

Det personneltmessige virkeområdet for arbeidsmiljølovens varslingsregler

Særlig om innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere

Kandidatnr: 165448

Veileder: Birthe Taraldset

Til sammen 14920 ord

01/06/2010

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	1
1.1	OPPGAVENS TEMA.....	1
1.2	HVA ER VARSLING?	2
1.3	ARBEIDSLIVET I UTVIKLING	2
1.3.1	KORT OM INNLEIDE ARBEIDSTAKERE OG SELVSTENDIGE OPPDRAGSTAKERE	3
1.4	EN ILLUSTRERENDE SAK I FORBINDELSE MED OPPGAVENS TEMA.....	5
1.5	PROBLEMSTILLING	6
1.6	AVGRENSNING	6
1.7	OPPGAVENS DISPOSISJON	7
<u>2</u>	<u>FORMÅL OG HENSYN BAK ARBEIDSMILJØLOVENS VARSLINGSREGLER...</u>	7
2.1	STYRKING AV YTRINGSFRIHETEN I ARBEIDSLIVET.....	7
2.2	VARSLING SOM EN SIKKERHETSVENTIL	8
2.3	LOJALITETSPLIKTEN SOM BEGRENSNING PÅ YTRINGSFRIHETEN	9
2.3.1	FORSVARLIGHETSKRAVET SOM FØLGE AV LOJALITETSPLIKTEN	10
2.4	SIKRE ET FULLT FORSVARLIG ARBEIDSMILJØ – DET OPPRINNELIGE HENSynet BAK VARSLINGSREGLENE	11
2.4.1	ARBEIDSTAKERS MEDVIRKNINGSPLIKT	12
2.5	VARSLING SOM VERKTØY FOR Å AVDEKKE KORRUPSJON OG ANNEN ØKONOMISK KRIMINALITET – ET NYTT HENSYN BAK VARSLINGSREGLENE	12
2.6	BEHOVET FOR VARSLINGSVERN.....	14
2.7	LOVFESTING AV VARSLINGSRETTEEN	14
<u>3</u>	<u>VARSLINGSREGLENE ER BEGRENSET TIL «ARBEIDSTAKER».....</u>	15
3.1	NÆRMERE OM ARBEIDSTAKERBEGREPET.....	15
3.1.1	INNLEIDE, SELVSTENDIGE OG UTENFORSTÅENDE TREDJEPERSONER	16
3.2	HVILKE FØLGER HAR BEGRENSNINGEN TIL ”ARBEIDSTAKER”?	18
3.2.1	SPEIELT OM VARSLINGSRETTEEN ETTER § 2-4.....	18
3.2.1.1	«Kritikkverdige forhold» - sammenhengen med risikoforholdene i virksomheten og varslings primære funksjon	18

3.2.1.2	Nærmere om hva som regnes som «kritikkverdige forhold»	19
3.2.2	SPESIELT OM VERNET MOT ”GJENGJELDelse” VED VARSLING ETTER § 2-5.....	20
3.2.3	SPESIELT OM TIDLIGERE ANSATTE.....	21
3.2.4	SPESIELT OM INNLEIDE ARBEIDSTAKERE	22
3.2.4.1	Rett til å varsle om kritikkverdige forhold «i virksomheten».....	24
3.2.5	SPESIELT OM SELVSTENDIGE OPPDRAGSTAKERE.....	26
3.2.6	SPESIELT OM UTENFORSTÅENDE TREDJEPERSONER	27
3.3	SAMMENFATNING OM VARSLINGSRETTE OG VARSLINGSVERN I RELASJON TIL ANDRE ENN TRADISJONELLE ARBEIDSTAKERE.....	28
3.4	ORGANISASJONSPSYKOLOGIEN LEGGER VEKT PÅ VEDKOMMENDES TILGANG TIL VIRKSOMHETEN	29
3.5	KORT OM DET PERSONELLMESSIGE VIRKEOMRÅDET FOR ANDRE LANDS VARSLINGSREGLER.....	30
3.6	SPESIELT OM ARBEIDSTAKERBEGREPET I RELASJON TIL TILRETTELEGGINGSPLIKTEN ETTER ARBEIDSMILJØLOVEN § 3-6.....	31
3.6.1	PERSONVERNPROBLEMATIKKEN I RELASJON TIL § 3-6.....	32
4	<u>UTVIDENDE TOLKNING AV ARBEIDSTAKERBEGREPET I RELASJON TIL ARBEIDSMILJØLOVENS VARSLINGSREGLER?</u>	34
4.1	VARSLINGSRETTE I § 2-4.....	37
4.2	TILRETTELEGGINGSPLIKTEN I § 3-6.....	38
4.3	VARSLINGSVERN I § 2-5.....	39
4.4	UTVIDENDE TOLKNING AV «WORKER» I PIDA.....	40
4.5	SAMMENFATNING	41
5	<u>ARBEIDSMILJØLOVEN § 2-2 – ARBEIDSGIVERS VIRKSOMHET HAR OGSÅ EN SIDE MOT ANDRE ENN EGNE ARBEIDSTAKERE.....</u>	42
5.1	UTGANGSPUNKTET ER ANSVAR FOR EGNE ARBEIDSTAKERE	42
5.2	ARBEIDSGIVERS ANSVAR FOR ANDRE ENN EGNE ARBEIDSTAKERE	42
5.2.1	RISIKOFORHOLDENE I VIRKSOMHETEN AVGJØR REKKEVIDDEN AV ARBEIDSGIVERS ANSVAR	43
5.2.2	ARBEIDSGIVERS ANSVAR OMFATTER PERSONER SOM UTFØRER ARBEID «I TILKNYTNING TIL ARBEIDSGIVERS AKTIVITET ELLER INNRETNING»	45
5.2.3	ER VARSLINGSREGLENE EN DEL AV ANSVARET ETTER § 2-2?.....	47

5.3	PRINSIPPETS BETYDNING FOR DET PERSONELLMESSIGE VIRKEOMRÅDET FOR ARBEIDSMILJØLOVENS VARSLINGSREGLER	48
6	<u>ARBEIDSMILJØLOVEN § 3-6 – TILKNYTNINGEN TIL DET SYSTEMATISKE HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHETSARBEIDET OG RISIKOVURDERINGEN.....</u>	49
6.1	TILRETTELEGGINGSPLIKT ”I TILKNYTNING TIL DET SYSTEMATISKE HELSE-, MILJØ- OG SIKKERHETSARBEIDET”	49
6.1.1	FORHOLDET TIL ARBEIDSMILJØLOVEN § 3-1	49
6.1.2	INTERNKONTROLLFORSKRIFTEN	52
6.2	RISIKOVURDERINGEN ETTER § 3-6	53
7	<u>AVSLUTNING.....</u>	55
7.1	SAMMENFATNING.....	55
7.2	KONKLUSJON.....	57
7.3	RETTPOLITISK DISKUSJON.....	59
7.3.1	KLARERE REGLER OM VARSLING.....	59
7.3.2	VARSLINGSREGLENE BØR IKKE VÆRE BEGRENSET TIL «ARBEIDSTAKER»	59
7.3.3	DET PERSONELLMESSIGE VIRKEOMRÅDET FOR ARBEIDSMILJØLOVENS VARSLINGSREGLER BØR AVGJØRES UT FRA RISIKOPERSPEKTIVET	60
8	<u>KILDE- OG LITTERATURLISTE.....</u>	61

1 Innledning

1.1 Oppgavens tema

Tema for oppgaven er arbeidsmiljølovens¹ regler om varsling og det personellmessige virkeområdet for disse.

I den senere tid har det i arbeidsretten blitt et større fokus på ansattes rett til å ytre seg og de positive effektene dette kan ha både for virksomheten selv og samfunnet forøvrig. I media har det dukket opp flere saker der en arbeidstaker har ytret seg om forhold ved den virksomheten de er ansatt i. I denne sammenheng kan blant annet nevnes BÅHR-saken, Siemens-saken, Sandviken sykehus og Norweld-saken.²

Arbeidsmiljøloven har tre bestemmelser som omhandler ulike sider ved varsling. Arbeidsmiljøloven § 2-4 fastslår at arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Videre oppstiller § 2-5 et forbud mot gjengjeldelse mot eventuell varsling fra arbeidstaker, mens § 3-6 på sin side pålegger arbeidsgiver en plikt til å legge forholdene til rette for varsling fra arbeidstaker i virksomheten i samsvar med § 2-4. I denne sammenheng kan man merke seg at arbeidstakerbegrepet benyttes gjennomgående i forhold til arbeidsmiljølovens varslingsregler.

Arbeidsmiljølovens regler om varsling trådte i kraft 1. januar 2007 og er dermed nokså nye. Domstolene har enda ikke behandlet mange saker vedrørende disse reglene. De sakene som så langt har vært behandlet og den juridiske teorien som finnes om temaet,

¹ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. 17. juni 2005 nr. 62

² Henholdsvis TOSLO-2004-99016, TBERG-2007-136244, TOSLO-2008-85906 og LB-2009-36995.

gjelder først og fremst vurderingen av kritikkverdige forhold og kravet til forsvarlig fremgangsmåte ved varslingen.³

Spørsmålet om varslingsreglenes personellmessige virkeområde fremstår imidlertid som uklart i forhold til arbeidsmiljølovens regler og forarbeider, og har enda heller ikke vært tema i rettspraksis. Det er også skrevet svært lite juridisk teori rundt dette spesifikke temaet. På bakgrunn av dette er intensjonen med denne oppgaven å forsøke å klargjøre rettssituasjonen rundt det personellmessige virkeområdet for arbeidsmiljølovens varslingsregler og gjerne bidra til diskusjon i denne sammenheng i den juridiske teorien.

1.2 Hva er varsling?

Å varsle innebærer å ytre seg om et forhold i en virksomhet. Det fremgår av lovforarbeidene at bestemmelsen omfatter både tilfelle hvor arbeidstaker gir opplysninger, dokumenter osv. til media, faglige forum, tilsynsmyndigheter osv. utenfor virksomheten, og «tilfeller hvor arbeidstaker tar opp spørsmål intern i virksomheten, overfor kolleger, tillitsvalgte, representant for ledelsen osv., inkludert kritiske ytringer som er en del av den alminnelige interne kommunikasjonen i virksomheten».⁴

1.3 Arbeidslivet i utvikling

Den tradisjonelle oppfatningen av arbeidslivet bygger på en forestilling om en topartsrelasjon innenfor klare organisatoriske grenser, der en arbeidstaker på den ene siden stiller sin arbeidskraft til rådighet for en arbeidsgiver, som på sin side er ansvarlig for organisering og ledelse av arbeidet. Den sentrale relasjonen i arbeidslivet er nettopp et slikt forhold mellom en entydig definert arbeidsgiver på den ene siden og en

³ Se for eksempel LB-2009-36995 og LB-2009-70215.

⁴ Ot.prp.nr.84 (2005-2006) side 50.

arbeidstaker på den andre siden. En slik arbeidslivsstruktur er nokså oversiktlig i forhold til rettigheter og plikter mellom partene.

Arbeidslivet og selve arbeidsorganiseringen er imidlertid i utvikling. Konsern- og franchisingproblematikk, mer utbredt bedriftssamarbeid, samt omstruktureringer fører til økt kompleksitet. Man kan i mange tilfeller stå overfor komplekse strukturer med flere ledd av leverandører, underleverandører, midlertidig ansatte, innleide konsulenter osv. Disse nye organisasjons- og arbeidsstrukturene medfører konsekvenser for virksomheter, arbeidsgivere og arbeidstakere. Virksomhetens grenser blir mer flytende og mindre entydige, og grensene mellom interne og eksterne relasjoner brytes ned. De nokså oversiktelige tradisjonelle strukturene har blitt forandret til et komplekst nett av forhold der det kan være vanskelig å ha oversikt over hvem som er ansvarlig i forhold til de rettigheter og plikter som måtte oppstå.

De rene og oversiktelige topartsforholdene er ikke lenger de eneste konstruksjonene i arbeidslivet. Større utbredelse av trepartsrelasjoner og generelt mer kompleksitet i arbeidslivet aktualiserer problematikken rundt arbeidsgivers ansvar, og at kan tilsi at dette ansvaret ikke nødvendigvis er begrenset kun til ansatte i arbeidsgivers virksomhet. Utviklingen setter den tradisjonelle forståelsen av arbeidsretten på prøve, og da kanskje særlig den tradisjonelle forståelsen av arbeidsgiver- og arbeidstakerbegrepet.⁵

1.3.1 Kort om innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere

Innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere står i en særstilling i arbeidsrettslig sammenheng. Innleie av arbeidskraft behandles i både i lov- og avtaleverket separat som et unntak fra hovedregelen om en topartsrelasjon mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker. Arbeidsmiljølovens regler gjelder i all hovedsak

⁵ Se Jakhelln, Henning, *Trekk av arbeidsrettens historie i Norge*, Arbeidsrett 03/2009 side 118

forholdet mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker. Innleide arbeidstakere, selvstendige oppdragstakere og andre trepartsforhold faller vanligvis utenfor regelverket.

Slike trepartsforhold kan i mange tilfeller utgjøre gråsoner i forhold til det arbeidsrettslige lovverket og det kan ofte være uklart hvem som er ansvarlig overfor dem. Arbeidslovgivningens begrensninger og uklarhet fører til at disse gruppene gjennomgående får et svakere rettsvern. Dette fremstår som uheldig og lite hensiktsmessig ettersom de i flere sammenhenger i realiteten vil stå i bortimot tilnærmet samme posisjon som arbeidsgivers egne ansatte, og da kanskje særlig innleide arbeidstakere. Selvstendige oppdragstakere står i vanligvis ikke i den samme nære og avhengige stilling til arbeidsgiver som innleide, men også disse har behov for et visst rettsvern.

EU har i anledning innleie av arbeidskraft utarbeidet et direktiv som tar sikte på å styrke innleide arbeidstakers rettigheter og å forbedre kvaliteten av arbeid utført gjennom bemanningsforetak. Kravene og potensialet til slike bemanningsforetak er også et tema for direktivet. «Temporary Agency Workers Directive» ble vedtatt av Europaparlamentet 19. november 2008. Formålet med direktivet er etter artikkel 2 «to ensure the protection of temporary agency workers and to improve the quality of temporary agency work by ensuring that the principle of equal treatment, as set out in Article 5, is applied to temporary agency workers, and by recognising temporary-work agencies as employers, while taking into account the need to establish a suitable framework for the use of temporary agency work with a view to contributing effectively to the creation of jobs and to the development of flexible forms of working.»⁶

⁶ Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work,
se <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:01:EN:HTML>

1.4 En illustrerende sak i forbindelse med oppgavens tema

I forbindelse med denne oppgaven har jeg fått anledning til å se nærmere på en varslings sak som kan illustrere flere av problemstillingene som er gjennomgående i oppgaven.⁷

Saken omhandler en ansatt i et vaktelskap som var utleid til Statoils oljeraffineri på Mongstad utenfor Bergen.⁸ I forbindelse med sitt arbeid oppdaget vekteren flere innleide utenlandske arbeidere som regelmessig var berusede på jobb. Dette er helt klart «kritikkverdige forhold» etter arbeidsmiljøloven § 2-4.⁹ Flere ganger avverget vekteren situasjoner som kunne ført til skader av meget store og alvorlige dimensjoner med tanke på den meget store risiko som slike arbeidsplasser utgjør. Vekteren ga Statoil beskjed om disse forhold, uten at det ble ordnet opp i forholdene.

Vekteren følte seg etter hvert trakassert og truet av de personene som varselet gjaldt. Som følge av det forverrede arbeidsmiljøet og flere virkningsløse varsler til ledelsen på Statoil Mongstad, ble vekteren sykemeldt. Under denne sykemeldingsperioden ble vekteroppdraget på Statoil Mongstad overført til et annet vaktelskap. Som følge av reglene om virksomhetsoverdragelse hadde vekteren fortsatt krav på stillingen som vekter ved Statoil Mongstad. Statoil skal imidlertid etter det nye vaktelskapets oppfatning ha uttalt at de ikke ønsket at vekteren skulle fortsette i stillingen som vekter ved deres anlegg på Mongstad. Statoil på sin side har benektet å ha uttalt dette.

Vekteren ble etter hvert tilbudt en annen vekterstilling hos vaktelskapet, men dette var en mye mindre attraktiv stilling enn den opprinnelige stillingen. Hele saken har dessuten

⁷ Det foreligger samtykkeerklæring fra vedkommende arbeidstaker

⁸ Se for eksempel <http://www.dagbladet.no/nyheter/2008/10/25/551521.html>

⁹ Se punkt 3.2.1.2 nedenfor for en nærmere vurdering av dette vilkåret.

svekket forholdet mellom vaktelskapet og vekteren, og gjort det vanskelig for sistnevnte.

Saken er illustrerende for flere av problemstillingene som gjennomgås og jeg vil komme tilbake til den underveis i oppgaven. Særlig interessant er problemstillingen omkring innleide arbeidstakeres rett til å varsle om kritikkverdige forhold i innleiers virksomhet, samt vedkommendes vern mot ulovlige gjengjeldelser fra innleiende arbeidsgiver i forbindelse med slik varsling. Saken er også illustrerende for hvilke komplekse forhold man står overfor i arbeidslivet i dag.

1.5 Problemstilling

Arbeidsmiljølovens varslingsregler er begrenset til «arbeidstakere». Arbeidslivet er imidlertid i utvikling og det tradisjonelle topartsforholdet er ikke lenger den eneste relasjonen i arbeidslivet. Hvordan får dette innvirkning på forståelsen av arbeidsmiljølovens varslingsregler? Den overordnede problemstillingen blir dermed hva som er det personellmessige virkeområdet for arbeidsmiljølovens varslingsregler, spesielt om innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere stilling.

1.6 Avgrensning

Oppgaven vil i all hovedsak dreie seg om det personellmessige virkeområdet for arbeidsmiljølovens varslingsregler og hvilke bestemmelser og andre kilder som kan være av betydning i denne sammenheng. Det meste av rettpraksis og juridisk teori rundt varslingsreglene dreier seg om arbeidstakers fremgangsmåte ved varsling og om det forelå et kritikkverdig forhold. Jeg har valgt å ikke gå dypt ned i disse temaene, da de ikke har noen direkte betydning for det som er hovedfokus i denne oppgaven. Videre omhandler oppgaven i hovedsak spørsmålet om intern varsling i virksomheten. De særlige spørsmålene som kan oppstå i forbindelse med offentlig varsling blir således ikke gjennomgått nærmere.

1.7 Oppgavens disposisjon

Fremstillingen har som formål å redegjøre for og ta stilling til hvordan arbeidsmiljølovens varslingsregler og arbeidsmiljølovens generelle regler om arbeidsgivers ansvar har betydning for spørsmålet om det personnlemessige virkeområdet for varslingsreglene. I denne sammenheng vil jeg også kort se nærmere på organisasjonspsykologiens syn på varsling og det personnlemessige virkeområdet for andre lands varslingsregler.

I kapittel 2 vil jeg se nærmere på formål og hensyn som ligger bak arbeidsmiljølovens varslingsregler. Videre vil jeg i kapittel 3 se nærmere på arbeidsmiljølovens varslingsregler og begrensningen til arbeidstakere, og videre hva denne begrensningen innebærer for konkrete grupper i arbeidslivet. Deretter vil jeg se nærmere på arbeidsgivers virksomhets side mot andre enn egne arbeidstakere i kapittel 4, og tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 3-6 i denne forbindelse i kapittel 5.

Avslutningsvis vil jeg foreta en sammenfatning av de ulike kildene og komme til en konklusjon på bakgrunn av disse, samt foreta en rettspolitisk diskusjon vedrørende arbeidsmiljølovens varslingsregler og det personnlemessige virkeområdet for disse.

2 Formål og hensyn bak arbeidsmiljølovens varslingsregler

2.1 Styrking av yringsfriheten i arbeidslivet

Å styrke yringsfriheten i arbeidslivet er et overordnet hensyn bak varslingsreglene. Retten til å varsle etter arbeidsmiljøloven § 2-4 er et utslag av den grunnlovfestede yringsfriheten som er nedfelt i Grunnloven § 100. Saksordføreren Martin Engeset presiserte også under stortingsdebatten i forbindelse med endringen av Grunnlovens §

100 at «[d]en grunnlovsparagrafen vi får vedtatt i dag, vil måtte medføre en styrking av ytringsfriheten for ansatte.»¹⁰

Behovet for å styrke den reelle ytringsfriheten i ansettelsesforhold, for å sikre åpenhet og god informasjonsflyt i samfunnet, blir også fremhevet i forarbeidene.¹¹

Departementet fremhever i denne sammenheng betydningen av at arbeidstakere som har en særlig innsikt i de spørsmål de arbeider med ut fra sin faglige kompetanse og ut fra den informasjon de får gjennom ansettelsesforholdet, får anledning til å ytre seg i det offentlige rom. Videre legger departementet særlig vekt på at offentlig ansattes frie ytringer kan bidra til bedre kontroll med offentlige ytelser og ressursbruk.

Det aller viktigste for å sikre åpenhet om arbeidsforhold og forholdene i de forskjellige bedrifter og i det offentlige, er at det oppmuntres til åpenhet. For å sikre forsvarlige forhold for alle deltakerne i en virksomhet og hensynet til omverdenen, er det avgjørende at det i en virksomhet bygges på en kultur som går ut på at det er en selvfølge at de ansatte sier fra om forhold som fremstår som problematiske eller uavklarte.

2.2 Varsling som en sikkerhetsventil

I en virksomhet har man flere mekanismer som bidrar til at virksomheten fungerer på en tilfredsstillende måte, også for de som er arbeidstakere eller ansatt i virksomheten. Å kunne si ifra om at noe avviker fra virksomhetens interne retningslinjer eller alminnelige normer, må anses som en nødvendighet for at virksomheten skal kunne fungere tilfredsstillende.

¹⁰ Forhandlinger i Stortinget nr. 239, 30. september 2004 side 3587, se <http://www.stortinget.no/Global/pdf/Referater/Stortinget/2003-2004/s040930.pdf>

¹¹ Ot.prp.nr.84 (2005-2006) side 33.

Åpenhet og diskusjon rundt det som foregår i organisasjonen vil kjennetegne en velfungerende organisasjon. Det er i de tilfeller der man ikke har en kultur for åpenhet og diskusjon at varslingsproblematikken oppstår. Varslingsreglene kan på denne måten ses på som en siste utvei dersom yringsfriheten i virksomheten er bortimot fraværende eller ikke fungerer tilfredsstillende – man kan si at varslingsreglene fungerer som en sikkerhetsventil.

2.3 Lojalitetsplikten som begrensning på yringsfriheten

På samme måte som i andre kontraktsforhold er partene i et ansettelsesforhold forpliktet til å forholde seg lojalt overfor hverandre. En følge av dette tillitsforholdet er at arbeidstaker har en helt generell forpliktelse til lojalt å fremme arbeidsgivers interesser. Denne ulovfestede lojalitetsplikten vil kunne utgjøre et rettslig grunnlag for å begrense arbeidstakers yringsfrihet. Høyesterett har formulert plikten slik: «Det må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold».¹²

Lojalitetsplikten gir ikke arbeidsgiveren noen generell kompetanse til å regulere ansattes yringer. Det er kun yringer som på en illojal måte skader arbeidsgivers interesser, som rammes av lojalitetsplikten. Utgangspunktet er at dersom en arbeidstakers utøvelse av yringsfriheten ikke skader arbeidsgivers interesser, så vil det ikke foreligge noe grunnlag for arbeidsgiveren til å reagere mot ytringen.¹³

I denne sammenheng må det imidlertid nevnes at det gjennomgående er slik at arbeidstakere som har varslet om forhold som knytter seg til virksomheten, mener de har sagt fra nettopp ut fra et lojalitetshensyn overfor arbeidsgiver og dennes virksomhet.

¹² Rt.1990 side 607

¹³ Eggen, Kyrre, *Ansattes yringsfrihet. Rettslige bånd eller gyldne lenker?*, Arbeidsrett 01/2004 side 6.

2.3.1 Forsvarlighetskravet som følge av lojalitetsplikten

Det følger av § 2-4 (2) første punktum at varslingen skal skje på en «forsvarlig måte». Etter forarbeidene er poenget med forsvarlighetskravet å stille visse krav til måten varslingen skjer på, og ikke å begrense retten til å si ifra.¹⁴ Videre følger det av forarbeidene at «[f]orsvarlighetskravet er en videreføring av den ulovfestede lojalitetsplikten i forhold til varslingssituasjonen.»¹⁵ Utgangspunktet og hovedregelen er at arbeidstaker har full ytringsfrihet og at begrensninger i ytringsfriheten må begrunnes særskilt. Etter de samme forarbeidene skal det «svært mye til for at en skal kunne si at arbeidstakers fremgangsmåte ikke er forsvarlig.»¹⁶ Regelen skal være en sikkerhetsventil som skal verne mot unødvendige skader på arbeidsgivers interesser.

På denne måten ser man hvordan lojalitetshensynet overfor arbeidsgiver blir ivaretatt. Kravet til forsvarlig fremgangsmåte ved varsling er således en direkte følge av lojalitetsplikten. Forsvarlighetskravet er særlig interessant ved spørsmål om offentlig varsling ettersom dette ofte kan få alvorligere konsekvenser for arbeidsgivers interesser.

Etter de samme forarbeidene er det en annen avgjørende side i vurderingen av om arbeidstaker har varslet på en «forsvarlig måte» om arbeidstaker har sørget for at en som har formell påvirkningsmulighet, beslutningsmyndighet eller ansvar i forhold til de spørsmål eller personer det gjelder, får vite om forholdene. Med andre ord er det avgjørende at en som har mulighet til å gjøre noe med forholdene blir varslet.

¹⁴ Ot.prp.nr.84 (2005-2006) side 51.

¹⁵ Ot.prp.nr.84 (2005-2006) side 51.

¹⁶ Se note 15.

2.4 Sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø – det opprinnelige hensynet bak varslingsreglene

Varslingsreglene kan fungere som et virkemiddel for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidsgiver skal blant annet etter arbeidsmiljøloven § 4-3 sikre det psykososiale arbeidsmiljø for å motvirke trakassering og diskriminering.

Arbeidsmiljølovens regler om varsling, og kanskje særlig reglene som skal verne den som varsler, har i denne sammenheng en viktig oppgave.¹⁷

Det er viktig at det blir sagt fra og at det blir sagt fra i tide. Blir det sagt fra, kan ulykker og sykdom avverges eller reduseres, faremomenter kan avdekkes og begynnende trakassering eller diskriminering motvirkes eller kanskje helt forhindres. Sett i et helse-, miljø- og sikkerhetsperspektiv er det grunnleggende at det blir sagt fra før ulykken, sykdommen, trakasseringen eller diskrimineringen er et faktum - med derav følgende elendighet.¹⁸

Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø - og systemer som tar sikte på å fremme et fullt forsvarlig arbeidsmiljø - er med et samfunnsanliggende, og dermed en del av de rammevilkår som gjelder for både foretak og arbeidstakere. Samfunnet har selvsagt også på annen måte sterke interesser knyttet til at et foretak drives innen de rammevilkårene som gjelder. Hensynet til omverdenen står her sentralt. Det er viktig at det ytre miljøet ikke forurenses ut over det tillatte, og det er viktig at kundene, klientene, pasientene - markedet i det hele tatt - ikke blir ført bak lyset, at det ikke benyttes uetiske eller kanskje endog straffbare metoder, osv. I praksis vil det ofte kunne være nettopp arbeidstakere som blir oppmerksomme på at noe ikke er helt som det skal være, eller som begynner å lure på om det kan være noe som ikke helt stemmer. Arbeidstakere som sier fra - varsler - er derfor både en viktig informasjonskilde overfor

¹⁷ Jakhelln, Henning, kommentarer til arbeidsmiljøloven § 2-4, Arbeidsrett.no.

¹⁸ Se note 17.

irregulære forhold og en viktig faktor for å forebygge slike forhold. Det er da viktig at forholdene er lagt til rette slik at varsling kan finne sted og at varslerens rettsstilling er betryggende ivaretatt.¹⁹

Å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø er et hensyn som har vært gjennomgående i arbeidsmiljøloven over lengre tid.²⁰ Varslingsreglene er et viktig virkemiddel i denne forbindelse.

2.4.1 Arbeidstakers medvirkningsplikt

Arbeidstaker skal etter arbeidsmiljøloven § 2-3 (1) delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø. Arbeidstaker har i denne forbindelse etter samme paragrafs annet ledd, bokstav b «straks underrette arbeidsgiver og verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere når arbeidstakeren blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet».

Etter dette er det klart at arbeidstaker har en varslingsplikt dersom det skulle oppstå farlige forhold i virksomheten.

2.5 Varsling som verktøy for å avdekke korrupsjon og annen økonomisk kriminalitet – et nytt hensyn bak varslingsreglene

Gjennom folkerettslige forpliktelser ble lovgiver gjort særlig oppmerksom på varsling som et nødvendig og effektivt verktøy for å avdekke korrupsjon.

¹⁹ Jakhelln, Henning, kommentarer til arbeidsmiljøloven § 2-4, Arbeidsrett.no.

²⁰ Blant annet § 3-1 og § 2-2.

FNs konvensjon mot korrupsjon av 31. oktober 2003 har som formål å fremme internasjonalt samarbeid for å forebygge og bekjempe korrupsjon. Konvensjonen har blant annet en bestemmelse om varsling og krav om tiltak for å gjøre det enklere for offentlig ansatte å rapportere om korrupsjon og en bestemmelse om å innarbeide hensiktsmessige tiltak i sin nasjonale rettsorden for å beskytte mot uberettiget behandling av enhver som i god tro og med rimelig grunn melder fra til kompetent myndighet om forhold som er straffbare etter konvensjonen.²¹

Norge har også undertegnet og samtykket til ratifikasjon av Europarådets sivilrettslige konvensjon mot korrupsjon fra 14. november 1999 som forplikter statene til å etablere effektive rettsmidler for personer som har lidd skade som følge av korrupsjon, for å gjøre det mulig for dem å forsvare sine rettigheter og interesser.

Varsling som virkemiddel i bekjempelsen av økonomisk kriminalitet blir i særlig grad fremhevet i forarbeidene.²² Økonomisk kriminalitet har en vidtrekkende og samfunnsskadelig karakter og fører til store omkostninger for samfunnet. Etter Riksrevisjonens rapport for 2008/2009²³ antas det at de skatter og avgifter som unndras fellesskapet, utgjør titalls milliarder kroner hvert år. I tillegg kommer omkostninger og effektivitetstap i form av blant annet konkurransevridninger og tyverier fra forbrukere, investorer og næringslivet generelt. Økonomisk kriminalitet virker også nedbrytende på samfunnsmorale og svekker grunnlaget for velferdsstaten.

²¹ Ot.prp.nr.84 (2005-2006) side 12.

²² Ot.prp.nr.84 (2005-2006) side 33.

²³ *Riksrevisjonens undersøkelse av myndighetenes innsats mot økonomisk kriminalitet*, dokument nr. 3:3 (2008-2009) side 96,

se http://www.riksrevisjonen.no/Aktuelt/Pressemeldinger/Pressemelding_Dok_3_3_2008_2009.htm.

Dersom varsling skal kunne fungere som et virkemiddel i kampen mot korrupsjon og økonomisk kriminalitet, er det avgjørende at varsling gjøres mer akseptert og ikke minst utbredt i arbeidslivet.

2.6 Behovet for varslingsvern

Å varsle er ofte risikabelt og kan få store konsekvenser for vedkommende som velger å gjennomføre det. Den som varsler kan bli møtt med negative holdninger og tiltak fra arbeidsgivers side.

Behovet for varslingsvern er en konsekvens av den risiko vedkommende utsetter seg for ved å benytte seg av sin varslingsrett. Uten et varslingsvern ville antagelig svært få ha benyttet seg av sin rett til å varsle. På denne måten er varslingsvernet helt nødvendig for at varslingsretten skal ha noen effekt.

Man kan på mange måter si at behovet for varslingsvern sammen med kravet om å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, var de opprinnelige hensynene bak varslingsreglene. Lovgivers fokus på varslingsvernet fremgår også av den opprinnelige varslingsregelen, som fastslo et vern for arbeidstakere som lojalt varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten.²⁴ Vern mot gjengjeldelser fra arbeidsgiver og lojalitetsplikten var etter ordlyden og forarbeidene den sentrale delen av vurderingen.

2.7 Lovfesting av varslingsretten

Tidligere var varslingsretten fastslått gjennom ulovfestet rett.²⁵ Dette fremstod som uheldig ettersom det var uklare regler og vanskelig for arbeidsgiver og arbeidstaker å sette seg inn i reglene. Spørsmålet om varsling har fått større aktualitet, ikke minst på

²⁴ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) side 306.

²⁵ Se NOU 2004: 5 side 445.

grunn av medias rolle. Lovgiver har også styrket ytringsfriheten generelt i samfunnet med vedtakelsen av ny Grunnloven § 100.

Både arbeidsgivere og arbeidstakere har et behov for å vite når det er adgang til å varsle. For arbeidstakere som er kjent med kritikkverdige forhold gir lovreguleringen et signal om at samfunnet ser en verdi i at slike forhold blir avdekket.²⁶ En lovfestet varslingsrett har også den signaleffekten at arbeidstakerne blir mer oppmerksomme på sin ytringsfrihet som arbeidstakere. Lovfestingen av varslingsreglene øker også fokuset på varsling som fenomen og som virkemiddel for å motvirke uønskede forhold i arbeidslivet.

3 Varslingsreglene er begrenset til «arbeidstaker»

Både arbeidsmiljøloven § 2-4 og § 2-5 er begrenset til «arbeidstaker». Det samme gjelder § 3-6 ved at varslingsrutinene skal samsvare med § 2-4. Spørsmålet blir hva som ligger i dette begrepet og hvilke følger dette har for arbeidsmiljølovens varslingsregler.

3.1 Nærmere om arbeidstakerbegrepet

I arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd er «arbeidstaker» definert som *«enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.»*

Etter ordlyden må det dreie seg om en person som i forbindelse med arbeid er knyttet til en annen persons tjeneste eller virksomhet. Det må med andre ord foreligge et arbeidsforhold mellom partene.

²⁶ NOU 2004: 5 side 450.

Arbeidstakerbegrepet skal etter forarbeidene tolkes på samme måte som etter den gamle arbeidsmiljølov av 1977. Forarbeidene til denne fastslår også at det ved vurderingen av om en person er arbeidstaker i arbeidsmiljølovens forstand, skal tas «utgangspunkt i en konkret vurdering ut fra intensjonene med denne loven.»²⁷ Videre uttales det at det «[a]vgjørende for om en person blir å anse som arbeidstaker i første rekke [vil] være om han i sitt arbeid er underordnet en annens ledelse og kontroll.»²⁸

Etter rettspraksis vil relevante momenter i denne vurderingen blant annet være om vedkommende plikter å stille sin personlige arbeidskraft til disposisjon, om vedkommende etter eget valg og for egen regning kan benytte medhjelpere, om vedkommende stiller til rådighet eventuelle lokaler og driftsutstyr, om tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, om arbeidsforholdet er oppsigelig med bestemte frister og om vedkommende står fritt til å ta arbeid for flere, eller om han/hun hovedsakelig arbeider for én oppdragsgiver. Et annet viktig moment vil være hvem som har risikoen for arbeidsresultatet.

Arbeidstakerens avhengige stilling i forhold til arbeidsgiveren og sistnevntes styringsrett i arbeidsforholdet er det avgjørende. Arbeidstakeren er normalt økonomisk avhengig som lønnsinntaker og står i et organisatorisk avhengighetsforhold som innebærer underordning i forhold til arbeidsgiver.

3.1.1 Innleide, selvstendige og utenforstående tredjepersoner

Innleide arbeidstakere har et forhold både til utleier og til innleier. Hovedregelen er at utleievirksomheten er å regne som den utleide arbeidstakerens arbeidsgiver og har hovedansvaret overfor denne.

²⁷ Ot.prp.nr.3 (1975-1976) side 103.

²⁸ Se note 27.

Den innleide vil tradisjonelt sett imidlertid ikke bli å regne som arbeidstaker i forhold til innleier i henhold til arbeidsmiljøloven § 1-8 (1), selv om vedkommende må kunne sies å utføre arbeid i innleiers tjeneste. Dersom den innleide er underlagt innleiers kontroll og styring på bortimot samme måte som en alminnelig ansatt, kan det stilles spørsmålsteget ved denne avgrensningen. Graden av kontroll og styring kan imidlertid variere og det er utleier som har hovedansvaret og som står økonomisk ansvarlig overfor vedkommende arbeidstaker.

Utgangspunktet etter tradisjonell forståelse er at selvstendige oppdragstakere ikke er å regne som arbeidstakere etter § 1-8 (1). En selvstendig oppdragstaker kan imidlertid også sies å «utføre arbeid i annens tjeneste». Forholdet mellom den selvstendige oppdragstakeren og oppdragsgiveren kan i noen tilfeller også minne om et alminnelig arbeidsforhold. Vedkommende oppdragstaker kan ha mer eller mindre faste oppdrag på bortimot permanent basis for den samme oppdragsgiveren. I slike tilfeller vil oppdragstaker kunne ha et nærmere og mer avhengig forhold til sin oppdragsgiver, og begrunnelsen for å avgrense mot slike tilfeller kan dermed fremstå som mer tvilsom.

Årsaken til at oppdragstaker ikke blir å regne som arbeidstaker er i hovedsak at oppdragstaker vanligvis påtar seg et arbeid og utfører dette for egen regning og risiko. Dette kan for eksempel være en revisor eller en advokat som blir hyret inn for å gjøre et enkeltstående oppdrag for en bedrift. I slike tilfeller vil vedkommende være underlagt minimal eller om i overhodet noen styring og kontroll fra innleiers side.

Utenforstående tredjeparter som kunder, klienter og leverandører kan ikke regnes som arbeidstakere, da de ikke kan sies å «utføre arbeid i annens tjeneste». Det vil likevel være en viss forskjell mellom kunder og leverandører, ettersom leverandører må sies å ha et nærmere tilknytningsforhold til den vedkommende leverer til enn kunden har til den forhandler han oppsøker.

3.2 Hvilke følger har begrensningen til "arbeidstaker"?

Bruken av arbeidstakerbegrepet begrenser det personellmessige virkeområdet for arbeidsmiljølovens varslingsregler. Spørsmålet blir hvilke konsekvenser dette har for den enkelte varslingsregel. Jeg vil i denne anledning først se nærmere på innholdet i den enkelte varslingsregel og reglenes sentrale vilkår.

3.2.1 Spesielt om varslingsretten etter § 2-4

Etter arbeidsmiljøloven § 2-4 (1) har «arbeidstaker rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten».

3.2.1.1 «Kritikkverdige forhold» - sammenhengen med risikoforholdene i virksomheten og varslingens primære funksjon

De kritikkverdige forholdene som måtte finnes eller oppstå i en virksomhet har sammenheng med de konkrete risikoforholdene som finnes i virksomheten. Det finnes risikoforhold i alle virksomheter. Arten og graden av disse risikoforholdene vil være avhengig av hvilken type virksomhet det er snakk om, hva som foregår i virksomheten og hvordan denne er organisert. Kritikkverdige forhold vil kunne være en risiko for at noe skal skje eller risikoen ved hendelser som skjer eller har skjedd i virksomheten. Det er risikoforholdene som har ført til det konkrete kritikkverdige forholdet. Dersom risikoforholdene overgår en viss terskel (overgår det som kan tolereres), er forholdene å betegne som kritikkverdige. Arbeidsgiver har etter arbeidsmiljøloven en plikt til å sikre at risikoforholdene forholder seg innenfor en viss terskel og videre en plikt til å ordne opp dersom det foreligger forhold som har overgått denne terskelen.

Den primære funksjonen med varsling er i denne sammenheng å fungere som et virkemiddel for å avdekke kritikkverdige forhold i virksomheten slik at disse kan ordnes opp i. I utgangspunktet ble varsling sett på som et virkemiddel i relasjon til forhold som

dreide seg om virksomhetens helse, miljø og sikkerhet – å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Varsling som virkemiddel i relasjon til korrupsjon og økonomisk kriminalitet har kun dukket opp i de senere år i norsk rett som følge av våre internasjonale forpliktelser. Det er åpenbart at slike forhold vil overstige terskelen for hva som kan tolereres i en virksomhet eller generelt i samfunnet.

3.2.1.2 Nærmere om hva som regnes som «kritikkverdige forhold»

Ordlyden «kritikkverdige forhold» innebærer at det må være snakk om brudd på visse normer. Begrepet gjelder etter forarbeidene «for det første opplysninger om kriminelle (dvs. straffesanksjonerte) forhold og mislighold av andre lovbestemte påbud eller forbud, som f.eks. korrupsjon eller forurensing. Det samme gjelder brudd med virksomhetens etiske retningslinjer. Her bør det imidlertid være tale om rutiner som er tydelig uttalte og som er nedfelt i skriftlige dokumenter som er gjort kjent for ansatte og ledelse. I tillegg omfattes alminnelige etiske standarder som det er bred tilslutning til i samfunnet.»²⁹

Terskelen for hva som skal betegnes som «kritikkverdige forhold» er ikke særlig høy. Det er likevel grenser for hva som vil omfattes. At et forhold er kritikkverdig ut fra en arbeidstakers egen politiske eller etiske overbevisning, er som utgangspunkt ikke omfattet av bestemmelsen.³⁰ Arbeidstaker mener for eksempel at dansing er umoralsk, eller at det burde være totalt forbudt å nyte alkohol i enhver sammenheng.

Ved offentlig varsling bør hva som er kritikkverdig fortolkes i lys av at forholdene normalt bør ha en viss allmenn interesse før arbeidstaker kan gå ut med dem. Forhold som arbeidstaker mener er kritikkverdige ut fra egen politisk eller etisk overbevisning

²⁹ Ot.prp.nr.84 (2005-2006) side 51.

³⁰ Se note 29.

omfattes dermed ikke av bestemmelsen.³¹ Bakgrunnen for dette må være at offentlig varsling kan få store konsekvenser for arbeidsgivers interesser og det bør derfor kreves at forholdene er av en slik karakter at offentlig varsling er nødvendig og kan forsvares.

3.2.2 Spesielt om vernet mot "gjengjeldelse" ved varsling etter § 2-5

Etter arbeidsmiljøloven § 2-5 første ledd, første punktum, er «gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2-4 (...) forbudt.» Formålet med bestemmelsen er å verne den som varsler om kritikkverdige forhold mot gjengjeldelser i denne forbindelse.

Det kreves en årsakssammenheng mellom varslingen og de handlinger arbeidsgiver foretar seg. I denne sammenheng skal det imidlertid dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første punktum, legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted med mindre arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet, jf. § 2-5 første ledd, annet punktum. Bevisbyrden for om det har funnet sted ulovlig gjengjeldelse legges dermed over på arbeidsgiver.

Etter forarbeidene skal begrepet «gjengjeldelse» forstås vidt.³² «Enhver ugunstig behandling som kan ses som en følge av og en reaksjon på varsling, i utgangspunktet regnes som gjengjeldelse. Forbudet gjelder formelle sanksjoner som oppsigelse, suspensjon og avskjed samt ordensstraff hjemlet i tjenestemannsloven. Forbudet gjelder også mer uformelle sanksjoner som for eksempel endringer i arbeidsoppgaver, interne overføringer og såkalt tjenestlig tilrettevisning overfor offentlig ansatte. Forbudet skal imidlertid ikke utelukke at arbeidsgiver kommer med motytringer. Det må likevel trekkes en grense mot motargumenter og reaksjoner som har karakter av gjengjeldelse,

³¹ Ot.prp.nr.84 (2005-2006) side 51.

³² Ot.prp.nr.84 (2005-2006) side 52.

for eksempel hvis arbeidstaker « kalles inn på teppet » og får instruks eller advarsler. Arbeidsgivers reaksjoner må uansett ikke ha karakter av trakassering.»³³

Videre uttales det at «gjengjeldelsesforbudet setter krav til arbeidsgivers utøvelse av styringsretten. Forbudet vil i tillegg til arbeidsgivers egne handlinger, inkludere handlinger til den som utøver styringsretten i arbeidsgivers sted, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd andre punktum, og handlinger til arbeidstakere som handler etter instruks fra arbeidsgiver.»³⁴

3.2.3 Spesielt om tidligere ansatte

I forbindelse med «Siemens-saken»³⁵ der en arbeidstaker hadde gjort oppmerksom på arbeidsgivers overfakturering av visse ytelser overfor Forsvaret, krevde arbeidsgiver innsyn i arbeidstakerens virksomhetsrelaterte e-post. Arbeidstakeren var på dette tidspunkt ikke lenger ansatt i arbeidsgivers virksomhet som følge av varslingen. Oslo Byfogdembete slo da fast at arbeidsgiver ikke hadde rett til slikt innsyn ettersom det ikke fremsto som nødvendig på dette stadiet i saken. Videre uttalte retten at «man som varsler har krav på et særskilt vern, jf prinsippene i arbeidsmiljøloven. Dette må gjelde selv om man, som A, ikke lenger er ansatt i virksomheten. Det er ikke snakk om noe « amnesti » eller generell « immunitet », men i denne saken en beskyttelse mot ytterligere tiltak som kan oppfattes som en slags « hevnaksjon » sett i lys av det A har vært igjennom i forbindelse med varslingen og den påfølgende oppsigelsessak..»³⁶

Etter dette kan det hevdes at tidligere ansatte også har et varslingsvern i forbindelse med varsling. I denne sammenheng vil det også være naturlig at tidligere ansatte omfattes

³³ Ot.prp.nr.84 (2005-2006) side 52.

³⁴ Se note 33.

³⁵ TOSLO-2004-99016

³⁶ RG.2008 side 53.

generelt i forbindelse med arbeidsmiljølovens varslingsregler. Dette vil forøvrig også være i tråd med de nevnte utenlandske bestemmelser under punkt 3.5 nedenfor.

3.2.4 Spesielt om innleide arbeidstakere

Innleide regnes som arbeidstakere i relasjon til sin arbeidsgiver (utleier) og innleide arbeidstakers forhold til varslingsreglene i relasjon til sin arbeidsgiver er således uproblematisk.

Problemet oppstår imidlertid i forhold til *innleiers* virksomhet. Dette er en virksomhet den innleide arbeidstakeren utfører arbeid i, men i utgangspunktet ikke er å regne som arbeidstaker i forhold til.

Innleide arbeidstakere vil ofte være knyttet til den samme innleieren og den samme arbeidsplassen over lengre tid. På denne måten kan innleide arbeidstakere ha bortimot den samme nærheten og tilgangen til en virksomhet som en fast ansatt. Det er således ingen tvil om innleide arbeidstakers potensial til å avdekke kritikkverdige forhold i den virksomheten de utfører arbeid i.

«Vekter-saken»³⁷ er illustrerende i denne forbindelse ettersom man ser hvordan en person som vanligvis ikke regnes som «arbeidstaker» i forhold til den virksomheten vedkommende utfører sitt arbeid i, kan stå i en posisjon som er like egnet til å avdekke kritikkverdige forhold. En vekterstilling innebærer nettopp at man skal passe på sikkerheten og ta tak i forhold som ikke er sikkerhetsmessig tilfredsstillende (kritikkverdige forhold). Vekteren må også ha en plikt til å varsle om slike forhold på bakgrunn av medvirkningsplikten i arbeidsmiljøloven § 2-3 som vist ovenfor under punkt 2.4.1.

³⁷ Se punkt 1.3 ovenfor.

Å si ifra til Statoil var også nærliggende og naturlig ettersom de var den parten som ville ha mulighet til å ordne opp i saken. Om den som varsler har sørget for at en som har formell påvirkningsmulighet, beslutningsmyndighet eller ansvar i forhold til de spørsmål eller personer det gjelder får vite om forholdene, er også en sentral del av vurderingen av om vedkommende har varslet forsvarlig som nevnt under punkt 2.3.1 ovenfor. Denne vekteren stod således i en særstilling da det gjaldt å oppdage og ta tak i kritikkverdige forhold. På bakgrunn av dette kan det fremstå som åpenbart at vedkommende hadde rett til å varsle om disse forholdene til innleiende arbeidsgiver.

«Vekter-saken» illustrerer også hvordan innleide kan bli utsatt for gjengjeldelser i forbindelse med varsling om kritikkverdige forhold i innleiers virksomhet.

Vedkommende varslet om flere innleide utenlandske arbeidere som regelmessig var berusede på jobb. Vekteren tok tak i dette og ble da møtt med trusler og bråk fra de som varslingen omhandlet. Både varslingen om berusede arbeidstakere og truslene i denne forbindelse ble ignorert og ikke tatt i av Statoil. Vekteren ble sykemeldt på grunn av truslene og det dårlige arbeidsmiljøet. Slik passivitet fra Statoils side vil helt klart kunne karakteriseres som en ulovlig gjengjeldelse. Statoil fikk i tillegg fjernet vekteren fra stillingen som følge av det som skjedde i forbindelse med varslingen. Dette er helt klart en ulovlig gjengjeldelse etter § 2-5.

Vekterselskapet (utleier) på sin side omplasserte etter hvert vekteren på bakgrunn av dette. Dette må uansett anses som en ulovlig gjengjeldelse. Ettersom vekterselskapet er å regne som vekterens arbeidsgiver, vil dette forholdet uansett omfattes av arbeidsmiljølovens varslingsregler.

Det er avgjørende hvordan man ser på forholdet mellom en innleid arbeidstaker og innleier for om dette forholdet skal omfattes av arbeidsmiljølovens varslingsregler.

Spørsmålet blir om den innleide arbeidstakeren har en rett til å varsle om kritikkverdige forhold i *innleiers* virksomhet og har et varslingsvern i denne forbindelse.

3.2.4.1 Rett til å varsle om kritikkverdige forhold «i virksomheten»

Etter arbeidsmiljøloven § 2-4 har arbeidstaker en rett til å varsle om kritikkverdige forhold «i virksomheten». Spørsmålet blir om dette kun innebærer utleiers virksomhet eller også innleiers virksomhet?

En naturlig språklig forståelse av ordlyden kan tilsi at det må dreie seg om kritikkverdige forhold i den virksomheten arbeidstakeren er tilknyttet og utfører arbeid hos.

Verken ordlyden eller forarbeidene gir noen nærmere veiledning om hva «i virksomheten» innebærer. I en generell uttalelse om virksomhetsbegrepet i forarbeidene uttales det imidlertid at virksomhetsbegrepet som alminnelig regel vil være sammenfallende med arbeidsgiverbegrepet.³⁸ Ettersom innleide kun er å regne som arbeidstakere i forhold til utleier, vil dette i utgangspunktet utelukke at innleide arbeidstakere kan varsle om kritikkverdige forhold i innleiers virksomhet.

Det fremgår imidlertid også av de samme forarbeidene at verken loven eller forarbeidene presiserer nærmere de arbeidsrettslige konsekvenser av at virksomheter kan være bygget opp på organisatorisk forskjellige måter. Tolkningen av arbeidsmiljølovens virksomhetsbegrep kan således virke uavklart i mer komplekse og sammensatte arbeids- og virksomhetsstrukturer.

³⁸ NOU 2004: 5 side 148.

I rettspraksis er det fremholdt at virksomhetsbegrepets rekkevidde må tolkes på bakgrunn av formålet med den enkelte bestemmelse.³⁹

Det er klart at disse dommene ikke gjelder tolkningen av virksomhetsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 2-4, men det kan argumenteres for at det samme må legges til grunn her. Dette innebærer en konkret vurdering der målet må være å finne den tolkning som samsvarer best med det som er hensikten med bestemmelsen.

Formålet med varslingsretten i § 2-4 er å avdekke kritikkverdige forhold i en virksomhet. Dersom det åpnes for en tolkning av virksomhetsbegrepet som medfører at varslingsretten også omfatter virksomheter som vedkommende ikke er arbeidstaker hos, vil dette utvilsomt øke mulighetene for at kritikkverdige forhold blir avdekket og ordnet opp i.

Innleide arbeidstakere utfører arbeid i innleiers virksomhet og står i tilnærmet samme nærhet og posisjon som andre arbeidstakere som utfører arbeid i virksomheten. Forskjellene mellom de to gruppene i relasjon til varslingsproblematikken må sies å være små. Det mest naturlige i forhold til en varslingsrett er at vedkommende skal kunne varsle om forhold i den virksomhet vedkommende faktisk utfører sitt arbeid. Det er jo nettopp vedkommendes nærhet og tilgang som tilsier at vedkommende skal kunne varsle om forhold. Grunnet vedkommendes nære tilknytning til virksomheten vil de forhold det varsles om og som det bør rettes opp i også kunne berøre den innleide som varsler.

På bakgrunn av dette kan det argumenteres for at «i virksomheten» må tolkes som den virksomhet man utfører arbeid i. Innleide arbeidstakere vil da også ha en varslingsrett om forhold i den virksomhet de er innleid til. Dette vil i så fall også innebære at innleide

³⁹ Se for eksempel LB-1999-02678 og Rt.1998 side 1357.

arbeidstakere vil ha et varslingsvern i forhold til innleier i forbindelse med slik varslings på grunn av sammenhengen mellom arbeidsmiljøloven §§ 2-4 og 2-5.

3.2.5 Spesielt om selvstendige oppdragstakere

Selvstendige oppdragstakere regnes ikke som arbeidstakere i relasjon til sin oppdragsgiver. De har dermed ikke rett til å varsle om kritikkverdige forhold i den virksomhet de utfører arbeid i eller for.

Selvstendige oppdragstakere kan imidlertid ha et nært forhold til den virksomhet eller oppdragsgiver de er tilknyttet, og de kan dermed ha slik tilgang som gjør at de kan bidra til å avdekke kritikkverdige forhold i virksomheten de er tilknyttet. Det kan også tenkes at oppdragsgiver ønsker å sverte oppdragstakerens navn og rykte i forbindelse med eller i ettertid av en varslings sak. Slike gjengjeldelser kan få store konsekvenser for vedkommende oppdragstaker.

Et eksempel på en aktuell varslings situasjon kan være en revisor som i sitt arbeid for oppdragsgiver oppdager feil i budsjett og regnskap som kan tyde på korrupsjon eller økonomisk kriminalitet. I et slikt tilfelle vil både revisoren og oppdragsgivers virksomhet være tjent med at disse opplysningene så dagens lys og at det eventuelt ble tatt affære. Revisoren vil i tillegg kunne være den eneste som sitter med opplysningene og dermed være den eneste som kan medvirke til at disse alvorlige kritikkverdige forholdene avdekkes og opphører.

Revisoren kan i et slikt tilfelle bli offer for gjengjeldelser som følge av at oppdragsgiver eller noen i dennes virksomhet ikke ønsker at disse forholdene skal bli avdekket og opphøre. Dette kan være tilfellet ved utbredt og rutinemessig korrupsjon og økonomisk kriminalitet. På denne måten kan man se behovet for et varslingsvern også i slike tilfeller.

Et annet eksempel kan være advokaten som i sitt faste arbeid for en klient oppdager uregelmessigheter eller ulovligheter. I et slikt tilfelle vil advokaten gjerne være den eneste som kan avdekke disse kritikkverdige forholdene og medvirke til at de opphører. Dersom denne advokaten ikke nyter et vern mot gjengjeldelser i denne forbindelse er det en fare for at vedkommende unngår å si ifra av frykt for represalier.

Ofte kan grunnen til at virksomheten benytter seg av oppdragstakere være at virksomheten mangler ekspertise på et område. Dette er vanligvis tilfellet med revisoren og advokaten. Det spesielle i disse tilfellene er at oppdragstakerne er hentet inn blant annet for å avdekke eventuelle uregelmessigheter som måtte være i virksomheten. Å avdekke kritikkverdige forhold er dermed en viktig del av deres arbeid for virksomheten og disse er muligens de eneste som blir klar over de kritikkverdige forholdene. Disse personene står således i en særstilling og det kan virke lite hensiktsmessig dersom de ikke skal ha en rett til å varsle i forbindelse med det arbeid de utfører for virksomheten. Et varslingsvern vil også være nødvendig i denne forbindelse.

3.2.6 Spesielt om utenforstående tredjepersoner

Ettersom utenforstående tredjepersoner ikke er å regne som arbeidstakere, vil disse ikke ha en varslingsrett. Det kan imidlertid også i slike tilfeller tenkes at vedkommende tredjeperson kan bidra til å avdekke kritikkverdige forhold i en virksomhet.

Utenforstående tredjepersoner som leverandører står i en viss tilknytning til den de leverer til og kan tenkes å kunne oppdage kritikkverdige forhold i denne forbindelse. Vannverkskandalen ved Nedre Romerike Vannverk kan illustrere dette.⁴⁰ Avdekkingen av saken startet ved at en leverandør til vannverket sendte en e-post til Aftenposten om

⁴⁰ Gedde-Dahl, Siri, Hafstad, Anne og Magnussen, Alf Endre, *Korrupsjon i Norge*, Oslo (2008) side 187.

mulige misligheter. Etter hvert ble omfattende korrupsjon og økonomisk utroskap avslørt. Slik kriminalitet foregår i det skjulte og vil derfor i mange tilfeller ikke bli avslørt med mindre en ansatt eller en annen med tilknytning til den aktuelle virksomheten varsler.

Et varslingsvern for utenforstående tredjepersoner er muligens ikke like aktuelt ettersom de ikke har den samme avhengigheten og tilknytningen til virksomheten. I denne sammenheng kan det imidlertid være grunn til å dra et skille mellom kunder og leverandører. Leverandører kan på samme måte som selvstendige oppdragstakere tenkes å stå i et nært tilknytningsforhold til den de leverer til. Dette kan være seg en leverandør som driver med et materiale som kun benyttes av én aktør på markedet. I slike tilfeller kan det tenkes at leverandøren kan bli utsatt for gjengjeldelser i forbindelse med varsling. Slike gjengjeldelser kan for eksempel være boikott eller sverteskampanjer, og ha store konsekvenser for vedkommende leverandør. Utenforstående tredjepersoner har imidlertid ikke den samme nærhet og tilknytningsforholdet til virksomheten, og et varslingsvern er muligens ikke like aktuelt.

3.3 Sammenfatning om varslingsretten og varslingsvernet i relasjon til andre enn tradisjonelle arbeidstakere

Etter det ovennevnte er det klart at også andre enn tradisjonelle arbeidstakere ville kunne ha en nærhet og tilgang til den virksomheten de er tilknyttet. Denne nærheten og tilgangen er også bakgrunnen for alminnelige arbeidstakers adgang til å varsle. Dette trekker i retning av at også andre med tilgang eller nærhet til virksomheten bør kunne ha rett til å varsle om kritikkverdige forhold i denne. Et varslingsvern vil i denne sammenheng også være nødvendig.

3.4 Organisasjonspsykologien legger vekt på vedkommendes tilgang til virksomheten

Innenfor organisasjonspsykologien har det blitt utarbeidet flere ulike definisjoner for varslings eller såkalt «whistleblowing». Peter B. Jubb ved Australian National University i Canberra har utarbeidet en definisjon som samholder og presiserer flere av de mest kjente og utbredte definisjonene innenfor organisasjonspsykologien på «whistleblowing». Jubb definerer «whistleblowing» som:

«a deliberate non-obligatory act of disclosure, which gets onto public record and is made by a person who has or had privileged access to data or information of an organisation, about non-trivial illegality or other wrongdoing whether actual, suspected or anticipated which implicates and is under the control of that organisation, to an external entity having potential to rectify the wrongdoing.»⁴¹

Denne definisjonen er ikke begrenset til arbeidstakere. Jubb har i stedet valgt å benytte det videre og mer nøytrale begrepet «person». Det åpnes også for varslings fra personer med tidligere tilknytning. Det avgjørende vil imidlertid være personens spesielle tilgang eller tilknytning til organisasjonen; varslings skal kunne foretas av «a person who has or had privileged access to data or information of an organisation, about non-trivial illegality or other wrongdoing».

En slik definisjon innebærer at også selvstendige utøvere, innleide og andre med spesiell tilgang til organisasjonen vil kunne omfattes i forhold til varslings. Jubb fremhever at bakgrunnen for å utvide personkretsen på denne måten er at også disse, på lik linje med arbeidstakere, har et tilknytningsforhold til organisasjonen som gir dem

⁴¹ Jubb, Peter, *Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation*, Journal of Business Ethics 21: 77 (1999) side 83, se <http://philpapers.org/rec/JUBWAR>

mulighet til å oppdage kritikkverdige forhold.⁴² Det er således ingen grunn til å holde denne gruppen utenfor varslingsreglene.

Også leverandører, kunder og klienter fremheves som mulige varslingskandidater ettersom disse også kan ha en viss tilgang og mulighet til å oppdage kritikkverdige forhold i virksomheten.

3.5 Kort om det personellmessige virkeområdet for andre lands varslingsregler

Også andre land har utformet varslingsregler, og dette gjelder særlig land innen «common law» tradisjonen. Disse landene har flere års erfaring med varsling eller såkalt «whistleblowing». Ettersom de har lengre erfaring med varsling, kan det være av interesse for forståelsen av våre egne varslingsregler hvordan de ser på det personellmessige virkeområdet for varslingsreglene. Det kan også være verdt å nevne i denne sammenheng at Storbritannia har undertegnet de samme internasjonale konvensjonene som Norge, og deres varslingsregler er blant annet et utslag av intensjonene i disse konvensjonene.

Storbritannia har regulert sine varslingsregler i «The Public Interest Disclosure Act» (PIDA) fra 1998. PIDA gjelder både for privat og offentlig virksomhet. I forhold til det personellmessige virkeområdet for varslingsreglene benytter de begrepet «worker». Dette begrepet er i Employment Rights Act (ERA) fra 1996 Section 230 (3) definert som «an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) a contract of employment, or any other contract (...)».⁴³

⁴² Jubb, Peter, *Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation*, Journal of Business Ethics 21: 77 (1999) side 86.

⁴³ *Employment Rights Act 1996* (c. 18) Section 230 (3), se http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/ukpga_19960018_en_21

PIDA opererer altså med en videre forståelse av «worker» enn den tradisjonelle forståelsen av «arbeidstaker» i arbeidsmiljøloven. I PIDA er også personer som tidligere har utført arbeid for virksomheten eksplisitt omfattet. For ordens skyld kan det opplyses at PIDA er inntatt som en del av Employment Rights Act, som tilsvarer vår arbeidsmiljølov.

Et annet eksempel er den amerikanske «Whistleblower Protection Act» fra 1989 (WPA) som omfatter «federal employees». I denne sammenheng er også tidligere ansatte og søkere til føderale stillinger omfattet.⁴⁴

Videre kan det også nevnes at staten South Australia i Australia har varslingsregler i «Corporations Act 2001» som også omfatter leverandører og underleverandører.⁴⁵

3.6 Spesielt om arbeidstakerbegrepet i relasjon til tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 3-6

Etter arbeidsmiljøloven § 3-6 skal arbeidsgiver «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».

Bestemmelsen tar sikte på håndtering av *intern* kritikk, plikten omfatter med andre ord ikke å legge til rette for offentlig varsling.⁴⁶ Å legge til rette for at man skal kunne

⁴⁴ Whitaker, Paige, *CRS Report for Congress, The Whistleblower Protection Act: An Overview* side 2, se www.fas.org/sgp/crs/natsec/RL33918.pdf

⁴⁵ *Corporations Act 2001*, del 9.4AAA, section 1317 AA, se http://www.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol_act/ca2001172/s1317aa.html

⁴⁶ Ot.prp.nr.84 (2005-2006) side 55.

varsle om forhold i virksomheten utad til for eksempel media eller tilsynsmyndigheter er altså ikke en del av plikten etter § 3-6.

Tiltakene og rutinene for den interne varslingen skal etter ordlyden knyttes til varslingsretten i § 2-4. Her slås det med andre ord fast hvem det skal tilrettelegges for. Etter § 2-4 er det «arbeidstaker» som har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Tilretteleggingsplikten omfatter med andre ord kun «arbeidstakere». Dersom man legger den tradisjonelle forståelsen av arbeidstakerbegrepet til grunn, innebærer dette at selvstendige oppdragstakere og andre utenforstående ikke skal omfattes av de rutinene og tiltakene arbeidsgiver plikter å iverksette for å legge forholdene til rette for varsling. Også i forhold til innleide arbeidstakere er dette problematisk ettersom de i utgangspunktet kun har en varslingsrett overfor sin egen arbeidsgiver (utleier) og ikke overfor innleier.

På bakgrunn av det ovennevnte under punkt 3.2 er det imidlertid klart at også andre som utfører arbeid i virksomheten, som innleide og selvstendige, kan være aktuelle i forbindelse med varslingsreglene. Det kan i denne sammenheng argumenteres for at tiltakene og rutinene som skal settes i gang i forbindelse med varsling, må avspeile de reelle forholdene i virksomheten.

3.6.1 Personvernproblematikken i relasjon til § 3-6

Et varslingsystem innebærer behandling av personopplysninger. Varslingen kan dreie seg om ulike forhold rundt én eller flere personer og det må tas hensyn til rettssikkerheten og personvernet til både den som varsler og den det varsles om.

Etter personopplysningsloven⁴⁷ § 8 kan personopplysninger «bare behandles dersom den registrerte har samtykket, eller det er fastsatt i lov at det er adgang til slik behandling (...)». I sammenheng med varsling vil ikke samtykke fra vedkommende være aktuelt. Behandlingen av personopplysningene må dermed være fastsatt i lov.

Varslingsrutiner og varslingstiltak er i tråd med kravene i arbeidsmiljølovens § 3-6 og oppfyller dermed dette kravet. De tiltak og rutiner som følger av § 3-6 skal imidlertid kun omfatte «arbeidstakere». Innleide arbeidstakere vil etter dette være omfattet, men i utgangspunktet kun i relasjon til sin egen arbeidsgiver (utleier).

Datatilsynet har imidlertid antatt at varslingsrutinene og varslingstiltakene etter § 3-6 kun innebærer varsling fra og om virksomhetens egne ansatte.⁴⁸ Dersom det opprettes en varslingstjeneste som også kan benyttes av andre enn ansatte, for eksempel kunder og samarbeidspartnere, så er Datatilsynet av den oppfatning at det må søkes om konsesjon for dette, jf. personopplysningslovens § 33.⁴⁹

Datatilsynet viser til eksempler på utenforstående i forhold til virksomheten, som kunder og samarbeidspartnere. Det fremgår imidlertid ikke hvordan de stiller seg til innleide arbeidstakere eller selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i virksomheten.

I forhold til innleide arbeidstakere kan det i denne sammenheng argumenteres for at disse også må omfattes i relasjon til innleiers virksomhet.⁵⁰ Utgangspunktet vil

⁴⁷ Lov om behandling av personopplysninger 14. april 2000 nr. 31

⁴⁸ Flesland, Astrid, *Varsling i arbeidslivet ("whistle-blowing")*, se http://datatilsynet.no/templates/article____1667.aspx

⁴⁹ Se note 48.

⁵⁰ Se punkt 3.2.4.1 ovenfor.

imidlertid være slik at kun virksomhetens egne ansatte eller arbeidstakere omfattes, og at innleide og selvstendige oppdragstakere dermed ikke omfattes i forbindelse med § 3-6.

Dette innebærer at det må søkes konsesjon for å sette i verk tiltak og rutiner som skal tilrettelegge for varsling fra innleide arbeidstakere, selvstendige oppdragstakere og andre utenforstående tredjepersoner.

I sammenheng med personvernproblematikken fremhever imidlertid Datatilsynet at det i forbindelse med revisjon av personopplysningsloven og personopplysningsforskriften vil bli vurdert om det også skal gjøres unntak fra konsesjons- og meldeplikten på området utenfor virksomhetens ansatte.⁵¹ Ettersom det er klart at også andre enn ansatte vil kunne være aktuelle i forbindelse med varsling, kan det argumenteres for at man bør vurdere å gjøre unntak for de aktuelle gruppene.

4 Utvidende tolkning av arbeidstakerbegrepet i relasjon til arbeidsmiljølovens varslingsregler?

Den tradisjonelle forståelsen av arbeidstakerbegrepet utelukker at selvstendige oppdragstakere og andre utenforstående tredjepersoner omfattes. Begrepet skaper også usikkerhet i forhold til innleide arbeidstakeres rett til å varsle om forhold i *innleiers* virksomhet.

⁵¹ Flesland, Astrid, *Varsling i arbeidslivet* ("whistle-blowing"), se http://datatilsynet.no/templates/article___1667.aspx

En utvidende tolkning av arbeidstakerbegrepet i relasjon til varslingsreglene kan innebære at også andre enn tradisjonelle arbeidstakere, som selvstendige oppdragstakere og innleide, generelt vil kunne omfattes av det personellmessige virkeområdet for arbeidsmiljølovens varslingsregler. Innleide arbeidstakere vil da få det samme rettsvernet i forhold til innleier som ordinære arbeidstakere og dermed ha rett til å varsle om forhold i også dennes virksomhet.

Utgangspunktet må uansett være at vedkommende kan sies å «utføre arbeid i annens tjeneste», jf. § 1-8 (1). Utenforstående som kunder og leverandører vil dermed ikke kunne innfortolkes i arbeidstakerbegrepet. Etter den tradisjonelle forståelsen av arbeidstakerbegrepet vil det avgjørende være om vedkommende er underlagt arbeidsgivers styringsrett og står i et økonomisk avhengighetsforhold. I relasjon til varsling kan det i denne sammenheng argumenteres for at det er arbeidstakerens nærhet til arbeidsgivers virksomhet som gjør at vedkommende omfattes av varslingsreglene, og ikke vedkommendes underordning og avhengighetsforhold til arbeidsgiver.

Det finnes flere eksempler fra rettspraksis der domstolen har funnet at flere arbeidsgivere eller virksomheter har hatt et forhold til og et ansvar overfor en og samme arbeidstaker. Bakgrunnen for et slikt felles eller delt arbeidsgiveransvar har vært at flere arbeidsgivere har hatt en viss styringsrett og et visst tilknytningsforhold til vedkommende. Et eksempel på dette kan være et morselskap som blant annet står økonomisk ansvarlig overfor en administrerende direktør i et datterselskap.⁵² Et annet eksempel fra arbeidsretten gjelder et forhold omkring oppsigelse av ansatte ved et interkommunalt skolepsykologisk kontor. Her ble samtlige kommuner som var parter i den interkommunale samarbeidsavtalen ansett som de reelle arbeidsgivere for de ansatte ved kontoret. Dette gjaldt selv om kontoret var etablert med eget styre som blant annet foretok ansettelse og meddelte oppsigelse. De samarbeidende kommuner hadde blant

⁵² Rt.1990 side 1126.

annet ansvar for bevilgning av tilstrekkelige midler til lønninger med videre. Arbeidsretten anså det klart at disse kommunene hadde et selvstendig arbeidsgiveransvar overfor de ansatte.⁵³ Eksemplene fra rettspraksis omhandler imidlertid ikke varslingsreglene konkret og det er dermed usikkert hvilken vekt man skal kunne tillegge dem i denne sammenheng.

Tankegangen kan imidlertid være særlig interessant i relasjon til innleide arbeidstakere ettersom disse er tilknyttet både sin egen arbeidsgiver (utleier) og innleier. Det vil dermed være en likhet mellom et slikt forhold og de ovennevnte eksemplene fra rettspraksis. I forhold til innleide arbeidstakere har utleier hovedansvaret og står økonomisk ansvarlig, men arbeidstakeren utfører sitt arbeid i innleides virksomhet. Innleide arbeidstakere står således i en særstilling og det kan fremstå som om de ligger nært opptil den ordinære arbeidstaker, også i forhold til innleier.

I sammenheng med forståelsen av arbeidstakerbegrepet har lovgiver i arbeidsmiljøloven § 2-2 (1) imidlertid fastslått at arbeidsgiver har et ansvar ikke bare for sine egne arbeidstakere, men også for innleide, selvstendige og andre som utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgiver aktivitet eller innretning. Dette kan tyde på at lovgiver har en klar oppfatning av at disse gruppene ikke skal regnes som arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven § 1-8 (1). Bestemmelsen omhandler imidlertid kun arbeidsgivers ansvar for de utfører arbeid i arbeidsgivers virksomhet og har ingen direkte sammenheng med forståelsen av arbeidstakerbegrepet i relasjon til arbeidsmiljølovens varslingsregler.

Arbeidstakerbegrepet er knyttet til en rekke rettigheter og plikter i arbeidsmiljøloven, og vurderingen av hvem som faller innenfor begrepet vil på mange måter avhenge av om det er naturlig og ønskelig om vedkommende skal få de rettigheter som følger av den

⁵³ ARD 1980 side 79.

konkrete bestemmelsen. Med andre ord vil intensjonen med bestemmelsen ha betydning for hvem som skal omfattes av denne. I forarbeidene uttales det også at det «ved vurderingen av om en person er arbeidstaker i arbeidsmiljølovens forstand, [skal man] ta utgangspunkt i en konkret vurdering ut fra intensjonene med denne loven».

Spørsmålet blir dermed om man kan legge en annen forståelse av arbeidstakerbegrepet til grunn i relasjon til arbeidsmiljølovens varslingsregler på bakgrunn av dagens forhold og strukturer i arbeidslivet, samt de spesielle hensynene og intensjonene bak disse reglene.

I denne sammenheng vil man lettere kunne argumentere for at innleide generelt skal innfortolkes i arbeidstakerbegrepet grunnet deres tilnærmet like posisjon som alminnelige arbeidstakere. Selvstendige oppdragstakere har derimot færre likhetstrekk med alminnelige arbeidstakere og ligger lenger unna den tradisjonelle forståelsen av arbeidstakerbegrepet. Tolkningen av arbeidstakerbegrepet skal imidlertid kun foretas i relasjon til arbeidsmiljølovens varslingsregler og de hensyn som ligger bak disse.

4.1 Varslingsretten i § 2-4

Den primære funksjonen med varslingsretten er å avdekke kritikkverdige forhold. Alle som har en spesiell tilknytning eller adgang til en virksomhet vil i denne sammenheng ha et potensial til å kunne avdekke og bidra til opphør av kritikkverdige forhold. Etter arbeidsmiljøloven § 2-3 kan det også argumenteres for slike personer har en plikt til å varsle fra om farlige kritikkverdige forhold i virksomheten. Videre bør alle ha interesse av å avdekke uønskede kritikkverdige forhold og begrensningen til kun å gjelde tradisjonelle arbeidstakere synes dermed å svekke varslingsreglenes effektivitet i denne sammenheng.

Å avdekke kriminell aktivitet som korrupsjon og annen økonomisk kriminalitet er et tungtveiende hensyn og man kan i denne sammenheng stille spørsmålet om man bør åpne flest mulig potensielle kanaler for i størst mulig grad oppfylle dette hensynet. Dette kan anses som nødvendig dersom varsling skal fungere tilstrekkelig som virkemiddel i kampen mot korrupsjon og økonomisk kriminalitet.

Bakgrunnen for å gi tradisjonelle arbeidstakere en varslingsrett, er i hovedsak deres nære tilknytning til virksomheten og deres potensial til å kunne oppdage kritikkverdige forhold. Dette er momenter som gjør seg gjeldende også for andre som er tilknyttet virksomheten, som innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere.⁵⁴ Begrensningen som innebærer at kun tradisjonelle arbeidstakere omfattes fremstår dermed ikke som særlig godt begrunnet. Etersom forarbeidene ikke går inn på denne vurderingen, kan det ikke utelukkes at lovgiver i denne sammenheng ikke har sett problemstillingen omkring det personnlemmessige virkeområdet for varslingsreglene.

4.2 Tilretteleggingsplikten i § 3-6

Tilretteleggingsplikten og varslingsystemene etter § 3-6 skal avspeile retten til å varsle. En utvidet forståelse av arbeidstakerbegrepet vil innebære at varslingsystemene i tillegg til ansatte, også skal omfatte innleide og selvstendige som utfører arbeid i virksomheten.

En utvidet forståelse av arbeidstakerbegrepet i relasjon til varslingsreglene vil dermed ta hånd om personvernproblemet ettersom § 3-6 da vil gi grunnlag for å behandle personopplysninger fra og om alle som utfører arbeid i eller for virksomheten.

⁵⁴ Se punkt 3.3 ovenfor.

4.3 Varslingsvernet i § 2-5

Gjengjeldelser i forbindelse med varsling kan forekomme i en rekke former og sammenhenger. Terskelen for hva som regnes som ulovlig gjengjeldelse etter § 2-5 er etter forarbeidene ikke særlig høy. Etter forarbeidene skal «[e]nhver ugunstig behandling som kan ses som en følge av og en reaksjon på varsling, skal i utgangspunktet regnes som gjengjeldelse...[f]orbudet gjelder også mer uformelle sanksjoner som for eksempel endringer i arbeidsoppgaver, interne overføringer og såkalt tjenestlig tilrettevisning overfor offentlig ansatte...[a]rbeidsgivers reaksjoner må uansett ikke ha karakter av trakassering.»⁵⁵

Ansatte i en virksomhet står nærmest til å bli utsatt for gjengjeldelser på grunn av sitt nære avhengighetsforhold til arbeidsgiver og som følge av at de er direkte underlagt arbeidsgivers styringsrett.

Det likevel klart at også andre enn tradisjonelle arbeidstakere risikerer å bli utsatt for ulovlige gjengjeldelser.⁵⁶ Begrensningen til arbeidstakere kan dermed virke lite hensiktsmessig og dårlig begrunnet.

Poenget med et varslingsvern må være å sikre den som eventuelt varsler et vern mot gjengjeldelser i forbindelse med denne varslingen. Varslingsvernet må ses på som en nødvendighet for at varsling skal ha noen effekt som virkemiddel i arbeidslivet. Ettersom bruken av innleid arbeidskraft og selvstendige oppdragstakere har økt, må det også være viktig å sikre disse gruppene i arbeidslivet et tilstrekkelig rettsvern. Det avgjørende må være om vedkommende kan eller faktisk blir eller har blitt utsatt for gjengjeldelser i forbindelse med varsling. Dersom dette er tilfellet, tilsier dette at disse har behov for et vern.

⁵⁵ Ot.prp.nr.84 (2005-2006) side 52.

⁵⁶ Se punkt 3.2 og 3.3 ovenfor.

4.4 Utvidende tolkning av «worker» i PIDA

I sammenheng med spørsmålet om en utvidende tolkning av arbeidstakerbegrepet kan det være interessant å nevne at det i engelske PIDA Section 43K foretas nettopp en slik utvidelse av begrepet «worker»⁵⁷ i relasjon til varsling.⁵⁸ I denne anledning skriver David Lewis i sin artikkel at «Section 43K (1) ERA 1996 is designed to enable everyone who works to benefit from Part IVA ERA 1996, irrespective of whether they fall within the definition of ‘employee’ or ‘worker’ contained in Section 230 ERA 1996.»⁵⁹ Utvidelsen innebærer med andre ord at alle deltakere i arbeidslivet er omfattet i relasjon til varsling.

Her finnes altså ingen personellmessig begrensning i relasjon til varsling som i vår arbeidsmiljølov. Fokuset ligger i stedet på selve varslingssituasjonen, om forholdet er kritikkverdig, om vedkommende hadde rimelig grunn til å tro at dette var et kritikkverdig forhold og om vedkommende handlet i god tro varslingen fant sted.⁶⁰ Videre er det også et krav om at vedkommende skal varsle til noen som kan antas å kunne gjøre noe med de kritikkverdige forholdene.⁶¹ Dette er til sammenligning også en del av vurderingen av forsvarlig fremgangsmåte etter arbeidsmiljøloven § 2-4 (2).

⁵⁷ Se punkt 3.5 ovenfor om dette begrepet.

⁵⁸ *Public Interest Disclosure Act 1998*, Chapter 23, Section 43K, se http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1998/ukpga_19980023_en_1

⁵⁹ Lewis, David, *Ten Years of Public Interest Disclosure Legislation in the UK: Are Whistleblowers Adequately Protected?*, *Journal of Business Ethics* (2008) 82 side 502, se <http://philpapers.org/rec/LEWTYO>

⁶⁰ *Public Interest Disclosure Act 1998*, Chapter 23, Section 43B og 43C.

⁶¹ *Public Interest Disclosure Act 1998*, Chapter 23, Section 43B til 43H.

4.5 Sammenfatning

Med tanke på den økte bruken av innleid arbeidskraft og selvstendige oppdragstakere, vil det ikke være hensiktsmessig å ha et regelverk som er begrenset til kun noen personellgrupper. Det er grunn til å tro at denne utviklingen vil fortsette i årene fremover. Det er viktig å sikre disse gruppene i arbeidslivet et tilstrekkelig rettsvern. Dersom voksende grupper i arbeidslivet holdes utenfor varslingsreglene vil dette kunne svekke reglenes effektivitet, og det er fare for at reglene ikke får den virkning som lovgiver hadde tenkt. Det kan i denne sammenheng også minnes om EUs bemanningsdirektiv som har som formål å øke rettssikkerheten til innleide arbeidstakere.⁶²

Det er på bakgrunn av det ovennevnte⁶³ klart at varslingsreglene også er aktuelle for andre enn tradisjonelle arbeidstakere. Arbeidstakerbegrepet skal tolkes ut fra bakgrunnen og intensjonen med den enkelte bestemmelse. Engelsk rett er et eksempel på at det er mulig å foreta en utvidende tolkning av arbeidstakerbegrepet i relasjon til varslingsreglene på bakgrunn av de spesielle hensynene som gjør seg gjeldende i denne sammenheng. På bakgrunn av dette kan det argumenteres for at arbeidstakerbegrepet *i relasjon til arbeidsmiljølovens varslingsregler* kan tolkes utvidende slik at også innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere har en rett til å varsle etter § 2-4 i den virksomhet de utfører arbeid i eller for, samt et varslingsvern etter § 2-5 i forbindelse med slik varslingsregler.

En slik utvidet forståelse av arbeidstakerbegrepet samsvarer imidlertid ikke med en tradisjonell og gjennomarbeidet oppfatning av begrepet innen norsk rett. Det finnes heller ikke støtte for denne forståelsen i arbeidsmiljølovens forarbeider eller i rettspraksis omkring begrepet. Det er derfor tvilsomt om man kan legge en slik utvidet

⁶² Se punkt 1.2.1 ovenfor.

⁶³ Se punkt 3.2 og 3.3 ovenfor.

forståelse til grunn. Å alene begrunne et videre personellmessig virkeområde for arbeidsmiljølovens varslingsregler på en utvidende tolkning av arbeidstakerbegrepet, kan dermed fremstå som utilstrekkelig.

5 Arbeidsmiljøloven § 2-2 – arbeidsgivers virksomhet har også en side mot andre enn egne arbeidstakere

5.1 Utgangspunktet er ansvar for egne arbeidstakere

Arbeidsgivers virksomhet vil i første omgang ha en side mot arbeidsgivers egne arbeidstakere. Arbeidsgivers ansvar etter arbeidsmiljøloven omfatter dermed i all hovedsak forholdet til egne arbeidstakere.

5.2 Arbeidsgivers ansvar for andre enn egne arbeidstakere

Etter arbeidsmiljøloven § 2-2 (1) har arbeidsgiver imidlertid også et visst ansvar for andre enn egne arbeidstakere. Bestemmelsen oppstiller et prinsipp om at arbeidsgiver også har et ansvar for andre som utfører arbeid i tilknytning til arbeidsgivers virksomhet. Dette er et videre personellmessig ansvar enn det ordinære arbeidsgiveransvaret som nevnt ovenfor. Dette uttales også i forarbeidene der det fremgår at «(a)rbeidsgivers ansvar etter denne bestemmelsen supplerer det ordinære arbeidsgiveransvaret...».⁶⁴

Et slikt prinsipp kan også utledes av den såkalte OIS-dommen⁶⁵ der Høyesterett fastslo at arbeidsgiver som stod ansvarlig for en boligplattform (Alexander Kielland) hadde et selvstendig ansvar for at innleide arbeidstakere hadde fått den nødvendige

⁶⁴ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) side 303.

⁶⁵ Rt.1985 side 941.

sikkerhetsopplæring i forbindelse med opphold på plattformen. I dommen uttales det at «[a]rbeidsgiveren er gjennom loven pålagt å gjøre arbeidstakerne kjent med blant annet ulykkesfarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstakerne får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig. Foreleggets gjerningsbeskrivelse må ses på denne bakgrunn, og den understreker at det her er unnlatt å gi opplæring av «grunnleggende» karakter om farer ved opphold på Alexander Kielland, med tilføyelsen: «i forbindelse med deres arbeid på den norske kontinentalsokkel». Jeg finner således at det ved vurderingen må legges vekt på at det her var tale om arbeidstakere som oppholdt seg på boligplattformen i forbindelse med arbeidsoppdrag av ikke kortvarig karakter.»⁶⁶

Etter dette har innleievirksomheten også et visst ansvar overfor innleide arbeidstakere. Eksempelvis har innleier et selvstendig ansvar for å gi den innleide nødvendig opplæring og innføring i interne rutiner, samt sikre at den innleide innehar nødvendige kvalifikasjoner, godkjenning og lignende.⁶⁷

Arbeidsmiljøloven § 2-2 og OIS-dommen viser at arbeidsgivers virksomhet også har en side mot andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere, og pålegger arbeidsgiver i denne sammenheng også et visst ansvar overfor disse.

5.2.1 Risikoforholdene i virksomheten avgjør rekkevidden av arbeidsgivers ansvar

Etter § 2-2 skal arbeidsgiver sikre personer som utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning et «fullt forsvarlig arbeidsmiljø». Etter forarbeidene gjelder bestemmelsen kun så langt arbeidsgivers virksomhet eller ansatte

⁶⁶ Rt.1985 side 945.

⁶⁷ Se også Forskrift om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og enkelte landanlegg (rammeforskriften) FOR 2010-02-12 nr.158 § 8 i denne sammenheng.

representerer en *arbeidsmiljørisiko* for andre personer som utfører arbeid.⁶⁸ Og videre følger det av de samme forarbeidene at «[a]rbeidsgiver har således ikke ansvar for hvordan arbeid utføres, med mindre den som utfører arbeidet på samme måte som sine egne arbeidstakere er underlagt arbeidsgivers styring av arbeidet. Dette vil for eksempel kunne være tilfelle ved innleie av arbeidstaker fra et vikarbyrå. Arbeidsgiver har heller ikke ansvar overfor de som arbeider i andre virksomheter hvis egen virksomhet ikke representerer noen arbeidsmiljørisiko for dem.»⁶⁹

Arbeidsgivers ansvar er altså avhengig av hvilken virksomhet det er snakk om og hvordan denne er organisert. Arbeidsgivers ansvar strekker seg så langt arbeidsgivers virksomhet selv, herunder ansatte, representerer en risiko for andre personer som utfører arbeid i den samme virksomheten.

Et eksempel i denne sammenheng kan være forholdet mellom en entreprenør og en innleid elektriker som utfører arbeidsoppgaver i forbindelse med oppføring av et bygg i regi av entreprenøren. I et slikt tilfelle vil entreprenøren stå ansvarlig for andre aktiviteter i forbindelse med oppføringen av bygget. Dersom denne aktiviteten utgjør en risiko for elektrikerens sikkerhet, vil entreprenøren ha et ansvar for å sikre denne elektrikerens et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det enkleste og mest åpenbare eksempelet for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for elektrikerens sikkerhet, vil være at entreprenøren påser at elektrikerens blir sikret med hjelm i tilfelle ulykker i forbindelse med annet arbeid i bygget. Entreprenøren skal etter § 2-2 sikre at elektrikerens ikke blir utsatt for ulykker eller annen risiko som selve virksomheten med å oppføre bygget medfører.

Hva som ligger i at «arbeidsgivers virksomhet eller ansatte representerer en arbeidsmiljørisiko for andre personer som utfører arbeid» fremstår som noe uklart. I

⁶⁸ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) side 304.

⁶⁹ Se note 68.

første omgang er det antagelig tenkt på farlige arbeidsplasser med høye krav til sikkerhet. I denne sammenheng nevner forarbeidene byggeplasser som et typisk eksempel.⁷⁰ I forhold til hva som anses som en «arbeidsmiljørisiko» må det likevel antas at dette også vil omfatte risiko for dårlig arbeidsmiljø, herunder risiko for mobbing og trakassering. Bestemmelsen må antas å omfatte alle forhold som kan regnes som en arbeidsmiljørisiko på en arbeidsplass.

I denne sammenheng er det imidlertid verdt å merke seg at ansvaret begrenser seg til forhold som gjelder arbeidsmiljørisiko. Kritikkverdige forhold etter § 2-4 vil i tillegg til å omfatte slike forhold, blant annet også omfatte forhold vedrørende korrupsjon og annen økonomisk kriminalitet.⁷¹ I forhold til varsling og hva det skal være et virkemiddel mot, ser man at dette har et videre perspektiv enn kun arbeidsmiljøforhold. Jeg kommer tilbake til dette under punkt 5 i forbindelse med tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 3-6.

5.2.2 Arbeidsgivers ansvar omfatter personer som utfører arbeid «i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning»

Ansvaret etter § 2-2 (1) omfatter eksplisitt innleide arbeidstakere og selvstendige, eller andre som utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning. Etter forarbeidene omfatter bestemmelsen alle som utfører arbeid, uavhengig av arbeidsrettslig status.⁷² Vurderingstemaet vil være «om personen utfører arbeid mot betaling og om dette arbeidet har tilknytning til arbeidsgivers innretning eller aktivitet. Bestemmelsen skal gjelde uavhengig av om det er tale om en hovedaktivitet eller

⁷⁰ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) side 304.

⁷¹ Se punkt 3.2.1.2 ovenfor.

⁷² Se note 70.

støtteaktivitet i virksomheten. Det har ikke betydning om arbeidet utføres i et enkeltstående tilfelle, sporadisk, regelmessig eller fast over en lengre periode.»⁷³

Det er klart at forbipasserende, kunder, publikum og så videre vil falle utenfor arbeidsgivers ansvar etter bestemmelsen. Arbeidsgivers virksomhet kan tenkes å kunne utgjøre en risiko for disse også, men de utfører ikke arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers virksomhet eller innretning. Ansvar for disse kan imidlertid følge av annet regelverk, for eksempel alminnelige erstatningsregler og regler om brannsikkerhet eller produksikkerhet.

Primæransvaret for arbeidsmiljøet vil imidlertid etter forarbeidene ligge hos den arbeidsgiver som arbeidstaker er ansatt hos.⁷⁴ Poenget her må likevel være at i tilfeller der personer, som ikke anses som arbeidstakere, utfører arbeid i en arbeidsgivers virksomhet, så vil forholdet i relasjon til risikoforholdene i virksomheten være bortimot de samme som for arbeidsgivers egne ansatte. Dermed bør de samme hensyn spille inn og reglene må gjelde på samme måte for disse tilfellene.

Videre i forarbeidene uttales det at det vil ”ha betydning hva slags tilknytningsforhold det er mellom arbeidsgiver og den som utfører arbeidsoppgavene”.⁷⁵ Dette betyr for eksempel at arbeidsgiver vil ha et mer omfattende ansvar for en innleid arbeidstaker enn for en selvstendig. Dette følger av at forholdet mellom innleier og den innleide ligner mer på et regulært ansettelsesforhold, blant annet ved at arbeidsgiver har instruksjonsmyndighet og ansvaret for arbeidets utførelse.

Etter dette er det klart at det er tilknytningen og nærheten til risikoforholdene i arbeidsgivers virksomhet som tilsier at arbeidsgiver har et ansvar. Ansvaret fremstår

⁷³ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) side 304.

⁷⁴ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) side 303.

som naturlig og nærliggende, ettersom arbeidsgiver er den som er best egnet til å vurdere hvilke tiltak som er nødvendige og å eventuelt sette i gang slike tiltak. Ansvarer blir enda mer tydelig dersom vedkommende er underlagt arbeidsgivers instruksjon og kontroll, og arbeidsgiver har ansvaret for arbeidets utførelse.

5.2.3 Er varslingsreglene en del av ansvaret etter § 2-2?

Ansvarer etter § 2-2 innebærer at arbeidsgiver må sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for alle som utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers virksomhet. Ettersom varsling er et virkemiddel for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø, kan man stille spørsmålet om varslingsreglene er en del av ansvaret etter § 2-2. Dette vil i så fall innebære at det samme personellmessige virkeområdet som gjelder etter § 2-2, må legges til grunn i forhold til varslingsreglene.

Det fremgår verken av lovteksten i § 2-2 eller §§ 2-4 og 2-5, eller av forarbeidene til disse bestemmelsene noe som skulle tilsi en slik forståelse. Det kan likevel fremstå slik at det er en naturlig kobling mellom disse bestemmelsene ettersom de alle har det samme formålet – nemlig sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Varsling har imidlertid også som formål å avdekke andre kritikkverdige forhold som korrupsjon og økonomisk kriminalitet. I relasjon til formålet om å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø vil imidlertid bestemmelsene være sammenfallende.

Ettersom varslingsreglene blant annet er et virkemiddel for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, kan det fremstå som naturlig at varslingsreglene skal omfatte alle som har arbeidsgiver har et ansvar for etter § 2-2. Det finnes imidlertid ingen støtte for dette i forarbeidene. Varslingsreglene er eksplisitt avgrenset til «arbeidstakere» og

⁷⁵ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) side 305.

varslingsreglene kan heller ikke sies å ha en direkte sammenheng med ansvaret etter § 2-2.

5.3 Prinsippets betydning for det personellmessige virkeområdet for arbeidsmiljølovens varslingsregler

Arbeidsmiljøloven § 2-2 og OIS-dommen fastslår et prinsipp om at arbeidsgiver og dennes virksomhet også har en side mot andre som utfører arbeid i virksomheten. Innleide, selvstendige og andre som utfører arbeid i tilknytning til arbeidsgivers virksomhet blir likestilt med arbeidsgivers egne ansatte. Bakgrunnen for dette er den samme nærhet gruppene har til risikoforholdene i virksomheten. Prinsippet innebærer da at arbeidsgiver har et ansvar for å sikre alle som utfører arbeid i tilknytning til virksomheten og blir eller kan bli berørt av risikoforholdene i denne.

Ettersom § 2-2 og varslingsreglene kan sies å ha som felles formål å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, kan man se en viss kobling mellom bestemmelsene. Arbeidsgivers personellmessige ansvar utvides etter § 2-2 for å oppnå dette formålet. Ettersom arbeidsmiljølovens varslingsregler har det samme formålet, kan det argumenteres for at personellmessige virkeområdet for arbeidsmiljølovens varslingsregler også må utvides for å oppnå formålet.

Dersom samme tankegang som etter § 2-2 legges til grunn ved vurderingen av det personellmessige virkeområdet for arbeidsmiljølovens varslingsregler, vil dette innebære at virkeområdet er avhengig av risikoforholdene i virksomheten. En risiko for at noe skal skje som overstiger det som kan tolereres eller at det faktisk skjer kritikkverdige hendelser i virksomheten, vil utgjøre «kritikkverdige forhold» etter § 2-4. Å legge avgjørende vekt på risikoperspektivet vil da innebære at alle personer som utfører arbeid i virksomheten og blir eller kan bli berørt av slike forhold, vil omfattes av arbeidsmiljølovens varslingsregler. Med andre ord vil vedkommendes nærhet til de

kritikkverdige forholdene være avgjørende for om vedkommende skal omfattes av varslingsreglene.

6 Arbeidsmiljøloven § 3-6 – tilknytningen til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet og risikovurderingen

Etter arbeidsmiljøloven § 3-6 skal arbeidsgiver, *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*.

6.1 Tilretteleggingsplikt "i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet"

Etter ordlyden er plikten en del av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet som arbeidsgiver er pålagt etter arbeidsmiljøloven. Dette fremgår også av forarbeidene der det uttales at «[p]likten knyttes til virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontroll) etter reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 3 og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften). »⁷⁶

6.1.1 Forholdet til arbeidsmiljøloven § 3-1

Etter arbeidsmiljøloven § 3-1 (1) skal arbeidsgiver for å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten.

⁷⁶ Ot.prp.nr.84 (2005-2006) side 55.

Bestemmelsen innebærer at arbeidsgiver plikter å å kartlegge risikoforholdene i virksomheten og finne passende løsninger for å håndtere disse risikoforholdene. Risikoforholdene i den konkrete virksomhet vil avgjøre hvilke og rekkevidden av de tiltak arbeidsgiver må gjennomføre. Bestemmelsens andre ledd nevner i denne forbindelse eksplisitt en rekke løsninger som skal gjennomføres.

Reglene om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid skal etter forarbeidene «sikre tilstrekkelig gode rutiner for å oppdage mangler, feil osv. knyttet til helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.»⁷⁷ Allerede her kan man se at § 3-1 skal fungere som et virkemiddel for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Bestemmelsen skal således forhindre at det oppstår kritikkverdige forhold.

I denne sammenheng uttaler forarbeidene også at «[d]et er antatt at det etter omstendighetene kan være nødvendig for å oppfylle kravet i § 3-1, at det lages et system internt i virksomheten for hvordan arbeidstakerne kan melde fra om kritikkverdige forhold. Der risikovurderingen viser at det er et behov for det, gjelder det altså allerede et krav om særlige rutiner for varsling innenfor anvendelsesområdet til arbeidsmiljøloven § 3-1 og internkontrollforskriften. Uttrykkelig lovfesting av en plikt til å legge forholdene til rette for varsling, vil således til en viss grad være en presisering av plikter som allerede følger av loven.»⁷⁸

Etter dette vil altså tilretteleggingsplikten etter § 3-6 også kunne utledes direkte fra § 3-1 som en del av det generelle ansvaret for virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

⁷⁷ Ot.prp.nr.84 (2005-2006) side 47.

⁷⁸ Se note 77.

Det fremgår videre av forarbeidene at «[a]nvendelsesområdet for reglene om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid er knyttet til helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen, dvs. arbeidsmiljøloven, forurensningsloven, produktkontrollloven, brannvernlovgivningen mv. Tilrettelegging for varsling om brudd på helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen vil være et kjerneområde for den foreslåtte bestemmelsen. Regelen skal imidlertid rekke videre enn dette og gjelde alle ytringer om kritikkverdige forhold, som for eksempel økonomisk kriminalitet. Departementet mener derfor at regelen bør stå i en egen bestemmelse og ikke tas inn i § 3-1.»⁷⁹

Lovgiver antyder her at § 3-6 i det vesentligste er en presisering av det ansvaret som følger etter § 3-1. Kjerneområdet for § 3-6 er således tilrettelegging for varsling om brudd på helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.

Bestemmelsen har imidlertid en selvstendig side ved at varsling om kritikkverdige forhold i tillegg til å omfatte brudd på helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen, også omfatter andre forhold som korrupsjon og økonomisk kriminalitet. Varsling har et videre virkeområde enn de alminnelige bestemmelsene om helse-, miljø- og sikkerhet, og tilretteleggingsplikten etter § 3-6 avspeiler dette. Tilretteleggingsplikten kan utledes direkte av § 3-1, men bare i forhold til brudd på helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. Tilrettelegging for varsling i forhold til korrupsjon og økonomisk kriminalitet vil kun følge av § 3-6.

⁷⁹ Ot.prp.nr.84 (2005-2006) side 47.

6.1.2 Internkontrollforskriften

Internkontrollforskriften⁸⁰ er fortsatt gjeldende etter arbeidsmiljøloven § 20-2.

Forskriften inneholder nærmere bestemmelser om det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet som skal foretas etter arbeidsmiljøloven § 3-1.

Av kommentarene til bestemmelsen følger det at «(u)tgangspunktet er at den som driver virksomhet knyttet til et fysisk anlegg etc. skal sørge for at alle aktiviteter på området er omfattet av internkontroll, uansett om de som utfører aktiviteten er ansatt i virksomheten eller ikke. Bakgrunnen for dette er at det ofte er likegyldig om de personer som er utsatt for risiko under utførelsen av sitt arbeid står i et ansettelsesforhold til virksomheten eller ei.»⁸¹

Her legges det samme risikoperspektivet til grunn som etter arbeidsmiljøloven § 3-1 og § 2-2. Det er likegyldig om vedkommende står i et ansettelsesforhold eller ikke, det avgjørende er om vedkommende blir utsatt for risiko under arbeid i virksomheten. Dette ansvaret trekkes også videre slik det fremgår av kommentarene ved at «[v]irksomheter som omfatter både arbeidstakere og kunder/brukere, f.eks. sykehus, skoler, barnehager og hoteller har ansvar for helse, miljø og sikkerhet for begge grupper.»⁸²

Tilknytningen til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet antyder at den samme risikovurderingen skal legges til grunn ved vurderingen av tilretteleggingsplikten etter § 3-6. Risikoforholdene i virksomheten vil således være avgjørende for den nærmere utformingen av varslingsystemene- og rutinene.

⁸⁰ Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) 12. juni 1996 nr. 1127.

⁸¹ Kommentarer til § 6 i FOR 1996-12-06 nr. 1127.

⁸² Kommentarer til § 4 i FOR 1996-12-06 nr. 1127.

6.2 Risikovurderingen etter § 3-6

Det fremgår av § 3-6 at arbeidsgiver skal 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.»

Etter forarbeidene skal arbeidsgiver foreta en generell vurdering av ytringsklimaet i virksomheten med sikte på hvordan intern kritikk håndteres. Dersom det er nødvendig for å ivareta lovfestet varslingsplikt eller plikt til avviksrapportering skal tiltak iverksettes. Det vil også indikere at det foreligger behov for tiltak dersom konkrete tilfeller har avslørt at saklig kritikk avvises, sanksjoneres eller ikke tas alvorlig. Det er imidlertid ikke nødvendig at det foreligger konkrete mistanker om kritikkverdige forhold eller at det har vært konkrete situasjoner som har vist at det er behov for at det gjøres noen grep i virksomheten.⁸³

Det skal videre etter forarbeidene ikke være høy terskel for at det skal være plikt til å sette i verk tiltak som beskrevet i bestemmelsen, og det er først og fremst «ukompliserte» virksomheter med få ansatte som vil falle utenfor.

Varslingssystemene- og rutineene skal med andre ord avspeile risikoforholdene i virksomheten, og terskelen for hva som er tilstrekkelige risikoforhold er ikke høy. I denne sammenheng kan det stilles spørsmålsteget ved om det egentlig finnes virksomheter som ikke har visse risikoforhold. Ettersom risiko for dårlig arbeidsmiljø, herunder mobbing og trakassering, er å regne som risikoforhold, vil det være vanskelig å argumentere for en virksomhet som ikke inneholder en viss risiko.

⁸³ Ot.prp.nr.84 (2005-2006) side 55.

I denne sammenheng er det klart etter forarbeidene til § 3-1 at risikovurderingen etter § 3-6 har en ytterligere side enn kun mot risikoforhold som angår virksomhetens helse, miljø og sikkerhet.⁸⁴ Varsling om kritikkverdige forhold omfatter også andre forhold som korrupsjon og økonomisk kriminalitet. Risikoen for slike forhold vil dermed også være en del av risikovurderingen som skal foretas etter § 3-6. På denne måten vil risikovurderingen etter § 3-6 ha et videre perspektiv enn det ordinære helse-, miljø- og sikkerhetsperspektivet som blant annet arbeidsmiljøloven § 2-2, § 3-1 og internkontrollforskriften har.

Med unntak av det sistnevnte momentet, så minner dette så langt svært mye om den samme vurderingen som foretas etter § 2-2, § 3-1 og internkontrollforskriften. Tilretteleggingsplikten etter § 3-6 skal dermed fastsettes nærmere på bakgrunn av de konkrete risikoforholdene i virksomheten. Ser man dette i sammenheng med § 2-2 vil dette også innebære den personellmessige siden av virksomheten. Dette kan antyde at varslingsreglenes personellmessige virkeområde er avhengig av risikoforholdene i virksomheten, slik som det blir vist til under punkt 4.3 ovenfor. Dette vil i så fall innebære at alle som utfører arbeid i tilknytning til arbeidsgivers virksomhet og som er eller kan bli berørt av risikoforholdene i denne, vil være omfattet av arbeidsmiljølovens varslingsregler. Så langt kan det dermed virke som om § 3-6 åpner for en videre forståelse av det personellmessige virkeområdet for arbeidsmiljølovens varslingsregler ved at risikoforholdene i virksomheten skal avgjøre hvem som omfattes.

Arbeidsmiljøloven § 3-6 begrenser seg imidlertid eksplisitt til arbeidstakere ved henvisningen til § 2-4. Risikovurderingen etter § 3-6 skal altså kun foretas i relasjon til virksomhetens arbeidstakere. Dette setter en personellmessig begrensning i selve risikovurderingen. Med tanke på at det i forarbeidene eksplisitt uttales at § 3-6 har et videre risikoperspektiv, fremstår denne begrensningen som underlig. Dersom

⁸⁴ Se punkt 6.1.1 ovenfor.

risikovurderingen etter § 3-6 skulle ha vært annerledes enn etter arbeidsmiljøloven § 2-2 og § 3-1, burde det i så fall ha vært i form av et utvidet perspektiv og ikke en begrensning.

Risikovurderingen etter arbeidsmiljøloven § 2-2, § 3-1 og internkontrollforskriften inneholder ikke en begrensning til «arbeidstakere». Tvert imot åpner § 2-2 eksplisitt opp for denne personellmessige siden av risikovurderingen. Begrensningen i § 3-6 innebærer dermed en inkonsekvens både i relasjon til det utvidede risikoperspektivet i § 3-6 selv og i relasjon til arbeidsmiljølovens alminnelige risikovurdering, som vurderer samtlige forhold i virksomheten. Det fremgår ikke av forarbeidene at dette er hensikten med bestemmelsen, og inkonsekvensene dette innebærer kan i tillegg tyde på at lovgiver ikke har sett problemet.

Som følge av begrensningen til «arbeidstaker» ender man dermed opp med arbeidstakerbegrepet og forståelsen av dette i relasjon til varslingsreglene.

7 Avslutning

7.1 Sammenfatning

Arbeidsmiljølovens varslingsregler er knyttet til arbeidstakerbegrepet, med andre ord det tradisjonelle forholdet mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver. Den åpenbare grunnen til dette er arbeidstakerens nærhet og tilgang til virksomheten. I forhold til varsling er det imidlertid også andre grupper som kan ha denne nærheten og tilgangen til arbeidsgivers virksomhet. En varslingsrett og et varslingsvern vil dermed også være aktuelt for disse gruppene. Hensynet til å styrke ytringsfriheten i arbeidslivet og i samfunnet generelt, samt de ytterligere tungtveiende samfunnsmessige hensynene som ligger bak varslingsreglene, som å avdekke og hindre korrupsjon og økonomisk

kriminalitet, trekker i retning av at arbeidsmiljølovens varslingsregler skal omfatte alle aktuelle aktører i arbeidslivet. Dette innebærer også innleide arbeidstakere, selvstendige oppdragstakere og aktuelle utenforstående tredjeparter.

Det finnes i denne sammenheng allerede et prinsipp i arbeidsretten om at arbeidsgivers virksomhet også har en side mot andre som utfører arbeid i tilknytning til virksomheten etter arbeidsmiljøloven § 2-2 og OIS-dommen. Den personellmessige rekkevidden av arbeidsgivers ansvar er avhengig av risikoforholdene i virksomheten og vedkommendes nærhet til disse risikoforholdene. I denne anledning er innleide arbeidstakere, selvstendige oppdragstakere og andre som utfører arbeid i tilknytning til arbeidsgivers virksomhet eksplisitt omfattet.

Arbeidsmiljøloven § 3-6, som gjelder varsling direkte, antyder også at en slik risikoperspektiv må legges til grunn i forbindelse med tilrettelegging for varsling. Varslingsreglene har et videre perspektiv enn § 2-2 til også andre forhold som korrupsjon og økonomisk kriminalitet. Et videre perspektiv vil i utgangspunktet måtte innebære et videre personellmessig virkeområde. Varslingsreglenes eksplisitte begrensning til «arbeidstakere» avgrenser imidlertid dette risikoperspektivet personellmessig uten nærmere begrunnelse. Resultatet blir at man igjen er tilbake til arbeidstakerbegrepet og forståelsen av dette.

Begrensningen til «arbeidstaker» innebærer at det uansett må være snakk om personer som «utfører arbeid i annens tjeneste» etter arbeidsmiljøloven § 1-8 (1). Innleide vil i relasjon til sin egen arbeidsgiver (utleier) være å regne som «arbeidstakere», men i utgangspunktet ikke i relasjon til innleier. Utgangspunktet etter den tradisjonelle forståelsen av arbeidstakerbegrepet innebærer også at selvstendige oppdragstakere ikke omfattes. Utenforstående tredjeparter som ikke kan sies å «utføre arbeid i annens tjeneste», som publikum og leverandører, vil uansett ikke være omfattet.

Selve varslings situasjonen og utformingen av arbeidsmiljøloven § 2-4 (1) kan innebære at også forholdet mellom en innleid arbeidstaker og innleier omfattes, ettersom den innleide arbeidstakeren er å regne som arbeidstaker etter loven, utfører sitt arbeid «i virksomheten» til innleier og oppdager kritikkverdige forhold «i virksomheten» i denne forbindelse.

Professor Henning Jakhelln argumenterer for at innleide arbeidstakere må omfattes også i relasjon til innleiers virksomhet.⁸⁵ Jakhelln legger avgjørende vekt på den innleide arbeidstakerens tilknytning til innleiers virksomhet i tråd med prinsippet i arbeidsmiljøloven § 2-2 og OIS-dommen og hensynene bak varslingsreglene. Han avgrenser imidlertid mot selvstendige oppdragstakere ettersom disse ikke er å regne som arbeidstakere.

Både innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere kan imidlertid sies å «utføre arbeid i [henholdsvis innleiers og oppdragsgivers] tjeneste» etter arbeidsmiljøloven § 1-8 (1) og dersom disse personene oppdager kritikkverdige forhold i innleiers eller oppdragsgivers virksomhet under utføring av arbeid i eller for nettopp denne virksomheten, vil likheten mellom varslings situasjonene være påfallende. Selvstendige oppdragstakere har også en nærhet og tilknytning til virksomheten i tråd med prinsippet etter § 2-2 og OIS-dommen og videre vil de samme hensyn også gjøre seg gjeldende i relasjon til denne personellgruppen.

7.2 Konklusjon

Ansatte er omfattet av arbeidsmiljølovens varslingsregler. Også tidligere ansatte må være omfattet på bakgrunn av Siemens-saken som nevnt under punkt 3.2.3.⁸⁶

⁸⁵ Jakhelln, Henning, kommentarer til arbeidsmiljøloven § 2-4, Arbeidsrett.no

⁸⁶ RG.2008 side 53.

Innleide arbeidstakere står i tilnærmet samme posisjon som ordinære arbeidstakere. Det må og er også et fokus på å styrke innleides rettigheter i arbeidslivet i dag. Det kan i denne sammenheng vises til EUs bemanningsdirektiv. Videre er det etter arbeidsmiljøloven § 2-2 og OIS-dommen klart at arbeidsgivers virksomhets nærhet og tilknytning til innleide arbeidstakere må tillegges betydning. En naturlig forståelse av utformingen av arbeidsmiljøloven § 2-4 (1) trekker også i retning av at innleide arbeidstakere skal omfattes i relasjon til innleier. På bakgrunn av dette og de viktige hensynene som gjør seg gjeldende i relasjon til varslingsregler, må det konkluderes med at innleide arbeidstakere må være omfattet av arbeidsmiljølovens varslingsregler i *alle* relasjoner.

Selvstendige oppdragstakere kan også sies å «utføre arbeid i [oppdragsgivers virksomhets] tjeneste». Ordlyden utelukker dermed ikke at selvstendige oppdragstakere skal omfattes. Dette er imidlertid en utvidet tolkning i forhold til den tradisjonelle forståelsen og tilfellet vil dermed være mer tvilsomt. Prinsippet etter arbeidsmiljøloven § 2-2 og OIS-dommen innebærer at også selvstendige oppdragstakeres nærhet og tilknytning til virksomheten må tillegges betydning, og varslingssituasjonen vil i realiteten kunne være påfallende lik situasjonen med innleide arbeidstakere. De konkrete hensynene bak varslingsreglene gjør seg også gjeldende overfor selvstendige oppdragstakere. På bakgrunn av dette må det konkluderes med at selvstendige oppdragstakere omfattes av arbeidsmiljølovens varslingsregler.

Det kan på samme måte argumenteres for at også andre som utfører arbeid i tilknytning til virksomheten med de kritikkverdige forholdene skal omfattes, i tråd med prinsippet etter § 2-2 og OIS-dommen. Tilfellene og varslingssituasjonen må i så fall ligge nært opp til de allerede nevnte tilfeller.

Utenforstående tredjeparter kan vanligvis ikke sies å «utføre arbeid i [virksomhetens] tjeneste» og kan dermed, med mindre dette er tilfellet, ikke omfattes av arbeidsmiljølovens varslingsregler.

7.3 Rettspolitisk diskusjon

7.3.1 Klarere regler om varslingsregler

Slik arbeidsmiljølovens varslingsregler er utformet i dag, kan det være tvilsomt hvilke aktører i arbeidslivet som omfattes. Tilfeller som de fleste etter forholdene vil anta er omfattet, kan som nevnt under punkt 3.3 ovenfor, vise seg å ikke være det. Det kan også være tvilsomt hva som skal regnes som et kritikkverdig forhold og hvordan vedkommende skal gå frem i en eventuell varslings situasjon. For arbeidsgiver kan det også være vanskelig å vite hvordan man skal takle en varslings situasjon, og videre hva som ligger i å tilrettelegge for varslingsregler. Dette skaper en rettsusikkerhet som bør unngås. Løsningen kan være å gi tydeligere regler eller retningslinjer på hva som regnes som et kritikkverdig forhold, nærmere eksempler på hva varslingsrutinene skal inneholde og generelt mer informasjon til det nivået der varslingsreglene settes ut i praksis.

7.3.2 Varslingsreglene bør ikke være begrenset til «arbeidstaker»

Varslingsreglenes begrensning til «arbeidstaker» fører i utgangspunktet til at flere aktuelle (voksende) grupper i arbeidslivet blir utelatt fra regelverket. Begrensningen fremstår som lite hensiktsmessig med tanke på de viktige hensynene varslingsreglene skal ivareta, og det vil være en fare for at varslingsreglene ikke får den effekt som lovgiver hadde tenkt seg. Arbeidstakerbegrepet har blitt utviklet gjennom lengre tid, men tar tradisjonelt ikke hensyn til at det også finnes andre typer arbeidsforhold i arbeidslivet i dag.

Uten begrensningen til «arbeidstakere» vil man kunne ha et videre personellmessig fokus og fange opp alle aktuelle deltakere i arbeidslivet i relasjon til varsling. Hensynene bak varslingsreglene kan tilsi at varsling som fenomen bør åpnes for flest mulig deltakere i samfunnet.

7.3.3 Det personellmessige virkeområdet for arbeidsmiljølovens varslingsregler bør avgjøres ut fra risikoperspektivet

Etter arbeidsmiljøloven § 2-2 har man allerede en tankegang som kan legges til grunn for hvem som skal omfattes av varslingsreglene. Etter denne tankegangen er vedkommendes nærhet til risikoforholdene i virksomheten avgjørende. Risikovurderingen omfatter alle forhold i virksomheten, også den personellmessige siden. Dermed vil vedkommendes nærhet til forholdene i virksomheten og mulighet til å avdekke kritikkverdige forhold være avgjørende, og videre om vedkommende risikerer å bli utsatt for gjengjeldelser i denne forbindelse. Varslingssituasjonen og risikoperspektivet vil således være i fokus.

Arbeidsmiljøloven § 2-2 begrenser seg imidlertid kun til de som utfører arbeid i tilknytning til virksomheten. Også andre enn de som utfører arbeid for virksomheten kan tenkes å være aktuelle i forbindelse med varsling. Leverandører kan for eksempel være interessante i denne sammenheng. I relasjon til varsling kan det derfor argumenteres for at det personellmessige virkeområdet også skal kunne omfatte andre enn de som utfører arbeid. Dette vil i enda større grad kunne bidra til å oppfylle formålet med varsling. Styrking av yringsfriheten bør gjelde arbeidslivet i sin helhet og hensynet til å bekjempe samfunnsskadelige kritikkverdige forhold som korrupsjon og økonomisk kriminalitet tilsier at alle mulige deltakere i arbeidslivet bør omfattes.

8 Kilde- og litteraturliste

Lover og forskrifter:

- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. 17. juni 2005 nr. 62
- Lov om behandling av personopplysninger 14. april 2000 nr. 31
- Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) 12. juni 1996 nr. 1127.
- Forskrift om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og enkelte landanlegg (rammeforskriften) FOR 2010-02-12 nr.158

Forarbeider:

- Ot.prp. nr. 3 (1975-1976)
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)
- Ot.prp. nr. 84 (2005-2006)
- NOU 2004: 5
- Forhandlinger i Stortinget nr. 239, 30. september 2004, se <http://www.stortinget.no/Global/pdf/Referater/Stortinget/2003-2004/s040930.pdf>
- Kommentarer til FOR 1996-12-06 nr. 1127.

Rettspraksis:

- LB-2009-36995
- LB-2009-70215
- TOSLO-2004-99016
- TBERG-2007-136244
- TOSLO-2008-85906
- Rt.1990 side 607
- LB-1999-02678
- Rt.1998 side 1357

- Rt.1990 side 1126.
- ARD 1980 side 79
- Rt.1985 side 941.

Internasjonale kilder:

- Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, se <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:01:EN:HTML>
- *Employment Rights Act 1996*, se http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/ukpga_19960018_en_21
- *Corporations Act 2001*, se http://www.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol_act/ca2001172/s1317aa.html

Litteratur:

- Jakhelln, Henning, *Trekk av arbeidsrettens historie i Norge*, *Arbeidsrett* 03/2009
- Eggen, Kyrre, *Ansattes ytringsfrihet. Rettslige bånd eller gyldne lenker?*, *Arbeidsrett* 01/2004
- Jakhelln, Henning, kommentarer til arbeidsmiljøloven § 2-4, *Arbeidsrett.no*
- Riksrevisjonens undersøkelse av myndighetenes innsats mot økonomisk kriminalitet, dokument nr. 3:3 (2008-2009), se http://www.riksrevisjonen.no/Aktuelt/Pressemeldinger/Pressemelding_Dok_3_3_2008_2009.htm
- Gedde-Dahl, Siri, Hafstad, Anne og Magnussen, Alf Endre, *Korrupsjon i Norge*, Oslo (2008)
- Jubb, Peter, Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation, *Journal of Business Ethics* 21: 77 (1999), se <http://philpapers.org/rec/JUBWAR>
- Whitaker, Paige, CRS Report for Congress, *The Whistleblower Protection Act: An Overview* side 2, se www.fas.org/sgp/crs/natsec/RL33918.pdf

- Flesland, Astrid, *Varsling i arbeidslivet ("whistle-blowing")*, se http://datatilsynet.no/templates/article____1667.aspx
- Lewis, David, *Ten Years of Public Interest Disclosure Legislation in the UK: Are Whistleblowers Adequately Protected?*, *Journal of Business Ethics* (2008) 82 side 502, se <http://philpapers.org/rec/LEWTYO>