



# VARSLING

Når arbeidstaker melder fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen

## SAMMENDRAG

Varsling er et viktig tema i arbeidslivet. På disse sidene finner du en oppsummering av regelverket om varsling, sammen med gode råd for potensielle varslere.

## Innhold

Varsling om kritikkverdige forhold .....	2
Rett til å varsle om kritikkverdige forhold .....	2
Plikt til å varsle.....	3
Ekstern eller intern varsling .....	3
Hvem kan varsle .....	3
Vern mot gjengjeldelse ved varsling .....	3
Plikt til å utarbeide varslingsrutiner .....	3
Spørsmål om varsling .....	4

## Varsling om kritikkverdige forhold

Varsling er at en arbeidstaker sier ifra om mulige kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass, til noen som har mulighet til å gjøre noe med forholdet. Varsling brukes også om situasjoner hvor arbeidstakere går ut offentlig, for eksempel i media, og forteller om kritikkverdige forhold. Varsling er ansett å være et gode for samfunnet og for virksomhetene, fordi det gir mulighet til å rette opp i uønskede forhold. Varsling har derfor et særskilt vern i arbeidsmiljøloven, og et forbud mot gjengjeldelse mot varslere.

Det er likevel mange varslere som har opplevd vanskeligheter på arbeidsplassen i etterkant. Det er derfor en fordel å sette seg inn i reglene om varsling på forhånd, og vurdere hvilken fremgangsmåte som skal brukes.

### Rett til å varsle om kritikkverdige forhold

Reglene om varsling i arbeidsforhold følger av [arbeidsmiljøloven](#) kapittel 2A. Arbeidstakere har rett til å varsle om «kritikkverdige forhold». Dette kan være forhold som arbeidstakeren blir kjent med gjennom arbeidsforholdet, og som er eller kan være i strid med:

- lover og regler.
- virksomhetens retningslinjer.
- vanlig oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt.

Kritikkverdige forhold kan for eksempel være:

- Forhold som kan innebære fare for liv og helse
- Mobbing og trakassering
- Straffbare forhold som tyveri, korrupsjon, bedrageri eller underslag
- Overgrep
- Maktmisbruk
- Brudd på taushetsplikten
- Mangelfull oppfølging av skader og avvik
- Diskriminering

Lovbrudd og straffbare forhold vil alltid anses som kritikkverdige forhold, og det vil alltid være forsvarlig å varsle om slike forhold.

Definisjonen av kritikkverdige forhold favner bredt, men det er ikke slik at alle forhold på arbeidsplassen automatisk faller inn under varslingsretten. Dette gjelder for eksempel personalkonflikter og faglig uenighet, eller at en arbeidstaker mistrives i jobben sin eller med sjefen sin. Slike forhold faller ikke under varslingsretten.

## Plikt til å varsle

I noen tilfeller har arbeidstakere også en plikt til å varsle. Etter arbeidsmiljøloven § 2-3 (2) plikter alle arbeidstakere å varsle dersom en kollega blir diskriminert eller trakassert. Den samme plikten gjelder ved forhold som kan medføre fare for liv og helse. Plikten til å varsle kan også ha bakgrunn i annet lovverk, som helselovgivningen og hvitvaskingsloven.

## Ekstern eller intern varsling

Det finnes flere fremgangsmåter for å varsle om kritikkverdige forhold. Den mest brukte måten er å varsle internt i virksomheten, som oftest til nærmeste leder. Det kan også varsles internt til tillitsvalgt, verneombud eller leder på høyere nivå. Det vil alltid være forsvarlig å varsle internt i tråd med virksomhetens varslingsrutiner.

I noen tilfeller kan det være riktig å varsle eksternt. Ekstern varsling er når informasjonen meddeles aktører utenfor arbeidsplassen. Dette kan være offentlige myndigheter, som politiet, Arbeidstilsynet, Helsetilsynet eller Fylkesmannen. Der det foreligger straffbare forhold, vil det alltid være forsvarlig å varsle til offentlige myndigheter. I noen spesielle tilfeller kan det også være aktuelt å varsle til media.

Når tilsynsmyndighetene eller andre offentlige myndigheter mottar varsel om kritikkverdige forhold, har de taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder ikke for innholdet i varselet, men det skal hindres at andre får kjennskap til arbeidstakers navn, eller andre identifiserende opplysninger om arbeidstaker.

## Hvem kan varsle

Retten til å varsle etter arbeidsmiljøloven gjelder både for fast ansatte, midlertidig ansatte og innleide arbeidstakere. Fysioterapeuter i turnus er ansatt ved turnusstedet, og er derfor også omfattet av regelverket for varsling.

## Vern mot gjengjeldelse ved varsling

Arbeidstaker som varsler er vernet mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver. Gjengjeldelse er ifølge lovens forarbeider «en handling som er negativ for arbeidstaker og som er en reaksjon på arbeidstakers ytringer». Negative handlinger kan være formelle reaksjoner som oppsigelse, avskjed eller suspensjon, men også endringer i arbeidsoppgaver, omplassering internt, trakassering eller usaklig forskjellsbehandling.

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som har varslet i samsvar med loven, er forbudt. Det betyr at for at man skal være vernet mot gjengjeldelse, må fremgangsmåten ved varselet ha vært forsvarlig.

## Plikt til å utarbeide varslingsrutiner

Som hovedregel skal alle virksomheter utarbeide rutiner for intern varsling. Arbeidsplasser med mer enn fem ansatte skal alltid ha skriftlige rutiner for intern varsling. Varslingsrutiner er et viktig grunnlag for ytringskulturen på arbeidsplassen, og skal være kjent for alle arbeidstakere.

Rutinene skal utarbeides i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte, og minimum inneholde:

- en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold.
- framgangsmåte for varsling.
- framgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling.

NFF anbefaler at rutinene i tillegg inneholder informasjon om:

- hvem som kan varsle i tråd med rutinene.
- eksempel på hvilke kritikkverdige forhold som omfattes av varslingsrutinene.
- hvem det kan varsles til, både internt og eksternt.
- rollebeskrivelse av alle involverte roller (som verneombud, tillitsvalgt, varslingsutvalg og bedriftshelsetjenesten).
- hvordan varsleren er beskyttet mot gjengjeldelse.
- hvordan virksomheten håndterer feilaktige varsler.

Varslingsrutinene må tilpasses situasjonen og behovet i den enkelte virksomhet. Varslingsrutiner bør også sees i sammenheng med virksomhetens systematiske HMS-arbeid.

God kultur for varsling er likevel mer enn rutiner. Ytringskultur handler om reell praksis, ledelse og øvelse. Arbeidsgiver må derfor sette søkelyset på varsling som tema, sørge for at alle ansatte er kjent med varslingsrutinene, og at de som skal håndtere varsling har fått opplæring i hvordan de skal håndtere dette. Det kan også være lurt å legge til rette for samtaler på arbeidsplassen om hva som anses som kritikkverdige forhold.

### **Spørsmål om varsling**

Hvis du har spørsmål om varsling kan du ta kontakt med lokal tillitsvalgt fra NFF. Du kan også ta kontakt med NFF-sekretariatet ved å opprette ny sak på Min side på [fysio.no](https://fysio.no)

Du finner mer informasjon om varsling på [Arbeidstilsynets nettsider](https://arbeidstilsynets.nettsider.no).