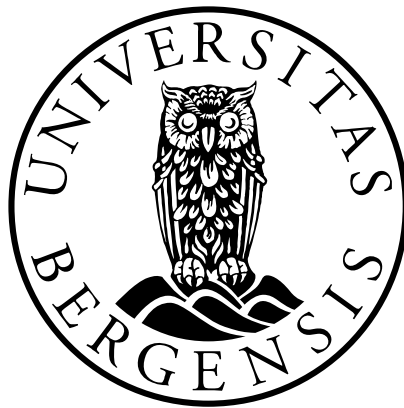


Om varslingsreglene i norsk rett og en sammenligning av disse reglene opp mot tilsvarende varslingsregler i engelsk rett

Kandidatnummer: 200322

Veileder: Grethe Gullhaug

Antall ord: 14977



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

2. juni 2014

Innholdsfortegnelse

DEL I	3
1 Innledning	3
1.1 Oppgavens problemstilling	3
1.2 Varslingsbegrepet	3
1.3 Overordnet om regelverket	4
1.4 Avgrensninger.....	5
1.5 Oversikt over den videre fremstillingen.....	6
DEL II	7
2 Redegjørelse for varslingsreglene i norsk rett	7
2.1 Historikk og hensyn bak reglene	7
2.2 Varslingsreglenes utforming.....	8
2.2.1 Arbeidsmiljølovens varslingsbestemmelser og Grunnloven § 100	8
2.2.2 Skjønsmessige vilkår presiseres i forarbeidene	9
2.3 Varslingsreglenes virkeområde.....	9
2.3.1 Arbeidstakerbegrepet	9
2.3.2 Arbeidstakers rett til varslingsvern etter avsluttet arbeidsforhold	11
2.4 Varslingsreglenes materielle innhold.....	12
2.4.1 Arbeidsmiljøloven § 2-4 første ledd: Arbeidstakeren har rett til å varsle om «kritikkverdige forhold» i virksomheten.....	12
2.4.2 Arbeidsmiljøloven § 2-4 annet ledd: Arbeidstakerens fremgangsmåte ved varslingen skal være «forsvarlig»	13
2.4.2.1 Forsvarlighetsvurderingen	13
2.4.2.2 Intern varsling	14
2.4.2.3 Ekstern varsling	16
2.4.2.4 Allmenn interesse	18
2.4.2.5 Forsvarlig grunnlag.....	18
2.4.2.6 Varslerens motiv.....	19
2.4.3 Arbeidsmiljøloven § 2-5: vern mot «gjengjeldelse»	19
2.4.4 Oppreisning og erstatning	21
2.4.5 Arbeidsmiljøloven § 3-6: Arbeidsgivers plikt til å legge forholdene til rette for varsling	21
DEL III	25
3 Redegjørelse for varslingsreglene i engelsk rett, og en sammenligning med norsk rett	25
3.1 Historikk og hensyn bak de engelske varslingsreglene.....	25
3.2 Varslingsreglenes utforming.....	27
3.3 Varslingsreglenes virkeområde.....	27
3.4 Varslingsreglenes materielle innhold.....	28
3.4.1 PIDA s43A: krav om “protected disclosure”	28
3.4.2 PIDA s43B: definisjon av vilkåret “qualifying disclosure”	28
3.4.2.1 Oversikt	28
3.4.2.2 Nærmere om vilkåret “reasonable belief” og “tends to show”	29
3.4.2.3 Nærmere om vilkåret “made in the public interest”	30
3.4.2.4 Nærmere om de seks temaene det kan varsles om.....	30

3.4.3	The three tiers of protection	33
3.4.3.1	Innledning	33
3.4.3.2	The first tier	33
3.4.3.3	The second tier.....	34
3.4.3.4	The third tier	35
3.4.3.4.1	Innledning.....	35
3.4.3.4.2	“Personal gain”	36
3.4.3.4.3	De tre forutsetningene i PIDA s43G(2)	36
3.4.3.4.4	Rimelig, tatt alle omstendigheter i betraktning	37
3.4.3.4.5	Svært alvorlige forhold omfattes av PIDA s43H	40
3.4.4	Gjengjeldelsesvernet i PIDA s47B	42
3.4.5	Oppreisning og erstatning	44
3.4.6	Har arbeidsgiver plikt til å tilrettelegge for varsling?.....	44
DEL IV	46
4	Felles temaer	46
4.1	Bevissspørsmål.....	46
4.2	Kritikk.....	46
4.3	Grenseområder.....	47
4.3.1	Varslingsreglene og lojalitetsplikten	47
4.3.2	Varslingsreglene og taushetsplikten	48
DEL V	50
5	Avslutning	50
LITTERATURLISTE	51

Del I

1 Innledning

1.1 Oppgavens problemstilling

Temaet for denne oppgaven er varsling innenfor arbeidsretten i et komparativt perspektiv.

Oppgavens problemstilling er om varslingsreglene i norsk og engelsk rett fungerer i de tilfeller hvor det foreligger et alvorlig problem på arbeidsplassen. Jeg vil også se på hvordan varslingsreglene i norsk og engelsk rett er utformet. Storbritannia er valgt siden landet må anses for å ha den mest detaljerte og etablerte varslerlovgevingen i Europa.

1.2 Varslingsbegrepet

Med varsling menes at arbeidstaker avdekker og melder fra om kritikkverdige forhold i virksomheten vedkommende har vært eller er ansatt i. Fenomenet kalles “whistleblowing” på engelsk, noe som får frem at arbeidstakeren «blåser i fløyten» når misligheter på arbeidsplassen oppdages.

I den internasjonale forskningslitteraturen er definisjonene for varsling mange. Den mest brukte er følgende: “when a former or current employee discloses misconduct that is under their employers control to someone that may be able to do something about it”.¹

Kjerneområdet for varslingsreglene vil typisk være at en ansatt melder fra om økonomiske misligheter, herunder korrupsjon eller brudd på konkurranselovgeving, miljøkriminalitet, fare for liv og helse eller farlige produkter.

Varslingsreglene skal sikre at arbeidstakere har en plass å melde fra i den bedriften de er ansatt i. Siemens-saken² er her et godt eksempel. Den behandles nærmere i del II.

¹ M.P. Miceli og J.P. Near, “What makes whistle-blowers effective? Three field studies.”, *Human Relations*, 2002 s. 455-479 (s. 456)

² Se Oslo tingretts dom i TOSLO-2004-99016. Selv om dommen kom før varslingsreglene ble iverksatt er den relevant siden den omhandler en arbeidstaker i Siemens som varslet om arbeidsgivers overfakturering av Forsvaret, og vant frem.

Yara-saken³, som omhandler grov korrupsjon, viser at det kan foregå misligheter i store konserner hvor sakene ikke blir kjent gjennom varslingsreglene.⁴ Asfaltsaken⁵, som omhandler ulovlig anbudssamarbeid, viser også at det kan være tilfeldig hvordan kritikkverdige forhold blir kjent. Disse sakene viser at det kan være vanskelig å avdekke alvorlige misligheter på arbeidsplassen uten at det finnes en konkret hendelse som igangsetter en etterforskning. Arbeidstakere vil ofte stå i en særstilling siden de vil være nærmest til å oppdage kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Det vil være av sentral verdi for samfunnet om arbeidstakere varsler om slike forhold. Derfor er det viktig at arbeidstakere skal ha mulighet til å melde fra om slike forhold uten å bli møtt med negative reaksjoner.

1.3 Overordnet om regelverket

Lovbeskyttelsen for varslere varierer i stor grad verden over. USA og Storbritannia fikk tidlig varslingsregler, men utformingen av dem er svært ulik. I USA foreligger The False Claims Act, en føderal amerikansk lov, som holder personer og selskap ansvarlig for lovbrudd mot staten.⁶ Loven inneholder en rett for privatpersoner til å saksøke på vegne av fellesskapet gjennom varsling. Dersom søksmålet fører frem, kan varsleren oppnå en belønning på rundt 15-25 prosent av det utmålte erstatningsbeløpet. Denne loven representerer en fremmed konstruksjon for europeisk rett.

³ ØKOKRIM ga nylig Yara International ASA (Yara) et forelegg på 270 millioner for tre tilfeller av grov korrupsjon i perioden 2004-2009. Saken gjaldt bruk av bestikklister overfor høytstående offentlige tjenestemenn i Libya og India og overfor en leverandør i Russland. Bestikkelsene var skjult ved falske fakturaer og bruk av skatteparadis.

⁴ Se <http://www.dn.no/nyheter/naringsliv/2014/04/14/Korrupsjonssaken-i-Yara/dansk-dynamitt-mot-yara>

⁵ Se TOSLO-2013-76559. Saken gjaldt ulovlig anbudssamarbeid mellom Kolo Veidekke AS (Veidekke) og NCC Roads AS (NCC) om asfaltkontrakter utlyst av Statens Vegvesen i Trøndelag og Trondheim kommune i årene 2005-2008. Konkurransetilsynet ila Veidekke et overtredelsesgebyr på kr 220 millioner, men ga samtidig hel lempning slik at Veidekke ikke skulle betale noen del av gebyret begrunnet i at det var Veidekke som varslet tilsynet om det ulovlige samarbeidet. NCC og NCC AB som morselskap ble solidarisk ilagt et gebyr på kr 140 millioner. For tingretten var det spørsmål om størrelsen på boten til NCC. Tingretten satt ned overtredelsesgebyret til kr 40 mill. Dommen er ikke rettskraftig. NCC har en sak om det som firma kan bli ansvarlig når det har gode rutiner.

Sentralt i vårt tilfelle er imidlertid at det forelå en personalkonflikt i Veidekke. Distriktsleder for Veidekke innrømmet at han hadde gjennomført ulovlig prissamarbeid, og at han ville gå til myndighetene med innrømmelse om at han hadde deltatt i ulovlig prissamarbeid, dersom han ikke fikk utbetalt ca. kr 3,7 millioner fra Veidekke. Veidekke kontaktet Konkurransetilsynet med anmodning om bistand for å få brakt klarhet i påstandene. Veidekke søkte samtidig lempning i forhold til ny konkurranselov i tilfelle påstandene skulle være riktige. Distriktslederen ble rettmessig avskjediget. Se Frostating lagmannsrett avgjørelse i juni 2011 og Høyesteretts forkastelse av anken i sin kjennelse 31. juli 2013, og Inntrøndelag tingrett dom i straffesaken den 8. april 2013. Selv om det ikke var arbeidstakeren som varslet i saken, er saken et godt eksempel på et alvorlig kritikkverdig forhold som kunne blitt oppdaget ved varsling.

⁶ Den amerikanske loven kalles også "The Lincoln Law" og stammer fra borgerkrigen (1861-1865) i USA. Det ble innført store endringer i loven i 1986.

Storbritannia var det første landet i Europa som fikk omfattende varslerlovgivning ved The Public Interest Disclosure Act 1998 (PIDA). Loven fokuserer på å beskytte arbeidstakere som varsler, ikke å belønne dem. Her i Norge ble varslingsregler vedtatt i arbeidsmiljøloven 17. juni 2005 nr. 62 (aml.) i 2006 og iverksatt i 2007. I likhet med engelsk rett er fokuset på å beskytte varsleren. I resten av Europa er det ulike tilnærminger til varslingstematikken.⁷

1.4 Avgrensninger

Oppgaven avgrenses mot arbeidstakers varslings*plikt*, f.eks. arbeidsmiljøloven § 2-3 annet ledd, jfr. § 13-8 og § 13-9 og helsepersonelloven § 17. Arbeidstakers varslings*rett* vil være oppgavens hovedfokus.

Varslingsreglene gir arbeidstakere rett til både å si ifra om kritikkverdige forhold som rammer samfunnet, f.eks. korrupsjon, og forhold som kun rammer en selv, f.eks. mobbing og trakassering. Oppgavens hovedfokus vil være på det første forholdet, som må anses for å ligge i kjerneområdet for varslingsreglenes anvendelsesområde.

En gjennomgang av varslingsreglene åpner opp for en rekke tilgrensende problemstillinger. Et eksempel er forholdet til ytringsfriheten. Ytringsfriheten er en grunnleggende rettighet som omfatter både menings- og faktaytringer. En type ytring er deltakelse i politisk eller faglig debatt. En annen type ytring er varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Den første type ytringer reguleres ikke av de norske varslerbestemmelsene, men av Grunnloven § 100.⁸ Slike ytringer er det også tvilsomt om omfattes av den engelske varslerlovgivningen.⁹ Oppgaven avgrenses mot disse tilfellene. Varslingsreglene aktualiserer også spørsmål om personvern hensyn. Oppgaven avgrenses også mot slike spørsmål. Endelig vil varslingsreglene også grense mot arbeidstakers ulovfestede lojalitetsplikt og taushetsplikt. Disse problemstillingene vil behandles samlet for norsk og engelsk rett i del IV.

⁷ Se Mark Worth, Transparency International – The Global Coalition against Corruption, *Whistleblowing in Europe: legal protections for whistleblowers in the EU*, 2013:

http://issuu.com/transparencyinternational/docs/2013_whistleblowingineurope_en/98

⁸ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling) s. 37-38

⁹ Se Lucy Vickers, *Freedom of speech and employment*, Oxford 2002 s. 154

1.5 Oversikt over den videre fremstillingen

For at det skal kunne foretas en komparativ fremstilling vil oppgaven starte med en sammenstilling av de norske varslingsreglene i del II, selv om det foreligger en del juridisk teori om varslingsreglene i norsk rett.¹⁰ Det tas utgangspunkt i varslingsbestemmelsene i aml. §§ 2-4, 2-5 og 3-6. Deretter tolkes hovedvilkårene ved å se hen til forarbeidene¹¹ og underrettspraksis, siden varslingsreglene ikke er behandlet i Høyesterett.

Deretter vil del III omhandle varslingsreglene i engelsk rett, sett opp mot de norske varslingsreglene. Det tas utgangspunkt i varslerlovgivningen PIDA som er tatt inn som Part IVA i den engelske arbeidsrettsloven Employment Rights Act 1996 (ERA). Forarbeid har liten rettskildemessig betydning¹², men relevante Hansards¹³ vises til for å få frem hensyn bak reglene. Da Storbritannia er et common law-land, vil rettspraksis ha stor betydning. Varslingsreglene foreligger under området til Arbeidsrettsdomstolen (Employment Tribunal (ET) hvor det ankes til the Employment Appeal Tribunal (EAT)). Det vil bli vist til ulike rettsavgjørelser som er av sentral betydning ved tolkingen av reglene.

Videre i del IV vil det bli tatt opp noen felles tema for varslingsreglene i norsk og engelsk rett, herunder bevisbyrdespørsmål, kritikk og varslingsreglenes forhold til arbeidstakers ulovfestede lojalitetsplikt og taushetsplikt.

Avslutningsvis vil det foretas en oppsummering av funnene i del V.

¹⁰ Se bl.a. masteroppgaver: Kathrine Klyve, *Arbeidsgiverens håndtering av varsling etter arbeidsmiljøloven § 3-6*, Universitetet i Bergen 2. juni 2013, Jannicke Bertelsen, *Arbeidsgivers plikt til å legge til rette for intern varsling: Særlig om forholdet mellom §§ 3-6 og 3-1; «i tilknytning til det systematiske helse, miljø- og sikkerhetsarbeidet»*, Universitetet i Bergen 10. desember 2010, Jovana Vukovic, *Vilkåret «kritikkverdige forhold» i arbeidsmiljøloven § 2-4*, Universitetet i Bergen 10. desember 2010, Erlend Arntzen Glad, *Det personellmessige virkeområdet for arbeidsmiljølovens varslingsregler: særlig om innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere*, Universitetet i Bergen 1. juni 2010, Benedikte Wiig Sørensen, *Trakassering og gjengjeldelse i arbeidskonflikter: forholdet mellom arbeidsmiljøloven 4-3 (3) og § 2-5*, Universitetet i Bergen 12. november 2008

¹¹ Særlig Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)

¹² Michael Bogdan, *Komparativ Rättskunnskap*, 2. opplag, Stockholm 2003 s. 114

¹³ Redigerte tekster om hva som ble sagt i Parlamentet.

Del II

2 Redegjørelse for varslingsreglene i norsk rett

2.1 Historikk og hensyn bak reglene

Den tidligere arbeidsmiljøloven 4. februar 1977 nr. 4 inneholdt ingen bestemmelser om varsling. Arbeidstakere som varslet hadde imidlertid vern gjennom Grunnloven § 100. Retten til ytringsfrihet måtte balanseres mot arbeidstakers ulovfestede lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver.¹⁴ Se som eksempel Rt. 2003 s. 1614.

Varslingsregler ble imidlertid inntatt i arbeidsmiljøloven 17. juni 2005 nr. 62 (aml.) og har en sammensatt forhistorie. Fra midten av 1990-tallet var det et økende fokus på ytringsfrihetens vern i norsk rett, noe som ledet til nedsettelse av Ytringsfrihetskommisjonen og revisjon av Grunnloven § 100.¹⁵ Det ble først innført en bestemmelse om gjengjeldelsesvern i aml. § 2-4. Denne trådte aldri i kraft. Departementet presiserte at det var behov for videre arbeid med problemstillingen.¹⁶ Det ble nedsatt en arbeidsgruppe som i 2005 avga rapporten «Ansattes ytringsfrihet». Departementet fremmet lovforslaget i Ot.prp. nr. 84 (2005-2006). Flertallet i Arbeids- og sosialkomiteen gikk inn for lovforslaget, jfr. Innst. O. nr. 6 (2006-2007). Varslingsreglene i aml. §§ 2-4, 2-5 og 3-6 ble vedtatt i lov av 1. desember 2006 og trådte i kraft 1. januar 2007.

Ifølge forarbeidene ble varslingsreglene lovfestet for å «bidra til å styrke den reelle ytringsfriheten i ansettelsesforhold. Reglene som foreslås skal fremme åpenhet og bidra til bedre ytringsklima i den enkelte virksomhet. [...] Et hovedformål med forslaget er å signalisere at varsling er både lovlig og ønsket.»¹⁷ Det overordnede hensynet bak varslingsreglene bygger dermed på det enkle utgangspunkt at ansattes ytringsfrihet skal styrkes.

¹⁴ NOU 2004: 5 punkt 18.2.3

¹⁵ NOU 1999: 27 s. punkt 6.2.4.1

¹⁶ Se Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 8

¹⁷ *Ibid* s. 8

Departementet fremhevet betydningen av at «arbeidstakere som har en særlig innsikt i de spørsmål de arbeider med ut fra sin faglige kompetanse og ut fra den informasjon de får gjennom ansettelsesforholdet, får anledning til å ytre seg i det offentlige rom».¹⁸

Videre la lovgiver særlig vekt på varsling som virkemiddel for å avdekke korrupsjon og annen økonomisk kriminalitet.¹⁹ Folkerettslige forpliktelser har medført et økt fokus på at varsling er effektivt og hensiktsmessig i bekjempelsen av korrupsjon. Dette følger blant annet av FN-konvensjonen mot korrupsjon 31. oktober 2003²⁰ og Europarådets sivilrettslige konvensjon mot korrupsjon 14. november 1999.

Varslingsreglene ble dermed i norsk rett utarbeidet med et generelt ønske og mål om å verne arbeidstakere som varsler, slik at kritikkverdige forhold på arbeidsplassen kommer frem i lyset og blir behandlet på en god måte. Hensynet til omverden stod sentralt med tanke på at det er arbeidstakeren som i praksis vil være den som blir oppmerksom på kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. For å effektivisere de hensyn som ligger bak vedtakelsen av bestemmelsen, samtidig som det tas tilbørlig hensyn til arbeidstakers lojalitetsplikt, må det som utgangspunkt legges til grunn at det er viktig og ønskelig at arbeidstakere varsler. I tillegg er det svært viktig at det ble etablert et varslervern. Uten vern vil arbeidstakers rett til å varsle være illusorisk.

2.2 Varslingsreglenes utforming

2.2.1 Arbeidsmiljølovens varslingsbestemmelser og Grunnloven § 100

Arbeidsmiljøloven har tre bestemmelser om ulike sider ved varsling. Det er fastsatt i § 2-4 at arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, så lenge arbeidstakers fremgangsmåte er forsvarlig. Gjengjeldelse er etter § 2-5 forbudt. Etter § 3-6 plikter arbeidsgiver å legge forholdene til rette for varsling dersom forholdene i virksomheten tilsier det.²¹

¹⁸ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 34

¹⁹ *Ibid* s. 34

²⁰ *Ibid* s. 37

²¹ Bestemmelsene vil nærmere gjennomgås i punkt 2.4.

Bestemmelsene i §§ 2-4 og 2-5 må sees i sammenheng med Grunnloven § 100 som gir enhver rett til ytringsfrihet, herunder også arbeidstakere.²² Utgangspunktet er at arbeidstakere nyter det samme ytringsfrihetsvernet som enhver annen borger.²³ Ifølge forarbeidene beskytter «[y]tringsfriheten ... retten til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Også i disse tilfellene skal det svært mye til før en ytring kan regnes som illojal og ikke vernet av ytringsfriheten. Allmennheten vil normalt ha en berettiget interesse i å få vite om uetiske eller ulovlige forhold».²⁴

2.2.2 Skjønnsmessige vilkår presiseres i forarbeidene

Arbeidsmiljølovens varslingsbestemmelser er skjønnsmessig utformet. Lovgiver har tatt i bruk rettslige standarder, f.eks. «forsvarlig», noe som er typisk for den norske rettskulturen.²⁵

Innholdet i de skjønnsmessige vilkårene blir presisert i forarbeidene og videre tolket i rettspraksis. Dette samsvarer også med vanlig lovgivningsteknikk i norsk rett.

2.3 Varslingsreglenes virkeområde

2.3.1 Arbeidstakerbegrepet

Varslingsreglene i arbeidsmiljøloven gjelder for både offentlige og private arbeidstakere.

Arbeidsmiljøloven regulerer «arbeidstakers» rett til å varsle. Legaldefinisjonen i aml. § 1-8 (1) definerer «arbeidstaker» til «enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste».

Ordlyden tilsier at det må foreligge et arbeidsforhold mellom partene.

Ifølge forarbeidene skal en person regnes som arbeidstaker i lovens forstand, dersom tilknytningen til arbeidsgiver reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold.²⁶

²² Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 15-16. Ytringsfriheten er også vernet i EMK art. 10 og SP art. 19, jfr. menneskerettsloven § 2 og 3

²³ St.meld. nr. 26 (2003-2004) s. 100

²⁴ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 16

²⁵ Se nærmere Jørn Øyrehagen Sunde, *Speculum legale – rettspegelen*, 3. opplag, Bergen 2010 s. 312

²⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73

At definisjonen er en legaldefinisjon taler for at arbeidstakerbegrepet skal forstås likt i alle sammenhenger. Det fremgår imidlertid av rettspraksis og juridisk teori at arbeidstakerbegrepet må tolkes i lys av de enkelte regelsett.²⁷

Rt. 2007 s. 1458 gjaldt arbeidsmiljølovens straffebestemmelse etter en dykkerulykke. Høyesterett fant etter en konkret helhetsvurdering at dykkeren var å betrakte som en arbeidstaker, og at arbeidsmiljølovens bestemmelser derfor kom til anvendelse. Høyesterett uttalte at dykkeren «reelt sett sies å ha stått i et slikt forhold til selskapet som tilsier et behov for det vern av arbeidsrettslig art som arbeidsmiljøloven gir».

Overført til varslingstilfellene tilsier dette at man kan legge vekt på hensynet til om den personen som varsler, har behov for varslingsvernet.

Det kan også vises til Rt. 1990 s. 419. Arbeidstakerbegrepet er en videreføring av definisjonen i 1977-loven, slik at dommen fremdeles har relevans. I dommen ble et bygningsteknisk konsulentfirma ansett som ansvarlig som arbeidsgiver overfor musikkorpsmedlemmer som var engasjert i å rive deler av et bygg der det var fare for asbest. Høyesterett tiltrådte herredsretten helhetsvurdering om at «et annet tolkningsresultat [...] ville pulverisere ansvaret og dermed praktisk sett la det forsvinne, noe som er særlig uakseptabelt når man tar i betraktning den åpenbare fare som er forbundet med asbestholdig materiale».

Tilsvarende vil en for streng tolking av arbeidstakerbegrepet kunne medføre at personer som oppdager kritikkverdige forhold i en virksomhet ikke får det vern som lovgiver har ment å gi dem. Formålet bak varslingsreglene er nettopp å fremme varsling og gi varslere vern mot gjengjeldelse. En vid tolking av arbeidstakerbegrepet må derfor legges til grunn. Dette vil medføre at varslingsreglene blir effektive.

På bakgrunn av dette vil innleide være eksempel på en gruppe personer som fortjener vern.²⁸

Hvem som kan anses for å falle inn under arbeidstakerbegrepet må avgrenses av hensyn til arbeidsgiver og for å unngå misbruk av reglene. Selvstendige næringsdrivende faller

²⁷ Jan Fougner og Lars Holo, *Arbeidsmiljøloven: lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.: kommentarutgave*, Oslo 2013 kommentar til § 1-8

²⁸ Samme løsning i Henning Jakhelln og Helga Aune, *Arbeidsrett.no, Kommentarer til arbeidsmiljøloven*, 3. utgave, Oslo 2011 s.101, Jan Fougner og Lars Holo, *Arbeidsmiljøloven: lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.: kommentarutgave*, Oslo 2013 kommentar til § 2-4 og Erlend Arntzen Glad, *Det personellmessige virkeområdet for arbeidsmiljølovens varslingsregler: særlig om innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere*, Universitetet i Bergen 1. juni 2010

tradisjonelt sett utenfor. Det vil likevel kunne være situasjoner hvor disse blir oppmerksom på kritikkverdige forhold i en virksomhet og kan ha behov for varslingsvern. Jeg kan ikke se at problemstillingen har dukket opp i rettspraksis, slik at dette må være opp til domstolene å avgjøre. Personer som faller utenfor arbeidstakerbegrepet har uansett rett til å ytre seg om kritikkverdige forhold i medhold av Grunnloven § 100.

2.3.2 Arbeidstakeres rett til varslingsvern etter avsluttet arbeidsforhold

Videre vil det kunne oppstå spørsmål om arbeidstakere har vern etter at arbeidsforholdet er avsluttet.

Ordlyden «arbeidstaker» tilsier at det bare er personer som er arbeidstakere på varslings- eller gjengjeldelsestidspunktet som er omfattet.

I Siemens-saken²⁹ krevde arbeidsgiver innsyn i arbeidstakerens virksomhetsrelaterte e-post etter at arbeidstakeren ble oppsagt pga. varslingen. Oslo Byfogdembete slo fast at arbeidsgivers virksomhet ikke hadde rett til slikt innsyn ettersom det ikke fremsto som nødvendig på dette stadiet i saken. Videre uttalte retten at «man som varsler har krav på et særskilt vern, jf prinsippene i arbeidsmiljøloven. Dette må gjelde selv om man, som A, ikke lenger er ansatt i virksomheten. Det er ikke snakk om noe «amnesti» eller generell «immunitet», men i denne saken en beskyttelse mot ytterligere tiltak som kan oppfattes som en slags «hevnaksjon» sett i lys av det A har vært igjennom i forbindelse med varslingen og den påfølgende oppsigelsessak.»

Tingrettsdommen slår dermed fast at tidligere ansatte kan være omfattet av varslingsvernet. Den rettskildemessige vekten av tingrettsavgjørelser er imidlertid begrenset.

Formålet bak varslingsreglene og hensynet til reglenes effektivitet tilsier også at tidligere arbeidstakere omfattes av varslingsvernet. Det må derfor være mest nærliggende å konkludere med at varslingsbestemmelsene også gjelder for tidligere ansatte.³⁰

²⁹ RG 2008 s. 53 (Oslo Byfogdembete)

³⁰ I hvert fall dersom varslingen skjer innen rimelig tid etter avslutningen av arbeidsforholdet, jfr. Jan Fougner og Lars Holo, *Arbeidsmiljøloven: lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.:* kommentarutgave, Oslo 2013 kommentar til § 2-4

2.4 Varslingsreglens materielle innhold

2.4.1 Arbeidsmiljøloven § 2-4 første ledd: Arbeidstakeren har rett til å varsle om «kritikkverdige forhold» i virksomheten

Utgangspunktet er at arbeidstakere har rett til å varsle om «kritikkverdige forhold» i virksomheten, jfr. aml. § 2-4 første ledd.

Ordlyden tilsier at arbeidstaker kan varsle om misligheter på arbeidsplassen.

Det fremgår av forarbeidene at «[m]ed kritikkverdige forhold menes ikke bare kriminelle (dvs. straffesanksjonerte) forhold, men også mislighold av andre lovbestemte påbud eller forbud. Det samme bør også gjelde brudd med virksomhetens etiske retningslinjer.»³¹

Forutsatt at det må «være tale om rutiner som er tydelig uttalte og som er nedfelt i skriftlige dokumenter som er gjort kjent for ansatte og ledelse».³² I tillegg «bør [vilkåret] omfatte alminnelige etiske standarder som det er bred tilslutning om i samfunnet».³³

Det understrekes videre i forarbeidene at hva som er kritikkverdige forhold bør fortolkes i lys av hvilken allmenn interesse opplysningene har.³⁴ Forhold som en arbeidstaker mener er kritikkverdige kun ut fra sin personlige etiske overbevisning, bør således falle utenfor.

I denne sammenheng kan det vises til LB-2009-36995 (Norweld Control Services-dommen). Saken gjaldt en arbeidstaker som varslet om at arbeidsgiveren hans, Norweld Control Services, tok røntgenbilder uten å varsle om strålingen de utsatte omgivelsene for. Det dreide seg bl.a. om brudd på strålevernforskriften. Lagmannsretten la til grunn at flere av de påviste forholdene arbeidstakeren varslet om var svært alvorlige siden det var tale om arbeid med radioaktivt materiale med den risikoen for helseskader det kan innebære. Det forelå klart «kritikkverdige forhold», jfr. § 2-4 første ledd.

For at det skal være tale om varsling må det i tillegg dreie seg om opplysninger som ikke er allment tilgjengelige, men som arbeidstaker har kommet til i kraft av ansettelsesforholdet.³⁵

³¹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 38

³² *Ibid* s. 50

³³ *Ibid* s. 38

³⁴ *Ibid* s. 38

³⁵ *Ibid* s. 38

Ytringer som er allment kjent, vil imidlertid fortsatt være vernet av Grunnloven § 100 med de begrensninger som følger av den ulovfestede lojalitetsplikten.³⁶

Det er ikke til hinder for å anse en ytring som «varsling» at arbeidsgiver allerede er kjent med hele eller vesentlige deler av de kritikkverdige forholdene, jfr. LA-2009-57115. I saken varslet en kvinne om kritikkverdige handlinger fra leder i et bofelleskap mot kollegene hennes. Lagmannsretten fant det klart at kvinnen som tok opp problemene på vegne av de andre, varslet om «kritikkverdige forhold», jfr. § 2-4, og uttalte at noe annet kunne medføre en «effektiv innskrenkning av varslervernet i strid med hensynene bak § 2-4».

2.4.2 Arbeidsmiljøloven § 2-4 annet ledd: Arbeidstakerens fremgangsmåte ved varslingen skal være «forsvarlig»

2.4.2.1 Forsvarlighetsvurderingen

En forutsetning for at arbeidstakeren skal ha rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten er at arbeidstakerens fremgangsmåte ved varslingen er «forsvarlig», jfr. § 2-4 annet ledd.

Ordlyden tilsier at det stilles visse krav til hvordan arbeidstakeren varsler.

Av forarbeidene³⁷ fremgår det at «ved å legge vekt på at fremgangsmåten gis det et signal om at arbeidstaker som utgangspunkt alltid har *rett* til å varsle, spørsmålet er i stedet *hvordan* det skal skje». Departementet mente at en slik generell og skjønnsmessig regel var det mest hensiktsmessige siden man er på et felt der det ikke er mulig å gi enkle svar. Det var derfor nødvendig med en generelt utformet lovtekst hvis det skal tas høyde for det vell av ulike situasjoner varslingsreglene skal omfatte.

Vilkåret om at arbeidstakers fremgangsmåte skal være forsvarlig er begrunnet i «at det er behov for noen kjøreregler som skal gjelde mellom arbeidsgiver og arbeidstaker når kritikkverdige forhold i virksomheten avdekkes».³⁸

³⁶ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006 s. 37

³⁷ *Ibid* s. 39-40

³⁸ Innst.O. nr. 6 (2006-2007) s. 10

Videre fremgår det av forarbeidene at «vurderingstemaet vil i hovedsak være om arbeidstaker har saklig grunnlag for kritikken og om arbeidstaker har tatt tilbørlig hensyn til arbeidsgivers legitime interesser med hensyn til måten det varsles på».³⁹

Det følger av § 2-4 første og annet ledd at utgangspunktet og hovedregelen er at arbeidstaker har full ytringsfrihet og at begrensninger i ytringsfriheten må begrunnes særskilt. Det skal svært mye til for at en skal kunne si at arbeidstakers fremgangsmåte ikke er forsvarlig. Regelen skal være en sikkerhetsventil som skal verne mot unødvendige skader på arbeidsgivers interesser.⁴⁰

Det skal ikke stilles strenge krav til arbeidstakers vurderinger med hensyn til valg av fremgangsmåte. En arbeidsgiver vil aldri kunne påberope seg kravet til forsvarlig varsling for å beskytte eller skjule straffbar, lovstridig, uetisk eller skadelig virksomhet.⁴¹

Spørsmålet om kravet om forsvarlig fremgangsmåte er oppfylt beror på en konkret og skjønnsmessig vurdering der en rekke momenter er relevante. Vurderingen har både en objektiv og en subjektiv side. Den objektive går på skadepotensialet varslingen har overfor arbeidsgiver, sett i sammenheng med arbeidstakerens og allmennhetens interesse i varslingen. Den subjektive siden går på hvorvidt arbeidstakeren er i aktsom god tro med hensyn til sannheten i de ytringer som fremsettes, f.eks. om det er gjort tilstrekkelige undersøkelser av om opplysningene er riktige.

I arbeidsmiljølovens bestemmelser sondres det ikke mellom intern og ekstern varsling. Begrepene har imidlertid stor betydning i forsvarlighetsvurderingen. I den videre drøftelsen skilles det derfor mellom disse to situasjonene.

2.4.2.2 Intern varsling

Med intern varsling menes varsling i henhold til rutiner som virksomheten har fastsatt, f.eks. i henhold til § 3-6, eller til en ansvarlig person i virksomheten. Varsling i henhold til virksomhetens egne rutiner vil alltid regnes som forsvarlig, jfr. aml. § 2-4 annet ledd annet punktum.

³⁹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 51

⁴⁰ *Ibid* s. 52

⁴¹ Nils H. Storeng mfl., *Arbeidslivets spilleregler*, 2. utgave, Oslo 2011 s. 446

I forarbeidene uttales det at «[d]et vil være forsvarlig å varsle til en ansvarlig person i virksomheten. Ansvarlig person vil være en representant for ledelsen som har påvirknings- eller beslutningsmyndighet i forhold til de spørsmålene som varslingen gjelder. Dette betyr at arbeidstakeren etter omstendighetene må kunne velge å gå forbi nærmeste leder i linjen, noe som kan være hensiktsmessig for eksempel der de forhold de varsles om nettopp gjelder nærmeste leder. Det kan her vises til Europarådets sivilrettslige konvensjon artikkel 9 som forplikter staten til å gi hensiktsmessig vern til arbeidstakere som sier fra til ansvarlig person eller myndigheter.»⁴²

Det kan også varsles til tillitsvalgte, verneombud, personalansvarlig, internkontrollorgan eller andre med formell påvirkningsmulighet, beslutningsmyndighet eller ansvar. Imidlertid er det ikke varsling når en arbeidstaker søker råd hos tillitsvalgt, advokat eller lignende, under den forutsetning at opplysningene ikke skal bringes videre.⁴³

Ifølge forarbeidene vil «intern varsling bare helt unntaksvis kunne falle utenfor varslingsretten etter § 2-4. Dette gjelder hvis de kritikkverdige forholdene tas opp på en helt utilbørlig måte som unødvendig skader samarbeidsklima, arbeidsmiljøet eller enkeltpersoner i virksomheten, for eksempel ved gjentatte grunnløse påstander rettet mot kolleger.»⁴⁴

Forsvarlighetskravet må sees i sammenheng med arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge for varsling i aml. § 3-6. Ifølge forarbeidene må «[e]t krav om intern varsling ... forstås slik at arbeidstaker som hovedregel bør varsle i samsvar med virksomhetens egne rutiner der slike finnes. ... Dersom virksomheten ikke har utarbeidet slike rutiner må arbeidstaker ha et større spillerom med hensyn til å vurdere hvordan varslingen skal skje. Dette bør fungere som et insentiv for virksomheten til å lage rutiner for varsling, noe som vil være i samsvar med prinsippet om at virksomhetene skal ha et åpent og bevisst forhold til, og akseptere, intern kritikk.»⁴⁵

Videre fremgår det av forarbeidene at det ikke kan «kreves at det varsles internt hvis arbeidstaker har grunn til å tro at slik varsling vil være uhensiktsmessig. Intern varsling kan være uhensiktsmessig dersom opplysningene gjelder kriminelle eller andre alvorlige forhold. Intern varsling må også betraktes som uhensiktsmessige hvis arbeidstaker har grunn til å tro at

⁴² Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 40-41

⁴³ *Ibid* s. 41

⁴⁴ *Ibid* s. 41

⁴⁵ *Ibid* s. 42

dette kan medføre gjengjeldelser. [...] Videre kan det være uhensiktsmessig å varsle internt hvis det er behov for å handle raskt, for eksempel på grunn av fare for bevisforspillelse eller fare for liv eller helse. Intern varsling kan også være uhensiktsmessig hvis arbeidstaker eller kolleger tidligere har tatt opp samme, tilsvarende eller andre kritikkverdige forhold uten at noe er skjedd.»⁴⁶

I denne sammenheng kan det vises til Siemens-saken.⁴⁷ I saken hadde arbeidstaker først varslet internt til konsernledelsen om at Siemens Business Services AS (SBS) overfakturerte Forsvaret. Deretter tok han det opp med morselskapet, Siemens AG i Tyskland. Han ble oppsagt med begrunnelse driftsinnskrenkninger. Arbeidstakeren ble redd for at SBS og at enkelte personer i Forsvarets ville prøve å forandre bevismidlene. Han gikk derfor til VG med saken. Retten kunne ikke se at det var kritikkverdig.

2.4.2.3 Ekstern varsling

Med ekstern varsling menes varsling til personer utenfor virksomheten.⁴⁸

Etter § 2-4 annet ledd tredje punktum har arbeidstaker rett til å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter, f.eks. Arbeidstilsynet og Økokrim.

Av forarbeidene⁴⁹ fremgår det at «[d]et følger av ulovfestede regler at adgangen til å si fra til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter er betydelig videre enn annen ekstern varsling». Departementet lovfestet kravet siden «[d]et er viktig at terskelen for å si fra til offentlige myndigheter er lav», og viser til «Europarådets sivilrettslige konvensjon artikkel 9 som forplikter staten til å gi hensiktsmessig vern til arbeidstakere som sier fra til ansvarlig person eller myndigheter». Det ble ikke tatt inn noe forbehold om at arbeidstaker skulle ha et visst grunnlag for påstanden, og det innebar etter departementets syn «en viss utvidelse til å varsle i forhold til det som følger av gjeldende ulovfestede regler og Grunnloven § 100».

Det kan igjen vises til Norweld Control Services-dommen.⁵⁰ Varsleren tok først forholdene opp med nærmeste overordnede. Da dette ikke førte til resultat, tok han forholdene opp med administrerende direktør. Det var først etter at dette heller ikke førte til noe resultat på kort

⁴⁶ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 42

⁴⁷ Se punkt 1.2

⁴⁸ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 18

⁴⁹ *Ibid* s. 41

⁵⁰ Se punkt 2.4.1

sikt, at han fant det nødvendig å koble inn Arbeidstilsynet. Lagmannsretten la til grunn at varslingen hadde vært «forsvarlig», jfr. § 2-4 annet ledd.

Videre fremgår det av forarbeidene at ekstern varsling også omfatter offentlig varsling som er varsling til media, blogging, hjemmesider og andre kommunikasjonskanaler med en meget stor mottakerkrets.⁵¹

Ved varsling til media mv. er skadepotensialet større og adgangen til å varsle snevrere enn den er ved intern varsling eller varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter. Det samme må gjelde ytringer som lett kan spres til mange uten at arbeidstakeren har en oversikt eller kontroll over dette, for eksempel hvis det sendes ut en e-post til mottakere utenfor virksomheten.⁵² Arbeidsgiver bør ifølge forarbeidene normalt få en mulighet til å rydde opp først, så sant det ikke er tale om alvorlige forhold som allmennheten har en berettiget interesse i å få vite om.⁵³ Terskelen for å varsle til offentligheten er derfor høyere enn ved intern varsling. Samtidig er det viktig at arbeidstaker har en mulighet til å varsle utad i de tilfeller intern varsling ikke virker eller ikke er hensiktsmessig.⁵⁴

Det fremgår av forarbeidene at departementet ikke ville presisere nærmere i lovteksten hva arbeidstaker særlig skal se hen til ved offentlig varsling.⁵⁵

En forutsetning for at forsvarlighetskravet kan medføre at varslere ikke får vern, er imidlertid at ytringen skader eller kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte.⁵⁶ Dette henger sammen med at inngrep i arbeidstakerens ytringsfrihet i varslingstilfellene har grunnlag i den ulovfestede lojalitetsplikten.⁵⁷

Departementet peker på at «forsvarlig grunnlag, intern varsling og allmenn interesse fortsatt skal være de mest sentrale momentene i forhold til forsvarlighetskravet. Kun i unntakstilfeller vil det kunne tenkes andre momenter som skal tillegges avgjørende vekt. En arbeidstaker som

⁵¹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 41

⁵² *Ibid* s. 41

⁵³ *Ibid* s. 41

⁵⁴ Se punkt 2.4.2.2

⁵⁵ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 41

⁵⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 134 som viser til at dette er i samsvar med St.meld. nr. 26 (2003-2004) om endring av Grunnloven § 100 s. 100. Det samme fremgår av Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 18

⁵⁷ Se nærmere om dette i punkt 4.3.1

varsler offentlig vil for de fleste praktiske tilfeller kunne regne med å være på den trygge siden hvis disse vilkårene er oppfylt». ⁵⁸

Da intern varsling er gjennomgått ovenfor ⁵⁹, vil jeg i den videre gjennomgangen kun se på momentene allmenn interesse og forsvarlig grunnlag. I tillegg vil jeg si litt om betydningen av varslerens motiv.

2.4.2.4 Allmenn interesse

Det må først tas stilling til om det forhold det varsles om har allmenn interesse.

I forarbeidene understrekes det at kravet ikke skal vurderes strengt ⁶⁰, men forhold som kun har intern eller personlig interesse vil falle utenfor. Her må en særlig se hen til at hensynet til sannhetssøking og demokratiet er hovedbegrunnelser bak ytringsfriheten.

Dersom det dreier seg om korrupsjon, miljøkriminalitet osv. stiller forholdet seg vesentlig annerledes enn om det er tale om et internt arbeidsmiljøproblem. Ifølge forarbeidene er det slik at «jo større interesse ytringen har for allmennheten eller jo alvorligere forhold man ønsker å melde fra om, jo mer berettiget er arbeidstakerne til å uttale seg». ⁶¹ Normalt er ikke rene personalkonflikter av allmenn interesse, men det kan ikke utelukkes. Det vil avhenge av hvilke personer og hvilken virksomhet det er snakk om. ⁶²

Kriminelle forhold vil være av allmenn interesse dersom lovbruddet har en saklig sammenheng med virksomheten. ⁶³

2.4.2.5 Forsvarlig grunnlag

Kravet om at det må foreligge et forsvarlig grunnlag for varslingen innebærer at arbeidstakeren må være i aktsom god tro med hensyn til sannheten i det som blir lagt frem i forbindelse med varslingen. På denne måten vil arbeidsgiver ha et vern mot grunnløse eller svakt funderte påstander. ⁶⁴

⁵⁸ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 41

⁵⁹ Se punkt 2.4.2.2

⁶⁰ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 52

⁶¹ *Ibid* s. 18

⁶² *Ibid* s. 38

⁶³ *Ibid* s. 52

⁶⁴ *Ibid* s. 51

Av forarbeidene⁶⁵ fremgår det videre at kravet om forsvarlig grunnlag relaterer seg både til riktigheten av faktiske opplysninger og de vurderinger og slutninger som arbeidstaker gir uttrykk for, og som er utledet av de faktiske opplysningene. Det er ikke avgjørende om arbeidstaker i etterkant viser seg å ta feil. Det avgjørende er hva denne arbeidstakeren hadde rimelig grunn til å tro ut fra posisjon og kompetanse, og med de opplysninger som var tilgjengelige på det tidspunktet da varslingen skjedde. Hvor streng aktsomhet som kreves bør avhenge blant annet av arbeidstakerens stilling og faglige kompetanse, tidsaspektet og hva slags opplysninger det er tale om. Det skal ikke stilles for strenge krav til arbeidstakerens aktsomhet fordi det vil kunne uthule reglene.

2.4.2.6 Varslerens motiv

Før varslingsreglene inntrådte ble varslersens motiv ansett som et relevant moment i vurderingen av om en arbeidstaker har opptrådt illojalt, jfr. f.eks. NAD 1987 s. 491 og NOU 1999:27 punkt. 6.2.4.1. Personvern hensyn og hensynet til virksomheten tilsier at varsling ikke bør være motivert av egen nytte eller ønske om å skade andre.

Det fremgår imidlertid av forarbeidene at man i forsvarlighetsvurderingen skal være varsom med å legge for stor vekt på varslersens motiv.⁶⁶

Begrunnelsen er at de hensyn som ligger til grunn for ytringsfriheten ofte vil veie tyngre. Hvis hensynet til allmennhetens interesse tilsier at alvorlige, kritikkverdige forhold bør avdekkes, vil altså varslersens motiv være av underordnet betydning, så lenge fremgangsmåten ellers er forsvarlig.⁶⁷

Hvis varslingen derimot gjelder en personalkonflikt, enkeltstående tilfeller av trakassering eller lignende som er av mindre allmenn interesse, er det nærliggende at varslersens motiv tillegges større relativ vekt.⁶⁸

2.4.3 Arbeidsmiljøloven § 2-5: vern mot «gjengjeldelse»

Etter § 2-5 første ledd er «gjengjeldelse» mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2-4 forbudt.

⁶⁵ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 51

⁶⁶ *Ibid* s. 20 og 39

⁶⁷ Elisabeth Vigerust, «Arbeidstakeres varsling om kritikkverdige forhold. Nye regler i arbeidsmiljøloven», *Arbeidsrett*, 2007 s. 103-119 (s. 110)

⁶⁸ Aud Kinsarvik Gravås, «Forsvarlig varsling», *Arbeidsrett*, 2007 s. 211-226 (s. 219)

Videre er «gjengjeldelse» mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2-4 vil bli brukt, forbudt, jfr. § 2-5 annet ledd.

Ordlyden «gjengjeldelse» tilsier alle slags negative reaksjoner på varslingen som har karakter av en slags straff eller sanksjon.

Det fremgår av forarbeidene at «forbudet skal verne mot gjengjeldelser i vid forstand. ... Enhver ugunstig behandling som er en reaksjon på ytringen bør dermed i utgangspunktet regnes som en gjengjeldelse. Forbudet vil først og fremst gjelde formelle sanksjoner som oppsigelse, suspensjon og avskjed samt ordensstraff hjemlet i tjenestemannsloven. Forbudet vil også omfatte mer uformelle sanksjoner som for eksempel endringer i arbeidsoppgaver, interne overføringer og såkalt tjenestlig tilrettevisning overfor offentlig ansatte. Forbudet skal derimot ikke utelukke at arbeidsgiver kommer med motytringer.»⁶⁹

Hvis varslernes fremgangsmåte ikke er forsvarlig, gjelder ikke gjengjeldelsesforbudet. Dette betyr imidlertid ikke at gjengjeldelse nødvendigvis vil være lovlig. Generelt gjelder at en reaksjon må stå i et rimelig forhold til bruddet på forsvarlighetskravet.⁷⁰

Det følger av § 2-5 første ledd annet punktum at dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med bestemmelsens første punktum, er det arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at det er manglende årsakssammenheng mellom den påståtte sanksjoneringen og arbeidstakers ytring. Det fastslås dermed en regel om delt bevisbyrde.

Ifølge forarbeidene⁷¹ bør det ikke stilles for strenge krav til arbeidstakers fremleggelse av opplysninger. Det vises til at det normalt bør være nok at arbeidstaker kan vise til at ytringen har skjedd og at oppsigelse eller annen handling kom snarlig etter varslingen.

Her kan det igjen vises til *Norweld Control Services-dommen*.⁷² Selv om lagmannsretten uttalte at det var noe uklart hva arbeidstakeren hadde blitt utsatt for, la retten til grunn at han hadde blitt utsatt for mobbing, sjikanering og utfrysning ved flere anledninger som mest sannsynlig hadde sin årsak i varslingen. Lagmannsretten kunne ikke se at arbeidsgiveren

⁶⁹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 43

⁷⁰ Nils H. Storeng mfl., *Arbeidslivets spilleregler*, 2. utgave, Oslo 2011 s. 449

⁷¹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 45

⁷² Se punkt 2.4.1

hadde sannsynliggjort at arbeidstakeren ikke hadde blitt utsatt for gjengjeldelse og fant at det forelå «gjengjeldelse» fra arbeidsgivers side, jfr. § 2-5 første ledd.

2.4.4 Oppreisning og erstatning

Hvis forbudet mot gjengjeldelse overtres, har arbeidstaker krav på oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld, jfr. § 2-5 tredje ledd første punktum. Bestemmelsen fastslår altså at arbeidsgiver har objektivt ansvar for arbeidstakers ikke-økonomiske tap.

Oppreisningen skal fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig, jfr. § 2-5 tredje ledd annet punktum.

Ifølge forarbeidene⁷³ skal oppreisningen fastsettes etter de samme kriterier som i § 13-9.⁷⁴ Det skal blant annet legges vekt på arten og alvorlighetsgraden av gjengjeldelsen. Forhold på arbeidstakerens side kan også trekkes inn.

Erstatning for økonomisk tap kan arbeidstaker kreve etter skadeserstatningslovens regler, jfr. § 2-5 tredje ledd tredje punktum.

Hvis gjengjeldelsen kommer i form av oppsigelse eller avskjed, kommer erstatnings- og oppreisningsreglene i aml. § 15-12 annet ledd til anvendelse.

Et særlig trekk ved norsk arbeidsrett er at arbeidstaker får tilkjent erstatning for lidet tap som kan dokumenteres, mens nivået på oppreisning og erstatning for fremtidig tap er relativt lavt.⁷⁵ Dette gjelder også i varslings sakene.⁷⁶ Dette utgjør en forskjell til engelsk rett, noe jeg skal komme tilbake til i del V.

2.4.5 Arbeidsmiljøloven § 3-6: Arbeidsgivers plikt til å legge forholdene til rette for varsling

Virksomheten skal utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i gang andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold dersom forholdene i virksomheten tilsier det, jfr. aml. § 3-6.

⁷³ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 53

⁷⁴ Bestemmelsen omhandler virkningene av brudd på diskrimineringsforbudet.

⁷⁵ Se Jan Fougner og Lars Holo *Arbeidsmiljøloven: lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.: kommentarutgave*, Oslo 2013 kommentar til § 15-12

⁷⁶ Norweld Control Services-dommen: kr 100 000 i oppreisning, LA-2009-57115: kr 150 000 oppreisning. Likevel høyere i Siemens-saken hvor oppreisningsbeløpet ble satt til kr 750 000.

Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for åpenhet og god intern kommunikasjon i virksomheten. Arbeidsgiver skal aktivt bidra til at ytringsfriheten og varsling blir en naturlig del av virksomhetens arbeidsmiljøarbeid. Et arbeidsmiljø som stimulerer til åpenhet på arbeidsplassen viser en sunn bedriftskultur som både virksomheten og de ansatte er tjent med.⁷⁷ Dette er en presisering av at det er arbeidsgiver som har ansvaret for ytringsklimaet, jfr. arbeidsgivers plikt til å sørge for et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø i virksomheten, jfr. § 4-3, jfr. § 2-1.

Som det fremgår av lovbestemmelsen, er det likevel en skjønnsmessig vurdering som ligger til grunn. Arbeidsgiver har kun plikt til å sette i verk tiltak «dersom forholdene i virksomheten tilsier det».

Ifølge departementet innebærer dette at plikten inntreffer dersom en gjennomgang av ytringsklimaet og risikoforholdene viser at det er behov for å legge til rette for varsling.⁷⁸

Når det gjelder risikoforholdene, understrekes det i forarbeidene at tilrettelegging for varsling om brudd på helse-, miljø- og sikkerhet er «et kjerneområde» for aml. § 3-6.⁷⁹ Men også risikoforhold utenfor HMS-området må vurderes, f.eks. faren for korrupsjon eller fare for liv eller helse til pasienter.⁸⁰ Dette har sammenheng med at det skal legges til rette for varsling om «kritikkverdige forhold». Det er altså en bred risikovurdering som skal foretas.⁸¹

Når det gjelder ytringsklimaet, innebærer dette at arbeidsgiver skal foreta en generell vurdering av ytringsklimaet i virksomheten med sikte på hvordan intern kritikk håndteres.⁸²

Ifølge departementet vil det indikere behov for tiltak «dersom konkrete tilfeller har avslørt at saklig kritikk avvises, sanksjoneres eller ikke tas alvorlig».⁸³ Det er imidlertid ikke nødvendig at det foreligger konkrete mistanker om kritikkverdige forhold eller at det har vært konkrete situasjoner som har vist at det er behov for at det gjøres noen grep i virksomheten.⁸⁴

⁷⁷ Nils H. Storeng mfl., *Arbeidslivets spilleregler*, 2. utgave, Oslo 2011 s. 450

⁷⁸ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 48 og 55

⁷⁹ *Ibid* s. 48 og 55

⁸⁰ *Ibid* s. 48 og 55

⁸¹ Magnhild Eggen, «Arbeidsgivers tilrettelegging for varsling», *Arbeidsrett*, 2009 s. 1-32 (s. 14)

⁸² Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 48

⁸³ *Ibid* s. 48 og 55

⁸⁴ *Ibid* s. 48 og 55

Det skal ikke være høy terskel for at virksomheten skal ha plikt til å iverksette tiltak. Det er først og fremst «ukompliserte» virksomheter med få ansatte som vil falle utenfor.⁸⁵

Hovedregelen vil altså være at arbeidsgiver har en plikt til å sette i verk tiltak.

Det er ikke bestemt hva slags tiltak som skal iverksettes. Konkrete tiltak kan tilpasses behovet og situasjonen i den enkelte bransje og virksomhet.⁸⁶ I lovteksten fremheves imidlertid «rutiner» for intern varsling og «andre tiltak» som legger til rette for intern varsling.

Med rutiner for intern varsling menes «prosedyrer for varsling og håndtering av kritiske ytringer i virksomheten som er nedfelt i reglementer, instruksjer, avtaler, prosedyrer mv.»⁸⁷ Rutinene bør være skriftlige, tilgjengelige og gjort kjent for alle ansatte.⁸⁸

Med «andre tiltak» menes mer enkeltstående informasjonstiltak om adgangen til å varsle, f.eks. regelmessige medarbeidersamtaler eller informasjonsmøter hvor man drøfter hvordan intern kritikk skal håndteres.⁸⁹

Videre bør rutiner ha en referanse til relevante lover og regler og eventuelt si noe om hvilke etiske normer som særlig vektlegges i virksomheten, og si noe om når det kan og bør varsles og hvordan det skal varsles og hvem det skal varsles til.⁹⁰

Plikten etter § 3-6 gjelder kun intern varsling. Virksomheten kan imidlertid også lage retningslinjer om ekstern varsling. I alle tilfeller kan ikke rutinene begrense varslingsretten utover det som følger av Grunnloven § 100 og aml. § 2-4.⁹¹ Rutinene kan altså bare presisere eller utvide ytringsfrihetens grenser.

I utgangspunktet er § 3-6 viktig for å kunne styrke den reelle ytringsfriheten på arbeidsplassene og kan tolkes som en anerkjennelse av at det kan være begrensninger i adgangen til å varsle på norske arbeidsplasser.

⁸⁵ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 48 og 55

⁸⁶ *Ibid* s. 47

⁸⁷ *Ibid* s. 42 og 55

⁸⁸ *Ibid* s. 48 og 55

⁸⁹ *Ibid* s. 55

⁹⁰ Se Elisabeth Vigerust, «Arbeidstakeres varsling om kritikkverdige forhold. Nye regler i arbeidsmiljøloven», *Arbeidsrett*, 2007 s. 103-119 (s. 115-116)

⁹¹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 55

Arbeidstilsynets har utgitt en veileder hvor det gis råd om virksomhetens tilrettelegging for varsling.⁹² Arbeidstilsynet kan overprøve arbeidsgivers vurdering av om det er behov for varslingstiltak, jfr. aml § 18-6. Imidlertid må praksisen anses som ny og vil kunne endre seg ved rettslig etterprøving av tilsynet standpunkter, noe som får betydning for den rettskildemessige vekten.

⁹² Se Arbeidstilsynets varslingsveileder: www.arbeidstilsynet.no

Del III

3 Redegjørelse for varslingsreglene i engelsk rett, og en sammenligning med norsk rett

3.1 Historikk og hensyn bak de engelske varslingsreglene

Storbritannia innførte varslingsregler i 1999. Reglene kom som en reaksjon på flere tragiske hendelser.⁹³ I 1987 sank en britisk ferje på kysten av Zeebrugge, noe som førte til at 193 mistet livet, inkludert mange barn. I 1998 eksploderte oljeplattformen Piper Alpha 110 utfor kysten av Skottland. 167 personer døde. Det samme året kolliderte et pendlertog med et tog som stod på Clapham Junction stasjon i London. 35 døde og 500 ble skadet. I 1991 ble tre sosialtjenestearbeidere på et hjelpesenter for barn dømt for overgrep og seksuelt misbruk av barn over en 13-årsperiode.⁹⁴ I tillegg kollapset the Bank of Credit and Commerce International (BCCI) og det ble oppdaget høye dødelighetsrater for hjerteoperasjoner på spedbarn på Bristol Royal Infirmary.⁹⁵

Det viste seg at arbeidstakere hadde vært klar over farene i samtlige av disse tilfellene. De kritikkverdige forholdene kom imidlertid aldri frem i lyset siden arbeidstakerne enten var redde for å gi beskjed, kom med advarsler som det ikke ble gjort noe med, eller ble møtt med gjengjeldelser. Oppmerksomhet om behovet for rettslig beskyttelse i slike tilfeller økte derfor på slutten av 80-tallet og starten av 90-tallet. På 90-tallet ble det først innført rettslig beskyttelse for arbeidstakere som varslet om helse- og sikkerhetsfarer.⁹⁶ Etter hvert utbredte det seg enighet om å innføre en generell varslingslovgivning.⁹⁷ The Public Interest Disclosure Act (PIDA) ble lovfestet i 1998, og iverksatt 2. juli 1999.⁹⁸

⁹³ Anna Myers, "Whistleblowing – The UK Experience", i *WHISTLEBLOWING AROUND THE WORLD*, Richard Calland og Guy Dehn, London 2004 s. 102-103

⁹⁴ Robert G. Vaughn, *Successes and Failures of Whistleblower Laws*, Northampton 2012 s. 241-243

⁹⁵ Lucy Vickers, *Freedom of Speech and employment*, Oxford 2002 s. 151

⁹⁶ ERA 1996, ss 44 og 100

⁹⁷ I 1995 kom the Nolan Committee i sin første rapport om Standards in Public Life med anbefalinger om varslerlovgivning. Varslerlovgivningen ble introdusert som et privat lovforslag av det konservative parlamentsmedlemmet Richard Shepherd og presentert i Overhuset av Lord Borrie QC. Loven fikk full støtte i Parlamentet.

⁹⁸ Se Public Concern at Work sin hjemmeside: <http://www.pcaw.org.uk/guide-to-pida#introduction>

PIDA er for det meste et produkt av det omfattende arbeidet som Public Concern at Work (PCaW)⁹⁹ la ned i mange år for å få varslerlovgivning.

I utkastet utarbeidet av PCaW ble målet med varslerlovgivningen definert som: “to make it more likely that where there is malpractice which threatens the public interests, a worker will – rather than turn a blind eye – raise the concern and do so in a responsibly way”.

PIDA skal altså medføre at det blir mer sannsynlig at arbeidstakere varsler om kritikkverdige forhold av allmenn interesse. Loven skal gi beskyttelse til varslere, samtidig som den ikke gir beskyttelse til dem som kommer med usaklige påstander eller kun er ute etter penger.¹⁰⁰

En viktig grunn til at varslerlovgivningen ble vedtatt, er at den ble ansett som et verdifullt virkemiddel for å fremme god styring og åpenhet i organisasjoner. Dette medførte at alle høringsgruppene støttet forslaget.¹⁰¹ PIDA skal forhindre at ledelsen i virksomhetene ikke blir klar over eller ignorerer kritikkverdige forhold.

Loven skal være et insitament for at det fastsettes klare og effektive interne prosedyrer som gjør offentlig varsling unødvendig.¹⁰²

I tillegg er det verdt å nevne at Storbritannia har underskrevet de samme internasjonale konvensjonene som Norge.¹⁰³ Varslingsreglene deres må dermed anses for å være et utslag av intensjonen i disse konvensjonene.

PIDA er inkorporert i Part IVA i the Employment Rights Act 1996 (ERA).¹⁰⁴

Varslerlovgivningen i Storbritannia er dermed en del av arbeidsrettslovgivningen på samme måte som i Norge. Dette medfører at den alminnelige arbeidsretten vil gi svar på mange av de rettslige spørsmålene som kommer opp for domstolene.¹⁰⁵

⁹⁹ Et uavhengig konsulent og juridisk rådgivningscenter som ble startet i 1993 av Guy Dehn.

¹⁰⁰ John Bowers mfl., *Whistleblowing Law and Practice*, Oxford 2007 s. 12

¹⁰¹ Se <http://www.pcaw.org.uk/guide-to-pida#introduction>

¹⁰² John Bowers mfl., *Whistleblowing Law and Practice*, Oxford 2007 s. 385 og Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 27

¹⁰³ Se punkt 2.1

¹⁰⁴ Se <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>

¹⁰⁵ Se <http://www.pcaw.org.uk/pida-43a-f>

3.2 Varslingsreglenes utforming

Den engelske rettskulturen er kjent som common law, hvor normproduksjon gjennom konfliktløsning er det sentrale.¹⁰⁶ Lovene er modellert etter rettspraksis, og er dermed langt mer kasuistiske enn dem man finner i resten av Europa.

Lovreglene i PIDA samsvarer med common law-tradisjonen ved at det finnes en rekke detaljerte bestemmelser. Dette til forskjell til de tre relativ korte varslingsbestemmelsene i den norske arbeidsmiljøloven. Imidlertid vil den videre gjennomgangen vise at det også finnes skjønnsmessige vilkår i den engelske varslervilgivningen, slik at ulikheten til den norske lovreguleringen ikke er så stor likevel.

3.3 Varslingsreglenes virkeområde

I likhet med den norske arbeidsmiljøloven gjelder PIDA for arbeidstakere innenfor både offentlig og privat sektor.

I motsetning til norsk rett fremgår det av selve lovteksten, se PIDA section (heretter s) 43K, at arbeidstakerbegrepet skal forstås videre ved varsling enn det vanlige arbeidstakerbegrepet i s230 ERA.

Av s43K(1)(a) fremgår det først og fremst at innleide vil være omfattet av varslervernet, noe som samsvarer med norsk rett.¹⁰⁷

Videre fremgår det av s43K(1)(b) at varslingsvernet også omfatter visse selvstendig næringsdrivende som vil falle inn under definisjonen av arbeidstaker i s230(3)(b). Av s230(3)(b) fremgår det at entreprenører, som selv utfører oppdrag i andre enn profesjonelle sammenhenger, vil være omfattet av arbeidstakerbegrepet.

I saken *Byrne Brothers (Formwork) Limited v Baird*¹⁰⁸ ble det uttalt at alternativet “do not extend to the genuinely selfemployed”, og at meningen med bestemmelsen må ha vært “to extend the benefits of protection to workers who are in the same need of that type of

¹⁰⁶ Michael Bogdan, *Komparativ rettskultur*, Stockholm 2003 s. 92

¹⁰⁷ Se punkt 2.3.1

¹⁰⁸ EAT [2002] ICR 667

protection as employees”.¹⁰⁹ Dette tilsvarer hva som har blitt uttalt i rettspraksis om det norske arbeidstakerbegrepet.¹¹⁰

I motsetning til norsk rett er ansatte i etterretningstjenesten og forsvaret uttrykkelig fratatt varslingsvernet. I norsk rett vil det imidlertid i disse tilfellene kunne foreligge lovfestede taushetspliktsbestemmelser mtp. rikets sikkerhet.

I likhet med norsk rett¹¹¹ vil også tidligere ansatte være omfattet av varslervernet, jfr. s. 43K(1)(a) og *Onyango v Berkely Solicitors*.¹¹²

Varslingsreglenes virkeområde må dermed i praksis anses for å være likt i norsk og engelsk rett.

3.4 Varslingsreglenes materielle innhold

3.4.1 PIDA s43A: krav om “protected disclosure”

Det fremgår av PIDA s43A at med “protected disclosure” menes en “qualifying disclosure”. Det foreligger en “qualifying disclosure” hvis a) ytringen oppfyller kravene i PIDA s43B og b) varselet er gitt på en av fire måter som oppramset i PIDA s43C-43H.

I motsetning til norsk rett har PIDA dermed ingen uttrykkelig bestemmelse som konstaterer at en arbeidstaker har rett til å varsle. Det fremgår imidlertid av fortalen at PIDA skal være:

“An Act to protect individuals who make certain disclosures of information in the public interest; to allow such individuals to bring action in respect of victimisation; and for connected purposes.”

3.4.2 PIDA s43B: definisjon av vilkåret “qualifying disclosure”

3.4.2.1 Oversikt

I PIDA s43B blir vilkåret “qualifying disclosure” definert. Vilkåret skal forstås som enhver avsløring som “in the reasonable belief of the worker making the disclosure, is made in the public interest and tends to show” et av de oppramsedede temaene i bestemmelsens a-f.

¹⁰⁹ Min understrekning

¹¹⁰ Se punkt 2.3.1

¹¹¹ Se punkt 2.3.2

¹¹² [2013] IRLR 338

I likhet med norsk rett spiller det ingen rolle om personen som mottar varselet allerede er kjent med informasjonen, jfr. PIDA s43L(3).

3.4.2.2 Nærmere om vilkåret “reasonable belief” og “tends to show”

Ordlyden “reasonable belief” tilsier at arbeidstaker må ha rimelig grunn til å tro at forholdet han varsler om faller inn under bestemmelsen.

I likhet med norsk rett er det både en subjektiv test av arbeidstakerens kunnskaper, og en objektiv test om arbeidstakerne hadde rimelig grunn til å tro at varselet inneholder opplysninger som er vernet av varslingsreglene.

Det fremgår av dommen *Darnton v University of Surrey*¹¹³ at det, i likhet med norsk rett, ikke er nødvendig at forholdene arbeidstakerne varsler om faktisk foreligger. I dommen slår retten fast at det må foretas en konkret skjønnsmessig vurdering hvor alle momenter er relevante.

Terskelen er lavere enn en alminnelig “reasonable belief”-test, jfr. “tends to show”, og er nærmere en test av om arbeidstakeren har rimelig grunnlag for sin mistanke, jfr. *Brown v Welsh Refugee Council*.¹¹⁴ Saken omhandlet mistanker om korrupsjon. I para (avsnitt) 9 kommenterte retten til “reasonable belief”-testen at det først måtte vurderes om varsleren trodde at det hun sa, stemte. Videre måtte det vurderes om det hun trodde var rimelig, dvs. om grunnlaget var “tenable”, og ikke “eccentric nor fanciful”, “it is a belief that withstands objective assessment”.

Hvilke undersøkelser arbeidstakeren må gjøre vil avhenge av forholdene. I *Brown*-saken var arbeidstaker ansatt som den regionalt ansvarlige for et flyktningprosjekt drevet av arbeidsgiver. Arbeidstakeren varslet til arbeidsgivers administrasjon om at direktøren for flyktningeorganisasjonen hadde sendt inn falske reiseregninger. Hun hevdet at dette var en “protected disclosure” og at hun var utsatt for gjengjeldelse, herunder oppsigelse. EAT (para 13) la til grunn at informasjonen kom fra en tilsynelatende troverdig kilde, og at det måtte være riktig at standarden for “reasonable belief”-testen blir sett i sammenheng med det faktum at det ikke ville ha vært riktig å gjøre annet enn å gjøre informasjonen tilgjengelig for arbeidsgiver.

¹¹³ EAT (2003) ICR 615

¹¹⁴ EAT/0032/02, 22. mars 2002

Vilkåret “tends to show” understreker at det ikke er nødvendig at arbeidstakeren er hundre prosent sikker på at det faktisk foreligger misligheter på arbeidsplassen, noe som samsvarer med norsk rett.¹¹⁵ Dette forebygger risikoen for at arbeidstakere iverksetter undersøkelser som ikke er rettmessige, noe som anses for å være et essensielt aspekt av lovgivningen.¹¹⁶

I *Frost v Boyes & Co* (2000) uttalte retten at det falt innenfor bestemmelsen å gi beskjed om rykter. Arbeidstakers oppfatning bør imidlertid ha et forsvarlig grunnlag, se *Donovan v St John's Ambulance* (2001).

3.4.2.3 Nærmere om vilkåret “made in the public interest”

Videre må arbeidstakeren “reasonable belief” at varselet var “made in the public interest”, jfr. s43B.

Vilkåret ble inntatt etter the Enterprise and Regulatory Reform Act 2013 (ERRA) og kommer til anvendelse ved varsel gitt etter 25. juni 2013. Begrunnelsen for innføringen av kravet var at en rekke arbeidstakere reiste søksmål mot arbeidsgiverne om krav som ikke var av offentlig interesse, noe som strider mot varslingsreglenes begrunnelse.¹¹⁷

Vilkåret stiller altså ikke opp et krav om at varselet *må* være av allmenn interesse, så lenge arbeidstakeren oppfyller vilkåret “reasonably belief”. Den nærmere tolkingen av vilkåret “made in the public interest” må være opp til domstolene.

I likhet med norsk rett vil allmennhetens interesse være av sentral betydning i vurderingen av om varsleren har vern. I norsk rett får imidlertid dette momentet kun betydning ved ekstern varsling.¹¹⁸

3.4.2.4 Nærmere om de seks temaene det kan varsles om

For å være vernet av PIDA må arbeidstakers varsel relatere seg til et av de opplistede temaene i s43B(1)(a-f). Jeg kommer tilbake til disse alternative etter først å ha sagt noe generelt om bestemmelsen.

Opplistingen er uttømmende, og samsvarer med common law-tradisjonen. Det er ingen bestemmelse som gir fleksibilitet til konseptet “protected disclosure”. Domstolene har derfor

¹¹⁵ Se punkt 2.4.2.5

¹¹⁶ John Bowers mfl., *Whistleblowing Law and Practice*, Oxford 2007 s. 37

¹¹⁷ Se mer om dette i punkt 3.4.2.4

¹¹⁸ Se punkt 2.4.2.3

ikke mulighet til å gå utover grensene som settes av de seks beskyttede områdene. Det er mulig at det oppstår misligheter som ikke er dekket av alternativene, men som har allmenn interesse.¹¹⁹ Det er f.eks. ikke noen spesiell henvisning til finansielle irregularetter, selv om disse vanligvis vil falle innenfor vilkåret “criminal offences”, som f.eks. bedrageri, tyveri eller svik.¹²⁰ Dette til forskjell fra norsk rett hvor vilkåret «kritikkverdige forhold» gir stor fleksibilitet. PIDAs oppramsing må imidlertid anses som nokså omfattende, slik at forskjellen til norsk rett ikke må overvurderes.

Det vil kunne være overlapping mellom de ulike opplistede temaene, f.eks. vil miljøkriminalitet både gå inn under bokstav a, b og e.

Det første temaet som det kan varsles om er “criminal offences”, jfr. s43B(1)(a). Det innebærer at de mest alvorlige tilfellene av lovbrudd er omfattet.

En forutsetning er imidlertid at det faktisk foreligger et straffbart forhold. Det er ikke tilstrekkelig at arbeidstakeren tror at det foreligger et straffbart forhold, se *Babula v Waltham Forest College*.¹²¹

For det andre kan det varsles om (b) failure by a person to comply with a legal obligation.

Ordlyden tilsier at man kan varsle om ethvert brudd på lovfestede krav.

Selv om det ikke fremgår klart av ordlyden, ble det fastslått av EAT at vilkåret også omfattet brudd på kontraktmessige forpliktelser og common law.¹²² Regjeringen innførte imidlertid 25. juni 2013 vilkåret om at varslingen må være i “the public interest” på bakgrunn av dette smutthullet. PIDA gjelder derfor ikke for arbeidstakere som varsler om brudd på deres egen arbeidskontrakt.

Alternativet omfatter ikke arbeidstakers personlige meninger og moralske forpliktelser dersom de ikke er nedskrevet slik at de anses som en rettslig forpliktelse.¹²³ I norsk rett omfattes alminnelige etiske standarder som det er bred tilslutning til i samfunnet, uavhengig av om de er nedskrevet eller ikke. Det vil her foreligge en ulikhet mellom de engelske og

¹¹⁹ Lucy Vickers, *Freedom of speech and employment*, Oxford 2002 s. 154

¹²⁰ John Bowers mfl., *Whistleblowing Law and Practice*, Oxford 2007 s. 47

¹²¹ EAT/0635/05, 17. mai 2006

¹²² *Parkins v Sodexho* [2002] IRLR 109

¹²³ John Bowers mfl., *Whistleblowing Law and Practice*, Oxford 2007 s. 50

norske varslingsreglene. Eksempler på at det er varslet om alminnelige etiske standarder som det er bred tilslutning til i samfunnet finnes imidlertid ikke i norsk rettspraksis, og vil for øvrig anses for å være av liten betydning.

Alternativ (c) “miscarriage of justice” medfører at man kan varsle om all innblanding i riktige rettslige prosesser, som falske forklaringer eller tukling med bevis.

Det fjerde alternativet (d) “[danger to] health and safety” omfatter enhver fare mot arbeidstakeres eller enkeltpersoners helse og sikkerhet, som f.eks. pasienter på sykehus, passasjerer på tog, forbrukere av elektrisk utstyr og gjester i restauranter.

Alternativ (e) “[danger to] the environment” tilsier at miljøfarlig virksomhet, som potensielle oljelekkasjer, utslipp av giftig avfall og trusler mot regnskogen, er noe arbeidstakere kan varsle om.¹²⁴

Endelig er det siste alternativet (f) “a concern that information about one of these matters is being deliberately concealed”. Arbeidstakere kan altså varsle ved mistanke om at noen med hensikt har forsøkt å skjule informasjon om noen av de oppramsede vilkårene. Å hindre tilgang til eller bevisst fortie om informasjon som det varsles om, vil ofte være den første reaksjonen til den omvarslede. Hvis det er gjort med vilje, vil varsling om dette være like beskyttet som varslingen om den opprinnelige misligheten.

Felles for alternativene er at varselet kan relatere seg til fortidige, nåværende eller fremtidige misligheter. Ved fremtidige forhold er vurderingen om mislighetene “likely” vil forekomme.

Ordlyden “likely” tilsier trolig eller sannsynlig.

I dommen *Kraus v Penna*¹²⁵ uttalte retten at vilkåret “likely” betyr “probable” eller “more probable than not”. Sannsynlighetsovervekt er altså tilstrekkelig.

I juridisk teori er det hevdet at *Kraus* ikke gir mer veiledning enn at vilkåret “likely” kan ha mer enn en betydning. “Likely” kan bety bare en reell mulighet for misligheter som ikke kan

¹²⁴ John Bowers mfl., *Whistleblowing Law and Practice*, Oxford 2007 s. 55

¹²⁵ EAT [2004] IRLR 260

ignoreres. Dette vil passe bra med målet om at lovgivningen oppmuntrer arbeidstakere til å stå frem, og dermed sikre tidlig varsling om relevante misligheter.¹²⁶

I norsk rett fremgår det verken av loven, forarbeidene, rettspraksis, juridisk teori eller andre rettskilder om arbeidstakere som varsler om fremtidige forhold skal anses omfattet av varslervernet. Hensynet til at varslere skal ha vern, og til at kritikkverdige forhold som er av allmenn interesse bør bli kjent slik at en kan gjøre noe med dem, tilsier at også fremtidige forhold bør være noe arbeidstakere kan varsle om. I slike situasjoner må trolig beviskravene for arbeidstaker skjerpes, da risikoen for misbruk vil kunne være større.

Gjennomgangen viser dermed at hva som omfattes av varslingsreglene i engelsk og norsk rett må anses for å være hovedsakelig det samme.

Det neste spørsmålet blir dermed om kravene til fremgangsmåten ved varsling også tilsvarer kravene i norsk rett.

3.4.3 The three tiers of protection

3.4.3.1 Innledning

Sentralt i den engelske varslerlovgivningen står de ulike tersklene for beskyttelse, som avhenger av hvem varselet er gitt til. Dette er beskrevet som et “three tiered disclosure regime” i *Street v Derbyshire Unemployed Workers’ Centre*.¹²⁷

Tredelingen har ingen rettslig betydning, men gir en god oversikt. Jo høyere nivå, dess strengere krav stilles til varsleren.

3.4.3.2 The first tier

Da et av formålene med PIDA er å unngå offentlig varsling, må arbeidstakeren i utgangspunktet meddele opplysningene internt. Hovedregelen om at arbeidstakere som varsler internt har vern, er dermed naturlig nok lik i engelsk og norsk rett.

Med intern varsling menes at det varsles til arbeidsgiver eller andre ansvarlige personer, eller i samsvar med prosedyrer fastsatt av arbeidsgiver, se PIDA s43C(1) og (2), noe som samsvarer med norsk rett.¹²⁸ Lord Borrie QC (en av dem som fremmet forslaget om PIDA) beskrev

¹²⁶ John Bowers mfl., *Whistleblowing Law and Practice*, Oxford 2007 s. 44

¹²⁷ [2005] ICR 97

¹²⁸ Se punkt 2.4.2.2

denne bestemmelsen for å være “absolutely at the heart” av loven.¹²⁹ Bestemmelsen er viktig for å nå målet til lovgivningen som er å oppmuntre til at varsling rettes mot dem som har best mulighet til å etterforske innholdet i varselet eller som er ansvarlige for å håndtere disse. Der en virksomhet har prosedyrer om varsling til noen andre enn arbeidsgiver, vil varsling til denne personen behandles som om varselet var gitt til arbeidsgiver.

Videre regnes det, i motsetning til norsk rett, som intern varsling hvis arbeidstakeren gir fra seg opplysninger i forbindelse med rettshjelp, se PIDA s43D eller til statsråden, se PIDA s43E.

Vilkårene i s43B må være oppfylt også ved intern varsling i samsvar med s43C og E.¹³⁰ Vi har sett at kravene ikke er særlig strenge.¹³¹ Arbeidstakers rett til å varsle internt må dermed anses for å være nokså lik i norsk og engelsk rett.¹³²

3.4.3.3 The second tier

Arbeidstakeren kan videre varsle til en offentlig myndighetsperson, se PIDA s43F.

I tillegg til at arbeidstakeren må “reasonably believe” at informasjonen faller inn under området til personen eller myndigheten det varsles til, oppstiller s43F(ii) krav om at arbeidstakeren må “reasonably believe that the information disclosed, and any allegation contains in it, are substantially true”.

Ordlyden tilsier at arbeidstakeren må ha rimelig grunn til å tro at varselets innhold i det vesentlige er sant. For å være beskyttet under denne bestemmelsen, stilles det altså en høyere bevisbyrde for arbeidstaker enn ved intern varsling.

Arbeidstakeren vil imidlertid, i likhet med intern varsling, ikke miste beskyttelsen om det viser seg at han tok feil, se *Holden v Connex South Eastern Limited*.¹³³ Saken omhandlet en togfører ansatt av Connex som var HMS-ansvarlig. Han varslet om at endringer av arbeidstiden kunne medføre trøtte togførere. Han varslet først administrerende direktør i Connex med en forespørsel om å få en kopi av risikovurderingen. Han ble nektet slik kopi. Etter at endringen ble iverksatt, økte bekymringene hans siden han mottok klager fra andre

¹²⁹ *Hansard*, Lords Report stage, 19. juni 1998 cols. 1801-1802

¹³⁰ Se <http://www.pcaw.org.uk/pida-43a-f#43d>

¹³¹ Se punkt 3.4.2

¹³² Se punkt 2.4.2.2

¹³³ ET, Case No. 23015500/00, 15. april 2003

togførere som følte seg trøtte. Etter egne undersøkelser, fant han ut at situasjoner der noen hadde kjørt på feil signal kunne være begrunnet med trøtthet. Han rapporterte dette til HM Railway Inspectorate to ganger. Retten fant at de to rapportene hadde beskyttelse under s43F. Selv om ikke alle anklagene ble funnet å være riktige, ble han ansett for å “reasonably believe” at de var det. Retten la stor vekt på at arbeidsgiveren ikke hadde imøtekommet arbeidstakerens forespørsel om informasjon.

Dommen viser at dersom arbeidstakeren først varsler internt, vil arbeidsgivers behandling av varselet være et sentralt moment, på samme måte som i norsk rett.¹³⁴

På samme måte som ved “reasonable belief”-testen i s43C vil en måtte foreta en konkret vurdering av hvordan arbeidstakeren forstod eller burde forstått omstendighetene. Under s43F må en imidlertid generelt kunne legge til grunn at arbeidstakeren må undersøke mer.

Videre viser ulikheten mellom intern varsling og ekstern varsling seg ved at vilkåret “tends to show” i s43B ikke finnes i s43F (eller s43G eller s43H). Vilkaåret er viktig ved intern varsling siden arbeidstakeren da ofte ikke har det fulle bevisbildet. Ved ekstern varsling må imidlertid arbeidstakeren ha rimelig grunn til å tro at varselets innhold i det vesentlige er sant. Det nytter ikke å si at det tyder på at informasjonen det varsles om peker i en retning, men det trengs videre etterforskning.¹³⁵

Dette i motsetning til norsk rett hvor det alltid er lov til å varsle til offentlige myndigheter, jfr. aml. § 2-4 annet ledd tredje punktum.

3.4.3.4 The third tier

3.4.3.4.1 Innledning

Bestemmelsene i PIDA ss43G og H regulerer hvordan varsling eksternt, herunder f.eks. til media, får beskyttelse. Bestemmelsene gir domstolen mye større spillerom ved avgjørelsen av om arbeidstakeren hadde rimelig grunn til å varsle enn de tidligere bestemmelsene.

Så lenge varslene blir tatt hånd om internt, skal dette forhindre ekstern varsling. Ekstern varsling er ikke gitt det samme vernet som intern varsling dersom arbeidsgiver legger til rette

¹³⁴ Se punkt 2.4.2.2

¹³⁵ John Bowers mfl., *Whistleblowing Law and Practice*, Oxford 2007 s. 104

for intern varsling og ivaretar varslene som kommer. Dette gir et insentiv til arbeidsgivere til å utarbeide effektive rutiner for intern varsling. Slik vi i norsk rett har gjort i aml. 3-6.

Bestemmelsene i ss43G og H bygger videre på kravene som foreligger for s43F. I tillegg til kravet om “reasonable belief” foreligger tre vilkår. Målet med varslingen må ikke være “personal gain”, en av tre forutsetninger som oppramset i s43G(2) må foreligge og varslingen må anses som rimelig tatt alle forhold i betraktning (s43G(1) og (3)).

3.4.3.4.2 “Personal gain”

Arbeidstaker som varsler får ikke vern dersom arbeidstakers mål med varslingen er “personal gain”, se s43G(1)(c).

I motsetning til norsk rett er dermed arbeidstakers hensikt med varslingen et eget vilkår som må være oppfylt for at arbeidstakeren skal få vern ved ekstern varsling.¹³⁶

Selv om bestemmelsens kjerneområde er økonomisk vinning, er det eksempler i rettspraksis på at også andre former for personlig vinning omfattes av bestemmelsen. I *Kajencki v Torrington Homes*¹³⁷ varslet lederen for et døgnstenter om mathygiene og opplæring av ansatte. Retten fant at arbeidstakeren hadde varslet ut ifra et ønske om å ta over styringen av senteret fra arbeidsgiveren. Målet for varslingen ble dermed ansett for å være “personal gain”, og dermed fikk ikke arbeidstakeren vern.

Vilkåret “personal gain” omfatter derimot ikke belønninger som dekkes av lovgivning, jfr. s43L(2).

3.4.3.4.3 De tre forutsetningene i PIDA s43G(2)

Videre må en av tre forutsetninger i s43G(2) være oppfylt for at varslere skal få vern. Den underliggende presumsjonen som kan forstås ut av disse alternativene er at arbeidstaker som hovedregel skal først varsle internt, men om dette ikke fører frem, kan arbeidstakeren varsle utad.¹³⁸

Den første er s43G(2)(a): arbeidstakeren “reasonably believes that he will be subjected to a detriment” av arbeidsgiveren om han varsler.

¹³⁶ Se punkt 2.6.2.4

¹³⁷ ET, Case No. 3302912/01, 30. september 2002

¹³⁸ John Bowers mfl., *Whistleblowing Law and Practice*, Oxford 2007 s. 109

Ordlyden “will” tilsier at det foreligger en høy bevisbyrde for arbeidstakeren.

Den andre forutsetningen er at arbeidstakeren “reasonably believes that there is likely that evidence relating to relevant failure will be concealed or destroyed” hvis han varsler til arbeidsgiveren, jfr. s43G(2)(b).

Ordlyden “likely” tilsier at det stilles lavere bevisbyrde for arbeidstakeren enn s43G(2)(a).

Arbeidstakeren må altså ha rimelig grunn til å tro at det er sannsynlig at bevis vil bli skjult eller ødelagt hvis han varsler internt.

Forutsetningen kan kun bli oppfylt dersom det ikke foreligger en ordning som beskrevet i s43F, unntatt i tilfeller hvor saken er “exceptionally”, alvorlig, jfr. s43H.

Den siste forutsetningen er at arbeidstakeren tidligere har varslet om “substantially the same information” til arbeidsgiveren eller i samsvar med s43F, jfr. s43G(2)(c).

Ordlyden “substantially” tilsier at det er tilstrekkelig at informasjonen ikke er helt den samme, men at den er vesentlig den samme.

Ved bedømmelsen av om denne siste forutsetningen er innfridd, vil det være av betydning hvordan arbeidsgiveren eller den ansvarlige personen behandler arbeidstakerens interne varsel.

Alle disse tre forutsetningene samsvarer med hva som i norsk rett anses som moment som taler for at arbeidstakeren kan varsle eksternt.¹³⁹

3.4.3.4.4 Rimelig, tatt alle omstendigheter i betraktning

Det siste vilkåret som må være oppfylt i PIDA s43G er at det må være rimelig, tatt alle omstendigheter i betraktning, at arbeidstakeren har varslet.

I s43G(3)(a)-(f) er det opplistet en rekke moment domstolen særlig skal ta hensyn til. Det er imidlertid ikke en uttømmende liste, idet domstolen skal ta alle omstendigheter i betraktning, jfr. s43G(1)(e).

¹³⁹ Se punkt 2.4.2.2

Domstolen skal for det første ta særlig hensyn til s43G(3)(a) “the identity of the person to whom the disclosure is made”.

Det er ingen grense for hvem arbeidstakeren kan varsle til, men det vil være av betydning for om arbeidstakeren har beskyttelse. Det vil være viktig for arbeidstakeren å vise hvorfor en varslet til den aktuelle personen, og det vil kunne vektlegges om det fantes en mer passende mottaker.¹⁴⁰

I ethvert tilfelle vil det være mulig å identifisere et hierarki hvor den mest foretrukne mottakeren står øverst. Arbeidsgiver vil f.eks. oftest stå øverst, mens varsling til media vil være på bunnen. I hvert enkelt tilfelle vil imidlertid dette kunne endre seg når en tar alle omstendigheter i betraktning.¹⁴¹

I saken *Initial Services v Putterpill*¹⁴² ble konfidensiell informasjon om ulovlig prissamarbeid gitt til media (the Daily Mail). The Court of Appeal fant varslingen rettmessig siden allmennheten ble ført bak lyset. Lord Denning MR (205G og 406B) uttalte at varsling som hovedregelen skulle være til en person med “proper interest to receive the information”, men at det ville være tilfeller hvor “the misdeed is of such a character that the public interest may demand, or at least excuse, publication on a broader field, even to the press”.

Tilsvarende i *Lion Laboratories v Evans*¹⁴³ hvor the Court of Appeal fant at pressen var en passende mottaker for informasjon om defekte pusteapparater ved promilletesting, siden det var viktig at allmennheten hadde nødvendig informasjon til å utfordre feilaktige anmeldelser.

I *Corck v McVicar*¹⁴⁴ godtok the High Court at Daily Express publiserte påstander om korrupsjon i the Metropolitan Police.

Selv om dommene kom før PIDA trådte i kraft, vil resultatene anses for å være i tråd med gjeldende varslingsregler. Dommene gir uttrykk for at allmennhetens interesse vil være et tungtveiende moment, noe som tilsvarer norsk rett.

¹⁴⁰ John Bowers mfl., *Whistleblowing Law and Practice*, Oxford 2007 s. 113

¹⁴¹ *Ibid* s. 113

¹⁴² [1968] 1 QB 396

¹⁴³ [1985] 1 QB 526

¹⁴⁴ [1985] The Times

Videre følger det av (b) at “the seriousness of the relevant failure” vil være et sentralt moment. Hvis forholdet det varsles om er veldig alvorlig, vil det kunne rettferdiggjøre ekstern varslings. Dette er i samsvar med norsk rett. Se nærmere om dette i behandlingen av s43H nedenfor.

Det tredje momentet er (c) om den “relevante failure is continuing or is likely to occur in the future”. Momentet henger tett sammen med hvor alvorlig misligheten er. Dersom misligheten allerede har funnet sted, taler det for at det ikke er så viktig å varsle om det siden en ikke har mulighet til å gjøre noe med det, i motsetning til nåværende eller fremtidige misligheter.

Videre er et sentralt moment om (d) “the disclosure is made in breach of a duty of confidentiality owed by the employer to any other person”.

Bestemmelsen ble inntatt for å sikre at domstolene skulle ivareta tredjepersoners interesser i tilfeller hvor det foreligger taushetsplikt.¹⁴⁵ Taushetsplikten setter imidlertid ikke en absolutt grense for beskyttelse av tredjepersoner. Det er viktig å understreke at denne bestemmelsen ikke gjelder spørsmål om taushetsplikt mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren.¹⁴⁶

Det er videre et moment om (e) “in a case falling within subsection (2)(c)(i) eller (ii), any action with the employer or the person to whom the previous disclosure in accordance to section 43F was made has taken or might reasonably be expected to have taken as a result of the previous disclosure”.

Momentet tilsier at det vil være av betydning hvordan arbeidsgiveren eller den ansvarlige som mottar varselet behandler varselet og varsleren i etterkant. Dersom mottakeren behandler varselet på en tilstrekkelig måte, skal det mye til for at varsel eksternt vil være rimelig, og omvendt.

Endelig skal det hensyntas (f) “in a case falling within subsection (2)(c)(i), whether in making the disclosure to the employer the worker complied with any procedure whose use by him was authorised by the employer”.

Om arbeidstaker har gått frem i samsvar med varslingsrutiner vil altså ha betydning.

¹⁴⁵ *Hansard*, Standing Committee D, 11. mars 1998

¹⁴⁶ Den problemstillingen tas opp i punkt 4.3.2

Momentene som er oppramset i s43G(3) viser tydelig den ulike utformingen av varslingsreglene i norsk og engelsk rett. Det er en mye mer detaljert oppramsing i den engelske lovgivningen enn i den norske. Imidlertid viser gjennomgangen at de fleste momentene som er av betydning for om varsling eksternt er rettmessig, er de samme.

3.4.3.4.5 Svært alvorlige forhold omfattes av PIDA s43H

I motsetning til norsk rett er det i engelsk rett en egen bestemmelse om varsling om “exceptionally serious failure”, jfr. s43H.

Forskjellen mellom s43G og s43H er at i stedet for at en av de tre forutsetningene i s43G er oppfylt, *må* misligheten anses for å være svært alvorlig for å omfattes av s43H. De øvrige kravene, som gjennomgått ovenfor, *må* imidlertid også være oppfylt for at arbeidstakeren skal ha vern. Likevel *må* retten i rimelighetsvurderingen kun ta hensyn til hvem arbeidstakeren varslet til, jfr. s43G(2). De andre momentene oppramset i s43G(3) *kan* retten ta hensyn til, men det er ikke noe krav.

Bakgrunnen for bestemmelsen fremgår av Parlamentets debatt i 1998¹⁴⁷ hvor det ble uttalt at “The Government firmly believe that where exceptionally serious matters are at stake, workers should not be deterred from raising them. [...] That does not mean that people should be protected when they act wholly unreasonably: for example, by going straight to the press when there could clearly have been some other less damaging way to resolve matters. [...] The amendment re-tilts the balance to an even keel by recognizing employer’s needs as well as the dangers of discouraging urgent and serious disclosures.”¹⁴⁸

Bestemmelsen viser at det i engelsk rett stilles lavere krav til fremgangsmåten ved svært alvorlige misligheter, noe som *må* anses for å være i tråd med norsk rett.¹⁴⁹

Det kan stilles spørsmål med hva som faktisk omfattes av bestemmelsen.

Ordlyden tilsier at det foreligger en meget høy terskel.

¹⁴⁷ *Hansard*, Standing Committee D, 11. mars 1998

¹⁴⁸ *Ibid*

¹⁴⁹ Se punkt 2.4.2.4

Kun et eksempel ble gitt av Public Concern at Work ved innføringen av PIDA, og det var seksuelle overgrep mot barn.¹⁵⁰

Dette støttes også opp av at det ved innføringen av bestemmelsen ble diskutert om det skulle stå “very serious” i stedet for “exceptionally serious”.¹⁵¹ Forslaget ble imidlertid nedstemt da bestemmelsen kun skulle komme til anvendelse i sjeldne tilfeller.¹⁵²

I *Herron v Wintercomfort for the Homeless*¹⁵³ ble arbeidstakers varsel ansett for å falle inn under bestemmelsen. I saken møtte arbeidstaker en klient (B) med blåmerker som fortalte at partneren hadde truet med å sette fyr på henne. B var senere sendt til sykehuset med alvorlige brannskader og døde av skadene før hun fikk mulighet til å gi informasjon til politiet. Arbeidstakeren ble kontaktet av politiet og fortalte dem om hennes møte med B. Hun ble presset av politiet til å gi dem klientmappen. Først nektet hun siden hun ville kontakte sjefen sin først. Etter at hun ikke fikk kontakt med sjefen, ga hun mappen til politiet. Sjefen anså hennes varsel som et brudd på konfidensialitet og utsatte henne for gjengjeldelser, herunder omplassering.

Retten fant at hun ble utsatt for gjengjeldelser på grunnlag av hennes varsling som falt inn under s43H. Siden innholdet i varselet relaterte seg til et mord, var det klart “exceptionally serious in nature”. Videre ble varselet ansett som rimelig, selv om det medførte brudd på konfidensialitet, siden det var gitt til politiet som svar på etterspørsel fra dem.

I 2005 kom det på ny opp en sak for ET, *Collins v National Trust*¹⁵⁴, som retten anså for å falle inn under s43H. Saken gjaldt oppsigelse av en ansatt i National Trust (en organisasjon som er opptatt av å bevare historiske bygninger og monumenter i England, Wales og Nord-Irland) som ga en avis en konfidensiell rapport med informasjon om potensiell fare for allmennhetens helse pga. en forurenset fyllplass i nærheten av en strand. Oppsigelsen ble ansett usaklig av retten.

¹⁵⁰ Consultation Paper on Richard Shepherd’s Public Interest Disclosure Bill (1997) Public Concern at Work, London

¹⁵¹ *Hansard*, Lords Committee Stage, 5. juni 1998, cols. 629-630, per Lord McCarthy, col. 629

¹⁵² *Hansard*, Lords Committee Stage, 5. juni 1998, cols. 629-630

¹⁵³ ET, Case No. 1502519/03, 11. august 2004

¹⁵⁴ Case No. 2507255/05, 2005, 17. januar 2006

Retten fant at arbeidstakerens varsel falt inn under s43H siden mislighetene var “very serious indeed”. Det ble lagt vekt på at det var fare for allmennhetens helse. Varslingen til media ble dermed ansett for å være vernet.

Dommene viser at alvorlige forhold som trusler mot allmennhetens sikkerhet trolig vil ha større vern enn økonomiske misligheter.¹⁵⁵

3.4.4 Gjengjeldelsesvernet i PIDA s47B

I likhet med norsk rett er arbeidstakere som har gitt en “protected disclosure” beskyttet mot “any detriment[s] by any act, or any deliberate failure”, dvs. gjengjeldelser fra arbeidsgiver, jfr. PIDA s47B.

I saken *Pinnington v The City and County of Swansea*¹⁵⁶ blir det forklart at når det er fastslått at det har skjedd en “protected disclosure”, er det videre fire elementer som må være oppfylt: “It is a necessary of her cause of action under section 47B(1), first, that she was subjected to ‘detriment’, secondly, she was subjected to detriment ‘by any act, or any deliberate failure to act,’ and, thirdly, that it was by the employer, and, fourthly, that it was on the ground that ‘the worker has made a protected disclosure’”.

Ansatte er gjennom s47B beskyttet mot gjengjeldelser, utenom oppsigelse, og andre arbeidstakere (som ikke kan bli usaklig oppsagt – innenfor ERAs betydning) er beskyttet mot enhver form for gjengjeldelser, inkludert terminering av kontrakten deres.

Etter s47B(2) kan en ansatt som blir oppsagt ikke fremsette krav på dette grunnlag, men må fremsette krav på grunnlag av ss103A og 105(6) ERA. PIDA er basert på arbeidstakers veletablerte vern mot usaklig oppsigelse i ERA som sikrer at oppsigelse på grunn av varsling automatisk anses som usaklig.

At s47B ikke inkluderer oppsigelse, medfører en klar forskjell til gjengjeldelsesbegrepet i den norske arbeidsmiljøloven § 2-5. Imidlertid vil ulikheten utligne seg i praksis da arbeidstakerne i Storbritannia også har vern mot oppsigelse som følge av varsling i andre bestemmelser i ERA.

¹⁵⁵ John Bowers mfl., *Whistleblowing Law and Practice*, Oxford 2007 s. 123

¹⁵⁶ [2005] ICR 685 (CA) på side 691, para 27

Veiledning i spørsmålet om hva som menes med “detriment” kan hentes fra langvarig ikke-diskriminerende lovgivning hvor det fremgår at det ikke er lov å diskriminere ved å si opp en ansatt eller utsette han for andre “detriment”.

Meningen av “detriment” har blitt vurdert av the House of Lords i to avgjørelser i konteksten til kjønns- og rasediskriminasjon.

I *Chief Constable of West Yorkshire Police v Khan*¹⁵⁷ uttalte Lord Hoffmann (para 55) at “...the courts have given the concept of the term ‘detriment’ a wide meaning”.

I *Shamoon v Chief Constable of Royal Ulster Constabulary*¹⁵⁸ blir den samme brede tilnærmingen lagt til grunn og Lord Hope uttalte at vurderingstemaet blir om “the treatment [is] of such a kind that a reasonably worker would or might take the view that in all circumstances it was to his detriment”.

I likhet med norsk rett blir altså vilkåret tolket vidt. At vilkåret skal forstås objektivt, fremgår imidlertid verken av forarbeid eller rettspraksis i norsk rett.

Det fremgår av juridisk teori at det må ha vært intensjonen bak lovgivningen at trusler om gjengjeldelse også omfattes av vilkåret “detriment”, selv om det ikke fremgår uttrykkelig.¹⁵⁹

I tillegg fremgår det av ordlyden “act or deliberate failure to act” at både handlinger og bevisste unnlater omfattes. Dette må anses for å være i samsvar med norsk rett, hvor f.eks. det å unnlate å gi noen forfremmelse blir ansett som gjengjeldelse.

Til slutt er det krav om at gjengjeldelsen er “on the ground that” arbeidstakeren har varslet. Det stilles altså, som i norsk rett, krav om årsakssammenheng, dvs. at gjengjeldelsen må ha skjedd på grunn av varslingen.

Generelt er det i engelsk rett, i motsetning til norsk rett, arbeidstakeren som har bevisbyrden ved varslingssaker. Imidlertid er det et unntak fra denne hovedregelen i vurderingen av arbeidsgivers “act or deliberate failure to act”. I denne situasjonen er det arbeidsgiveren som anses nærmest til å forklare sin opptreden. I erkjennelse av dette gir s48(2) ERA “on [a

¹⁵⁷ [2001] UKHL 48; [2001] ICR 1065

¹⁵⁸ [2003] UKHL 11; [2003] ICR 337

¹⁵⁹ John Bowers mfl., *Whistleblowing Law and Practice*, Oxford 2007 s. 150, som viser til *Hansard*, Lords Committee Stage, 5. juni 1998, col. 634

complaint of victimization to a tribunal by a worker] it is for the employer to show the ground on which any act, or deliberate failure to act, was done". Bestemmelsen medfører dermed at det i likhet med norsk rett er arbeidsgiveren som må bevise at den påståtte gjengjeldelsen ikke henger sammen med varslingen.

3.4.5 Oppreisning og erstatning

Da det i engelsk rett skilles mellom oppsigelse/avskjed som reguleres av den alminnelige delen i ERA og andre gjengjeldelser som reguleres av PIDA s47B, vil det også forekomme en todeling av erstatningsspørsmålet.

Ved usaklig oppsigelse følger det av ss112 og 113 ERA at retten kan bestemme at arbeidstakeren får jobben tilbake eller kompensasjon, herunder erstatning og oppreisning, etter reglene i ss118-126. I motsetning til vanlige usaklige oppsigelser, hvor det foreligger et tak på £60,000, er oppreisningsbeløpet ubegrenset dersom grunnen for oppsigelse er at arbeidstakeren har varslet (s137(1) ERA).

Veldig store kompensasjonssummer er ofte tilfelle, selv ved små økonomiske tap, siden arbeidstakere som har varslet har overbevist retten om at det vil være veldig vanskelig å finne en ny, tilsvarende jobb. Et eksempel er saken *Fernandes v Netcom Consultants*.¹⁶⁰ Arbeidsrettsdomstolen satt oppreisningen til £293,441. I *Bhatia v Sterlite Industries (India)*¹⁶¹ ble oppreisningsbeløpet satt til hele £805,384.

Disse sakene viser at det i engelsk rett ofte blir satt mye høyere oppreisningsbeløp enn i norsk rett.

Som et resultat av lovendringen i 2013 (ERRA) hvor god tro-kravet ble fjernet, ble det innført at erstatningsbeløpet kan settes ned inntil 25 % hvis retten finner at varsleren var i ond tro, se s123 ERA. I norsk rett fremgår det av forarbeidene at arbeidstakerens skyld er et relevant moment i vurderingen av oppreisningsbeløpet.

3.4.6 Har arbeidsgiver plikt til å tilrettelegge for varsling?

PIDA stiller ikke uttrykkelige krav om at arbeidsgivere etablerer varsler rutiner, i motsetning til arbeidsmiljøloven § 3-6.

¹⁶⁰ ET, Case No. 22000060/00, 24. januar 2000

¹⁶¹ ET, Case No. 2204571/00, 2. mai 2001

Det var imidlertid et viktig mål for dem som støttet innføringen av PIDA at loven skulle oppmuntre arbeidsgivere til å utarbeide varslingsrutiner slik at arbeidstakere trygt kunne varsle internt.¹⁶² For arbeidsgivere vil det være en fordel at arbeidstakere varsler internt i stedet for eksternt, slik at virksomheten selv kan behandle eventuelle problemer.

Dersom arbeidsgiver ikke har utarbeidet varslingsrutiner, vil det kunne få betydning for bevisvurderingen. Dette bringer oss over i bevisspørsmål, som jeg skal behandle felles for norsk og engelsk rett i neste del.

¹⁶² Se punkt 3.1

Del IV

4 Felles temaer

4.1 Bevissspørsmål

Det følger av aml. § 2-4 tredje ledd at arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling er skjedd i strid med loven. Bakgrunnen for regelen fremgår av forarbeidene hvor det uttales at «det er begrensninger i varslingsretten som må begrunnes og ikke retten til å varsle».¹⁶³

I engelsk rett har vi sett at PIDA oppstiller strengere krav for arbeidstakeren jo lenger borte fra arbeidsgiveren mottakeren av varselet er. Det er arbeidstakeren som her har bevisbyrden for at varsling er skjedd i samsvar med loven.

Delt bevisbyrde ved gjengjeldelsesspørsmålet foreligger som vi har sett i både engelsk og norsk rett.

Arbeidsgivers utarbeiding av varslingsrutiner vil kunne få betydning ved bevisvurderingen. I PIDA s43G(2) og (3)(f) fremgår det at arbeidstakere som varsler eksternt oftere vil være beskyttet hvis arbeidsgiver ikke har utarbeidet varslingsrutiner eller at det ikke var rimelig å forvente at arbeidstaker brukte dem. I norsk rett fremgår det samme av forarbeidene, se punkt 2.4.2.2.

4.2 Kritikk

Flere har tatt til orde mot de norske varslingsreglene.¹⁶⁴ En del teoretikere har uttalt at forsvarlighetskravet har medført at søkelyset faller på varslerne, mens det kritikkverdige forholdet, som det burde vært fokusert på, ikke blir behandlet i tilstrekkelig grad.

Forsvarlighetskravet oppstiller, som vi har sett, visse krav til fremgangsmåten ved varsling. Det kan være en viss risiko for at arbeidstakere er redd for å trå feil, og dermed selv bli felt av de prosessuelle reglene. Ved alvorlig tilfeller av svikt på arbeidsplassen vil imidlertid kravene

¹⁶³ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 42-43

¹⁶⁴ Se f.eks. Henning Jakhelln, «Arbeidsmiljølovens regler om varsling - Er varsleres rettsvern en realitet, eller en illusjon – eller tar man spilleren og ikke ballen», i *Varsleren – Viktig og verdig*, Kjell Horn (2010), s. 385-448

til fremgangsmåte ikke være strenge.¹⁶⁵ For disse tilfellene må det derfor antas å være liten risiko for at arbeidstakeren blir felt av kravene til fremgangsmåte.

Av saker som har vært fremme i media som har handlet om alvorlig svikt i bedrifter, er verken Yara-saken eller Asfaltsaken kommet frem som følge av varslingsreglene. Det kan gjøre at en kan stille spørsmål om varslingsreglene er effektive nok.

Det er imidlertid ikke lett å konkludere siden man i en del av de tilfellene hvor kritikken er størst, kan spørre om tilfellet egentlig er en varslersak. Noen av disse sakene er kanskje egentlig personalsaker som ikke bør gå under det vernet som varslingsreglene gir. Her vil det imidlertid være grensetilfeller. Konsekvensen av at en får en slik gråsoner for personalsakene/varslersakene har kanskje medført at en del arbeidstaker frykter å bli sett på som «vanskelige personer». Dette kan kanskje forklare at de alvorlige tilfellene av svikt som allmennheten bør vite om, ikke blir varslet, som Yara-saken og Asfaltsaken.

PIDA blir ansett for å være den mest omfattende varslerlovgivningen i verden. Flere mener at loven har vært suksessfull ved at en har fått en utvikling fra betegnelsene “snitch” eller “traitor” til “whistleblower”, samtidig som PCaW tilbyr gratis rettshjelp.¹⁶⁶

I likhet med de norske varslingsreglene kan PIDA kritiseres for å stille for detaljerte krav til arbeidstakeren. Innføringen av kravet om at varslingen må være i “the public interest” og fjerningen av god tro-kravet vil imidlertid kunne føre til at fokuset igjen blir satt der det hører hjemme, nemlig på varselets innhold.

4.3 Grenseområder

4.3.1 Varslingsreglene og lojalitetsplikten

En av arbeidstakeres oppgaver er å handle i arbeidsgivers interesse. I dette ligger at arbeidstaker plikter å opptre lojalt. Arbeidstakers lojalitetsplikt er veletablert både i norsk og engelsk rett. Lojalitetsplikten er ikke lovfestet i noen av landene, men følger både av avtaleforholdet som sådan og er uttrykkelig slått fast i rettspraksis. En sentral dom i norsk rett

¹⁶⁵ Se gjennomgangen av forsvarlighetskravet i punkt 2.4.2

¹⁶⁶ Anna Myers, “Whistleblowing – The UK Experience”, i *WHISTLEBLOWING AROUND THE WORLD*, Richard Calland og Guy Dehn, London 2004 s. 101

er Rt. 1990 s. 607 hvor Høyesterett uttalte at: «[d]et foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold».

Lojalitetsplikten må i begge land tolkes i overensstemmelse med arbeidstakernes ytringsfrihet. Et hovedspørsmål blir dermed hvor ytringsfriheten slutter og lojalitetsplikten begynner.¹⁶⁷

Balansegangen mellom arbeidstakers lojalitetsplikt og ytringsfrihet lå både i norsk og engelsk rett som et bakteppe ved etableringen av varslingsreglene.

Vi har også sett at varslingsreglene bygger på at det vil være i allmennhetens interesse at kritikkverdige forhold på arbeidsplassen avdekkes. Før det ble utarbeidet et lovforslag om varslingsregler i Storbritannia anbefalte Lord Nolan lovgiver: “for so skilfully achieving the essential but delicat balance in this measure between the public interest and the interest of the employers”.¹⁶⁸ I forarbeidene til varslingsreglene i arbeidsmiljøloven var det også fokus på at arbeidstakerens lojalitetsplikt måtte balanseres mot allmennhetens interesse.¹⁶⁹

Gjennom varslingsreglene i PIDA og arbeidsmiljøloven er det i engelsk og norsk rett utarbeidet regelsett som balanserer hensynet til arbeidstakers lojalitetsplikt mot hensynet til arbeidstakers ytringsfrihet og allmennhetens interesse.

Arbeidstaker har gjennom PIDA og arbeidsmiljøloven i utgangspunktet rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, selv om arbeidsgiver kan bli skadelidende. I slike tilfeller vil det ikke være grunnlag for å si at arbeidstaker har en plikt til å være lojal.

Lojalitetsplikten kan arbeidsgiver kun påberope seg i tilfeller som er rettmessige. Hvor det foreligger alvorlige kritikkverdige forhold i virksomheten vil grunnlaget som lojalitetsplikten bygger på, mangle.

4.3.2 Varslingsreglene og taushetsplikten

Varslingsreglene i norsk og engelsk rett er ufravikelige, jfr. arbeidsmiljøloven § 1-9 og PIDA s43J. Arbeidsgivere har dermed ikke mulighet til å inngå avtaler eller pålegge arbeidstakere taushetsplikt som begrenser varslingsretten utover det som følger arbeidsmiljøloven og PIDA.

¹⁶⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 128 og NOU 2004:5 punkt 18.2.4

¹⁶⁸ *Hansard*, Lords Committee stage, 5. juni 1998, col. 614

¹⁶⁹ Nils H. Storeng mfl., *Arbeidslivets spilleregler*, 2. utgave, Oslo 2011 s. 445

PIDA har røtter til det tradisjonelle engelske common law prinsippet om “no confidence in iniquity” (ingen tillit til urett), hvor arbeidsgiver ikke kan gjemme seg bak konfidensialitetsklausuler og hindre at arbeidstakere sier ifra om misligheter. En lovfesting av dette prinsippet i arbeidsrettslovgivning ble sett på som et stort steg i retning av å beskytte varslere.

Retten til å varsle om kritikkverdige forhold kan imidlertid begrenses av lovbestemt taushetsplikt både i norsk og engelsk rett.

I norsk rett har vi eksempelvis taushetspliktsbestemmelser i forvaltningsloven § 13, helsepersonelloven § 21 og militærstraffeloven § 59, jfr. straffeloven §§ 90 og 91. Slike taushetspliktsbestemmelser møtes ofte med varslingsplikt, se f.eks. helsepersonelloven § 17. Det ligger imidlertid utenfor oppgavens ramme å gå nærmere inn på dette.

Hvorvidt lovbestemt taushetsplikt innebærer begrensninger i varslingsretten i norsk rett vil avhenge av en tolkning av den enkelte lovbestemmelse om taushetsplikt.¹⁷⁰ I den utstrekning nødrettsbetraktninger måtte tilsi varslingsplikt, tross lovbestemt taushetsplikt, må det være tale om rettmessig varslingsplikt.¹⁷¹

I engelsk rett fremgår det av PIDA s43B(3) at i tilfeller hvor varslingen i seg selv er et lovbrudd, f.eks. på The Official Secrets Act 1989, vil varselet ikke anses for å være en “qualifying disclosure”. Bestemmelsen er aktuell siden varslingsplikt ofte vil være nyttig for allmennheten i sivil- eller sikkerhetstjenesten.¹⁷² Begrensningen må imidlertid ikke overdrives siden det er mulig å varsle internt til Whitehall eller the Civil Service Commissioner.¹⁷³

¹⁷⁰ Henning Jakhelln og Helga Aune, *Arbeidsrett.no, Kommentarer til arbeidsmiljøloven*, 3. utgave, Oslo 2011 s. 102

¹⁷¹ *Ibid* s. 102

¹⁷² John Bowers mfl., *Whistleblowing Law and Practice*, Oxford 2007 s. 56

¹⁷³ The Civil Service Code, para 12

Del V

5 Avslutning

Gjennomgangen har vist at det er flere likheter enn ulikheter mellom varslingslovgivningen i norsk og engelsk rett. Begge regelsettene er bygget på et klart ønske om å fremme varsling, særlig internt. I tillegg oppstiller begge regelsettene krav om varselets innhold og arbeidstakerens fremgangsmåte, etablerer et gjengjeldelsesvern og gir arbeidstakere som har vært utsatt for gjengjeldelse rett på erstatning og oppreisning.

Dette utgjør en forskjell til f.eks. kontraktsretten hvor det foreligger store forskjeller mellom norsk og engelsk rett. Forklaringen bak likheten mellom de norske og engelske varslingslovgivningene kan gjerne være at hensynene bak regelsettene er like.

Utformingen av varslingsreglene er imidlertid en del forskjellig, men som vi har sett kan dette begrunnes med landenes rettstradisjoner. I tillegg foreligger det mye mer rettspraksis om varsling i Storbritannia enn i Norge. Det kan gjerne forklares med at de har hatt omfattende varslingsregler lenger enn oss, en egen Arbeidsrettsdomstol som behandler varsling og det enkle faktum at de har større befolkning. Videre er en vesentlig forskjell at oppreisningssummene i varslingsstilfellene i engelsk rett er mye høyere enn i norsk rett. Dette kan gjerne forklares ved ulike velferdsordninger.

Jeg vil hevde at både de norske og de engelske varslingsreglene gir et sterkt vern for arbeidstakere som varsler om alvorlige misligheter på arbeidsplassen. Det er imidlertid ikke kun de rettslige virkemidlene som avgjør om varslingsreglene er effektive eller ei, det er like mye opp til aktørene i arbeidslivet og holdningene i samfunnet.

Litteraturliste

Lover:

- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) 17. juni 2005 nr. 62
- Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. 4. februar 1977 nr. 4
- Lov om helsepersonell m.v. (helsepersonelloven) 2. juni 1999 nr. 64
- Grunnloven 17. mai 1814
- Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) 1999 21. mai nr. 30
- Almindelig borgerlig Straffelov (straffeloven) 1902 22. mai nr. 10
- Militær Straffelov 1902 22. mai nr. 13
- The Public Interest Disclosure Act 1998 (PIDA)
- The Employment Rights Act 1996 (ERA)
- The Enterprise and Regulatory Reform Act 2013 (ERRA)
- The Official Secrets Act 1989
- The False Claims Act 1986

Forarbeid:

- Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst
- NOU 1999: 27 «Ytringsfrihed bør finde Sted». Forslag til ny Grunnlov § 100
- St.meld. nr. 26 (2003-2004) Om endring av Grunnloven § 100
- Innst. O. nr. 6 (2006-2007) Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)

Rettspraksis:

- TOSLO-2004-99016 (Siemens-saken)
- RG 2008 s. 53 (Oslo Byfogdembete, Siemens-saken: innsyn i epost)
- TOSLO-2013-76559 (Asfaltsaken)
- LB-2009-36995 (Norweld Control Services-dommen)
- LA-2009-57115
- Rt. 1990 s. 607

- Rt. 2003 s. 1614
- NAD 1987 s. 491 (Lofoten herredsrett)
- Babula v Waltham Forest College, EAT/0635/05, 17. mai 2006
- Bhatia v Sterlite Industries (India) Limited, ET, Case No. 2204571/00, 2. mai 2001
- Brown v Welsh Refugee Council, EAT/0032/02, 22. mars 2002
- Byrne Brothers (Formwork) Limited v Baird [2002] ICR 667
- Chief Constable of West Yorkshire Police v Kahn [2001] UKHL 48, [2001] ICR 1065
- Collins v National Trust, ET, Case No. 2507255/05, 17. januar 2006
- Corck v McVicar [1985] The Times, 31. oktober 1985
- Darnton v University of Surrey [2003] ICR 615
- Donovan v St Johns Ambulance (2001)
- Fernandes v Netcom Consultants UK Ltd, ET, Case No. 22000060/00, 24. januar 2000
- Frost v Boyes & Co (2000)
- Herron v Wintercomfort for the Homeless, ET, Case No. 1502519/03, 11. august 2004
- Holden v Connex South Eastern Limited, ET, Case No. 2301550/00, 15. april 2003
- Initial Services v Putterpill [1968] 1 QB 396
- Kajencki v Torrington Homes , ET, Case No. 3302912/01, 30. september 2002
- Kraus v Penna [2004] IRLR 260
- Lion Laboratories Ltd v Evans [1985] 1 QB 526 (CA)
- Onyango v Berkely Solicitors [2013] IRLR 338
- Parkins v Sodexo [2002] IRLR 109
- Pinnington v The City of and County of Swansea [2004] EWCA Civ 1180, [2005] ICR 685 (CA)
- Shamoon v Chief Constable of Royal Ulster Constabulary [2003] UKHL, [2003] ICR 337
- Street v Derbyshire Unemployed Worker's Centre [2004] EWCA Civ 964; [2005] ICR 97 (CA)

Rapporter:

- Arbeidsgrupperapport om «Ansattes yringsfrihet» 21. desember 2005

Internasjonale konvensjoner:

- FN-konvensjonen mot korrupsjon 31. oktober 2003
- Europarådets sivilrettslige konvensjon mot korrupsjon 14. november 1999
- Den europeiske menneskerettskonvensjonen (EMK)

Engelske rettskilder:

- First Report of the Committee on Standards in Public Life (1995)
- *Hansard*, Standing Committee D, 11. mars 1998
- *Hansard*, Lords Committee stage, 5. juni 1998
- *Hansard*, Lords Report Stage, 19. juni 1998

Litteratur:

- Bogdan, Michael, *Komparativ rettskunnskap*, 2. Opplag (Stockholm 2003)
- Bowers, John mfl., *Whistleblowing Law and Practice* (Oxford 2007)
- Calland, Richard og Guy Dehn, *WHISTLEBLOWING AROUND THE WORLD* (London 2004)
- Fougner, Jan og Lars Holo *Arbeidsmiljøloven: lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.: kommentarutgave* (Oslo 2013)
- Jakhelln, Henning og Helga Aune, *Arbeidsrett.no. Kommentarer til arbeidsmiljøloven*, 3. utgave (Oslo 2011)
- Storeng, Nils H. mfl., *Arbeidslivets spilleregler*, 2. opplag (Oslo 2011)
- Sunde, Jørn Øyrehagen, *Speculum legale – rettspegelen*, 3. opplag (Bergen 2010)
- Vaughn, Robert G, *Successes and Failures of Whistleblower Laws* (Northampton 2012)
- Vickers, Lucy, *Freedom of speech and employment*, (Oxford 2002)

Juridiske artikler:

- Eggen, Magnhild, «Arbeidsgivers tilrettelegging for varsling», *Arbeidsrett*, 2009 s. 1-32
- Gravås, Aud Kinsarvik, «Forsvarlig varsling», *Arbeidsrett*, 2007 s. 211-226
- Jakhelln, Henning, «Arbeidsmiljølovens regler om varsling - Er varsleres rettsvern en realitet, eller en illusjon – eller tar man spilleren og ikke ballen», i *Varsleren – Viktig og verdig*, Kjell Horn (2010), s. 385-448
- Miceli, M.P og J.P. Near, “What makes whistle-blowers effective? Three field studies.”, *Human Relations*, 2002 s. 455-479
- Vigerust, Elisabeth, «Arbeidstakeres varsling om kritikkverdige forhold. Nye regler i arbeidsmiljøloven», *Arbeidsrett*, 2007 s. 103-119
- Consultation Paper on Richard Shepherd’s Public Interest Disclosure Bill (1997)
Public Concern at Work, London

Masteroppgaver:

- Klyve, Kathrine, *Arbeidsgiverens håndtering av varsling etter arbeidsmiljøloven § 3-6*, Universitetet i Bergen 2. juni 2013
- Bertelsen, Jannicke, *Arbeidsgivers plikt til å legge til rette for intern varsling: Særlig om forholdet mellom §§ 3-6 og 3-1; «i tilknytning til det systematiske helse, miljø- og sikkerhetsarbeidet»*, Universitetet i Bergen 10. desember 2010
- Vucovic, Jovana, *Vilkåret «kritikkverdige forhold» i arbeidsmiljøloven § 2-4*, Universitetet i Bergen 10. desember 2010
- Glad, Erlend Arntzen, *Det personnlemessige virkeområdet for arbeidsmiljølovens varslingsregler: særlig om innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere*, Universitetet i Bergen 1. juni 2010
- Sørensen, Benedikte Wiig, *Trakassering og gjengjeldelse i arbeidskonflikter: forholdet mellom arbeidsmiljøloven 4-3 (3) og § 2-5*, Universitetet i Bergen 12. november 2008

Internettsider:

- Arbeidstilsynets varslingsveileder: www.arbeidstilsynet.no
- Transparency International – The Global Coalition against Corruption, *Whistleblowing in Europe legal protections for whistleblowers in the EU*, With financial support from the Prevention of and Fight against Crime Programme of the European Union, Author Mark Worth, 2013:
http://issuu.com/transparencyinternational/docs/2013_whistleblowingineurope_en/98
- Public Concern at Work sin hjemmeside: www.pcaaw.org.uk
- www.legislation.gov.uk
- <http://www.dn.no/nyheter/naringsliv/2014/04/14/Korrupsjonssaken-i-Yara/dansk-dynamitt-mot-yara>