**VARSLINGSVEILEDER FOR BEDRIFTENE**

[](https://pixabay.com/en/construction-manager-2606301/)

Myrkskog:kunder:Kunder_F-N:KS Bedrift:20298 Profil:KS Bedrift Logo:positiv versjon:Wmf versjoner:KSBedrift.wmf

**Organisasjonen for lokale og regionale samfunnsbedrifter**

# VARSLINGSVEILEDER FOR BEDRIFTENE

## Innledning

Varsling er ikke noe nytt. Likevel fikk temaet fornyet aktualitet som følge av at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven om arbeidstakeres rett til å varsle om kritikkverdige forhold ble endret med virkning fra 1. januar 2020. Varslingsreglene er samlet i arbeidsmiljøloven kapittel 2A.  
  
I enhver organisasjon vil det kunne forekomme kritikkverdige forhold. Det er viktig at dette kommer til ledelsens kunnskap, slik at det er mulig å sette inn tiltak for å rette forholdet.Arbeidsgiver plikter å legge til rette for et ytringsklima i bedriften der arbeidstakerne oppfordres til å komme med forslag til forbedringer og påpeke forhold som ikke er optimale. Et slikt ytringsklima bidrar til at det også blir naturlig å melde fra når arbeidstakerne oppdager kritikkverdige forhold. Arbeidstakerne er ofte de nærmeste til å oppdage kritikkverdige forhold, og virksomheten bør derfor tilrettelegge og informere om varslingsretten slik at ledelsen får kunnskap om kritikkverdige forhold.   
  
De fleste virksomheter har etablertkanaler som tar imot slike meldinger. Det mest naturlige sted å henvende seg for en arbeidstaker som har fått kjennskap til noe kritikkverdig i virksomheten, er til nærmeste leder, hovedverneombud eller tillitsvalgt. KS Bedrift anbefaler at man utarbeider rutiner for varsling som bygger på tjenestevei. Samtidig er det viktig å etablere og synliggjøre hvilke alternative kanaler en varsler kan bruke.

**KS Bedrift  
Mars 2020**

**Retten til å varsle**Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold i virksomheten til en person eller instans som kan gjøre noe med forholdet. Arbeidsmiljøloven § 2-A-1 (2) angir hva som menes med kritikkverdige forhold, og eksemplifiserer dette. Lovbrudd er kritikkverdige forhold. I tillegg kan også brudd på interne regler og retningslinjer samt allment aksepterte etiske normer være kritikkverdige forhold. Om det forhold det varsles om er et kritikkverdig forhold og dermed vernet av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, må vurderes konkret. Arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (1) gir arbeidstaker en rett til å si fra om slike forhold. Det er klart at varslingsinstituttet ikke omfatter forhold som kun gjelder den ansattes eget arbeidsforhold, med mindre forholdet også er et kritikkverdig forhold, jf arbeidsmiljøloven § 2-A-1 (3).

I forarbeidene til loven fremheves det at kritikkverdige forhold som det kan varsles om, kan være "ukultur, korrupsjon, ulovligheter, uetisk og annen skadelige aktivitet mv.". Kritikkverdige forhold kan også være forhold som innebærer en trussel for liv og helse, misbruk av offentlige midler og forurensning. Det kan også varsles om brudd på allment aksepterte etiske normer samt virksomhetens etiske retningslinjer. Virksomhetens retningslinjer bør derfor være nedfelt i skriftlige dokumenter og gjort kjent for de ansatte og ledelsen. Forhold som en arbeidstaker mener er kritikkverdige ut fra sin egen politiske eller etiske overbevisning, omfattes ikke av bestemmelsen. Dersom arbeidstaker er uenig i arbeidsgivers strategier eller prioriteringer, vil dette som utgangspunktet ikke anses som et kritikkverdig forhold.

Fra 1. juli 2017 har innleide arbeidstakere samme rett til å varsle om kritikkverdige forhold og samme vern mot gjengjeldelse som innleievirksomhetens egne ansatte, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1. Bakgrunnen for denne regelen er at innleide arbeidstakere vil være underlagt innleiebedriftens ledelse og kontroll, og i stor grad ha tilgang til samme informasjon som virksomhetens egne arbeidstakere. Med dette vil de også ha mulighet til både å oppdage uregelmessigheter og ha behov for å kunne melde ifra om detteInnleide arbeidstakere vil kunne ha minst like stort behov for vern mot gjengjeldelse ved varsling som bedriftens egne arbeidstakere dersom de varsler om kritikkverdige forhold hos innleier. Fra 1. januar 2020 er personkretsen som er omfattet av varslingsretten utvidet til å omfatte elever ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål, vernepliktige, sivile vernepliktige og tjenestepliktige i sivilforsvaret, pasienter i helseinstitusjoner, attføringsinstitusjoner o.l., personer som i opplæringsøyemed eller i forbindelse med arbeidsrettede tiltak utplasseres i virksomheter uten å være arbeidstakere og personer som uten å være arbeidstakere deltar i arbeidsmarkedstiltak, jf arbeidsmiljøloven § 1-6.

**TEKSTRAMMEN ER FJERNET**

### Forsvarlig fremgangsmåte

Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-2. Kravet til forsvarlig fremgangsmåte ved varslingen vil særlig avhenge av grunnlaget for varselet og hvem en ansatt varsler til.

Arbeidsmiljøloven § 2-A-2 regulerer arbeidstakers fremgangsmåte ved varsling og fastslår at arbeidstaker alltid kan varsle internt i samsvar med interne varslingsrutiner, alltid kan varsle offentlige tilsynsmyndigheter og på visse vilkår kan varsle media og allmennheten for øvrig dersom det er varslet internt først, eller intern varsling må antas å ikke føre frem. Et godt ytringsklima og gode rutiner for varsling kan derfor bidra til at arbeidsgiver blir varslet før eksterne instanser.

Intern varsling er gjerne varsling til nærmeste leder. Også tillitsvalgt eller verneombud er aktuelle interne veier å gå, og det kan også være aktuelt å varsle andre i virksomheten som har formell påvirkningsmulighet, beslutningsmyndighet eller ansvar i forhold til de spørsmål eller personer det gjelder.

I noen tilfeller har arbeidstakere en lovbestemt plikt til å varsle. Slik varsling vil alltid være forsvarlig. Eksempelvis gjelder det en varslingsplikt der arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakasseirng ellerdiskriminering på arbeidsplassen jfr. arbeidsmiljøloven § 2-3, andre ledd, d).

En ansatt som varsler i tråd med interne rutiner, vil alltid ha varslet på en forsvarlig måte.

Hva som er forsvarlig fremgangsmåte, avhenger alltid av en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering. I tillegg til hvem det er varslet til vil vurderingstemaet i hovedsak være om arbeidstaker har tilstrekkelig grunnlag for kritikken og om arbeidstaker har tatt tilbørlig hensyn til arbeidsgivers og virksomheten saklige interesser med hensyn til måten det varsles på. Ved varsling må uttalelsene i utgangspunktet være holdbare med hensyn til faktiske forhold, men det avgjørende er at arbeidstaker har vært i god tro om sannheten i det som det varsles om.

Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varslingen ikke er forsvarlig, jf. arbeidsmiljøloven §2 A-2 (4). Det innebærer at det er arbeidsgiver som må bevise at varslingen har skjedd i strid med loven, ikke arbeidstaker.

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med arbeidsmiljøloven er forbudt, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-4. Det vil si at gjengjeldelse er forbudt dersom varslingen er forsvarlig. Forbud mot gjengjeldelse er viktig for å sikre trygge rammer for varsleren. Vernet gjelder alle former for gjengjeldelse, det vil si enhver ugunstig handling, praksis eller unnlatelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet. Det kan for eksempel være trusler, trakassering, ubegrunnet omplassering, dårligere lønnsutvikling, fratakelse av arbeidsoppgaver, oppsigelse, avskjed osv.

Fra 1. januar 2020 er det etablert objektivt erstatningsansvar for arbeidsgiver for brudd på forbudet mot gjengjeldelse. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 2-A-5.

Hvis fremgangsmåten ved varslingen ikke var forsvarlig, er den ansatte ikke vernetmot reaksjoner. Arbeidsgivers reaksjon må likevel stå i et forhold til bruddet på forsvarlighetskravet.

### Varslingsrutiner i virksomheten

Arbeidsmiljøloven § 2 A-6 fastlegger en plikt for arbeidsgiver til å utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling.   
  
Arbeidsgivere med minst fem arbeidstakere plikter alltid å utarbeide slike rutiner. Fra 1. januar 2020 er det også en plikt til å utarbeide rutiner for varsling for arbeidsgivere med færre enn fem ansatte dersom forholdene i virksomheten tilsier det, jf arbeidsmiljøloven § 2-A-6.   
  
I henhold til Hovedavtalen Del C § 3-2skal de tillitsvalgte involveres i denne prosessen. Plikten til å legge til rette for varsling skal integreres som en del av det systematiske HMS-arbeidet i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-6 (2) som fastslår at rutinene skal utarbeides i samarbeid både med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Den varslings- og oppfølgingsrutine som utvikles, må være i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser, ha legitimitet i organisasjonen, være kjent for alle, være enkel for leder og medarbeider å bruke og gi rettssikkerhet både for varsleren og andre personer som måtte bli involvert.

Hovedregelen og utgangspunktet for varslingsrutinene bør være at man benytter seg av virksomhetens ordinære kanaler. Rutiner og prosedyrer for når det skal varsles, hvem det skal varsles til og så videre, bør nedfelles i retningslinjer, instrukser, reglementer eller liknende.

Hvor omfattende et varslingssystem skal være, vil bero bl.a. på virksomhetens størrelse og organisering.   
  
Minimumskravet til innhold er definert i arbeidsmiljøloven § 2 A-6 (4):

* En oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold
* Fremgangsmåte for varsling
* Fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling.

### Oppfølging av varsling

Fra 1. januar 2020 er arbeidsgivers undersøkelsesplikt ved mottak av et varsel lovfestet, jf arbeidsmiljøloven § 2-A-3. Arbeidsgiver plikter å sørge for at varselet innen rimelig tid etter at det er mottatt blir tilstrekkelig undersøkt. Fra samme dato er arbeidsgivers omsorgsplikt overfor varsleren også lovfestet i arbeidsmiljøloven § 2-A-3 (2) som knesetter at arbeidsgiver skal påse at den som har varslet skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Av forarbeidene fremgår det at en lovfesting av et krav om at arbeidsgiver skal undersøke varselet innen rimelig tid formodentlig vil bidra til hurtig inngripen mot kritikkverdige forhold, eventuelt at innholdet i varselet raskt kan avkreftes. Det at arbeidsgiver agerer raskt, vil generelt være viktig for å kunne behandle saken på lavest mulig nivå. Dette kan bidra til at saken avklares uten mye støy i virksomheten og forhindre at den eskalerer.

Det stilles ikke lovkrav til hvilke undersøkelser arbeidsgiver må gjøre. Det må således vurderes konkret i den enkelte sak hva som vil være «tilstrekkelig» for å avklare innholdet i varselet.

En varsler bør få tilbakemelding om at varselet er mottatt og at det vil bli fulgt opp i henhold til bedriftens varslingsrutiner. Dersom varselet innebærer at det blir en personalsak mot noen i bedriften, er dette gjerne taushetsbelagt informasjon som varsleren ikke kan få tilbakemelding om. Det bør gis tilbakemelding til varsleren når saken er avsluttet uavhengig av om det viser seg å omhandle et kritikkverdig forhold eller ikke. Videre vil en varsler måtte forvente å få korrigerende opplysninger fra arbeidsgiver der det er nødvendig.

Det må også tas hensyn til rettssikkerhet og personvern for den det varsles om. Det bør vurderes på hvilket tidspunkt vedkommende skal få informasjon om varslingen og hvordan man skal følge opp vedkommende i løpet av den etterfølgende prosessen. Et spørsmål man kan stille i denne forbindelse, er hvordan fortrolighet kan sikres når en arbeidstaker varsler. Er det tilstrekkelig med fortrolighet rundt varslingssituasjonen, eller er det i tillegg et behov for rutiner for og håndtering av anonym varsling? Det følger av varslingsreglene at varsleren har rett til å varsle anonymt. Dette innebærer at man ikke kan nekte å ta imot og behandle et anonymt varsel. På den annen side vil det kunne by på utfordringer med anonyme varslinger. Det vil kunne åpne for ubegrunnede påstander f.eks. om kolleger, ettersom ingen må stå ansvarlig for påstandene, og det er vanskelig å undersøke ytterligere uten å kjenne varsleren. En anonym varsler vil således kunne ha mindre verdi for virksomhetens ansvarlige, men varselet må likevel undergis passende undersøkelse. Det er et åpent spørsmål i hvilken grad det skal anbefales tilrettelagt i rutiner/retningslinjer m.m. for anonym varsling. Ved forsvarlig håndtering av varslinger kan det i stor grad tilrettelegges for at varslere står frem.  
  
  
Det er ikke et lovkrav, men rutinene for varsling bør legge til rette for at så få som mulig bør kjenne til hvem varsleren er. For at varslingskanalen skal bli brukt, er det viktig at det blir gitt informasjon om at varslerens identitet vil være en fortrolig opplysning, og det bør være åpenhet om hvem varslerens identitet vil bli oppgitt til. Arbeidstakerne bør likevel gjøres oppmerksomme på at det kan bli nødvendig å oppgi identiteten til de personer som blir involvert i en nærmere undersøkelse av saken.

Hvis det varsles anonymt, reises spørsmålet om hvorvidt bedriften bør la være å undersøke hvem varsleren er. Dette er opp til den enkelte, men momenter det kan være lurt å vurdere er:

* Det å stå frem med kritikk mot ansatte eller kolleger i virksomheten kan være en belastning som en del arbeidstakere og innleide ikke orker å ta. Ved å sikre anonymitet vil det oppleves som enklere å ta opp kritikkverdige forhold.
* Er det i det hele tatt mulig å forfølge saken uten å vite, eller skjønne, hvem varsleren er? Noen ganger kan ledelsen og/eller de ansatte likevel ut fra sammenhengen forstå hvem som må ha sagt fra, og da er rett til å forbli anonym av liten verdi.
* Gode rutiner for fortrolighet gir normalt varsleren tilstrekkelig beskyttelse, selv uten anonymitet. Det kan også være vanskelig å undersøke saken og løse den hvis en ikke kan stille oppfølgende spørsmål. Skyldige kan gå fri, og uskyldige kan måtte leve med mistanken.
* Anonymitet kan stimulere til negativ "angiverkultur" ved at terskelen for å si fra blir lav. Anonymitet vil dessuten i mindre grad ansvarliggjøre de som sier fra, og dette kan fremme både mistenksomhet og utrygghet i staben.
* Undersøkelsene av et varsel eller etterspillet etter et varsel kan kreve at saken åpnes for kontradiksjon. Kravet til kontradiksjon kan nødvendiggjøre at varslerens, og andre implisertes identitet gjøres kjent.

Arbeidsmiljølovens varslingsbestemmelser gjelder forhold i egen bedrift. Noen ganger blir man klar over kritikkverdige forhold hos en kunde eller leverandør. Også i slike tilfeller bør det vurderes å informere på en hensiktsmessig måte.

Dersom varselet rettes til et offentlig tilsynsorgan har dette organet en plikt til å bevare taushet om varslerens identitet, arbeidsmiljøloven paragraf 2 A-7.

**I arbeidet med å utarbeide varslingsrutiner kan det være fornuftig å stille seg følgende spørsmål:**

* Hva bør arbeidstakeren tenke over før han/hun varsler?
* Hvordan bør arbeidstaker gå frem hvis han/hun ønsker å varsle?
* Hvem kan motta et varsel?
* Hva gjør varslingsmottaker etter å ha mottatt et varsel?
* Hvilken informasjon skal den/de det varsles om få?
* Hvilken informasjon skal varsleren få etter å ha varslet?

### VARSLINGSPLAKAT – eksempel

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Arbeidsmiljøloven Kapittel 2 A. Varsling  § 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 | |  |

§ 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 |

§ 2 A-3.*Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling*

|  |
| --- |
| (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 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| § 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 unnlatelse 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. |  |  | | --- | | (3) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger. |  |  | | --- | | (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 | |  |

§ 2 A-5.*Oppreisning og erstatning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse*

|  |
| --- |
| (1) Arbeidstaker kan ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse kreve oppreisning og erstatning uten hensyn til arbeidsgivers eller innleiers skyld. |

|  |
| --- |
| (2) Oppreisningen skal fastsettes til det som er rimelig ut fra partenes forhold, gjengjeldelsens art og alvorlighetsgrad og omstendighetene for øvrig. Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av gjengjeldelsen |

§ 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](https://lovdata.no/pro/" \l "reference/lov/2005-06-17-62/%C2%A73-1), 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 |

§ 2 A-7.*Taushetsplikt ved ekstern varsling 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](https://lovdata.no/pro/" \l "reference/lov/1967-02-10/%C2%A713) til [13 e](https://lovdata.no/pro/" \l "reference/lov/1967-02-10/%C2%A713e) gjelder ellers tilsvarende |