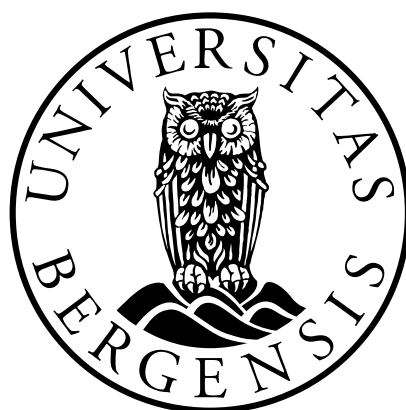


# Arbeidsgiverens håndtering av varsling etter arbeidsmiljøloven § 3-6

Kandidatnummer: 186397

Veileder: Harald Pedersen

Antall ord: 13 828



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

3.juni 2013

# Innholdsfortegnelse

<b>1. INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1. VARSLING I DAG .....	1
1.2. EVALUERING.....	1
1.3. VARSLINGSBEGREPET .....	2
1.4. VARSLINGSREGLENE I ARBEIDSMILJØLOVEN .....	2
1.5. HÅNDTERING.....	2
<b>2. PROBLEMSTILLING</b> .....	<b>4</b>
2.1. AVGRENSNING .....	4
<b>3. RELEVANTE DEFINISJONER</b> .....	<b>4</b>
3.1. ARBEIDSGIVER .....	5
3.2. ARBEIDSTAKER .....	5
3.3. ARBEIDSFORHOLD .....	5
3.4. ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT.....	5
3.5. KRAV TIL SAKLIGHET .....	5
3.6. LOJALITETSPLIKT.....	6
<b>4. VARSLING</b> .....	<b>6</b>
4.1. HVA INNEBÆRER VARSLING .....	6
4.2. YTRING, YTRINGSFRIHET OG GRL § 100 .....	7
4.3. VARSLING OG GRL § 100 .....	8
4.4. LOJALITETSPLIKTEN OG GRL § 100 .....	8
<b>5. HISTORIEN BAK VARSLINGSREGLENE</b> .....	<b>9</b>
5.1. FORHOLDET TIL HELSE-, MILJØ-, OG SIKKERHETSARBEID .....	9
<b>6. DEFINISJON</b> .....	<b>10</b>
6.1. ARBEIDSMILJØLOVENS DEFINISJON .....	10
6.1.1. "kritikkverdige forhold", jf aml § 2-4 .....	10
6.1.2. Meninger og ytringer .....	11
6.1.3. Straffbare forhold.....	12
6.1.4. Forhold knyttet til arbeidsmiljøet.....	13
6.1.5. Etske forhold.....	13
6.2. ORGANISASJONSPSYKOLOGISK FORSKNING.....	14
6.2.1. Near og Miceli, Matthiesen m.fl. ....	14
<b>7. VARSLING I ARBEIDSFORHOLD – AVKLARING AV BEGREPET</b> .....	<b>15</b>
7.1. YTRINGSFRIHET OG VARSLING .....	16
7.2. HVEM VARSLER .....	16
7.3. KRITIKKVERDIGE FORHOLD .....	17
7.4. AVKLARING .....	17
7.4.1. Mening og ytring.....	17
7.4.2. Transparens.....	18
7.4.3. Arbeidsmiljø .....	18
7.4.4. Kort oppsummert.....	19
7.5. ANONYM VARSLING .....	19
<b>8. AML § 3-6 – TILRETTELEGGING FOR VARSLING I VIRKSOMHETEN</b> .....	<b>20</b>
8.1. "RUTINER FOR INTERN VARSLING" .....	21
8.1.2. Finnes det en sammenheng mellom rutiner for varsling og håndtering av varsling?.....	22
8.1.3. Er håndtering av varsling en konsekvens av plikten til å utarbeide rutiner?.....	23

8.2. "DERSOM FORHOLDENE I VIRKSOMHETEN TILSIER DET" .....	24
8.2.1. Hvilke virksomheter er omfattet av plikten? .....	24
8.2.2. Hvilke virksomheter er unntatt tilretteleggingsplikten? .....	26
8.2.3. Hvorfor plikter ikke alle virksomheter å vurdere hvordan varsling skal håndteres?. 27	
<b>9. ARBEIDSGIVERENS HÅNDBTERING AV VARSLING.....</b>	<b>29</b>
9.1. FORDELER VED HÅNDBTERING.....	29
9.2. KRAV TIL HÅNDBTERING .....	30
9.2.1. Lovens krav .....	31
9.2.2. Arbeidstilsynets varslingsveileder .....	31
9.2.3. Fokuserer på forhold, ikke på person.....	31
9.2.4. Vurdere seriøst og på forsvarlig måte .....	32
9.2.5. Rydde opp .....	32
9.2.6. Tilbakemelding.....	33
9.3. PROBLEMATISKE PUNKTER .....	33
9.3.1. Fortrolighet.....	34
9.3.2. Anonymitet.....	34
9.3.3. Kontradiksjon.....	34
9.3.4. Personvern .....	35
9.3.5. Partsstatus.....	35
9.3.6. Innsynsrett .....	37
9.4. VARSLINGSTYPE .....	37
9.4.1. Mening og ytring.....	37
9.4.2. Transparens.....	37
9.4.3. Arbeidsmiljø .....	38
9.4.4. Kort oppsummert.....	39
<b>10. DE LEGE FERENDA .....</b>	<b>40</b>
10.1. KRAV TIL HÅNDBTERING.....	40
10.2. "DERSOM FORHOLDENE TILSIER DET" .....	40
10.3. Ny formulering .....	41
<b>11. AVSLUTNING.....</b>	<b>41</b>
<b>12. LITTERATURLISTE .....</b>	<b>43</b>

## **1. Innledning**

### **1.1. Varsling i dag**

Opgavens tema er arbeidsgiverens krav til håndtering av varsling etter arbeidsmiljøloven (aml) § 3-6. Varslerens rettsstilling ble betydelig styrket da arbeidsmiljølovens varslingsbestemmelser trådte i kraft i 2007. Bestemmelsene lovfester arbeidstakerens rett til å varsle om kritikkverdige forhold, arbeidstakerens vern mot gjengjeldelse etter varsling, samt arbeidsgiverens plikt til å legge forholdene til rette for varsling i virksomheten.

Forarbeidene fremhever at det vil være i virksomhetens og samfunnets interesse at "kritikkverdige forhold avdekkes og opphører".<sup>1</sup> Siktemålet med varslingsbestemmelsene er å skape en "sunn og åpen kommunikasjonskultur" som "kan bidra til et godt arbeidsmiljø og en effektivisering av forvaltning og økonomi".<sup>2</sup> Å varsle om kritikkverdige forhold kan være en gevinst for samfunnet, virksomheten og arbeidstakerne.

På den annen side vil ikke avsløring av kritikkverdige forhold alltid være i arbeidsgivers interesse. Økonomiske forhold, åpenhetskultur, arbeidsgiverens syn på organisasjonslæring, samt forståelse for varslingsproblematikken kan være grunner til at arbeidsgiveren ikke ønsker innsikt i problematiske forhold knyttet til virksomheten. Gjennom arbeidsgiverens styringsrett og arbeidstakernes lojalitetsplikt kan arbeidsgiver legge begrensninger på arbeidstakernes mulighet til å ytre seg om virksomhetens forhold.

### **1.2. Evaluering**

I forarbeidene til varslingsbestemmelsene fremkommer det at Arbeidstilsynet mente reglene burde evalueres noen år etter ikrafttredelse for å se om lovbestemmelsene fungerer etter sitt formål.<sup>3</sup> Dette ble støttet av flertallet i Arbeids- og sosialkomiteen i Innst.O.nr.6. (2006-2007).<sup>4</sup> Siden det allerede i 2007 ble besluttet en overveielse av temaet flere år frem i tid, understreker at temaet og lovgivningsarbeidet er viktig, samt at reglene ikke fremstår like klare og forutsigbare som lovutvalget ønsket. I løpet av 2013 skal arbeidsdepartementet evaluere varslingsbestemmelsene. Derfor er temaet atter en gang på saklisten til lovgivningsmyndighetene. Det gir ytterligere anledning for påvirkning og refleksjon rundt temaet.

---

<sup>1</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.37.

<sup>2</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.37.

<sup>3</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.32.

<sup>4</sup> Innst.O.nr.6 (2006-2007) s.11.

### **1.3. Varslingsbegrepet**

Varsling betyr å si i fra. Begrepet blir ofte anvendt i dagligtale, og har dermed fått et svært vidt anvendelsesområde. Varsling blir eksempelvis benyttet om å rapportere til politiet om mistenkelige personer<sup>5</sup>, og å avsløre uforsvarlig behandling av eldre i omsorgsboliger.<sup>6</sup> Tilfellene omhandler varsling, og det er visse fellestrekk ved ordleggingen, men sakene gir ingen direkte angivelse av varslingsbegrepets innhold.

I arbeidsforhold taler aml § 2-4 om varsling av "kritikkverdige forhold". Begrepet er ment å avgrense virkeområdet, men anses likevel ikke tilstrekkelig presiserende. Å foreta en avklaring av varslingsbegrepets innhold vil derfor være hensiktsmessig for den videre fremstilling.

### **1.4. Varslingsreglene i arbeidsmiljøloven**

Et av hovedformålene med varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven er "å signalisere at varsling er både lovlig og ønsket".<sup>7</sup> Aml § 2-4 omhandler varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten, og aml § 2-5 fremhever at gjengjeldelse ovenfor den som varsler er forbudt. Aml § 3-6 fastsetter arbeidsgiverens plikt til å utarbeide varslingsrutiner i virksomheten. Bestemmelsen er ment som en presisering av aml § 2-4 og § 2-5.<sup>8</sup>

Til tross for et omfangsrikt fokus på varsling i mediene har det vært få saker i domstolene om varslingsbestemmelsenes rekkevidde. Ingen rettssaker har omhandlet arbeidsmiljøloven § 3-6 eller arbeidsgiverens ansvar for håndtering av varsling. Det vil dermed være naturlig å se på vilkårene i -, og målet med bestemmelsen, samt bestemmelsens klarhet.

### **1.5. Håndtering**

Siemens-saken viser at varsling i tråd med interne etiske rutiner kan medføre represalier.<sup>9</sup> Per-Yngve Monsen varslet i 2002 til ledelsen i Siemens om overfakturering av Forsvaret. Monsen var ansatt som divisjonsøkonom i Siemens Business Services. Han varslet først økonomidirektøren og divisjonsdirektøren, deretter konsernledelsen i Tyskland. Monsen fulgte selskapets interne etiske retningslinjer. Likevel ble han utsatt for gjengjeldelser i form av trusler, press, forhør, degradering og oppsigelse. Saken viser at interne retningslinjer ikke er en garanti for at gjengjeldelse ikke finner sted,

---

<sup>5</sup> Se Torgersen (2013).

<sup>6</sup> Øyhovden & Christoffersen. (2013).

<sup>7</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.7.

<sup>8</sup> Vigerust (2007) s.113.

<sup>9</sup> Monsen (2008).

og at varselet blir håndtert på en rettmessig måte. Dette viser at i tillegg til å utarbeide rutiner for varsling er det viktig for arbeidsgiveren å vektlegge og formulere hvordan varsling skal håndteres i virksomheten.

For å forvalte varslingsreglene i aml § 2-4 og aml § 2-5 fastsetter aml § 3-6 plikt for arbeidsgiver til å legge forholdene til rette for varsling. I lovtekst og forarbeid er det gjennomgående fokus på å utarbeide rutiner i forkant av varslingssituasjonen. Det sentrale er hva en skal varsle om, til hvem, og hvordan. Aml § 3-6 gir ingen føringer for hvordan arbeidsgiveren skal håndtere et innkommende varsel.

Håndtering av varsling anses relevant for å opprettholde varslingsvernet mot gjengjeldelse i aml § 2-5, samt bidra til en bedre åpenhetskultur i virksomheten. I forarbeidene blir det påpekt at "noen høringsinstanser savner at lovforslaget sier noe om hvordan de kritikkverdige forholdene skal håndteres etter at de blir kjent gjennom varsling".<sup>10</sup> Litteraturen rundt temaet er ikke eksisterende. Retningslinjer for håndtering er kun belyst i et punkt i Arbeidstilsynets varslingsveileder fra 2007.

Forarbeidene fremhever at intern håndtering normalt vil "være til det beste både for arbeidsgiver og for arbeidsmiljøet".<sup>11</sup> Utarbeidelse av rutiner for varsling og retningslinjer for etterfølgende håndtering av saken vil dermed bidra til å gjennomføre dette. Videre påpeker Matthiesen, Bjørkelo og Nielsen at en av de viktigste faktorene som påvirker varsling er varslingsmottakerens "håndtering av den første interne varslingen".<sup>12</sup> Dette understreker at håndtering av varslingsmeldingen er et viktig forhold ved varslingen.

FAFO konkluderte i 2010 med at varslingsrutiner hadde "en klart positiv effekt" på varslingen.<sup>13</sup> Funnene viste at "varslingsrutiner påvirker varslingsaktivitet, varslingseffektivitet og varslingens konsekvenser".<sup>14</sup> Rutiner for håndtering og saksbehandling av varslingsmeldingen vil følgelig være viktig for arbeidsgiver i kampen mot en bedre åpenhetskultur i virksomheten, et mer effektivt varslervern og god saksbehandling av varslingssakene. Det vil derfor være givende å se nærmere på hvilke krav som stilles til arbeidsgiverens håndtering av varsling.

---

<sup>10</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.39.

<sup>11</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.41.

<sup>12</sup> Matthiesen, Bjørkelo & Nielsen (2008) s.33.

<sup>13</sup> Trygstad (2010) s.98.

<sup>14</sup> Trygstad (2010) s.97.

## **2. Problemstilling**

Siden varsling fremdeles er et dagsaktuelt tema og en evaluering av varslingsbestemmelsene er nært forestående, er emnet i høy grad egnet for en masteroppgave.

Oppgavens kjernepunkt vil være arbeidsgiverens håndtering av varsling. Dette er oppsummert i følgende overordnede problemstilling;

*Hvilke krav stilles til arbeidsgiverens håndtering av varsling etter aml § 3-6.*

Arbeidsgiveren er valgt som subjekt fordi vedkommende skal "sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt", jf aml § 2-1. Det innebærer at arbeidsgiveren har overordnet ansvar for å overholde regelverk og forpliktelser. I nær tilknytning til arbeidsgiverens forpliktelser etter aml § 3-6 står plikten til å utarbeide HMS-reglement i aml § 3-1, ansvar for et "fullt forsvarlig" arbeidsmiljø i aml § 4-1, samt krav til det psykososiale arbeidsmiljøet etter aml § 4-3. Til sist er lederen "en sentral varslingsmottaker".<sup>15</sup>

I det videre vil varslingsbegrepet presiseres ytterligere. Dermed skal oppgaven se nærmere på hvordan varsling er definert og hva som er kjernen i varslingsbegrepet slik det er benyttet i arbeidsmiljøloven. Deretter skal oppgaven diskutere hvilke krav som stilles til arbeidsgiverens håndtering av varsling etter aml § 3-6. Tilslutt skal oppgaven diskutere hvilke krav som bør stilles til arbeidsgiverens håndtering av varsling, samt en vurdering de lege ferenda av aml § 3-6.

### **2.1. Avgrensning**

Oppgaven vil avgrense mot arbeidstakernes lovbestemte plikt til å varsle, etter eksempelvis aml § 2-3, og smittevernloven § 2-2. Videre skal fokuset være på varsling internt i virksomheten, ikke varsling til eksterne organ. Oppgaven blir sentralisert rundt arbeidsgiveren som ansvarlig for å overholde forpliktelsene i arbeidsmiljøloven. Vilkåret "andre tiltak" etter aml § 3-6 vil ikke bli behandlet nærmere. Oppgaven skal ikke berøre temaet om gjengjeldelse i aml § 2-5. Det avgrenses også mot personopplysningslovens krav til arbeidsgiveres håndtering av varsling.

## **3. Relevante definisjoner**

Sentrale faguttrykk vil bli nærmere definert i den videre fremstilling.

---

<sup>15</sup> Trygstad (2010) s.8.

### **3.1. Arbeidsgiver**

Arbeidsgiver er "enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste", jf aml § 1-8(2). Loven oppstiller plikter arbeidsgiver må ivareta i forhold til virksomheten og dens arbeidstakere, jf aml § 2-1.

### **3.2. Arbeidstaker**

Arbeidstaker er "enhver som utfører arbeid i annens tjeneste", jf aml § 1-8(1). Vedkommende innehar rettigheter etter arbeidsmiljøloven, samt er undergitt arbeidsgiverens styringsrett og ulovfestet lojalitetsplikt.

### **3.3. Arbeidsforhold**

For at arbeidsmiljøloven skal komme til anvendelse må det "foreligge et avtaleforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, som går ut på at arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til arbeidsgivers disposisjon for å utføre nærmere angitte arbeidsoppgaver".<sup>16</sup> Arbeidsforholdet innebærer et gjensidig avhengighetsforhold mellom partene. En arbeidsavtale regulerer arbeidsforholdet, jf aml § 14-5 og § 14-6. Arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver, og arbeidsgiver betaler vanligvis lønn til arbeidstakeren for utnyttelsen av arbeidskraft.

### **3.4. Arbeidsgivers styringsrett**

Arbeidsgivers styringsrett er i rettspraksis definert som "retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt retten til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør".<sup>17</sup> Styringsretten er en nødvendig konsekvens av arbeidsavtalen, og lydighets- og underordningsforholdet arbeidstakeren har ovenfor arbeidsgiver etter arbeidsavtalen.<sup>18</sup> Denne utvidede retten er ikke fullstendig fri, men "undergitt mange og vidtgående begrensninger, som følge av bestemmelser i lovgivning og tariffavtaler, foruten i selve arbeidsavtalen".<sup>19</sup> I følge styringsretten kan arbeidsgiveren i utgangspunktet sette begrensninger for hvilke ytringer en arbeidstaker kan komme med.

### **3.5. Krav til saklighet**

Kravet til saklighet er et ulovfestet prinsipp utledet fra rettspraksis. Høyesterett fremhevet i Rt 2001 s.418 at "styringsretten begrenses også av mer allmenne saklighetsnormer".<sup>20</sup> Kravet innebærer at arbeidsgiver må foreta saklig begrunnede avgjørelser. I følge Høyesterett må det "foreligge et

---

<sup>16</sup> Jakhelln (2006) s.26.

<sup>17</sup> Rt 2001 s.418.

<sup>18</sup> Jakhelln (2006) s.48.

<sup>19</sup> Jakhelln (2006) s.49

<sup>20</sup> Rt 2001 s.418, s.427.



forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn”.<sup>21</sup> Arbeidsgiver er dermed underlagt et saklighetsprinsipp i utøvelsen av sine arbeidsrettslige forpliktelser. Begrunnelsen er at virksomhetens beslutninger ”kan ha til dels svært inngripende følger for arbeidstakerne som berøres”.<sup>22</sup>

### **3.6. Lojalitetsplikt**

Plikten innebære at arbeidstaker må være lojal, ovenfor arbeidsgiver og virksomhetens legitime interesser. Lojalitetsplikten er ulovfestet, og presisert gjennom rettspraksis. Forpliktelsen kan følgelig ”sette begrensninger for hvor frie arbeidstakers ytringer kan være”.<sup>23</sup>

Arbeidstaker kan komme i en vanskelig situasjon der etikk og moral tilsier at han bør varsle om kritikkverdige forhold, men arbeidsgiverens interesser tilsier at vedkommende må avstå fra å fremme ytringen. Menneskerettighetene og Grunnloven (Grl) § 100 fastsetter retten til ytringsfrihet. Grensedragningen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt kan følgelig by på store problemer. Oppgaven vil belyse grensedragningen nærmere under punkt 4. Det vanskelige skillet mellom Grl § 100 og ytringsfrihet i arbeidsforhold, samt varslersens uklare rettsstilling var blant grunnene for lovreguleringen av varsling i arbeidsforhold.<sup>24</sup>

## **4. Varsling**

Innledningsvis ble det påpekt at varsling er et komplekst og mangetydig begrep. Det vil derfor være hensiktsmessig med en avklaring av begrepet for oppgavens vedkommende.

### **4.1. Hva innebærer varsling**

Et generelt syn på varsling innebærer å ytre seg og si sin mening. Varsling stammer opprinnelig fra uttrykket whistleblowing som ”ble etablert som begrep på begynnelsen av 1970-årene” i England.<sup>25</sup> Begrepet er utviklet fra patruljerende politikonstabler som ”blåste i fløyten for å varsle publikum og politikolleger når de oppdaget kriminell aktivitet eller kriminelle personer”.<sup>26</sup>

Dagens bruk av begrepet poengterer denne signaleffekten.

---

<sup>21</sup> Rt 2001 s.418, s.427.

<sup>22</sup> Jakhelln (2006) s.50.

<sup>23</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.15.

<sup>24</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.9.

<sup>25</sup> Nader & Petkas (1972), referert i Matthiesen, m.fl. (2008) s.7.

<sup>26</sup> Hersh (2002), referert i Bjørkelo, Matthiesen, & Einarsen (2008) s.3.

I arbeidsforhold får arbeidstaker særlig innsikt i spørsmål en arbeider med, samt annen informasjon gjennom ansettelsesforholdet.<sup>27</sup> Å fremsette ytring vedrørende slik informasjon er en naturlig konsekvens av arbeidsforholdet. Imidlertid kan ytringsretten innskrenkes av arbeidsgiverens styringsrett og arbeidstakerens lojalitetsplikt.

Varsling og ytringsfrihet er blandet sammen i dagligtale. Forholdene er to sider av samme sak, men med variert meningsinnhold. Ytringsfrihet omhandler å gi uttrykk for det en mener noe om, og tilfaller alle og enhver. Varsling omhandler "å rope varsku om misligheter og kritikkverdige forhold" i virksomheten, ytret av arbeidstakeren.<sup>28</sup> Dette er understreket i Ot.prp.nr.84 (2005-2006). Varsling gjelder "opplysninger som ikke er allment tilgjengelige".<sup>29</sup>

Forarbeidene fremhever at "bestemmelsene vil omfatte så vel ekstern som intern varsling".<sup>30</sup> Intern varsling innebærer å si fra til personer innad i virksomheten. Ekstern varsling medfører "varsling til personer eller aktører utenfor virksomheten".<sup>31</sup> Det kan være media, arbeidstilsynet eller advokat.

#### **4.2. Ytring, ytringsfrihet og Grl § 100**

EMK artikkel 10 og Grl § 100 omhandler individets rett til å ytre seg. Grl § 100(1) fastsetter at "*Ytringsfrihed bør finde Sted*". Bestemmelsen fikk nytt innhold etter enstemmig grunnlovsvedtak i 2004. En ytring viser til å dele informasjon, en mening, ide, eller bemerkning.

Lovbestemmelsen fastsetter individets rett til å fremsette ytringer. Arbeidstakere har følgelig rett til å ytre seg på lik linje med andre individ. Ytringsfrihet er "hovedregelen og utgangspunktet".<sup>32</sup> Hovedgrunlaget for bestemmelsen er av betydning for samfunnet og enkeltindividet. Prinsippene om sannhet, demokrati og autonomi er grunnleggende formål bak Grl § 100.<sup>33</sup>

Formålet om sannhet oppnås gjennom fri meningsutveksling "der framsatte påstander korrigeres i konfrontasjon med andre meninger".<sup>34</sup> Demokratiprinsippet innebærer at offentlighet og fri meningsutveksling skal ligge til grunn før valg og beslutningsprosesser.<sup>35</sup> Prinsippet om autonomi

---

<sup>27</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s. 33.

<sup>28</sup> Aune, Fauchald, Lilleholt & Michalsen (2007) s.67.

<sup>29</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.37.

<sup>30</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.37.

<sup>31</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.23.

<sup>32</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.13.

<sup>33</sup> NOU 1999, nr. 27, s.5.

<sup>34</sup> NOU 1999, nr. 27, s.5.

<sup>35</sup> NOU 1999, nr. 27, s.23.

omkring menneskets frie meningsdannelse viser til "det myndige mennesket".<sup>36</sup> Det myndige mennesket kan utvikle seg selv gjennom å ytre, motta, og vurdere meninger og tanker. Ytringsfrihet er således en forutsetning for å avdekke sannheten, oppnå bedre innsikt, ta bedre beslutninger, samt bli et myndig og egenrådig menneske.

#### **4.3. Varsling og Grl § 100**

Før endringen av Grl § 100 var reguleringen av ansattes adgang til å varsle ulovfestet og skjønnsmessig. Etter ikrafttredelsen kunne en utvidende fortolkning av bestemmelsen hjemle arbeidstakernes rett til å ytre seg i arbeidsforhold. Arbeidstakeren måtte selv vurdere behovet for å si fra om kritikkverdige forhold "på bakgrunn av den generelle ytringsfrihet, balansert mot arbeidstakernes lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver".<sup>37</sup> Dette medførte en "uklar og uforutsigbar" rettsstilling både for arbeidsgiver og arbeidstakerne.<sup>38</sup>

#### **4.4. Lojalitetsplikten og Grl § 100**

Ifølge Grl § 100 hadde arbeidsgiver i utgangspunktet full styringsrett over hva arbeidstakeren kunne uttale seg om. Likevel var hovedregelen at arbeidstakere hadde adgang "til å uttale seg (kritisk) om faktiske forhold ved virksomheten de er ansatt i og til å delta i politisk og faglig debatt om spørsmål som berører virksomheten".<sup>39</sup> Terskelen for arbeidsgivers rett til å sette begrensninger i arbeidstakerens ytringsfrihet var høy, og krevde "særlig grunnlag".<sup>40</sup> Det vil ligge utenfor oppgavens ramme å gå nærmere inn på den tidlige avveiningen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt.

I NOU 1999: 27 påpekte ytringsfrihetskommisjonen situasjonen under arbeidet med ny § 100 i Grunnloven. Kommisjonen anbefalte lovregulering av ansattes ytringsfrihet.<sup>41</sup> Arbeidsdepartementet fremhevet i forarbeidene til varslingsbestemmelsene at lovfesting av bestemmelsene ville bidra til "større klarhet og forutberegnelighet" omkring ytringsfrihetens grenser i arbeidsforhold.<sup>42</sup>

---

<sup>36</sup> NOU 1999, nr. 27, s.5.

<sup>37</sup> Jakhelln (2010) s.389.

<sup>38</sup> Rapport om ansattes ytringsfrihet (2005) s.91.

<sup>39</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.15.

<sup>40</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.15.

<sup>41</sup> NOU 1999:27, s.347

<sup>42</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.36.

## 5. Historien bak varslingsreglene

Et enstemmig arbeidslivslovutvalg foreslo i NOU 2004: 5 en lovbestemmelse om forbud mot gjengjeldelse ovenfor arbeidstakere som på en lojal måte informerer om kritikkverdige forhold i virksomheten.<sup>43</sup> Bestemmelsen "var ment å være en kodifisering av gjeldende rett".<sup>44</sup>

Den opprinnelige varslingsbestemmelsen som ble vedtatt under arbeidet med arbeidsmiljøloven trådte aldri i kraft. Regelen ble erstattet av tre nye bestemmelser fremarbeidet av en arbeidsgruppe underlagt Arbeidsdepartementet. Arbeidsgruppen avleverte rapport om ansattes ytringsfrihet, 21. desember 2005.

Formålet med rapporten var "å komme frem til tiltak som skal styrke ansattes ytringsfrihet".<sup>45</sup> Rapporten gjennomgikk gjeldende rett på området, så på empirisk materiale om ytringsfrihet i arbeidsforhold, samt fremmet konkrete forslag til regulering av varsling i arbeidsforhold. Utkastet til lovregulering ble deretter sendt på høring med frist 23. mars 2006.

Med bakgrunn i høringen og utredningen kom regjeringen med forslag til varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven i Ot.prp.nr.84 (2005-2006). Høringsinstansene var i det vesentlige "positive til en lovregulering av ansattes ytringsfrihet" og mente "at forslagene vil kunne bidra til å styrke ytringsfriheten og vernet av de som varsler om kritikkverdige forhold".<sup>46</sup> I forhold til utformingen av aml § 3-6 var det kun Lederne som var i mot forslaget om arbeidsgiverens tilretteleggingsplikt. Lederne mente at bestemmelsen ikke var "klar nok til at den er egnet til å løse konfliktfylte situasjoner", samt at ordlyden i bestemmelsen kan skape konflikt om hvorvidt «forholdene i virksomheten tilsier» at retningslinjer skal utarbeides eller tiltak skal iverksettes".<sup>47</sup>

Bestemmelsene trådte i kraft 1.januar 2007.

### 5.1. Forholdet til helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid

Arbeidsgiveren har plikt til å sørge for systematisk helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid i virksomheten, jf aml § 3-1. Bestemmelsen skal sikre "tilstrekkelig gode systemer for å oppdage mangler, feil osv. knyttet til helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen".<sup>48</sup> Internkontrollforskriften supplerer

---

<sup>43</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.9.

<sup>44</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.9.

<sup>45</sup> Rapport om ansattes ytringsfrihet (2005) s.3.

<sup>46</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.33.

<sup>47</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.45.

<sup>48</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.25.

bestemmelsen.<sup>49</sup> Internkontroll av HMS-reglene bygger ofte på et avvikssystem, kartlegging eller personalmøter.<sup>50</sup> Varslingsreglene kan anses som et selvstendig utslag av aml § 3-1 for å understreke viktigheten av oppmerksomhet rundt varsling i virksomheten, samt utarbeidelse av varslingsrutiner.

## 6. Definisjon

Spørsmålet som skal søkes besvart i det følgende er hva begrepet varsling innebærer. Begrepet skal vurderes i lys av arbeidsmiljøloven.

### 6.1. Arbeidsmiljølovens definisjon

I aml § 2-4 fastsetter lovgiver arbeidstakernes rett til å varsle;

#### **§ 2-4.** *Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten*

*(1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.*

Arbeidsmiljøloven fastsetter arbeidstakerens rett til å varsle i et arbeidsforhold. Et av hovedformålene bak varslingsbestemmelsene er "å signalisere at varsling er både lovlig og ønsket".<sup>51</sup> Arbeidstakeren kan varsle om "kritikkverdige forhold", jf aml § 2-4. Personer som "ikke kan regnes som arbeidstakere" har ikke vern etter bestemmelsen.<sup>52</sup> Personene har likevel rett til å ytre seg i medhold av Grl § 100. Lovens avgrensning mot arbeidstaker og kritikkverdige forhold innskrenker varslingsbegrepet.

#### **6.1.1. "kritikkverdige forhold", jf aml § 2-4**

Ordlyden viser til at forholdene det varsles om må være kritikkverdige. Etter naturlig språklig forståelse kan vilkåret oppfattes som konkrete handlinger eller praksis i virksomheten som er ulovlig eller straffbart slik at det er berettiget å reise kritikk omkring forholdet. Så snevert kan imidlertid ikke ordlyden forstås.

Forarbeidene fremhever at "de kritikkverdige forhold det varsles om kan være relatert til for eksempel arbeidsmiljøet. Andre forhold det kan tenkes varslet om er ukultur, korrupsjon, ulovligheter samt uetisk eller skadelig aktivitet".<sup>53</sup> Rekkevidden av varslingsbegrepet anses følgelig som vid. Vigerust poengterer at tanken er "å alminneliggjøre det å si fra og sette lys på at det kan

---

<sup>49</sup> Datert 6.12.1996 nr.1127.

<sup>50</sup> Johansen, lovkommentar, arbeidsrett.no, § 3-1, kommentar nr.8.

<sup>51</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.7.

<sup>52</sup> Jakhelln & Løne, lovkommentar, arbeidsrett.no, § 2-4, kommentar nr.4, 1.avsnitt.

<sup>53</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.305.

være mange måter å si fra på som kan være hensiktsmessige for å avdekke og rydde opp i kritikkverdige forhold”.<sup>54</sup>

I rapporten om ansattes ytringsfrihet avgrensar arbeidsgruppen begrepet mot ”opplysninger som er allment kjent”, og fremhever at slike opplysninger ikke vil være ”naturlig å regne som varsling”.<sup>55</sup> Dette var et av momentene ved den tidligere ulovfestede vurderingen av om ytringen kunne anses illojal av hensyn til arbeidsgiverens interesser og arbeidstakerens lojalitetsplikt. Opplysninger som er alminnelig kjent er følgelig ikke omfattet av varslingsbegrepet, men faller inn under ytringsfriheten i GrI § 100.

### 6.1.2. Meninger og ytringer

I følge forarbeidenes nyansering av kritikkverdige forhold faller personlige ytringer og meninger utenfor begrepet. ”At et forhold er kritikkverdig ut fra arbeidstakerens egen politiske eller etiske overbevisning” er dermed ikke omfattet av bestemmelsen.<sup>56</sup> Dette understrekes av forarbeidene som påpeker at ”kritikk av forhold som ikke er ulovlige eller uetiske” ikke er naturlig å regne som varsling.<sup>57</sup>

En begrunnelse for avgrensingen mot personlige meninger og ytringer kan være at dette normalt ikke er av betydning for arbeidsforholdet. Formålet med varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven er å styrke arbeidstakernes ytringsfrihet om arbeidsrelaterte forhold. Avgrensningen vil dermed være hensiktsmessig. Dessuten vil personlige meninger være vernet av ytringsfriheten i GrI § 100.

Avgrensningen innebærer at kritikk av budsjett eller bemanningssituasjon ikke anses som varsling etter arbeidsmiljøloven. Forarbeidene nevner ”sykepleiere som går ut med kritikk av budsjett- eller bemanningssituasjonen på sykehuset der de arbeider” som eksempel på at et utsagn ikke er varsling.<sup>58</sup> Hvis det derimot er tale om ”opplysninger som ikke er allment tilgjengelige, men som arbeidstaker har kommet til i kraft av ansettelsesforholdet” kan det likevel regnes som varsling.<sup>59</sup>

Dette er en vanskelig grensedrøining. Det vil være ”glidende overgang fra eksempelvis kritikk av en vanskelig budsjett- og bemanningssituasjon og over til varsling av kritikkverdige forhold”, eller hvis

---

<sup>54</sup> Vigerust (2007) s.105.

<sup>55</sup> Rapport om ansattes ytringsfrihet (2005) s.7.

<sup>56</sup> Lovkommentar, arbeidsrett.no, § 2-4, lovkommentar nr. 7, 4.avsnitt, Jakhelln & Løne.

<sup>57</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.37.

<sup>58</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.37.

<sup>59</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s. 37.

det er fare for liv og helse.<sup>60</sup> En kritisk uttalelse kan være både et varsel og en generell ytring. Rapporten om ansattes ytringsfrihet gir eksempel på en lege i et legemiddelfirma som ”uttaler at et legemiddel har alvorlige bivirkninger og derfor ikke burde vært på markedet uten en særlig advarsel” kan betraktes som en varslings situasjon.<sup>61</sup> Skillet synes å bli trukket ved om opplysningene har allmenn interesse, om informasjonen allerede er kjent for befolkningen, og om det er fare for liv og helse. Et annet moment er at forholdene ikke blir tatt alvorlig i virksomheten. Da fremhever Jakhelln at ytringen kan være varslings av kritikkverdige forhold.<sup>62</sup>

Arbeidsmiljøloven skal blant annet beskytte arbeidstakere som uttaler seg kritisk om forhold i virksomheten mot gjengjeldelse. Videre skal loven ”sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger”, jf aml § 1-1. For å sikre formålet bak arbeidsmiljøloven vil det dermed ved flere tilfeller være nødvendig å ytre seg om forhold i virksomheten uten å være båndlagt av arbeidsgivers styringsrett og lojalitetsplikt, samt bevare samfunnets behov for åpenhet, sannhet og demokrati.

### 6.1.3. Straffbare forhold

Straffbare forhold viser til ”økonomisk kriminalitet, miljøkriminalitet, vold, brudd på helse-, miljø-, og sikkerhetsregler, osv.”.<sup>63</sup> I mange virksomheter foregår aktivitet som har ”offentlighetens interesse”.<sup>64</sup> Eksempelvis er det i dag sterkt fokus på miljøvern og utslipp. Det vil dermed være viktig for samfunnet å få slike forhold frem i lyset.

Et virkemiddel bak varslingsreglene er ”å avdekke og motvirke straffbare forhold”, samt bringe dem til opphør.<sup>65</sup> I dag finnes et stort antall offentligrettslige regler med mål om ”å ivareta samfunnsmessige hensyn som for eksempel miljøvern, rettsikkerhet og likestilling”.<sup>66</sup> Følgelig er det viktig med åpenhet og varslings om brudd på lovbestemte plikter. Formålet kan suppleres med begrunnelsen bak sannhetsprinsippet, et sentralt hensyn bak ytringsfrihet.<sup>67</sup> Se punkt 4.2. Det er viktig å få sannheten frem, og endre på skadelige forhold til det beste for alle parter.

---

<sup>60</sup> Jakhelln (2010) s.406

<sup>61</sup> Rapport om ansattes ytringsfrihet (2005) s.15.

<sup>62</sup> Jakhelln (2010) note 24.

<sup>63</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.23.

<sup>64</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.132.

<sup>65</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.46.

<sup>66</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.132.

<sup>67</sup> NOU 1999 nr.27, s.5.

Videre er sentrale hensyn bak straffelovgivningen allmennprevensjon, individualprevensjon og gjenopprettelse. Straffen søker å avskrekke allmennheten fra å begå lovbrudd. Dermed er det viktig at lovbrudd blir rapportert og bøtelagt. Straffen skal også virke avskrekkende på lovbryteren og bidra til at vedkommende ikke begår nye lovbrudd i fremtiden. Til sist skal straffen virke reparerende ovenfor samfunnet og offeret for den gjerningen som er begått. Hensynene understreker viktigheten av hvorfor straffbare forhold omfattes av kritikkverdige forhold.

#### **6.1.4. Forhold knyttet til arbeidsmiljøet**

Arbeidsmiljølovens ulike regler trekker rammene for hvilke påkjenninger arbeidstakere kan utsettes for i arbeidsforholdet. Aml § 4-1 stiller generelle krav til arbeidsmiljøet. Utgangspunktet er at det skal være et "fullt forsvarlig" arbeidsmiljø i virksomheten, jf aml § 4-1(1). Det stilles krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, og forbud mot trakassering og utilbørlig atferd i aml § 4-3. Krav til det fysiske arbeidsmiljøet følger av aml § 4-4. Brudd på disse bestemmelsene vil falle inn under varslingsbegrepet. Hvis arbeidsgiver ikke forholder seg til kravene som følger av arbeidsmiljøloven har arbeidstakerne, tillitsvalgte eller tilsynsmyndigheter saklig grunn til å påtale forholdet.

Det er viktig å varsle om forhold som berører arbeidsmiljøet fordi et godt arbeidsmiljø er "helsebringende og trivselsfremmende".<sup>68</sup> Mellommenneskelige forhold på arbeidsplassen kan påvirke effektivitet og jobbtilfredshet. Det vil begunstige arbeidsgiver, arbeidstakerne, og virksomheten å ha et godt arbeidsmiljø. Derfor er det viktig å avdekke og bringe kritikkverdige forhold til opphør i tråd med formålet bak varslingsbestemmelsene.

#### **6.1.5. Etske forhold**

Brudd på virksomhetens etiske retningslinjer er i følge forarbeidene omfattet av kritikkverdige forhold.<sup>69</sup> For brudd på virksomhetens retningslinjer er det forutsatt at de må være "rutiner som er tydelig uttalte og som er nedfelt i skriftlige dokumenter og gjort kjent for ansatte og ledelsen".<sup>70</sup> Begrunnelsen kan være forutberegnelighet og etterprøvnbarhet. Brudd på "alminnelige etiske standarder som det er bred tilslutning om i samfunnet" omfattes av begrepet.<sup>71</sup> Virksomhetens brudd på arbeidstakernes personlige etiske normer faller utenfor begrepet da dette vanligvis ikke har offentligrettslig interesse.

---

<sup>68</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.14.

<sup>69</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.305.

<sup>70</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.50.

<sup>71</sup> Ot. prp.nr.84 (2005-2006) s.50.



Jakhelln gir eksempel på virksomheter som ”drives med lønns- og arbeidsvilkår som er vesentlig lavere enn det som ellers legges til grunn i bransjen”.<sup>72</sup> Dette er kritikkverdige forhold med utgangspunkt i etiske retningslinjer fastsatt i tariffavtale eller gjennom generelle etiske standarder. Følgelig anses det rettmessig å varsle om slike forhold innenfor grensene av aml § 2-4.

## **6.2. Organisasjonpsykologisk forskning**

Det finnes to store organisasjonpsykologiske studier i Norge med fokus på varsling, samt flere mindre studier. Matthiesen m.fl. fremla sin rapport i 2008, Skivenes og Trygstad i 2010. Felles for studiene er fokus på varsleren og hvilke følger det får for individet når en varsler om kritikkverdige forhold i en virksomhet, samt utbredelsen av varsling i Norge.

Skivenes og Trygstad fokuserte videre på kjennskap til arbeidsmiljølovens regler, utbredelse av retningslinjer om varsling i virksomhetene, og topplederes befatning med varslingsproblematikken.<sup>73</sup> Matthiesen m.fl. kartla videre forekomsten av varsling i den norske befolkningen,<sup>74</sup> aspekter ved varslings situasjonen av betydning for varsleren, og hvilke typer kritikkverdige forhold det varsles om.<sup>75</sup>

### **6.2.1. Near og Miceli, Matthiesen m.fl.**

Den mest benyttede definisjonen på varsling er utarbeidet av Near og Miceli, og oversatt til norsk uten modifikasjoner av Matthiesen m.fl. (2008).<sup>76</sup>

*«Når et tidligere eller nåværende organisasjonsmedlem, som har vært vitne til forseelser (ulovlige, uetiske, kritikkverdige handlinger) på arbeidsplassen varsler om dette til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdet»*

Definisjonen fremhever at varslingen må skje av et organisasjonsmedlem. Ved første øyekast medfører beskrivelsen en utvidelse av hvem som kan varsle sammenlignet med arbeidsmiljøloven. Imidlertid bør organisasjonsmedlem leses i tilknytning til forseelser som er skjedd på arbeidsplassen, slik at varsling i likhet med definisjonen i arbeidsmiljøloven er forbeholdt arbeidstakere.

Near og Miceli poengterer at både tidligere og nåværende organisasjonsmedlem kan varsle. Dette er

---

<sup>72</sup> Jakhelln (2010) s.405.

<sup>73</sup> Se Trygstad (2010)

<sup>74</sup> Matthiesen, m.fl. (2008) s.17.

<sup>75</sup> Matthiesen, m.fl. (2008) s.18.

<sup>76</sup> Matthiesen, m.fl. (2008) s.23.

en utvidelse sammenlignet med innholdet i aml § 2-4. Et tidligere organisasjonsmedlem er ikke lenger i et arbeidsforhold eller underlagt arbeidstakerens styringsrett. Det kan likevel være avtalt eller forutsatt at lojalitetsplikten varer etter arbeidsforholdets opphør.

Beskrivelsen fastsetter at varsleren har vært vitne til det kritikkverdige forholdet. Det kan tyde på at en ikke kan varsle på vegne av en annen person. Beskrivelsen kan antakeligvis ikke leses så bokstavelig. Definisjonen er tilpasset organisasjonspsykologisk forskning. Respondenter skal kjenne seg igjen i beskrivelsen og besvare spørsmål ut fra dette. Arbeidsmiljøloven setter ingen synlige begrensninger om en varsler på vegne av egne eller andres erfaringer.

Definisjonen benytter forseelser i stedet for kritikkverdige forhold, samt påpeker hva forseelser kan innebære. Understrekningen av forseelser som ulovlige, uetiske og kritikkverdige handlinger medfører en klarere begrensning og forståelse av hva vedkommende kan varsle om. Samtidig vil forhold ved arbeidsmiljøet som påpekt under punkt 6.1.4. falle inn under beskrivelsen til Near og Miceli. Benyttelsen av begrepet forseelser anses ikke sammenfallende med ordlyden forseelser slik det er brukt i strafferettslig terminologi.

Til sist påpeker beskrivelsen hvem som er varslingsmottakeren. Vedkommende skal ha mulighet til å endre på forholdet. Det kan eksempelvis være tillitsvalgt, mellomleder, arbeidstilsynet eller politi. Varslingen kan følgelig skje internt og eksternt. Oppgaven er begrenset til å gjelde arbeidsgiver som varslingsmottaker og varsling internt i virksomheten, dermed beskrives ikke forholdet nærmere.

Den organisasjonspsykologiske definisjonen har flere likehetstrekk med arbeidsmiljølovens definisjon. Definisjonen er tydeligere i sin eksplisitte form enn aml § 2-4(1), og den får frem flere sider ved hvilke forhold en varsler om enn lovteksten. Følgelig anses den psykologiske definisjonen videre enn lovteksten. Aml § 2-4 suppleres derimot av forarbeidene som gir eksempler på kritikkverdige forhold.

## **7. Varsling i arbeidsforhold – avklaring av begrepet**

I det følgende skal begrepet varsling diskuteres og avklares ytterligere.

### **7.1. Ytringsfrihet og varsling**

Sentrale formål bak ytringsfriheten er hensynet til sannhet, demokrati og autonomi.<sup>77</sup> Se punkt 4.2. Formålene kan videreføres til varsling. Gjennom sannhet og autonomi skapes en meningsutveksling og avdekking av flere sider ved det kritikkverdige forholdet. Videre skaper dette demokrati ved at varselet eller diskusjonen bidrar til å finne den mest hensiktsmessige og minst skadelige måten å styre virksomheten på. Gode virksomheter drives på rettmessig og lovlig måte, fungerer effektivt og har et godt arbeidsmiljø. Bedrifter med grobunn i samfunnet kan bli en mer attraktiv arbeidsplass ettersom menneskene blir ytterligere bevisst omkring miljø, etikk, og samfunnsansvar.

### **7.2. Hvem varsler**

I motsetning til å fremsette en ytring ut fra personlig ståsted eller politisk oppfatning omhandler varsling å si fra om kritikkverdige forhold i virksomheten en arbeider i. Dette poengteres ved plasseringen av varslingsbestemmelsene, samt gjennom lovtekst og forarbeid. En person kan være en varsler med bakgrunn i sitt arbeidsforhold. Arbeidstakeren har særlig innsikt i arbeidsoppgaver, praksis og holdninger i virksomheten, og kan dermed melde fra om kritikkverdige forhold utenforstående ikke har kjennskap til. Ofte vil det anses både riktig og rettmessig å varsle om kritikkverdige forhold av hensyn til samfunnet, virksomheten og arbeidstakerne. Vigerust understreker at "ytringer om forhold som er allment kjent skal ikke regnes som varsling".<sup>78</sup>

Det er ikke utelukkende underordnede som varsler. Reglene i arbeidsmiljøloven gjelder for alle arbeidstakere, jf aml § 1-2(1), og § 1-8. En leder eller direktør er også arbeidstaker og kan derfor varsle internt eller eksternt om kritikkverdige forhold i virksomheten.

I motsetning til varsling etter arbeidsmiljøloven påpeker den psykologiske definisjonen at tidligere arbeidstakere kan varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Det kan anføres at det vil være fordelaktig å varsle etter at en er trådt ut av stillingen fordi en er redd for represalier og muligheten for å miste fremtidige jobbmuligheter. Represalier som følge av varslingen skal som hovedregel ikke skje, derfor er arbeidstakeren vernet mot gjengjeldelse i aml § 2-5.

Kritikk av bemanningssituasjonen eller budsjett er ikke varsling i lovens forstand. Ytringen gir ingen signaleffekt eller er samfunnsmessig tjenlig, med mindre det er i allmennhetens interesse å få vite om forholdet. En ytring for å skape diskusjon eller bidrag i en debatt anses heller ikke å være varsling etter loven, til tross for at forholdene en uttaler seg om er hentet fra egen arbeidsplass.

---

<sup>77</sup> NOU 1999:27, s.5.

<sup>78</sup> Vigerust (2007) s.105.

Videre fremhever forarbeidene at "så vel ekstern som intern varsling" er omhandlet av begrepet.<sup>79</sup>

### **7.3. Kritikkverdige forhold**

Lovteksten er ikke klar på hva kritikkverdige forhold innebærer. Forarbeidene supplerer loven. Definisjonen til Miceli og Near utdyper forholdene nærmere. Manglende forståelse av begrepets innhold kan medføre at flere vegrer seg for å varsle. Det anses dermed hensiktsmessig å utarbeide rutiner i virksomheten i tråd med aml § 3-6, hvor det påpekes hva som er kritikkverdige- og potensielle varslingsområder innenfor bransjen. Trygstad (2010) understreker dette da funn fra FAFOs undersøkelse viser at "varslingsrutiner påvirker varslingsaktivitet, varslingseffektivitet og varslings konsekvenser".<sup>80</sup> Rutinene kan skape klarhet og forsikring omkring hva som er kritikkverdige forhold for arbeidstakerne. Dette kan gi arbeidstakeren "forutsigbarhet og trygghet i en potensiell varslings situasjon".<sup>81</sup>

Forarbeidene uttrykker at kritikkverdige forhold "kan være relatert til for eksempel arbeidsmiljøet. Andre forhold det kan tenkes varslet om er ukultur, korrupsjon, ulovligheter samt uetisk eller skadelig aktivitet".<sup>82</sup> Hva de ulike forholdene innebærer er fremhevet under punkt 6.2. Den organisasjonspsykologiske definisjonen synes ikke å supplere arbeidsmiljøloven med ytterligere opplysninger.

### **7.4. Avklaring**

Videre anses det hensiktsmessig å skape bedre avklaring av begrepet kritikkverdige forhold ved å kategorisere forholdene inn i mening og ytring, transparens og arbeidsmiljø. Inndelingen fremhever i bedre grad enn forarbeidene hva en varsler om, samt motivet bak varslingen.

#### **7.4.1. Mening og ytring**

Mening og ytring inkluderer å ytre sin mening på generelt grunnlag i det offentlige rom, men også å påpeke kritikkverdige forhold i virksomheten. Meninger og ytringer som ikke er knyttet til vedkommende sitt arbeidsforhold er kun en ytring, og innenfor rammene av GrL § 100. Følgelig faller personlige og politiske oppfatninger utenfor begrepet i arbeidsmiljøloven. Kritikk av bemanningen innenfor helsesektoren kan likevel være omfattet av varslingsbegrepet da dette kan være svært alvorlig, i allmennhetens interesse, og i tillegg kan skape fare for liv og helse. Se punkt 6.1.2.

---

<sup>79</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.37.

<sup>80</sup> Trygstad (2010) s.97.

<sup>81</sup> Eggen (2009) s.13.

<sup>82</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.305.

Før varslingsbestemmelsene trådte i kraft var motivet bak offentliggjøringen et moment i vurderingen av om en ytring var illojal ovenfor arbeidsgiver.<sup>83</sup> Arbeidsmiljøloven kan ikke fravikes. Derfor kan ikke arbeidsgiver innskrenke arbeidstakerens rett til å ytre seg om omstendigheter som angår arbeidsforholdet. Etter lovens ikrafttredelse er arbeidsgiveres styringsrett og arbeidstakernes lojalitetsplikt således innskrenket hva gjelder arbeidstakernes ytringsfrihet. Følgelig er meninger og ytringer omfattet av varslingsbegrepet, men kan falle utenfor ordlyden kritikkverdige forhold etter aml § 2.4.

#### **7.4.2. Transparens**

Transparens viser til gjennomsiktighet. Et transparent samfunn medfører sannhet, åpenhet og tillit. Dermed vil det være viktig å avsløre kritikkverdige forhold gjennom varsling. Straffbare forhold, brudd på offentligrettslige regler og brudd på arbeidsmiljøloven vil følgelig omfattes av kategorien transparens. Dette er alvorlige forhold som har offentlig interesse. Videre er det viktig at slike brudd får rettmessig avstraffelse slik at straffelovgivningen opprettholder sine sentrale hensyn. Se punkt 6.1.3.

Betegnelsen transparens bygger på varslingens bakenforliggende formål om å avdekke kritikkverdige forhold og korrigere disse. Dette er også et av hovedformålene bak varslingsreglene.<sup>84</sup> Inndeling i denne kategorien medfører at det blir tydeligere hvorfor det er givende å varsle om slike forhold, og hvilke forhold som er omfattet av kategorien.

#### **7.4.3. Arbeidsmiljø**

Kategorien arbeidsmiljø inkluderer kritikkverdige sider ved arbeidsmiljøet. Alle brudd på kravet om et "fullt forsvarlig" arbeidsmiljø etter aml § 4-1 vil være omfattet av begrepet. Videre kan det være trekk ved det psykososiale arbeidsmiljøet, trakassering, eller annen utilbørlig atferd, jf aml § 4-3, eller forhold vedrørende det fysiske arbeidsmiljøet etter aml § 4-4.

Felles for forholdene er at de omhandler mellommenneskelige sider av arbeidsforholdet.

Virksomheten som sådan trenger ikke være skyld i problemene, men hvordan arbeidsgiver styrer, prioriterer og organiserer kan påvirke arbeidsmiljøet. Overholdelse av krav til arbeidsmiljøet i aml kapittel fire "kan bidra til et godt arbeidsmiljø og en effektivisering av forvaltning og økonomi".<sup>85</sup>

---

<sup>83</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.20.

<sup>84</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.46.

<sup>85</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.37.

Likeledes faller brudd på etiske retningslinjer inn under kategorien arbeidsmiljø. Bedriftens etiske retningslinjer blir normalt utarbeidet av virksomheten. Retningslinjene omhandler hvilken atferd og kultur det er ønsket i virksomheten. Dette er følgelig faktorer knyttet til arbeidsmiljøet. Brudd på alminnelige aksepterte etiske standarder anses å falle inn under kategorien meninger og ytringer. Se punkt 6.1.5.

#### **7.4.4. Kort oppsummert**

Kort oppsummert er varslingsbegrepet i denne sammenheng forbeholdt arbeidstakere i et arbeidsforhold som melder fra om kritikkverdige forhold i virksomheten de arbeider i. Varslingen kan skje internt eller eksternt. Arbeidstakerne kan i følge arbeidsmiljøloven varsle om kritikkverdige forhold uten at det går utover lojalitetspliktens grenser. Kritikkverdige forhold kan inndeles i mening og ytring, transparens og arbeidsmiljø. Det konkluderes følgelig med at loven bygger på et vidt varslingsbegrep.

#### **7.5. Anonym varsling**

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven nevner ikke anonym varsling. I forbindelse med vilkåret "utarbeide rutiner for intern varsling" i § 3-6 presiserer Ot.prp.nr.84 (2005-2006) at det kan "vurderes om det skal etableres en ordning med anonym varsling".<sup>86</sup> Videre verken anbefaler eller fraråder departementet anonym varsling. Rapporten om ansattes ytringsfrihet fra 2005 vurderte om adgangen til å varsle anonymt burde lovfestet. Rapporten konkluderte med at gruppen var "generelt tvilende til om en lovfestet anonymitetsrett vil være et hensiktsmessig virkemiddel for å stimulere til at arbeidstakerne sier fra om kritikkverdige forhold".<sup>87</sup> Høringsinstansene som uttalte seg om anonym varsling var i all hovedsak enige med arbeidsgruppen om "ikke å lovfeste en anonymitetsrett".<sup>88</sup>

Lovforarbeidene drøfter ikke retten til anonym varsling ytterligere. Arbeidsgruppen har sett nærmere på temaet, og vurderte å nedsette "forbud mot at arbeidsgiver setter i verk tiltak for å finne ut hvem som har varslet".<sup>89</sup> Utvalget vurderte også muligheten for at "arbeidstaker får rett til anonymitet ved varsling til offentlige myndigheter".<sup>90</sup> Dette ble lovfestet i aml § 18-2.

---

<sup>86</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.47.

<sup>87</sup> Rapport om ansattes ytringsfrihet (2005) s.12.

<sup>88</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.31.

<sup>89</sup> Rapport om ansattes ytringsfrihet (2005) s.140.

<sup>90</sup> Rapport om ansattes ytringsfrihet (2005) s.140.

En av begrunnelsene for å tillate anonym varsling er "å senke terskelen for å si fra" og på den måten "stimulere til friere ytringer".<sup>91</sup> Flere arbeidstakere kvier seg for å melde fra om kritikkverdige forhold. FAFO-rapporten fra 2010 understreker dette. Den mest utbredte grunnen til at arbeidstakerne ikke valgte å varsle er "at man tror ubehageligheten ville bli for store".<sup>92</sup> Anonym varsling kan redusere dette.

Videre kan gjengjeldelsesvernet bli betydelig styrket gjennom anonym varslingsrett. Hvis varsleren er anonym er det ikke adgang til direkte refselse av vedkommende på bakgrunn av varslingen. Det er også naturlig å anta at velutviklede rutiner for varsling og en god håndtering fra arbeidsgiver i etterkant av varslingen kan gjøre anonymitetsvernet effektivt. Hvis det finnes gode retningslinjer for håndtering i virksomheten er det mulig at flere vil varsle da retningslinjene kan være et tegn på at arbeidsgiveren tar varsling og varslingsvernet alvorlig.

På den annen side kan anonym varsling undergrave formålet bak varslingsreglene. Åpenhet og et godt ytringsklima vil ikke fremmes dersom anonym varsling tillates. Anonym varsling kan også bidra til en "negativ angiverkultur".<sup>93</sup> Baksnakking, tysting, og "jakt på muldvarpen" slik som i Siemens-saken kan bli utfallet, og skade formålet bak bestemmelsene. Lovfesting av anonymitetsrett vil dessuten gi et signal om at varsling er farlig, kan medføre gjengjeldelse, dårlig behandling, og represalier. Et slikt signal vil motarbeide formålet med varslingsbestemmelsene om at varsling er lovlig og ønsket. Flere problematiske sider ved anonymitet knyttet til håndtering av varsling blir drøftet i punkt 9.

## **8. Aml § 3-6 – tilrettelegging for varsling i virksomheten**

Spørsmålet som søkes besvart i det følgende er om lovteksten omfatter krav til hvordan arbeidsgiveren skal håndtere varsling.

### **§ 3-6. Plikt til å legge forholdene til rette for varsling**

*Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i samsvar med § 2-4, dersom forholdene i virksomheten tilsier det.*

---

<sup>91</sup> Rapport om ansattes ytringsfrihet (2005) s.141.

<sup>92</sup> Trygstad (2010) s.69.

<sup>93</sup> Rapport om ansattes ytringsfrihet (2005) s.141.

Siden lovteksten ikke eksplisitt taler om håndtering av varsling vil det være hensiktsmessig å se på hva som ligger i vilkåret "rutiner for intern varsling". I forlengelsen av dette vil det være tjenlig å se på hvilke virksomheter som er forpliktet til å utarbeide rutiner "dersom forholdene i virksomheten tilsier det".

### **8.1. "rutiner for intern varsling"**

Lovteksten presiserer ikke hvordan plikten til å utarbeide rutiner for varsling skal gjennomføres. Ordlyden anses skjønnsmessig og uklar. Den fremhever at det skal utarbeides rutiner for intern varsling "dersom forholdene tilsier det". En naturlig fortolkning av ordlyden påbyr arbeidsgiveren å lage interne regelverk om fremgangsmåten for varsling. Dette tilsier at rutineene skal omhandle prosedyrer for hva en kan varsle om, hvordan en skal gå frem for å varsle, samt til hvem en skal varsle. Rutinene vil følgelig være veiledende for arbeidstakeren i forhold til hvordan vedkommende skal varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.

I Ot.prp.nr.84 (2005-2006) blir rutiner definert som "virksomhetens etiske normer og prosedyrer for når det skal varsles, hvem det kan varsles til osv. og som er nedfelt i retningslinjer, instruksjer, reglementer el.l".<sup>94</sup> Hovedsakelig fokuserer definisjonen på rutiner før varslingsmeldingen finner sted. Dette understrekes av aml § 3-6 som er gitt for å sørge for tilrettelegging av "frie og kritiske ytringer i virksomheten".<sup>95</sup> Følgelig vil rutineene gi arbeidstakeren "større forutsigbarhet med hensyn til når og hvordan det kan varsles".<sup>96</sup>

Rapporten om ansattes ytringsfrihet fremhever at bestemmelsen er et viktig signal for å skape økt bevissthet hos arbeidsgiver omkring varsling, samt "innsikt og forståelse for at et godt ytringsklima er et gode for virksomheten".<sup>97</sup> Et godt ytringsklima kjennetegnes av at "kritikk og uenighet i en virksomhet bør håndteres ryddig og bli tatt i mot på en god måte, slik at konfliktfylte situasjoner unngås".<sup>98</sup> For gjennomføring av dette idealet er det nødvendig at arbeidsgiveren fokuserer på og utarbeider retningslinjer for håndtering av varsling. Dette kan trekke i retning av at lovgiver har ansett håndtering som en konsekvens av plikten til å utarbeide rutiner.

---

<sup>94</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.46.

<sup>95</sup> Rapport om ansattes ytringsfrihet (2005) s.11.

<sup>96</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.46.

<sup>97</sup> Rapport om ansattes ytringsfrihet (2005) s.117.

<sup>98</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.33.



Mangel på "gode empiriske kunnskaper om hvilke faktorer som påvirker yringsfriheten" er begrunnelsen for at kravet til rutiner ikke er nærmere utdypet i forarbeidene.<sup>99</sup> Videre blir det fremhevet at "konkrete tiltak må kunne tilpasses behovet og situasjonen i den enkelte virksomhet".<sup>100</sup> Det kan være et tegn på at detaljregulering ble ansett for omfattende til å reguleres i forarbeidene. Departementet påpeker tiltak som "fremmer et godt yringsklimaet i den enkelte virksomhet med hensyn til hvordan intern kritikk og uenighet håndteres".<sup>101</sup> Fremhevningen anses som et tegn på at arbeidsgiverens håndtering av varsling er en vesentlig del av bestemmelsen til tross for at dette ikke kommer direkte til uttrykk i lovteksten.

### **8.1.2. Finnes det en sammenheng mellom rutiner for varsling og håndtering av varsling?**

Vatvedt påpeker i en lovkommentar at aml § 3-6 i realiteten innebærer "en plikt til å skape rom for å kunne komme med yringer om kritikkverdige interne forhold i arbeidslivet, og samtidig sikre at slike yringer håndteres på en skikkelig måte".<sup>102</sup> Vigerust fremhever på sin side at "arbeidstakerne må kunne vite at de kan si ifra og at dette vil bli håndtert på en god måte i virksomheten".<sup>103</sup>

Et slikt syn viser at det er en bakenforliggende sammenheng mellom rutiner for varsling og retningslinjer for håndtering i etterkant av varslingen. Retningslinjer for håndtering kan bidra til at yringsklimaet i virksomheten blir best mulig i tråd med formålet bak bestemmelsen. I tillegg kan arbeidstakerne "føle seg tryggere på å varsle om kritikkverdige forhold" hvis en vet at varslingen blir håndtert på en skikkelig måte.<sup>104</sup> Dette taler for at plikten til å utarbeide rutiner også medfører plikt til å utarbeide retningslinjer for hvordan virksomheten skal håndtere varslingen.

Et annet viktig poeng Vigerust fremhever er at "god intern håndtering vil antakeligvis også redusere arbeidstakernes behov for å gå til offentligheten med opplysninger om kritikkverdige forhold".<sup>105</sup> En følge av dette er at arbeidstakeren antakeligvis varsler internt hvis det finnes oversiktlige og klare rutiner i virksomheten som omhandler "når og hvordan det kan varsles".<sup>106</sup> Dette støttes av at flere arbeidstakere varsler når det foreligger rutiner, i følge funn Trygstad gjorde i 2010.<sup>107</sup> Hvis det i tillegg er utarbeidet retningslinjer for håndtering av varsling er det nærliggende å anta at flere vil varsle i tråd med rutine for varsling. Arbeidstakerne opplever da at varselet blir tatt alvorlig, og at

---

<sup>99</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.46.

<sup>100</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.46.

<sup>101</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.33.

<sup>102</sup> Vatvedt, lovkommentar, arbeidsrett.no, § 3-6, lovkommentar 2, avsnitt 3.

<sup>103</sup> Vigerust (2007) s.113.

<sup>104</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.46.

<sup>105</sup> Vigerust (2007) s.113.

<sup>106</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.46.

<sup>107</sup> Trygstad (2010) s.97.

arbeidsgivere tar skritt i retning av å forbedre det kritikkverdige. Dette trekker i retning av at lovgiver kan ha ment at kravet til rutiner for varsling i virksomheten også omfatter retningslinjer for håndtering.

I 2007 laget Arbeidstilsynet en varslingsveileder på forespørsel fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet for å skape ytterligere klarhet i reglene. Veilederen fremhever arbeidsgiverens ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø gjennom å sørge for åpenhet og god kommunikasjonskultur innad i virksomheten.<sup>108</sup> I vurderingen etter aml § 3-6 bør arbeidsgiveren blant annet foreta en vurdering av kommunikasjonskulturen internt i virksomheten og stille spørsmål om hvordan kritiske bemerkninger blir håndtert i virksomheten.<sup>109</sup> Dette medfører en vurdering av hvordan arbeidsgiveren og virksomheten forholder seg til kritiske ytringer, hvordan dette blir håndtert og hvordan virksomhetens ser på kritiske bemerkninger. Følgelig fremhever Arbeidstilsynet verdien av varslingshåndtering og hvordan dette påvirker sammenhengen mellom varsling, åpenhet, kommunikasjonskultur og arbeidsmiljø.

Videre trekker varslingsveilederen frem punkt for hva arbeidsgiveren bør ta i betraktning ved utarbeidelsen av rutiner for varsling. Et punkt omhandler at det "bør fastsettes rutiner for hvordan varslingsmeldinger skal håndteres i virksomheten".<sup>110</sup> Tiltaket står alene blant andre tiltak som omhandler utarbeidelse av gode varslingsrutiner i virksomheten. Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven blir overholdt, jf aml § 18-1(1). Det er således i Arbeidstilsynets interesse at bestemmelsene blir fulgt, og taler for at varslingsveilederen er utarbeidet for å bidra til økt forståelse av innholdet i varslingsreglene. Varslingsveilederen er i tillegg utgitt av departementet. Dette trekker sterkt i retning av at håndtering av varsling anses som en konsekvens av plikten til å tilrettelegge for varsling i virksomheten etter aml § 3-6.

### **8.1.3. Er håndtering av varsling en konsekvens av plikten til å utarbeide rutiner?**

Lovteksten er uklar angående innholdet i plikten til å "utarbeide interne rutiner for varsling". Det kommer heller ikke uttrykkelig frem i forarbeidene at håndtering er omfattet av ordlyden. Dermed taler det for at kravet i bestemmelsen ikke medfører plikt til å vurdere om det skal utarbeides retningslinjer for håndtering av varsling.

---

<sup>108</sup> Arbeidstilsynets varslingsveileder (2007) s.13.

<sup>109</sup> Arbeidstilsynets varslingsveileder (2007) s.14.

<sup>110</sup> Arbeidstilsynets varslingsveileder (2007) s.16.

Forarbeid og litteratur kan likevel tolkes slik at de trekker i retning av at plikten til å utarbeide rutiner i virksomheten inkluderer at det bør utarbeides rutiner for håndtering av varsling. Dette synet skaper konsistens i varslingsreglene. Slik det er påpekt er håndtering av varslingsmeldingen en vesentlig del av hvordan ytringsklimaet i virksomheten fremstår. Det anses ikke tilstrekkelig med et utelukkende fokus på varsling og utarbeidelse av varslingsrutiner hvis de ikke blir håndhevet på en hensiktsmessig måte. Rutinene vil heller ikke fungere fullstendig etter sitt formål dersom de ikke blir håndhevet på egnet måte. Dette tilsier at håndtering av varsling er en konsekvens av utarbeidelsen av rutiner og tilrettelegging for varsling i virksomheten, samtidig som det kan anses som et "annet tiltak" etter aml § 3-6. Siden det avgrenses mot andre tiltak i innledningen legges det her til grunn at håndtering av varsling er en forlengelse av plikten til å utarbeide rutiner i aml § 3-6.

Ut fra dette kan det trekkes en konklusjon om at aml § 3-6 legger opp til at utarbeidelse av "rutiner for intern varsling" naturlig nok innebærer utarbeidelse av retningslinjer for hvordan varsling skal håndteres i virksomheten.

## **8.2. "dersom forholdene i virksomheten tilsier det"**

Videre skal vilkåret "dersom forholdene tilsier det" diskuteres for å se hvilke virksomheter som er forpliktet til å utarbeide rutiner for varsling og retningslinjer for håndtering av varsling.

Vilkåret viser til hvilke virksomheter som er pliktig til å vurdere behovet for å utarbeide rutiner for varsling. Betingelsen er relevant for oppgavens vedkommende da tidligere diskusjon viser at krav til håndtering kan innfortolkes som en konsekvens av vilkåret om å "utarbeide rutiner" i aml § 3-6. Det vil derfor være hensiktsmessig å se hvilke virksomheter som er omfattet av vilkåret, og om behovet for å utarbeide retningslinjer for håndtering av varsling gjør seg gjeldende.

Det kan således oppstilles et spørsmål om hva vilkåret "dersom forholdene tilsier det" innebærer.

### **8.2.1. Hvilke virksomheter er omfattet av plikten?**

Aml § 3-6 uttaler at arbeidsgiver "skal" utarbeide rutiner for varsling i virksomheten "dersom forholdene tilsier det". Hvis vilkåret er oppfylt plikter arbeidsgiveren å utarbeide rutiner eller andre tiltak for å legge forholdene til rette for varsling. Ordlyden viser til en skjønnsmessig helhetsvurdering av omstendigheter rundt virksomheten. Ved å lese ordlyden isolert er det uklart hvilke omstendigheter som skal tillegges vekt, og hvilke virksomheter som er omfattet av bestemmelsen. Plikten til å utarbeide rutiner for varsling "dersom forholdene tilsier det" skal vurderes i sammenheng med HMS-arbeidet. Se punkt 5.1.

Forarbeidene fremhever at arbeidsgiver skal "vurdere om det er behov for særlige tiltak som skal legge forholdene til rette for at de ansatte skal kunne si fra om kritikkverdige forhold i virksomheten, samt å iverksette tiltak hvis det er behov for det".<sup>111</sup> Særlige tiltak viser til rutiner for varsling eller retningslinjer for håndtering. Lovteksten understreker i tillegg at "andre tiltak" kan være aktuelt. Forarbeidene viser eksempelvis til medarbeidersamtaler, møter og informasjon.<sup>112</sup> Oppgaven vil ikke belyse forholdet "andre tiltak" nærmere da det avgrenses mot dette vilkåret i innledningen.

Forarbeidene påpeker at bedømmelsen "vil avhenge av risikoforholdene og av ytringsklimaet i virksomheten".<sup>113</sup> Risikoforholdene i virksomheten vurderes i sammenheng med HMS-arbeidet etter aml § 3-1, og omfatter i tillegg en vurdering av "muligheter for korrupsjon eller fare for liv eller helse for pasienter".<sup>114</sup> Vurdering av ytringsklimaet viser i følge forarbeidene til evaluering av "hvordan intern kritikk håndteres" i virksomheten.<sup>115</sup>

Hvordan vurderingen av ytringsklimaet skal foregå eller hva som skal vektlegges kommer ikke frem i Ot.prp.nr.84 (2005-2006). Rapporten om ansattes ytringsfrihet påpeker at det kan foreligge "formelle og uformelle begrensninger i muligheten til å ytre seg" i virksomheten.<sup>116</sup> Den pålagte evalueringen av ytringsklimaet ønsker antakeligvis å avdekke slike forhold.

Varslingsreglene skal "fremme åpenhet og bidra til et bedre ytringsklima i den enkelte virksomhet".<sup>117</sup> Trygstad og Skivenes definerer et godt ytringsklima som "arbeidstakernes opplevde mulighet til å ta opp en sak og å si ifra om bekymringer til ledere og kolleger uten å måtte frykte represalier".<sup>118</sup> Arbeidsgiveren må følgelig stille spørsmål vedrørende slike forhold for å avdekke risikoforhold knyttet til ytringsklimaet i virksomheten. Forholdene kan være arbeidsgiverens syn på ytringer av kritikkverdig karakter, hvordan arbeidstakere blir behandlet av kollegaer og arbeidsgiver hvis de ytrer seg, samt hvilke muligheter som finnes for å ytre seg i virksomheten.

---

<sup>111</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.54.

<sup>112</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.54.

<sup>113</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.54.

<sup>114</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.54.

<sup>115</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.54.

<sup>116</sup> Rapport om ansattes ytringsfrihet (2005) s.92.

<sup>117</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.7.

<sup>118</sup> Skivenes & Trygstad (2006).

### 8.2.2. Hvilke virksomheter er unntatt tilretteleggingsplikten?

Videre fremhever forarbeidene at det er "ukompliserte virksomheter med få ansatte som vil falle utenfor" tilretteleggingsplikten i aml § 3-6.<sup>119</sup> Forarbeidene går ikke nærmere inn på hva som ligger i begrepet ukompliserte virksomheter. Arbeidsgruppeutvalget uttaler at rutiner for varsling vil ha "liten funksjon eller hensikt i mange virksomheter, typisk i små virksomheter".<sup>120</sup> Små virksomheter kan være ukompliserte virksomheter. Dette trekker i retning av at virksomheter med få ansatte ikke er omfattet av plikten til å vurdere risikoforholdene og ytringsklimaet i virksomheten.

Arbeidstilsynets varslingsveileder fremstiller "virksomheter med få ansatte hvor det samtidig er lav risiko for økonomiske misligheter, helsefare e.l." til å være unntatt plikten i aml § 3-6.<sup>121</sup> Magnhild Eggen påpeker at det er "risikovurderingen som avgjør behovet for varslingstiltak, ikke antall ansatte".<sup>122</sup> For å illustrere dette viser hun til et meglerfirma med få ansatte, men som likevel kan håndtere store verdier. Det kan likevel påpekes at små virksomheter med få ansatte i stor grad vil falle utenfor da disse anses "ukompliserte".

Årsaken til at departementet ikke ønsket å påpeke ytterligere tiltak og regulering i lovtekst var manglende "empiriske kunnskaper om hvilke faktorer som påvirker ytringsfriheten" i en virksomhet.<sup>123</sup> Det blir videre fremhevet at "konkrete tiltak må kunne tilpasses behovet og situasjonen i den enkelte bransje og virksomhet".<sup>124</sup> Detaljregulering i lov eller forarbeid vil dermed anses lite hensiktsmessig da en ikke vil ha fullstendig oversikt over alle situasjoner som kan oppstå i ulike virksomheter. Lovgiver har følgelig lagt vurderingsplikten til arbeidsgiveren.

Høringsinstansene var i stor grad enige i utformingen og virkningen av aml § 3-6. YS fremhevet at hovedregelen burde være at "tiltak skal iverksettes i den enkelte virksomhet", slik at det ikke "bare blir et fåtall av virksomhetene som iverksetter tiltak".<sup>125</sup> Unio og NITO mente også at plikten til å utarbeide rutiner for intern varsling burde gjelde alle virksomheter uten forbehold.

Departementet påpeker at bestemmelsen ikke skal ha "høy terskel for at det skal være plikt til sette i gang tiltak".<sup>126</sup> En begrunnelse for dette kan være ønsket om at flest mulig virksomheter skal

---

<sup>119</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.54.

<sup>120</sup> Rapport om ansattes ytringsfrihet (2005) s.117.

<sup>121</sup> Arbeidstilsynets varslingsveileder (2007) s.14.

<sup>122</sup> Eggen (2009) s.15.

<sup>123</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.46.

<sup>124</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.46.

<sup>125</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.45.

<sup>126</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.54.

utarbeide rutiner, samt "fremme åpenhet og bidra til et bedre yringsklima" i virksomheten i tråd med formålet bak varslingsreglene.<sup>127</sup>

Plikten til å utarbeide rutiner eller iverksette tiltak påhviler følgelig virksomheter med formelle eller uformelle begrensninger i yringsklimaet, eller der risikoforholdene for forekomst av kritikkverdige forhold anses høy. Plikten gjelder også for ukompliserte virksomheter og små virksomheter. Antallet ansatte har ingen avgjørende betydning for om det bør iverksettes varslingsrutiner i virksomheten. Terskelen for å iverksette rutiner skal ikke være høy. Det innebærer at dersom arbeidsgiver konkluderer med at virksomheten ligger innenfor vilkåret skal rutiner eller tiltak gjennomføres.

### **8.2.3. Hvorfor plikter ikke alle virksomheter å vurdere hvordan varsling skal håndteres?**

Ut fra dette springer spørsmålet om virksomhetene bør ha plikt til å utarbeide retningslinjer for håndtering av varsling, uavhengig av vilkåret i bestemmelsen som betegner at dette bare skal skje "dersom forholdene i virksomheten tilsier det", jf aml § 3-6. På bakgrunn av tidligere drøftelse legges det inn en forutsetning om at formulering av rutiner for varsling iverksetter en naturlig plikt til å utarbeide retningslinjer for håndtering av varsling.

For det første vil håndtering av varsling være viktig for en helhetlig og god behandling av varslingsmeldingene og omstendighetene rundt varslingen. I følge forarbeidene vil utarbeidelse av informative rutiner for varsling som er "tilgjengelige og kjente" gjøre at arbeidstakeren kan "føle seg tryggere på å varsle om kritikkverdige forhold som oppdages".<sup>128</sup> God håndtering av varslingsmeldingen underbygger dette.

Videre antyder Vigerust at god intern håndtering kan "reducere arbeidstakernes behov for å gå til offentligheten med opplysninger om kritikkverdige forhold".<sup>129</sup> Det er vanligvis til beste for virksomheten og arbeidsgiver at ytringen skjer internt.

Det kan fremheves at i mange små virksomheter vil det ikke være hensiktsmessig med retningslinjer for håndtering av varsling. I virksomheter med under ti ansatte vil det være naturlig å varsle til lederen. Slik lovgiver påpeker gjennom lovtekst og forarbeid er sannsynligheten minimal for at "ukompliserte virksomheter med få ansatte" har behov for å utarbeide rutiner.<sup>130</sup> En plikt for alle

---

<sup>127</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.7.

<sup>128</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.46.

<sup>129</sup> Vigerust (2007) s.113.

<sup>130</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.47.

virksomheter til å utarbeide retningslinjer kan derfor i noen tilfeller betraktes som unødvendig byråkrati.

Slik Eggen påpeker vil også små virksomheter med få ansatte kunne forvalte store verdier slik at risiko for korrupsjon eller økonomisk kriminalitet kan være tilstede. Virksomhetens størrelse er således ikke alene avgjørende for om det er nødvendig å utarbeide varslingsrutiner. I så tilfelle vil varslingsrutiner og påfølgende retningslinjer for håndtering være hensiktsmessig. Det er dermed viktig å poengtere at risikoforholdene og yringsklimaet kan medføre behov for varslingsrutiner, i tillegg til store virksomheter med mange ansatte.

Videre kan det i alle virksomheter med flere enn én ansatt oppstå problemer med arbeidsmiljøet, arbeidsgiverens overholdelse av plikter etter loven, samt mellommenneskelige konflikter blant arbeidstakerne. Dette kan være kritikkverdige forhold som arbeidstakerne kan melde fra om. Se punkt 7.4.3. Kritikkverdige forhold knyttet til arbeidsmiljøet kan oppstå i omtrent alle virksomheter. Slik departementet påpeker er det viktig at kritikk og uenighet ”bør håndteres på en god måte, slik at konfliktfylte situasjoner unngås”.<sup>131</sup> Siden plikten bare gjelder for virksomheter ”der forholdene tilsier det” kan lovteksten anses som en snever måte å se på begrepet varsling og omfanget av kritikkverdige forhold.

Det kan fremmes at varslingsrutiner og retningslinjer for håndtering vil ”signalisere at varsling er lovlig og ønsket” i virksomheten.<sup>132</sup> Videre vil det være et tegn på at virksomheten har tenkt gjennom og er bevisst på problemstillingen. Varslingsrutiner og retningslinjer for håndtering kan også være en indikasjon på at virksomheten ser yringsfrihet i arbeidsforhold som en vesentlig og viktig del av organisasjonskulturen. Dette taler for at plikten burde gjelde for alle virksomheter.

Et annet poeng er at arbeidsgiver ikke kan vite om og når en varslingssituasjon vil oppstå. Kritikkverdige forhold kan finne sted på tross av risikovurderinger og yringsklima. Retningslinjer for håndtering vil dermed kunne være en ledetråd for arbeidsgiveren. Det kan være vanskelig å vite hvordan en skal håndtere en varslingssituasjon når en står i sentrum av den. Da vil allerede utarbeidede retningslinjer kunne skape forutsigbarhet og sikkerhet for involverte partene. Dette tilsier at plikten til å utarbeide rutiner eller tiltak i aml § 3-6 bør gjelde for alle virksomheter, og ikke bare ”dersom forholdene i virksomheten tilsier det”.

---

<sup>131</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.33.

<sup>132</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.7.

## 9. Arbeidsgiverens håndtering av varsling

Tidligere utgreiing viser at virksomheten skal tilrettelegge for at varsling kan finne sted i virksomheten. Dette følger implisitt av plikten til å legge forholdene til rette for varsling etter aml § 3-6. Arbeidsgiver har en særlig aktivitetsplikt til å gjennomføre plikten, jf aml § 2-1.

Oppgaven initierer at håndtering av varsling er en nødvendig konsekvens av arbeidsgivers plikt til å legge forholdene til rette for varsling etter aml § 3-6, og opprettholde formålene bak varslingsbestemmelsene. Departementet viser til at "kritikk og uenighet i en virksomhet bør håndteres ryddig og bli tatt i mot på en god måte, slik at konfliktfylte situasjoner unngås".<sup>133</sup> Det kan trekkes frem flere fordeler ved å utarbeide retningslinjer for håndtering av varsling.

### 9.1. Fordeler ved håndtering

"Økt bevissthet hos arbeidsgiver" omkring temaet kan bidra til "større innsikt og forståelse for at et godt yringsklima er et gode for virksomheten".<sup>134</sup> Organisasjonspsykologisk forskning fremhever at funksjonell varsling i virksomheter som har tilrettelagt for varsling kan medføre "positiv organisasjonslæring".<sup>135</sup> Positiv organisasjonslæring "betyr i denne sammenheng at varslingen hjelper bedriften til å utvikle seg i ønsket retning, med sterkere organisasjonskultur og mer vital og levedyktig organisasjon som mulige konsekvenser".<sup>136</sup> Følgelig er det betydelig sannsynlighet for at økt bevissthet omkring temaet kan medføre bedre tilrettelegging for varsling, og en bedre organisasjonskultur.

Et resultat av varslingsbestemmelsene er at arbeidsgiver får et virkemiddel "til å avdekke og ordne opp i misligheter".<sup>137</sup> Gjennom varslingsrutiner kan arbeidsgiveren avdekke kritikkverdige forhold, og gjennom håndtering for varsling kan arbeidsgiver bringe forholdene til opphør. Dette viser at retningslinjer for håndtering av varsling bidrar til en helhetlig behandling av varslings sakene. Arbeidsgiverens bevissthet og fokus er en følge av dette. Videre vil arbeidsgiver signalisere tydelig at varsling i virksomheten er "både lovlig og ønsket" i tråd med hovedformålet bak varslingsreglene.<sup>138</sup>

---

<sup>133</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.33.

<sup>134</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.46.

<sup>135</sup> Matthiesen m.fl. (2008) s.91.

<sup>136</sup> Matthiesen m.fl. (2008) s.91.

<sup>137</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.46.

<sup>138</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.7



Trygstad viser til at "leders håndtering av kritikkverdige forhold er lakmustesten på et godt ytringsklima".<sup>139</sup> Dette begrunnes med forskningsfunn som viser at "det er vanskelig for arbeidstakere å på forhånd kalkulere seg til utfallet og reaksjonene av å melde ifra eller varsle om en sak".<sup>140</sup>

Funnene trekker i retning av at åpenhet og et godt ytringsklima medfører at arbeidstakerne ikke trenger å spekulere på konsekvensene ved å varsle, men sier i fra om kritikkverdige forhold uten å tenke på mulige farer. Et godt ytringsklima kan følgelig bidra til at flere varsler, at virksomheten får et bedre arbeidsmiljø, og positiv organisasjonslæring.

Eggen påpeker at utarbeidede retningslinjer for "hvordan opplysningene i et varsel håndteres av virksomheten" kan bidra til å "gi varsleren forutsigbarhet og trygghet i en potensiell varslings situasjon".<sup>141</sup> Dette underbygger Trygstads forskningsfunn ved at arbeidstakeren slipper å kalkulere risiko og mulige negative reaksjoner av å varsle dersom arbeidsgiveren har utarbeidet retningslinjer for håndtering.

Jakhelln understreker at det viktigste tiltaket i kampen mot varsling er "at det i arbeidslivet etableres en kultur som går ut på at det er en ønskelig og selvsagt ting at arbeidstakere sier fra".<sup>142</sup> Utspillet taler for at en helhetlig behandling av varslings sakene, med rutiner for varsling i forkant av en varslings situasjon og retningslinjer for håndtering i etterkant, og vil bidra til et godt ytringsklima og organisasjonskultur i virksomheten i tråd med formålene bak varslingsbestemmelsene.

Følgelig kan en effektiv og gjennomtenkt håndtering av varsling fra arbeidsgivers side trolig bidra til å hindre ekstern varsling, og represalier i etterkant av varslingen. Håndteringen kan bidra til å realisere formålene bak varslingsbestemmelsene om åpenhet, et godt ytringsklima, samt en sunn og åpen kommunikasjonskultur.

## **9.2. Krav til håndtering**

Arbeidsgiverens håndtering av varslings sakene bør tilpasses forholdene arbeidstakeren varsler om. Presiseringen av varslingsbegrepet i punkt 6 medførte en inndeling av kritikkverdige forhold etter transparens, arbeidsmiljø, samt mening og ytring. Disse forholdene vil være styrende for den videre fremstillingen.

---

<sup>139</sup> Skivenes & Trygstad (2006) s.42.

<sup>140</sup> Skivenes & Trygstad (2006) s.42.

<sup>141</sup> Eggen (2009) s.13.

<sup>142</sup> Jakhelln (2010) s.448.

### 9.2.1. Lovens krav

Arbeidsmiljøloven oppstiller ikke krav til arbeidsgiverens håndtering av varsling. Arbeidsgiver er derimot underlagt et ulovfestet krav til saklighet i utøvelsen av sine forpliktelser. Se side 5. Dette kravet vil være styrende for arbeidsgiverens håndtering av varsling.

### 9.2.2. Arbeidstilsynets varslingsveileder

I mangel på andre rettskilder, og for at drøftelsen ikke skal bli betydelig utenrettslig vil det tas utgangspunkt i Arbeidstilsynets varslingsveileder for å skape en ramme for utredning av hvilke krav som bør stilles til arbeidsgiverens håndtering varslingsmelding.

Vigerust nevner samme forhold i sin artikkel fra 2007.<sup>143</sup> Det vites ikke om Vigerust bygger på Arbeidstilsynets veiledning eller om Arbeidstilsynet bygger på Vigerust sin utredning. Vigerust ledet arbeidsgruppen som stod for utredningen av varslingsbestemmelsene, og det er dermed naturlig å legge til grunn at arbeidstilsynet har trukket punktene ut fra artikkelen til Vigerust.

Kravene som stilles er av noenlunde generell karakter, men gir likevel en viss veiledning for arbeidsgiverens håndtering av varslingsaker.

Arbeidstilsynets varslingsveileder poengterer;

*”Det bør fastsettes rutiner for hvordan varslingsmeldinger skal håndteres i virksomheten. Det må fokuseres på de kritikkverdige forholdene og ikke på den som har sagt fra. Det er viktig at meldingene vurderes seriøst, at påstandene undersøkes på en forsvarlig måte og at det ryddes opp i eventuelle kritikkverdige forhold. Den som varsler bør innen en viss frist bli informert om hva som er skjedd med saken”.*<sup>144</sup>

### 9.2.3. Fokuserer på forhold, ikke på person

For det første bør det fokuseres på forhold, ikke på person. Kravet innebærer at varslingsmeldingen og de kritikkverdige forholdene skal stå i sentrum. Det skal ikke fokuseres utelukkende på varsleren. Oppmerksomhet rettet mot om varsleren har opptrådt forsvarlig, i tråd med interne retningslinjer, lojalt eller har tilstrekkelig grunnlag for sine bemerkninger bør anses som utenforliggende informasjon. Kravet kan begrunnes i faren for gjengjeldelse, formålet om å avdekke og oppklare kritikkverdige forhold, samt å unngå belastninger på det psykososiale arbeidsmiljøet i virksomheten.

---

<sup>143</sup> Vigerust (2007) s.115.

<sup>144</sup> Arbeidstilsynets varslingsveileder (2007) s.16.

Jakhelln reiser spørsmålet; ”er varslers rettsvern en realitet, eller en illusjon – eller tar man spilleren, og ikke ballen”.<sup>145</sup> Spørsmålet betegner den problematiske situasjonen, og Jakhelln fremhever avslutningsvis at det ”stadig er en betydelig fare” for at feil fokus vedrørende håndtering av varsling kan medføre at en ”tar spilleren og ikke ballen”.<sup>146</sup>

Å fokusere på forhold og ikke på person bygger på åpenhet og ytringsklima i virksomheten, samt arbeidsgivers holdning til varsling og kritiske bemerkninger om virksomhetens drift eller omstendigheter ved arbeidsmiljøet. En positiv holdning og innstilling, samt økt bevissthet rundt varsling kan bidra til at kravet er lett å følge.

#### **9.2.4. Vurdere seriøst og på forsvarlig måte**

Deretter bør arbeidsgiveren vurdere de kritikkverdige forholdene på en ordentlig og betryggende måte. Arbeidsgiver bør gå gjennom saken, se på bevis som eventuelt er lagt frem og kalle inn- og konfrontere eventuelt ansvarlige parter. Arbeidsgiver bør vurdere saken alvorlig og sørge for en forsvarlig behandling av alle involverte parter. Det kan være ideelt å kartlegge hva som må gjøres i den konkrete situasjonen.

#### **9.2.5. Rydde opp**

For det tredje er det viktig å rydde opp i det kritikkverdige forholdet og i varslingsaken. Kravet innebærer at arbeidsgiveren blir pålagt en aktivitetsplikt. Plikten trekker i retning av å endre, forbedre og bringe varslingskritikkverdige forhold til opphør. Dette er i tråd med hensynene bak varslingsbestemmelsene.

For å avbøte forholdet og rydde opp vil det være hensiktsmessig å ilegge en reaksjon dersom noen har brutt sine kontraktsrettslige- eller andre lovbestemte forpliktelser. Dette er både preventivt og reparerende. Avhengig av krenkelsens karakter kan reaksjonene som ilegges være skriftlig instruks, advarsel, tjenstlig tilrettevisning, ordensstraff, oppsigelse, eller avskjed

Plikten til å rydde opp henger sammen med kravet til å vurdere kritikkverdige forhold på en ordentlig og forsvarlig måte. For å pålegge reaksjoner for brudd på plikter etter arbeidsavtale eller lov bør det foreligge tilstrekkelige bevis for at vedkommende har begått eller vært delaktig i overtredelsen. Grundig utarbeidet fremgangsmåte for varsling kan bidra til at varsleren inngir nøyaktig og

---

<sup>145</sup> Jakhelln (2010) s.386.

<sup>146</sup> Jakhelln (2010) s.448.

tilfredsstillende dokumentasjon. Kravet til opprydning kan forklares ut fra lovens formål om å avdekke og motvirke kritikkverdige forhold i virksomheten, samt arbeidsgiverens plikt til å sørge for et "fullt forsvarlig" arbeidsmiljø etter aml § 4-1(1). Dette blir best utført ved at arbeidsgiveren aktivt rydder opp i de kritikkverdige forholdene det er varslet om.

### **9.2.6. Tilbakemelding**

Til sist er det formålstjenlig at arbeidsgiveren gir tilbakemelding til varsleren. Dette innebærer å opplyse og informere om hva som gjøres, er gjort og vil bli foretatt videre. Hvis det er varslet om en person bør vedkommende også få tilbakemelding på hva som er gjort og hva som gjøres med forholdene. Den det er varslet om vil dessuten være omfattet av reglene om partsinnsyn i forvaltningsloven. Se punkt 9.3.5. Tilbakemelding til varsleren kan bidra til at varsleren blir trygg på at de kritikkverdige forholdene blir håndtert på en rettmessig måte, og dermed ikke ser behov for å varsle eksternt eller til andre enn arbeidsgiver.

På den annen side vil det ikke være mulig å gi tilbakemelding til varsleren dersom vedkommende er anonym. Dette er en av ulempene ved anonym varsling. Varsleren vet da ikke hvordan arbeidsgiver håndterer forholdene, og kan ikke selv følge opp saken. Anonym varsling kan dermed øke muligheten for at arbeidstakeren varsler til andre i virksomheten eller til tilsynsmyndigheter. Omfanget av varslingen og de forholdene det varsles om kan følgelig ekspandere, og bli en ulempe for virksomheten og arbeidsgiver.

Imidlertid kan dette avbøtes gjennom gode rutiner for hvordan en varsler, samt på forhånd fastsatte retningslinjer for hvordan arbeidsgiveren håndterer en varslingsmelding. Slik det påpekes i forarbeidene er det en fordel at rutinene og retningslinjene er "tydelig uttalte", og "nedfelt i skriftlige dokumenter som er gjort kjent for ansatte og ledelse".<sup>147</sup> Arbeidsgiverens bevissthet rundt varsling, samt å sette varsling på dagsorden i virksomheten kan bidra til at anonym varsling likevel vil være mulig å praktisere.

### **9.3. Problematiske punkter**

Med vekt på Vigerust og Arbeidstilsynets generelle punkter for håndtering oppstår det flere problematiske situasjoner. De omtvistede punktene er fortrolighet, anonymitet, kontradiksjon, innsyn og personvern, og blir nærmere belyst i det følgende

---

<sup>147</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.50.

### 9.3.1. Fortrolighet

I forhold til personvern og risikoen for gjengjeldelse er det hensiktsmessig at varslerens identitet holdes fortrolig, og kun behandles av få involverte personer. Et brudd på fortroligheten kan medføre at arbeidsgiveren har krenket sin plikt til å sikre et "fullt forsvarlig" arbeidsmiljø etter aml § 4-1. Arbeidsgiver bør dermed holde informasjon om varsleren identitet fortrolig.

### 9.3.2. Anonymitet

Tidligere er det fremhevet gode grunner for å tillate anonym varsling, samt flere argumenter for at tiltaket ikke er hensiktsmessig, se punkt 7.5. I forhold til arbeidsgiverens håndtering av varslingsmeldinger reiser anonym varsling flere utfordringer. Dette blir drøftet mer inngående i tilknytning til hvilke kritikkverdige forhold det varsles om.

### 9.3.3. Kontradiksjon

Kontradiksjon er et sentralt rettssikkerhetsprinsipp. Kontradiksjon innebærer "at partene må gis anledning til å få gjøre rede for sitt syn på de faktiske omstendigheter, og at de må få adgang til å uttale seg om hverandres anførsler".<sup>148</sup> Gjennom kontradiksjon får partene mulighet til å forsvare sine rettslige interesser, samt komme med- og imøtegå anførsler. Kontradiksjon sikrer en tilstrekkelig opplyst sak, en mer betryggende- og rettmessig avgjørelse.

Et spørsmål som reiser seg er om det kan oppstilles et krav til fullstendig kontradiksjon ved arbeidsgivers håndtering av varsling.

I Rt 1997 s.1019 uttalte Høyesterett at "den som vurderes ilagt straff eller erstatning etter domstolsloven, skal "saavidt mulig" gis anledning til å uttale seg på forhånd, jf domstolsloven § 215 1. punktum".<sup>149</sup> Deretter ble det henvist til utviklingen som har "skjedd i synet på de krav som ut fra rettssikkerhetsmessige hensyn må stilles til en forsvarlig saksbehandling" i forvaltningsloven (fvl) §16 og EMK art 6 nr. 1 og nr. 3.<sup>150</sup> Det var dermed en saksbehandlingsfeil at det ikke forelå full kontradiksjon i saken til tross for lovens ordlyd.

Saken omhandlet illeggelse av straff eller erstatning etter domstolslovens regler. En utvidende fortolkning av dommen kan trekkes i retning av at det gjelder et ulovfestet krav til kontradiksjon ved offentlig saksbehandling der det treffes avgjørelser av betydning for enkeltindividet. Dette

---

<sup>148</sup> Ot.prp.nr 51. (2004-2005) s.17.

<sup>149</sup> Rt 1997 s.1019 s.1023.

<sup>150</sup> Rt 1997 s.1019 s.1023.

underbygges av kravet til rettsikkerhet, god forvaltningsskikk og at et arbeidsforhold har stor innvirkning på arbeidstakeren, både økonomisk og psykisk. I tillegg oppstiller arbeidsmiljøloven flere krav til drøftelse med arbeidstaker i saker av betydning for arbeidstakeren.<sup>151</sup> Videre bør borgeren beskyttes mot overgrep fra offentlige myndigheter, og få muligheten til å uttale seg. Håndtering av varsling uten kontradiksjon strider mot kravet til saklighet. Dermed taler gode grunner for at arbeidsgiver så langt det er mulig skal etterstrebe kontradiksjon i sine avgjørelser.

Rt 1997 s.1019 gjaldt ileggelse av straff og erstatning. Det trekkes i retning av at det bør gjelde et strengere krav til kontradiksjon i saker som omhandler straff eller fratredelse av arbeidsforholdet. Synet understrekes av Jakhelln som fremhever at vernet av arbeidstakeren hviler på "det generelle grunnsyn at en arbeidstaker skal være vernet mot den personlige ulykke som en oppsigelse kan være, når arbeidsgiver ikke har særlige grunner for å fremkalle den".<sup>152</sup>

#### **9.3.4. Personvern**

Forarbeidene påpeker at rutiner for varsling må utformes i tråd med personopplysningsloven (popplyl) "slik at kravene til opplysningenes kvalitet (§ 11, jf. §§ 27 og 28) og kravene til informasjon (§ 20) blir oppfylt".<sup>153</sup> I tillegg nevnes popplyl § 11 c om at opplysningene ikke kan gjenbrukes til annet formål, og popplyl § 13 med forskrifter om at lovens krav til datasikkerhet skal ivaretas.

Forarbeidene henviser til personopplysningsloven, men går ikke nærmere inn på kravene som stilles i loven og hvordan disse skal behandles. Dersom det opprettes en sak om forholdet, er det viktig at innsamling av opplysninger og arkivering av saker følger personopplysningslovens regler. Dette skal ikke utdypes nærmere da oppgaven avgrenses mot å utdype kravene i personopplysningsloven nærmere.

#### **9.3.5. Partsstatus**

Vedrørende innsyn og partsrettigheter kommer forvaltningslovens- og offentlighetslovens regler til anvendelse. Hvis arbeidsgiveren oppretter en sak om varslingsmeldingen trer reglene i kraft. Part i saken er en "person som en avgjørelse retter seg mot eller som saken ellers direkte gjelder", jf fvl § 2, bokstav e. Den som er part i saken får rettigheter etter forvaltningsloven, blant annet innsynsrett i sakens dokumenter, jf fvl § 18.

---

<sup>151</sup> Se eksempelvis aml §§ 8-1, 8-2, 9-2, 15-1 og 15-2.

<sup>152</sup> Jakhelln (2006) s.416.

<sup>153</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.54.

Dersom det kritikkverdige forholdet det er meldt fra om dreier seg om en eller flere personer vil avgjørelsen direkte rette seg mot den eller de personene det er varslet om, og de får partstatus i saken. Hvis varsleren ikke er part i saken reiser dette et spørsmål om "saken ellers direkte gjelder" vedkommende, slik at varsleren får partsstatus i saken.

Vilkåret "ellers direkte gjelder" viser til en skjønnsmessig vurdering av "praksis og vedtakets karakter, rettsvirkninger og formål, med utgangspunkt i den problemstillingen de aktuelle rettsreglene reiser, og hvilke interesser som er relevante ved sakens avgjørelse".<sup>154</sup> Om vedkommende kan regnes som part kan "avhenge av hvilken type rettsregler partsbegrepet får betydning for, hvilke interesser som er sentrale ved den aktuelle type avgjørelse og om reelle hensyn ved den aktuelle sakstype og i det konkrete tilfelle taler for en vid eller snever ramme for hvem som skal regnes som part".<sup>155</sup>

For det første får ikke saken noen direkte faktiske eller rettslige konsekvenser for varsleren.

Varslingsbestemmelsene skal beskytte varsleren, og åpne for varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten for å skape åpenhet og et godt ytringsklima i virksomheten. Bestemmelsen skal også bidra til å skape et mer gjennomiktig samfunn. Partsrettigheter etter forvaltningsloven vil ikke bidra til å styrke formålet bak bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Å gi varsleren rettigheter som part vil bidra til å trekke en svært vid ramme for begrepet etter fvl § 2.

Varsleren har på den annen side interesse i å vite om, og hvordan varselet om kritikkverdige forhold blir behandlet. Dette trekker i retning av at varsleren bør få partsstatus og innsynsrett i saken. Slik det er påpekt tidligere kan varsleren ha behov for å bringe varslingsmeldingen videre hvis vedkommende ikke synes arbeidsgiveren tar varselet på alvor. Dersom arbeidsgiveren er nøye med å gi varsleren tilbakemelding vil dette kunne avbøte hensynene bak hvorfor varsleren bør få innsyn i saken. Å gi tilbakemelding vil være hensiktsmessig både for arbeidsgiver og varsleren.

Det vil ikke være mulig å falle ned på samme resultat i alle varslingssaker da det kan foreligge spesielle omstendigheter som gjør at varsleren bør få partsrettigheter. Hovedregelen blir likevel at varsleren som utgangspunkt ikke er part i saken, med mindre vedkommende melder fra om forhold som angår en selv.

---

<sup>154</sup> Bernt, lovkommentar, rettsdata.no, fvl § 2, note 31, 2. avsnitt.

<sup>155</sup> Bernt, lovkommentar, rettsdata.no, fvl § 2, note 31, 2. avsnitt.

### **9.3.6. Innsynsrett**

Den det er varslet om, og saken direkte gjelder har "rett til å gjøre seg kjent med sakens dokumenter" etter fvl § 18. Innsynsretten begrunnes med at vedkommende har behov for å ivareta sine rettigheter, og dermed få tilgang til opplysninger som er nedtegnet om egen person. Følgelig har personer med partstatus som hovedregel innsynsrett i saken arbeidsgiveren håndterer.

### **9.4. Varslingstype**

Felles for de ulike forholdene det varsles om er at kravene til fortrolighet, personvern og saklighet må ivaretas. Dessuten bør Arbeidstilsynets og Vigerusts krav til håndtering ivaretas på best mulig måte.

#### **9.4.1. Mening og ytring**

Det er tidligere påpekt at arbeidstakerens mening og ytring om arbeidsforholdet faller utenfor varslingsbegrepet i arbeidsmiljøloven. Dette innebærer at arbeidsgiveren i utgangspunktet ikke trenger å håndtere slike ytringer. Hvis ytringen derimot har vært illojal ovenfor arbeidsgiver eller virksomheten kan arbeidsgiver ha behov for å håndtere situasjonen.

Arbeidstakerens ytring er vernet etter Grunnloven § 100. Det medfører at vedkommende som fremsetter ytringen ikke er omfattet av gjengjeldelsesvernet etter arbeidsmiljøloven. Den illojale ytringen kan være et kontraktsrettslig brudd på arbeidsavtalen, og ansvaret som følger av lojalitetsplikten.

Arbeidsgiver kan følgelig ilegge arbeidstakeren en reaksjon på avtalebruddet. Reaksjonene som ilegges kan være skriftlig instruks, advarsel, tjenstlig tilrettevisning, ordenstraff, oppsigelse, eller avskjed avhengig av krenkelsens karakter. Dermed er det viktig at arbeidsgiveren har undersøkt forholdene tilstrekkelig og på en forsvarlig måte.

#### **9.4.2. Transparens**

Ved varsling om forhold knyttet til transparens kan arbeidsgiver foreta en selvstendig vurdering av om forholdet skal meldes til politiet. Mulige straffbare forhold bør umiddelbart meldes til politiet for videre etterforskning, eventuelt tiltale og straff. Hvis arbeidsgiveren ikke melder fra til politiet kan vedkommende bli straffet for uaktsom overtredelse, jf eksempelvis aml § 19-1.

Politiet og rettssystemet vil besørge rettsikkerhet for alle involverte parter. Imidlertid vil dette være vanskelig hvis varsleren er anonym. Et anonymt varsel kan medføre at ikke all relevant informasjon



kommer frem. I en straffesak må straffeskylden være bevist utover enhver rimelig tvil. Mangelfull dokumentasjon kan således innebære at ingen blir dømt i saken.

Et annet problem ved anonym varsling er at det ikke er mulig å oppnå full kontradiksjon. Den anonyme varsleren kan ikke svare på og imøtegå anførsler. Sakens hjemmel ligger kun i dokumentasjonen som ble innlevert samtidig med eller i etterkant av varslingen, og kun dersom rutinene for varsling i virksomheten pålegger dette. Følgelig vil anonym varsling kunne utgjøre en fare for at saken ikke blir tilstrekkelig opplyst, og at viktig dokumentasjon ikke kommer frem, samt at kravet til fullstendig kontradiksjon ikke vil være mulig å opprettholde.

Etter at arbeidsgiver har anmeldt det straffbare forholdet skal arbeidsgiveren la politiet foreta videre skritt i saken. Imidlertid kan arbeidsgiveren ha behov for å foreta interne reaksjoner i forbindelse med overtredelsen. I forhold til arbeidsgiver kan overtredelsen innebære brudd på arbeidskontrakten, og det vil dermed være aktuelt å ilegge intern reaksjon på bruddet. Det kan være skriftlig instruks, advarsel, tjenstlig tilrettevisning, ordenstraff, oppsigelse eller avskjed avhengig av krenkelsens karakter.

#### **9.4.3. Arbeidsmiljø**

Kritikkverdige forhold knyttet til arbeidsmiljøet kan være brudd på kravet til et "fullt forsvarlig" arbeidsmiljø, det psykososiale arbeidsmiljøet eller det fysiske arbeidsmiljøet, jf aml §§ 4-1(1), 4-3, 4-4. Brudd på virksomhetens etiske retningslinjer faller også inn under begrepet. Arbeidsgiveren plikter å undersøke forholdet dersom det blir varslet om brudd på loven, jf aml § 2-1. Hvis arbeidsgiveren konkluderer med at det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven har arbeidsgiveren aktivitetsplikt til å gjøre noe med forholdet. Dette understreker at arbeidsgiver tar varsling av kritikkverdige forhold på alvor, og søker åpenhet, samt et godt ytringsklima i virksomheten. Hvis arbeidsgiveren åpner en sak om forholdet må opplysningene lagres i henhold til personopplysningsloven.

Den personen avgjørelsen retter seg mot eller direkte gjelder er part i saken, og får innsynsrett i sakens dokumenter, jf fvl § 2 og § 18. Hvis varsleren melder fra om kritikkverdige forhold rettet mot vedkommende personlig vil varsleren utvilsomt være part i saken. Varsles det derimot om forhold vedrørende andre personer må det vurderes konkret om varsleren er part i saken. I utgangspunktet vil ikke varslingen utgjøre tilstrekkelig grunnlag til å bli ansett som part. Se punkt 9.3.5.

Et problem oppstår imidlertid dersom en varsler anonymt om forhold som angår en selv. Slik det er fremhevet ovenfor blir varsleren part i saker vedrørende egen person. Hvis en varsler anonymt kan

varsleren derimot ikke gis partsstatus da det ikke kommer frem at avgjørelsen "retter seg mot" eller at saken "ellers direkte gjelder" vedkommende, jf fvl § 2. Den anonyme varsleren oppgir dermed muligheten for kontradiksjon, grunnleggende rettssikkerhetsgarantier og partsrettigheter etter forvaltningsloven. Det antas at få varslere og arbeidsgivere som tillater anonym varsling er klar over denne oppgivelsen, og hvilke konsekvenser det kan få for den varselet retter seg mot.

Problemet kan antakeligvis avbøtes så fremt den anonyme varsleren navngir hvilke personer som er omfattet av det kritikkverdige forholdet, og selv ikke opptrer anonymt. Da kan vedkommende få partsstatus etter ordlyden i fvl § 2. Muligheten bør være fremhevet i virksomhetens varslingsrutiner slik at arbeidsgiver får tilfredsstillende informasjon om det kritikkverdige forholdet. Det er en fordel å kunne forholde seg til varsleren, og la partene, samt varsleren få svare på anførsler og komme med egne uttalelser om den kritikkverdige situasjonen. Dette er likevel en snever unntaksmulighet som vil være vanskelig å gjennomføre i praksis.

Fullstendig etterlevelse av arbeidsmiljølovens krav til saklighet og kontradiksjon vil vanskeliggjøre anonym varsling. Tilstrekkelig saklighet omkring avgjørelser oppnås gjennom full kontradiksjon. Tidligere diskusjon viser at dette idealet er vanskelig å opprettholde.

Deretter kan det være hensiktsmessig for arbeidsgiver å idømme en eller flere av partene reaksjoner for overtredelsen. Hensynene bak å ilegge reaksjon er utdypet nærmere på side 13.

Tilslutt er det viktig at varsleren får tilbakemelding på hvordan varslingen er håndtert og vil bli håndtert videre. Fordelene ved dette er fremhevet under punkt 9.1. Dette vil bidra til en gjennomgående god håndtering av kritikkverdige forhold som omhandler arbeidsmiljøet.

Dersom det ikke er kommet inn tilstrekkelig informasjon om situasjonen, og det ikke er mulig å innhente ytterligere opplysninger kan det hende arbeidsgiver må henlegge saken. Hvis det skal åpnes for anonym varsling er det derfor viktig med gode og klare retningslinjer for varsling slik at all relevant informasjon kommer inn samtidig med varselmeldingen. I tillegg bør virksomheten være varsom med å tillate anonym varsling i saker der vedkommende selv er part i saken, dersom informasjonen ikke kommer frem på annen måte.

#### **9.4.4. Kort oppsummert**

Arbeidsgiverens krav til håndtering er avhengig av hvilke forhold det varsles om. Det er viktig ar arbeidsgiver samler inn og lagrer informasjon i tråd med personopplysningsloven, sørger for en saklig

og grundig behandling, samt etterforskning av varslingsmeldingene. Anonym varsling vanskeliggjør kontradiksjon og muligheten til å få saken tilstrekkelig opplyst. Følgelig kan det hevdes at anonym varsling vanskeliggjør saksbehandlingen og arbeidsgiverens håndtering av varsling.

## **10. De lege ferenda**

Opgaven har belyst innholdet i varslingsbegrepet etter arbeidsmiljøloven, hvordan krav til håndtering kan leses ut av aml § 3-6, fordeler ved håndtering for samfunnet, virksomheten og arbeidstakerne, samt hvilke krav som bør stilles til arbeidsgiverens håndtering av varsling etter aml § 3-6, og i tråd med formål bak varslingsbestemmelsene.

Det er dermed aktuelt å se på aml § 3-6 de lege ferenda. Målet er å se hvordan og hvorfor bestemmelsen kunne vært utformet på en mer hensiktsmessig måte for å understreke viktigheten av å utarbeide retningslinjer for håndtering av varsling.

### **10.1. Krav til håndtering**

Fordelene ved å oppstille retningslinjer for håndtering er mange. I tillegg er fortjenesten stor ved å håndtere varsling på en hensiktsmessig måte. Se punkt 9.1. En følge av dette bør være at lovteksten formulerer et krav til håndtering, da dette anses som en viktig del av arbeidsgivers plikt for å tilrettelegge for varsling i virksomheten etter aml § 3-6.

På den annen side er det kanskje ikke nødvendig at kravet til håndtering nevnes i lovteksten, da andre virkemidler kan være like godt egnet. Eksempelvis kan kravet nevnes mer eksplisitt i forskrift. Da bør det også antydes hvilke krav det er naturlig å stille til arbeidsgiverens håndtering.

### **10.2. "dersom forholdene tilsier det"**

Det er tidligere fremhevet fordelene ved å utarbeide retningslinjer for håndtering. En plikt for alle virksomheter til å utarbeide rutiner og sette i gang tiltak vil være givende for arbeidsgiver, arbeidstakerne, virksomheten, og samfunnet.

Da vil også "ukompliserte virksomheter" som etter gjeldende lovgivning er ansett å falle utenfor bestemmelsen være omfattet.<sup>156</sup> Lovgiver har ment at terskelen skal være lav slik at "det i de fleste virksomheter vil være behov for tiltak som legger forholdene til rette for varsling".<sup>157</sup> Kritikverdige forhold blir ansett å kunne opptre i alle virksomheter uansett omfang. Det vil da være en fordel at

---

<sup>156</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.47

<sup>157</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) s.48.

virksomheten allerede har utviklet rutiner for varsling og retningslinjer for håndtering av varsling. Et annet moment er at funn FAFO har gjort viser at aml § 3-6 har en "klart positiv effekt" på varsling, og det vil derfor være hensiktsmessig å videreutvikle bestemmelsen.<sup>158</sup> Å fjerne det skjønsmessige elementet fra bestemmelsen og gjøre tilrettelegging til en plikt vil dessuten bidra til at aml § 3-6 blir lettere å følge for virksomhetene.

Dette medfører at "dersom forholdene tilsier det" bør fjernes fra lovteksten for å markere at plikten til å utarbeide rutiner for varsling, retningslinjer for håndtering eller igangsette andre tiltak gjelder for alle virksomheter.

### **10.3. Ny formulering**

Et alternativ til lovtekst som omfatter oppgavens betraktninger vil være å videreutvikle aml § 3-6 til;

*Arbeidsgiver skal i tilknytning til det systematiske helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeidet utarbeide rutiner for intern varsling og retningslinjer for håndtering, samt sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling i virksomheten*

### **11. Avslutning**

Å varsle om kritikkverdige forhold kan være en gevinst for samfunnet, virksomheten og arbeidstakerne. Det er derfor viktig med varslingsbestemmelser som ivaretar varsleren. Aml § 3-6 kunne med fordel vært klarere utformet både gjennom lovtekst og forarbeid.

Min konklusjon er at bevissthet omkring varsling, grundig utarbeidede varslingsrutiner og gode retningslinjer for håndtering vil bidra til en mer helhetlig behandling av varslingsaker. Dette kan således medføre at flere varsler om kritikkverdige forhold, men også at virksomhetene skjerper sin praksis omkring forhold som kan være kritikkverdige. Videre bør arbeidsgiver være tilbakeholden med å tillate anonym varsling i virksomheten dersom det ikke er utarbeidet tilstrekkelige gode rutiner for varsling, eller der varsleren selv er part i saken.

En konsekvens av dette er at utfallet i Siemens-saken og for Monsen kunne vært annerledes hvis arbeidsgiver hadde vært bevisst sitt ansvar omkring varsling, og utarbeidet retningslinjer for håndtering, ikke bare utarbeidet rutiner for etikk og varsling uten å praktisere dem.

---

<sup>158</sup> Trygstad (2010) s.98.

En mulig løsning på problemet kan være å endre utformingen av aml § 3-6 til å omfatte retningslinjer for håndtering, og gjelde for alle virksomheter. Arbeidsgivers vurdering av ”om forholdene i virksomheten tilsier det” blir for vagt, og skjønnsmessig til at flest mulig virksomheter vil iverksette rutiner og tiltak for varsling, samt retningslinjer for håndtering.

Følgelig blir det spennende å se hva som kommer ut av arbeidsdepartementets evalueringen av varslingsbestemmelsene. Tre interessante spørsmål som kan stilles er om varslingsbegrepet vil bli bedre presisert gjennom lovtekst, om aml § 3-6 vil endres i sin utforming til å gjelde for alle virksomheter, og om håndtering av varsling blir satt på dagsorden.

## 12. Litteraturliste

### **Arbeidstilsynets varslingsveileder (2007)**

Arbieds- og inkluderingsdepartementet & Arbeidstilsynet. (2007) *Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen*. Trykkpartner Lade.

### **Aune, Fauchald, Lilleholt & Michalsen (2007)**

Aune, H., Fauchald, O.K., Lilleholt, K. & Michalsen, D. (red.). (2007). *Arbeid og rett. Festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag*. Oslo: Cappelen akademisk forlag.

### **Bernt, lovkommentar til fvl § 2. Rettsdata.no**

Bernt, J.F. Lovkommentar til fvl § 2. *Rettsdata.no*. Hentet fra; <http://www.rettsdata.no>

### **Bjørkelo, Matthiesen, & Einarsen (2008)**

Bjørkelo, B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2008). Varslingens mange ansikter: en oppsummering av forskning og litteratur om varsling i arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*, 25(1), 3-19.

### **Eggen (2009)**

Eggen, M., (2009). Arbeidsgiverens tilrettelegging for varsling. *Arbeidsrett*, 2009, nr.01, 1-32.

### **Jakhelln (2006)**

Jakhelln, H. (2006). *Oversikt over arbeidsretten*. (4.utg.). Oslo: N.W. Damm & sønn.

### **Jakhelln (2010)**

Jakhelln, H. (2010). Arbeidsmiljølovens regler om varsling. *Varsleren, viktig og verdig*, av Kjell Horn, 389-448.

### **Jakhelln & Løne, lovkommentar til aml § 2-4, arbeidsrett.no**

Jakhelln, H., & Løne, . Lovkommentar til aml § 2-4. *Arbeidsrett.no*. Hentet fra; <http://arbeidsrett.no>.

### **Johansen, lovkommentar til aml § 3-1, arbeidsrett.no**

Johansen, Lovkommentar til aml § 3-1. *Arbeidsrett.no*. Hentet fra; <http://www.arbeidsrett.no>.

### **Matthiesen, Bjørkelo, & Nielsen (2008)**

Matthiesen, S.B., Bjørkelo, B., & Nielsen, M.B. (2008). *Klanderverdig atferd og varsling i norsk*

*arbeidsliv*. Bergen: Universitetet i Bergen.

### **Monsen (2008)**

Monsen, P.Y. (2008). *Muldvarp i Siemens. En dokumentar*. Oslo: Spartacus.

### **Skivenes & Trygstad (2006)**

Skivenes, M., & Trygstad, S. (2006). Roller, kommunikasjon og ytringsklima. *FAFO-notat, 2006:30*.

### **Torgersen (2013)**

Torgersen, H.O. (2013, 09.april). Antall anmeldte boliginnbrudd halvert i første kvartal. *Osloby.no*. Hentet fra: <http://www.osloby.no/nyheter/Antall-anmeldte-boliginnbrudd-halvert-i-Oslo-i-forste-kvartal-7169338.html#.UWa2T0K26jI>

### **Trygstad (2010)**

Trygstad, S. (2010). Med rett til å varsle ...men hjelper det, og er det lurt?. *FAFO- rapport, 2010:18*.

### **Vatvedt, lovkommentar til aml § 3-6, arbeidsrett.no**

Vatvedt, . Lovkommentar til aml § 3-6. *Arbeidsrett.no*. Hentet fra <http://www.arbeidsrett.no>

### **Vigerust (2007)**

Vigerust, E. (2007). Arbeidstakerens varsling om kritikkverdige forhold. Nye regler i arbeidsmiljøloven. *Arbeidsrett, 2007, nr.02, 103-118*.

### **Øyhovden & Christoffersen (2013)**

Øyhovden, A., & Christoffersen, J.F. (2013, 10.april). Bjarne vil ikke bry nattevakten. *Tv2.no*. Hentet fra: <http://www.tv2.no/nyheter/innenriks/bjarne-vil-ikke-bry-nattevakten-jeg-har-ofte-sittet-og-graatt-paa-badet-4025594.html>

### **Lover:**

#### **Arbeidsmiljøloven (aml)**

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17.juni 2005 nr.62.

#### **Forvaltningsloven (fvl)**

Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker av 10.februar 1967.

**Personopplysningsloven (popplyl)**

Lov om behandling av personopplysninger av 14.april 2000 nr.31.

**Domstolloven (dl)**

Lov om domstolene av 13.august 1915 nr.5.

**Forarbeid:****Innst.O.nr.6 (2006-2007)**

Innst.O.nr.6 (2006-2007). Innstilling til Odelstinget fra arbeids- og sosialkomiteen om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling).

**NOU 1999, nr.27**

NOU 1999, nr. 27. "Ytringsfrihet bør finde Sted". Forslag til ny Grunnlov § 100.

**Ot.prp.nr.84 (2005-2006)**

Ot.prp.nr.84 (2005-2006). Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling). Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

**Ot.prp.nr.49 (2004-2005)**

Ot.prp.nr.49 (2004-2005). Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

**Ot.prp.nr.51 (2004-2005)**

Ot.prp.nr.51 (2004-2005). Om lov om mekling og rettergang i sivile saker (tvisteloven).

**Rapport om ansattes ytringsfrihet (2005)**

Rapport om ansattes ytringsfrihet. (2005) Arbeids og inkluderingsdepartementet.

**Høyesterettspraksis:**

Rt 1997 s.1019

Rt 2001 s.418