan begrense retten til å varsle etter arbeidsmiljøloven.

Slike regler vil etter omstendighetene bety at arbeidstaker som varsler ikke samtidig skal røpe forretningshemmeligheter, personopplysninger eller lignende.

Arbeidstakers varslingsrett kan bare begrenses ved lovgivning. Taushetsplikt i avtaler, instruks, reglement som begrenser varslingsretten er derfor ulovlige.

Arbeidsgiver kan ikke begrense de ansattes mulighet til å si fra til media eller offentlige myndigheter.

## Oppgaver for klubben for å ivareta varslingsrutiner

- Økt generell kunnskap om faglige rettigheter og HMS.
- Økt organisasjonstilslutning.
- Økt kompetanse blant tillitsvalgte og medlemmer om hva varsling er og forskjell på bekymringsmelding og varsling.

Holde kort vei mellom tillitsvalgte og medlemmer.

Oppfordre medlemmene til å komme tidlig til tillitsvalgt med det de mener kan være eller er kritikkverdige, uetiske eller ulovlige forhold.

Tillitsvalgte og varsler må nøye gå gjennom dokumentasjon for forholdet/varslet før det varsles.

Avklar muligheten for eventuell juridisk bistand så tidlig som mulig.

Gi varsler god støtte gjennom hele prosessen.

**La ingen varslere stå alene før, under eller etter prosessen!!**

## Bedriften

Øk/styrk medbestemmelsen i bedriften.

Ta initiativ til å utarbeide varslerrutiner i samarbeid med representanter for de ansatte.

Press på for å få til at et uavhengig organ (i påvente av varslerombud) til å vurdere og behandle varsler.

Press på at varslerrutinene slår fast at den/de det varsles om er inhabile til å håndtere saken. Særlig viktig når det er lederes adferd/ansvar det varsles om.

Pass på å få det tydelig inn i varslerrutinene at et varsel ikke må bli til en personalsak mot varsleren.

Få inn i varslerrutinene og påse at et varsel ikke kan avsluttes med en hemmelig avtale mellom varsler og bedriften, en avtale som har til hensikt å skjule varselets innhold.

Dersom partene blir enige om en avtale, skal avtalen være åpen og tilgjengelig for tillitsvalgte og alle ansatte.

Få inn i varslerrutinene at det skal være et aktivt holdningsskapende arbeidet i bedriften mot trakassering, herunder seksuell trakassering, uetisk og ulovlig adferd fra alle parter og alle ansatte.



Mobbing  
Etikk  
Korrupsjon  
Diskriminering  
Personvernregler  
Maktmisbruk  
Trakassering  
GDPR  
Underslag

