

# Avvik og varsling om kritikkverdige forhold

Utdanningsforbudet Buskerud

Heidi Krog Tysvær

23.04.24



Arbeidstilsynet



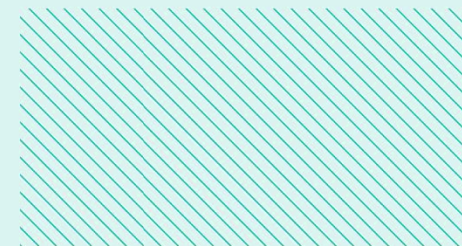
Kilde: KFUK/KFUM speiderne



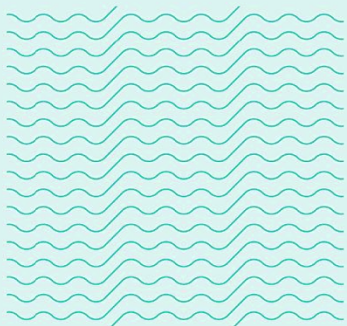
# Agenda

1. Varsling om kritikkverdige forhold og melding av avvik
2. Arbeidsmiljølovens bestemmelser
3. Hva er god saksbehandling av et varsel





# 1. Varsling om kritikkverdige forhold og melding av avvik



## Varsling er...

...forankret i  
prinsippene om  
ytringsfrihet...

... formalisert  
gjennom  
Arbeidsmiljøloven



# Arbeidsmiljølovens formål, § 1 -1 c)

Lovens formål er:

å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten

Setningen er tatt inn i formålsbestemmelsen for å fremheve hvor viktig ytringsklimaet i virksomheten er for arbeidsmiljøet og muligheten for å varsle om kritikkverdige forhold uten fare for gjengjeldelse.



# Hva er varsling?

Varsling er når:

- *arbeidstaker* sier ifra om
- *kritikkverdige forhold* på arbeidsplassen sin til
- noen som direkte eller indirekte har *myndighet* til å gjøre noe med det



# Hva er kritikkverdige forhold?

Forhold i strid med:

- Lover og regler (rettsregler)
- Skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten
- Etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet

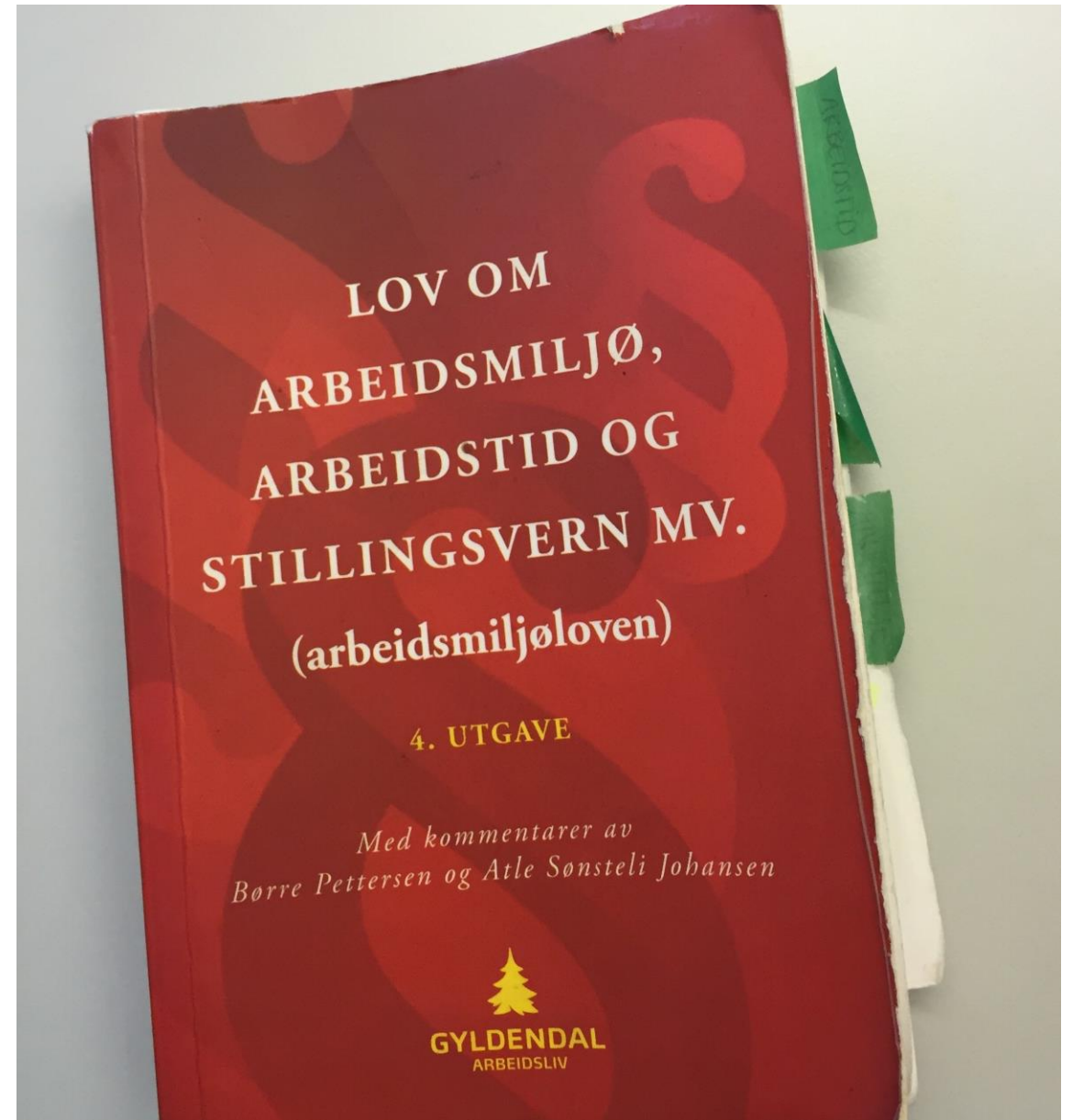




# Spesifisert i Arbeidsmiljøloven

Avdekke og forbedre kritikkverdige forhold i samfunnet

- Fare for liv eller helse
- Fare for klima eller miljø
- Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- Myndighetsmisbruk
- Uforsvarlig arbeidsmiljø
- Brudd på personopplysningsloven



# Ikke bare Arbeidstilsynet og arbeidsmiljøloven



...den myndigheten som er relevant for varselets innhold...

# ***NB!***

Det betyr ingenting hva ytringen kalles, eller hvordan den kategoriseres (avvik, bekymringsmelding, si ifra, medarbeider som «lurer på noe»).



# Hæ? Kan et avvik være et varsel?

Et eksempel: En ansatt i skolen kan melde avvik om at de ansatte ikke øver på å forebygge og håndtere vold og trusler.

= en ansatt sier fra om brudd på forskriftsbestemmelse om øvelse til ledelsen, som kan gjøre noe med det = varsel

Både å melde avvik og å varsle handler om å si fra

Det viktige er å ta tak i det som blir meldt og gjøre noe med det

Men også lurt om ledelsen forstår at å varsle eller melde avvik kan sette ansatte i en sårbar posisjon – og være bevisst på at de har et ansvar for å unngå gjengjeldelse

# Avviksmeldinger – «det tar bare tid og det skjer ikke noe»



- Dokumentasjon for ledelsen
- Hendelser som ikke formelt meldes «eksisterer ikke»
- Dette er systemet som er etablert for å si fra

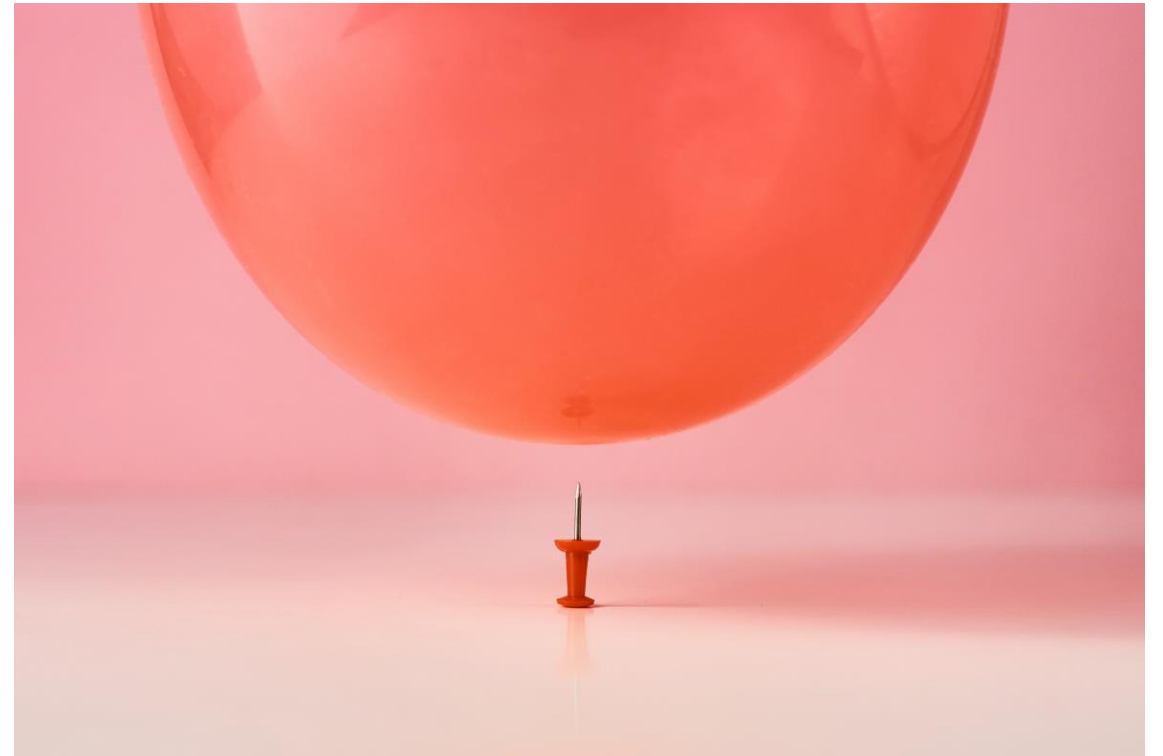
# Vold og trusler §23A Forskrift om utførelse av arbeid:

Risikovurdering,  
minstekrav

Nødvendig opplæring og øvelse  
systematisk og gjentakende

Informasjon til arbeidstakerne om tiltak,  
rutiner etc  
Alle yrkesgrupper

Relevante tiltak  
Rutiner for å følge opp etter hendelse





Totalt har Arbeidstilsynet vedtatt 14 overtredelsesgebyrer, som følge av brudd på kontrollpunkter om vold og trusler. Under er en tabell som fordeler disse på år:

År	Antall tilsyn - vedtak om overtredelsesgebyr
2021	3
2022	3
2023	8
Totalsum	14

# Hva er varsling og hva er ikke varsling?

## Grunnlovens § 100

Politiske  
ytringer

### Arbeidsmiljø- lovens kapittel 2A

#### Ytringer om brudd på:

- Lover og regler
- Skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten
- Etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet

Ytringer  
om eget  
arbeids-  
forhold

Moralske  
ytringer

Faglig  
ytringer og  
uenighet

## Loven avklarer mye...

- Hvem som har varslingsrett
- Hvordan varsle
- Definerer kritikkverdige forhold
- Varslerens krav på beskyttelse
- Arbeidsgivers plikter

## ...men likevel gråsoner og dilemmaer

- Varsling vs. annen ytring
- Varsling vs. lojalitet
- Gjengjeldelse vs. arbeidsgivers styringsrett
- Anonymitet vs. konfidensialitet  
vs. Kontradiksjon (omvarsledes rett til å få navnet på varsler)



# Debattinnlegg Stavanger Aftenblad; Misnøyens beger renner over

## Brudd på lojalitetsplikten, sier Equinor

Equinors områdedirektør for drift nord, Siri Espedal Kindem, trakk frem brudd på lojalitetsplikten som begrunnelse for advarselen. Equinor mener innlegget ikke er vernet av ytringsfriheten. Hvis dette gjentar seg, kan det få konsekvenser for Herlands framtid i selskapet.

### Tillitsvalgt møter Equinor i arbeidsretten etter skriftlig advarsel



Saken som startet med et leserinnlegg i Stavanger Aftenblad er berammet i arbeidsretten tirsdag til onsdag. Vi fulgte saken direkte.

<https://www.arbeidsretten.no/saker-og-avgjorelser/11-2019>

# Sak fra Høyesterett – hva er et varsel?



HR-2023-2430-A, (sak nr. 23-068740SIV-HRET) [hr-2023-2430-a.pdf \(domstol.no\)](https://domstol.no/hr-2023-2430-a.pdf)

Nortura; **varslet den tillitsvalgte** (tv) i epost til HR sjefen etter et møte i en personalsak?

Den tillitsvalgte fikk en skriftlig advarsel fordi ledelsen mente at den tillitsvalgte hadde brutt kravet til hensynsfull adferd (fra reglementet)  
Den tillitsvalgte ble omplassert

Han saksøkte Nortura for ugyldig omplassering + ba om oppreisningserstatning for ulovlig gjengjeldelse

**Høyesterett kom til at den tillitsvalgte varslet og opphever lagmannsrettens dom; lagmannsretten må ta stilling til om den tv ble gjengjeldt.**

En dommer tok dissens da han mener at skillet mellom alminnelig kritikk og varslingsreglene viskes ut og at tv-rollen gjør at kommunikasjonen er «sedvanlig og jevnlig» – ikke noe «ekstraordinært»

# Vernetjenestens rolle i varslingsaker

## Verneombud

- Samarbeid om varslingsrutiner
- Varslingsmottaker (via), særlig knyttet til
  - fare for liv og helse
  - trakassering og diskriminering
  - skade og sykdom
- Veiledning til arbeidstaker
- Ikke verneombudets rolle å vurdere/undersøke varselet
- Ivaretar arbeidstakernes interesser og skal ikke fungere som en tillitsvalgt for en varslar
- Konfidensialitet

## Tillitsvalgte

- Samarbeid om varslingsrutiner
- Varslingsmottaker (via)
- Råd og veiledning til medlemmer
- Kan gi beskyttelse gjennom konfidensialitet og anonymitet
- Tillitsvalgte kan gjennom foreningen sin velge å slutte seg til et varsel

## AMU

- Viktig rolle i utforming, implementering og evaluering av rutiner
- Holdes orientert
- AMU kan vedta at arbeidsgiver skal kartlegge og gjennomføre konkrete tiltak jf. § 7-2.



# Arbeidstilsynets rolle i varslingssaker

- Håndterer tips om brudd arbeidsmiljøloven
- Taushetsplikt
- Regulert av aml § 18-6
- Veileder i varslingsregelverk
- Vi kan gi pålegg om varslingsrutiner
- Vi vurderer ikke gjengjeldelse
- Diskrimineringsnemda – gjengjeldelsen må ha funnet sted etter 1.juli 2021

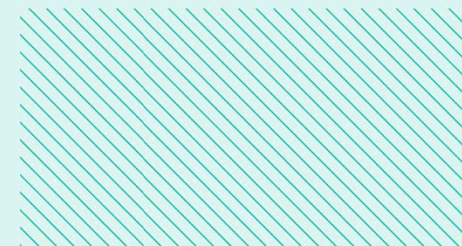


# Ikke bare rett – også plikt

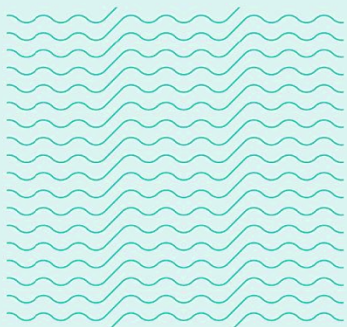
Det følger en generell varslingsplikt av:

- Fare for liv eller helse (AML § 2-3 (2) b)
- Trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen (AML § 2-3 (2) d)
- Skade i arbeid eller sykdom som følge av forhold på arbeidsplassen (AML § 3(2) e)





## 2. Arbeidsmiljølovens bestemmelser



## § 2 A-2 Fremgangsmåte ved varsling

I Norge er det tre nivåer for varsling.  
Arbeidstaker kan varsle:

1. internt i egen virksomhet
2. eksternt til offentlige tilsynsmyndigheter eller en annen offentlig myndighet
3. eksternt til media eller offentligheten for øvrig, dersom:
  - aktsom god tro
  - allmenn interesse og
  - først varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig



## § 2 A-3 Arbeidsgivers aktivitetsplikt

- 
- **Aktivitetsplikt:**  
«Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt»
  - **Omsorgsplikt:**  
«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

Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlatelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, for eksempel:

- trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden
- advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering
- suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff

## § 2 A-4 Delt bevisbyrde

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-6  
Plikt til å  
utarbeide  
rutiner for  
intern varsling

---

«Virksomheter som jevnlig  
sysselsetter minst fem arbeidstakere,  
plikter å ha rutiner for intern varsling»

---

En rutine skal inneholde;

- en oppfordring til å varsle om kritikkverdig forhold
- fremgangsmåte for varsling
- fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling

Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal medvirke i arbeidet med å utarbeide en rutine.



# Hva skal og bør være med i varslingsrutine?

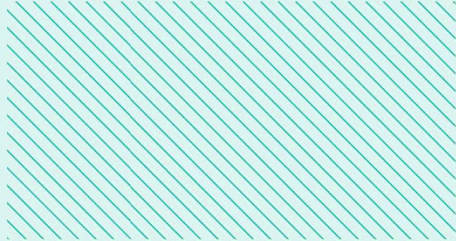
<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling/virksomheten-skal-ha-rutiner-for-intern-varsling/>

Verktøy for å lage rutiner:

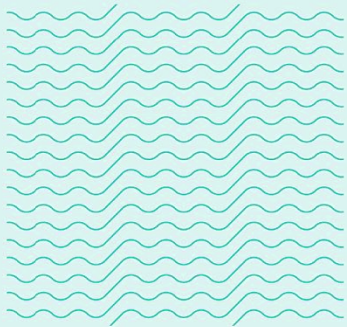
[Varslingsrutinen \(arbeidstilsynet.no\)](https://www.arbeidstilsynet.no/varslingsrutinen/)

# Arbeidsgivers plikter ift varsling

- Legge til rette for et godt ytringsklima
- Legge til rette for at ansatte kan varsle om kritikkverdige forhold jf § 2A 1
- Sørge for gode rutiner for varsling jf. § 2A 6
- Fremgangsmåte for varsling jf § 2A 2
- Arbeidsgivers aktivitetsplikt § 2A-3      Obs omsorgsplikten



### 3. Hva er god saksbehandling av et varsel?



# Krav til undersøkelse av et varsel

## Aktivitetsplikt:

Arbeidsgiver skal sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt

## Men:

- Ingen kvalitative eller kvantitative krav til hvilke undersøkelser arbeidsgiver må gjøre.
- Opp til arbeidsgiver å ta stilling til hva som er hensiktsmessig.
- Ingen plikt til å gjøre grundigere undersøkelse av hva varselet saklig sett gir grunnlag for.
- Dersom arbeidsgiver uten videre kan fastslå at varselet ikke krever videre oppfølging, vil en slik vurdering i seg selv kunne tilfredsstille bestemmelsens krav.

# Prinsipper for håndtering av varsling

## To sidestilte hensyn:

- Saksbehandling og undersøkelse av det mottatte varselet (aktivitetsplikt)
- Ivaretagelse av varsler, den omvarslede og arbeidsmiljøet for øvrig (omsorgsplikt)

## Prinsippene

1. Konfidensialitet
2. Habil saksbehandling
3. Rett involvering/part
4. Kontradiksjon



# Håndtering av varsling

## 1. Mottak og første vurdering

- Registrere sak
- Hvem håndterer
- Hvem involveres/partner?
- Vurdere informasjonsstrøm
- Bekreftelse og informasjon til varsler
- Konfidensialitet

## 2. Undersøkelse

- Planlegg undersøkelsen
- Gjennomgå dokumenter
- Gjennomføre intervjuer, skrive referat
- Ivareta kontradiksjon

## 3. Vurdering og videre prosess

- Vurdere substans
- Hvis kritikkverdig; vurdere tiltak / sanksjoner
- Hvis ikke; vurdere forebyggende aktiviteter

## 4. Avslutte sak, eventuelle tiltak

- Vurdere dokumentasjon
- Skriftlig konklusjon
- Informasjon til partene

Fullt forsvarlig arbeidsmiljø - Forebygg gjengjeldelse

# Spørsmål om varsling?

Arbeidstilsynet.no

- [www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling](http://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling)

Arbeidstilsynets svartjeneste

- Telefon: 73 19 97 00





**Takk for meg!**



