

Hvordan varsle i arbeidsforhold

Det har kommet en del spørsmål om hvordan en varsling skal gjennomføres. Utgangspunktet finner vi i arbeidsmiljølovens § 3-6. Det fremgår her at arbeidsgiver har en plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger til rette for varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten.

Dette skal gjøres i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet virksomheten er pliktig til å utføre. Du vil således regelmessig finne varslingsregler i virksomheten. Disse bør ligge på virksomhetens internettsider slik at de er enkle å finne frem til for den som ønsker å varsle.

Varslingsreglene bør inneholde regler om hvem varslingen skal sendes til. Dette kan for eksempel være overordnede organ som styret i et selskap, ordfører i en kommune e.l. En del større virksomheter og kommuner har regler om at varsling skal gå til en helt utenforstående instans som et utpekt advokatkontor.

Varslingen skal være forsvarlig

Reglene bør videre gi retningslinjer for hva en varsling skal inneholde med hensyn til beskrivelse av det varsles om. Det kan også utformes et eget skjema for varsling hvor det fremgår hvilke opplysninger som bør gis. I denne sammenheng er det grunn til å minne om at varslingen skal være forsvarlig. Det vil si at det skal foreligge et godt og saklig grunnlag for varslingen. Varsling på et sviktende grunnlag kan utsette de enkeltpersoner som det varsles på for store belastninger. Dersom dette gjøres uten noen god nok grunn vil dette kunne lastes varsleren. Generelt sett bør man i en varsling være konkret og beskrive relativt nøyte det forhold det varsles over. Der det er mulig å referere til den/de personer eller det organ det varsles på, bør dette gjøres. Den som varsler må også påregne å måtte forklare seg for det organ varslingen rettes til.

Kan varslingen gjøres anonymt?

Her kommer imidlertid spørsmålet opp om en varsling kan gjøres anonymt. Det legges generelt til grunn at arbeidsmiljølovens regler ikke er til hinder for at varsling kan skje anonymt. Virksomhetenes regler for varsling bør særskilt si noe om dette, i det det er mange som stiller spørsmål ved om anonym varsling kan gjøres. Skal man gjøre en anonym varsling, er det viktig at varslingen er så konkret og utdypende forklart at det organ som skal arbeide videre med saken har en reell mulighet for å få utredet saken.

Varslingsplikt?

Et annet spørsmål som ofte kommer opp, er om man har plikt til å varsle dersom man kommer over eller er utsatt for kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Arbeidsmiljøloven gir først og fremst en rett for den ansatte til å varsle. En varslingsplikt må springe ut av en særskilt lov eller forskrift. Et eksempel på slik lovgivning finner vi i arbeidsmiljølovens § 2-3. Loven gir her den enkelte ansatte en medvirkningsplikt som for eksempel å varsle om feil og mangler ved arbeidsmiljøet, som kan medføre fare for liv og helse i virksomheten. Et annet eksempel er at man kan ha en plikt til å varsle om diskriminering.

Som nevnt ovenfor, skal virksomheten du arbeider i ha utviklet regler for varsling. Det er viktig at du ved en varsling følger disse reglene. Jeg har gjentatte ganger opplevd at arbeidsgiver ikke anser et brev om problematiske forhold i virksomheten som en varsling i de tilfeller varslingen ikke har blitt benevnt varsling og ikke har fulgt varslingsreglene i virksomheten. Dette kan også ha betydning for om arbeidsgiver anser at du kommer inn under varslervernet i arbeidsmiljølovens § 2-5.