

Varsling

Kurs for lokallagsledere og hovedtillitsvalgte i Utdanningsforbundet Troms og Utdanningsforbundet Finnmark

Advokat Jonas Thorsdalen Wik, seksjon for juridiske spørsmål

Advokat Jorun Bjerke, seksjon for juridiske spørsmål

Oversikt

- Ytringsfrihet – arbeidstakere har rett til å si ifra om forhold på arbeidsplassen
- Når er en ytring et varsel?
 - Særlig om psykososialt arbeidsmiljø og varsling
- Arbeidsgivers rolle i varslingssaker
- Tillitsvalgtes rolle i varslingssaker

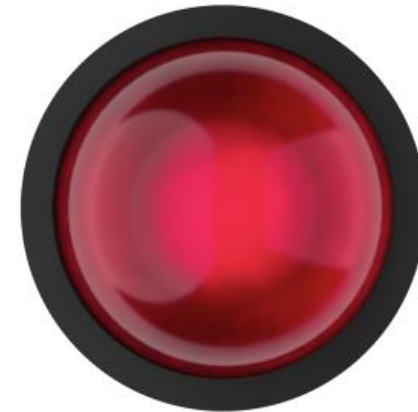
Ny rapport om kommunenes erfaring med varsling

Deloitte.



Rapport fra juni 2023

Tilgjengelig på KS sine nettsider



FoU-prosjekt

Varsling i kommuner og fylkeskommuner

Juni 2023

Arbeidstakeres rett til å si ifra

Arbeidstakeres ytringsfrihet om forhold på arbeidsplassen

- Grunnloven § 100 og EMK artikkel 10 – ytringsfrihet, også for arbeidstakere om egen arbeidsplass
 - Regler om varsling i aml. kapittel 2A – ytringer fra *arbeidstakere* om *kritikkverdige forhold*
 - Varslingsregelverket skal bidra til et godt og konstruktivt ytringsklima der arbeidstakere kan si ifra og yte seg kritisk uten å risikere noen form for straff eller negative reaksjoner
 - Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen har stor verdi for både arbeidsplassen og samfunnet

Reglene om varsling – aml. kap 2A

- **§ 2A-1** Rett til å varsle om kritikkverdige forhold
- **§ 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 gjengjeldelse
- **§ 2 A-6** Plikt til interne rutiner
- **§ 2 A-7** Taushetsplikt ved ekstern varsling
- **§ 2 A-8** Diskrimineringsnemnda

Når er en ytring et varsel?

En ytring er et varsel..

- **Hvem:** Arbeidstakere som sier ifra
- **Hva:** "kritikkverdige forhold" i arbeidsgivers virksomhet
- **Til hvem:** en som har myndighet til å gjøre noe med det

Kritikkverdige forhold

Kritikkverdige forhold er forhold som er i strid med:

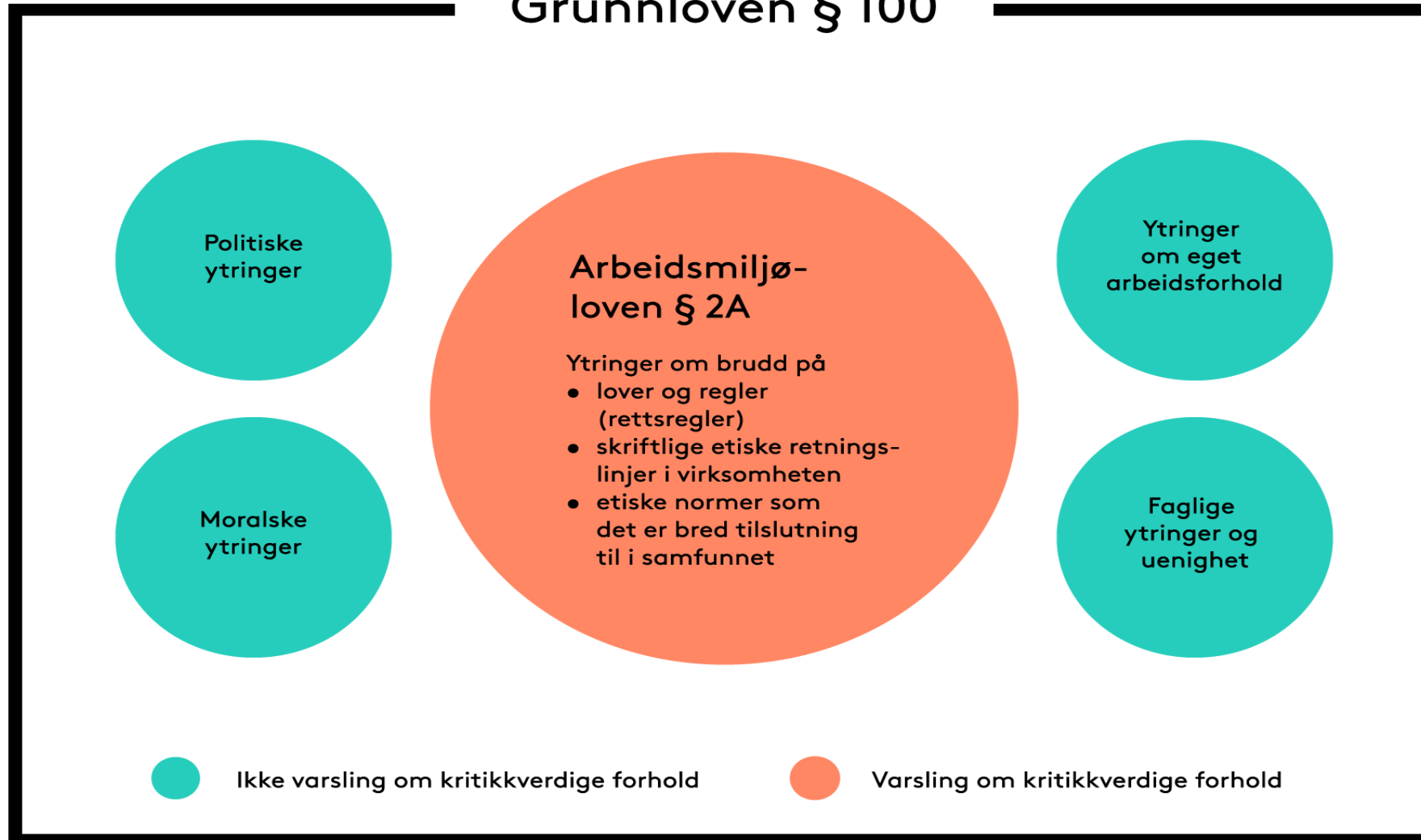
- lover og regler
- skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten
- etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet
- (må ikke faktisk være i strid, men at man sier ifra)

Kritikkverdige forhold

- Eksempler i aml. § 2A-1 (2):
 - Fare for liv eller helse
 - Fare for klima eller miljø
 - Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
 - Myndighetsmisbruk
 - Uforsvarlig arbeidsmiljø
 - Brudd på personopplysningssikkerheten

Fra Arbeidstilsynet.no:

Grunnloven § 100



Faglige ytringer og uenighet

- Ytring, ikke varsel:
 - Uenighet om arbeidsgivers prioriteringer, strategi eller taktiske valg
 - Uenighet om bemanningssituasjonen
 - Uenighet om budsjett
 - Uenighet om nedleggelse
- Varsel etter arbeidsmiljøloven
 - Hevder noe er ulovlig: i strid med rettigheter etter opplæringsloven, barnehageloven
 - Bemanningssituasjonen er i strid med lov

Ytringer om eget arbeidsforhold

- Ytring, ikke varsel
 - Misnøye med lønn
 - Misnøye med arbeidsmengde og fordeling av arbeidsoppgaver
 - Personalkonflikter
 - Kjemi
 - Ikke optimal/ "dårlig" ledelse
- Varsel etter arbeidsmiljøloven
 - Trakasserende ledelse
 - Mobbing
 - Brudd på lovens regler om psykososialt arbeidsmiljø
 - Uforsvarlig arbeidsmiljø
 - Forholdene på skolen/barnehagen er i strid med arbeidsmiljølovens krav til forsvarlig arbeidsmiljø

Ytringens form og hvordan den fremsettes – hvilken betydning?

- *Innholdet* i det arbeidstaker sier ifra om som er avgjørende, uansett form:
 - Bekymringsmelding
 - Avviksmeldinger
 - Skriftlig varsel
 - Muntlig varsel?
- Hva skjer i praksis?

Ytringens form og hvordan den fremsettes – hvilken betydning?

- *Innholdet* i det arbeidstaker sier ifra om som er avgjørende, uansett form:
 - Bekymringsmelding
 - Avviksmeldinger
 - Skriftlig varsel
 - Muntlig varsel?
- Hva skjer i praksis?

Andre krav ved «varsling» fra tillitsvalgte?

- I desember 2023, skal Høyesterett vurdere om en e-post sendt fra lokal tillitsvalgt til HR-rådgiver, er å anse som et varsel (og dermed beskyttet mot gjengjeldelse)
- Bakteppet:
 - Tillitsvalgt deltok i et personalmøte for et medlem
 - Medlemmet fikk en muntlig advarsel i møtet
 - Tillitsvalgt mente medlemmet ikke fikk forsvart seg, og sendte en opphetet epost til HR-ansvarlig
 - E-posten ble starten på en prosess der tillitsvalgte ble omplassert til en annen avdeling
- Flertall i Lagmannsretten (LF-2022-127786) mente dette ikke var et varsel:
 - Skrevet i affekt
 - Tillitsvalgte er i en løpende dialog med ledelsen. Må kunne ta opp ting uten at de formelle reglene for varsling regulerer forholdet mellom ledelsen og den tillitsvalgte
 - Ingenting tilsa at tillitsvalgte mente å varsle eller at Nortura hadde grunn til å oppfatte e-posten som et varsel

Hva er arbeidsgivers rolle i
varslingssaker?

Arbeidsgivers rolle før varsling

- Legge til rette for et godt ytringsklima, se aml. § 1-1 c)
- Utarbeide rutiner for varsling - i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte
 - Rutinene skal være skriftlig og skal som minimum inneholde:
 - En oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold
 - Beskrive hvordan den enkelte går frem for å varsle, og
 - Hvordan arbeidsgiver mottar, behandler og saksbehandler varsling

Arbeidsgivers rolle ved et konkret varsel

- Undersøke varselet «innen rimelig tid» og på «tilstrekkelig måte»
 - Stiller også krav til saksbehandlingen (strengere krav for det offentlige)
 - Alle varsel skal undersøkes, men hva med anonyme varsel?
- Hva med identiteten til den som varsler (anonymitet overfor omvarslede)?
- Arbeidsgiver skal sørge for at både den som varsler og den det varsles om, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- Sørge for at varsler ikke blir utsatt for gjengjeldelse, straff eller sanksjoner
 - Visse saker om brudd på forbudet mot gjengjeldelse kan bringes inn for Diskrimineringsnemnda
- At det kritikkverdige forholdet opphører!

Hva er tillitsvalgtes rolle i
varslingssaker ?

Varslere trenger tillitsvalgte

Halvparten av norske varslere oppgir at varsling virker. Men også i Norge er det mange som velger ikke å si fra om kritikkverdige forhold. Varslere som har tillitsvalgt og verneombud på arbeidsplassen, opplever i større grad at det hjelper å varsle og har mindre risiko for å bli straffet, enn dem som ikke har det.

Ser vi på arbeidstakere som faktisk varsler, svarer om lag halvparten at det kritikkverdige forholdet enten opphørte, eller at det ble en forbedring som følge av varslingen. Samtidig er det også en stor andel som svarer at varselet ikke medførte noen endringer.

Støtte fra tillitsvalgte og verneombud kan være avgjørende for utfallet. I en spørreundersøkelse fra 2010 svarte én av tre tillitsvalgte og verneombud at de hadde bistått arbeidstakere som hadde varslet. Blant disse oppga 69 prosent at forholdet ble forbedret eller opphørte etter at bistand ble gitt.

Det ser altså ut til varsling er mer effektivt hvis tillitsvalgte eller verneombud kobles inn.

Kilde: Varslere trenger tillitsvalgte -
Arbeidslivet.no

Tillitsvalgtes rolle

- Arbeidstakere som varsler til tillitsvalgte
 - Gi råd og veiledning - for eksempel om hensiktsmessig fremgangsmåte og informere om varslingsrutinen (tillitsvalgte skal ikke saksbehandle varselet)
 - Videreformidle varselet til arbeidsgiver hvis varsler ønsker det
- Grunnlag for kollektivt varsel fra flere medlemmer?
- Tillitsvalgte kan la den som varsler være anonym
- Tillitsvalgte kan slutte seg til varselet
 - Når skal man det?

Tillitsvalgtes rolle

- Risiko for interessekonflikter for den/de tillitsvalgte
- Situasjon: En pedagogisk leder varsler om styrer i barnehagen – begge er medlem av UDF
 - Lærer og styrer har motstridende interesser
 - Bør de to ivaretas av to ulike tillitsvalgte?
 - Ivareta taushetsplikten
 - Åpenhet er viktig

Tillitsvalgtes rolle

- En tillitsvalgt kan være en samtalepartner, bistå i møter med ledelsen og andre involverte personer
- Kontrollere at arbeidsgiver følger saksbehandlingsrutinen og ivaretar grunnleggende saksbehandlingsprinsipper
- Har medlemmer behov for annen støtte? F.eks. samtaler med bedriftshelsetjenesten?
- Vurder om medlemmet har behov for juridisk bistand (særlig aktuelt for omvarslede)
- Bistå medlem i å følge opp og identifisere gjengjeldelser på grunn av varsling
- På alle trinn i prosessen - husk viktigheten av konfidensialitet/taushetsplikt og åpenhet overfor medlem

Tillitsvalgtes rolle

- Er varslingsreglene lite egnet for saker om psykososialt arbeidsmiljø? Blir det i praksis for få "mellomløsninger"?
 - Vurdere alvorlighetsgraden – hva er hensiktsmessig?
 - Brudd på lov eller bare arbeidstakers eget arbeidsforhold?
 - Reglenes karakter og utforming "*fullt forsvarlig*" "*utilbørlig*"
 - Bruken av faktaundersøkelser i komplekse arbeidsmiljø saker
 - Eskalerer konflikter?
 - Skal gi fakta, men hva er egentlig fakta?
 - Styres av arbeidsgivers mandat

Vern av den tillitsvalgte

- Uttalelse fra Sivilombudet, [Uttalelse - offentliggjøring i varslings sak - Sivilombudet](#), sak 2011/2414
 - Tre tillitsvalgte varslet om at flere medlemmer opplevde seg trakassert
 - Ordfører offentliggjorde opplysninger om identiteten til de som hadde varslet
 - Var dette i strid med rutinebeskrivelsen om hvordan man skulle opptre ovenfor **varsler**? (sikre konfidensialitet)
 - Var de tillitsvalgte "varsler"?

Vern av den tillitsvalgte

- Sivilombudet:
 - Den eller de som fremsetter et varsel om det som omfattes et kritikkverdig forhold er varslere i saken
 - De tre tillitsvalgte var varslere i saken (og også arbeidstakerne de varslet på vegne av)

Spørsmål? Kommentarer?

Rapport om varsling fra juni 2023

- Utarbeidet av Deloitte på oppdrag fra KS
- Læringspunkter for kommuner og fylkeskommuner, iflg. Deloitte:



Systematisk arbeid med ytringsklima og læringskultur forebygger konfliktfulle varslingsprosesser



En god ytringskultur er et lederansvar og lederne må settes i stand til å utøve dette ansvaret



Gode varslingsrutiner som er kjent i organisasjonen legger til rette for en tydelig og etterrettelig oppfølging av varsel



God oversikt og rask oppfølging av mottatte varsel øker tilliten til prosessen



Gode og tilgjengelige arenaer for medvirkning, og aktiv bruk av partssamarbeidet, kan hindre at varsling blir brukt som virkemiddel i omstillingsprosesser.



Arbeidstakere og ledere på alle nivå har behov for enda mer informasjon og opplæring om varsling

Rapport om varsling fra juni 2023

- Læringspunkter for kommuner og fylkeskommuner, iflg. Deloitte:



En konkret vurdering av innholdet i varselet bør alltid legges til grunn for å vurdere hva som vil være en tilstrekkelig undersøkelse



Ved arbeidsmiljørelaterte varsel med høyt konfliktnivå bør det gjøres særlige vurderinger av hva som er hensiktsmessig fremgangsmåte



Det er viktig med gode system og rutiner for ivaretagelse både av den som har varslet og den det er varslet om



Det er viktig å sørge for at varsel håndteres uten interessekonflikter eller habilitetsproblematikk, for at alle har tillit til varslingsprosessen



Gjennomføring av tiltak for å rette opp i kritikkverdige forhold bør følges opp til en ser nødvendig effekt av tiltakene.



For å sikre kontinuerlig læring og forbedring bør det gjennomføres systematiske evalueringer av gjennomførte varslingsprosesser

Takk for oss!