

Arbeidsliv

Nye regler om varsling i arbeidsmiljøloven fra 1. januar 2020¹

 ELIN KVÆRNØ, ADVOKATFULLMEKTIG I NTF

Varsling kan være en lønnsom og effektiv metode for å avdekke kritikkverdige forhold. Det er mange eksempler på at varsling har vært avgjørende for at lovbrudd, korrupsjon og andre uakseptable forhold har blitt avdekket, håndtert og opphørt.

Arbeidstakere sitter på verdifull kunnskap og samfunnet er tjent med at alle, også arbeidstakere, har vid ytringsfrihet. Derfor har ytringer som bidrar til å rette opp i kritikkverdige forhold, stor betydning.

Varslingsregelverket skal bidra til å beskytte arbeidstakere som sier fra om kritikkverdige forhold.

Reglene om varsling har vært gjennom flere endringer siden de først kom inn i arbeidsmiljøloven i 2006. I juni 2019 ble det vedtatt viktige endringer som trer i kraft fra 1. januar 2020.

Loven har nå en definisjon av begrepet «kritikkverdige forhold»

Varslingsreglene gir ansatte en rett til å si fra om «kritikkverdige forhold». Mange har vært usikre på hva som menes med «kritikkverdige forhold». Nå er arbeidsmiljøloven enklere å forstå ved at loven gir en definisjon av begrepet. I ny § 2 A-1 andre ledd heter det at:

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 personopplysningsikkerheten.

Det har videre kommet en nyttig avklaring når det i § 2 A-1 tredje ledd sies at:

Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.

Presiseringen bidrar til å klargjøre at varslingsreglene normalt ikke gjelder for personalkonflikter og uenigheter om gjennomføringen av arbeidsavtalen.

Fremgangsmåten ved varsling

Lovgiver har lagt til grunn at det er et behov for at loven har noen «kjøreregler» for varslingsprosessen som skal gjelde mellom arbeidsgiver og arbeidstaker når det varsles om kritikkverdige forhold.

Loven gir derfor nå i § 2 A-2 bedre informasjon om hvordan arbeidstaker skal gå frem for å varsle enn det som følger av dagens formulering.

Arbeidsgiver pålegges aktivitetsplikt ved varsling

Tidligere var det ingen lovbestemmelse som ga en direkte regulering av arbeidsgivers plikt til å følge opp et varsel. I den nye bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 2 A-3 første ledd sier loven nå at:

Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt.

Med denne nye reguleringen får arbeidsgivere en klargjøring av hva man plikter å foreta seg når man mottar et varsel. Loven stiller nå eksplisitte krav om at arbeidsgiver innen rimelig tid må sørge for å undersøke varselet.

Arbeidsgivers plikt til å verne den ansatte

Et sentralt formål med varslingsreglene er å sikre at de som opplever kritikkverdige forhold i en virksomhet faktisk tør å si fra, samt å verne varslerne. Det er da spesielt viktig at den som har varslet sikres et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Her skjerpes lovteksten, se § 2 A-3 andre ledd, og dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse mot varsleren.

Varslere får utvidede rettigheter til erstatning ved gjengjeldelse

Ansatte som er har opplevd gjengjeldelse etter å ha varslet har lenge kunnet kreve erstatning fra arbeidsgiver etter de vanlige erstatningsreglene. Her måtte arbeidstaker bevise at det forelå skyld hos arbeidsgiver og at gjengjeldelsen medførte et økonomisk tap.

Det innføres nå en rett for arbeidstaker til å kreve erstatning for økonomisk tap uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Dette omtales i juridisk terminologi som rett til å få erstatning på «objektivt grunnlag». Med de gamle reglene kunne arbeidstaker få oppreisningserstatning («tort og svie») på objektivt grunnlag. Det nye nå er således at det også kan kreves erstatning på objektivt grunnlag for det økonomiske tapet den ansatte måtte ha som følge av gjengjeldelse.

Det kan oppstå tvil om hva som anses som gjengjeldelse. Det nærmere innholdet i begrepet, en kodifisering av gjeldende rett, er gjort mer tilgjengelig ved at det i lovteksten er tatt inn eksempler på hva som kan være gjengjeldelse.

I § 2 A-4 sies:

(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.*

Hva betyr endringene for deg som er arbeidsgiver?

Arbeidsgivere må være forberedt dersom det kommer et varsel. Arbeidsgiver som sysselsetter minst fem arbeidstakere har plikt å ha rutiner for intern varslings. Men også virksomheter som har færre ansatte skal ha slike rutiner dersom forholdene i virksomheten tilsier det.

De nye reglene betyr at man må gjennomgå virksomhetens varslingsrutiner, for å sørge for at de er i samsvar med kravene i arbeidsmiljøloven. Det er blant annet viktig at varslingsrutinene nå inneholder bestemmelser om hvordan et varsel skal saksbehandles, se § 2 A-6.

Helsepersonelloven § 17 om plikt til å varsle om forhold som kan medføre fare for pasienter

I denne artikkelen <https://www.tannlegetidende.no/i/2017/11/d2e3871> gis eksempler på varslings og arbeidsmiljølovens regler sett i sammenheng med helsepersonelloven § 17. Merk at arbeidsmiljølovens bestemmelser er endret med de nye reglene fra 1. januar 2020, slik at artikkelens henvisninger til arbeidsmiljøloven ikke er riktig.

1 https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_3#KAPITTEL_3