

Veileder 03/2021

Varsling del I



Varsling på arbeidsplassen

Bakgrunn

Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold og oppførsel på arbeidsplassen. Arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere og innleide slik varslingsrett. Rettigheten skal bidra til å styrke ansattes reelle ytringsfrihet i arbeidslivet.

Styret i Norsk musikkråd har vedtatt regler for varsling i henhold til arbeidsmiljøloven.

[Arbeidsmiljølovens varslingsregler](#) omfatter tilfeller der arbeidstaker melder fra om kritikkverdige forhold i egen virksomhet. Dette kan være forhold som arbeidstakeren blir kjent med gjennom arbeidsforholdet og som er eller kan være i strid med lover og regler, interne retningslinjer og/eller allmenn oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt.

Arbeidstakers rett til å varsle

Arbeidstaker har rett til å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Dette gjelder også for innleide arbeidstakere. I noen tilfeller har arbeidstaker også en plikt til melde fra.

Varsling om kritikkverdige forhold kan være en belastning både for den som varsler, den eller de det varsles om, for virksomheten, kolleger og miljøet på arbeidsplassen. Arbeidstaker oppfordres til å søke rådgivning, gjerne hos

Arbeidstilsynet, tillitsvalgt eller advokat, før varsling om kritikkverdige forhold.

Forsvarlig fremgangsmåte ved varsling

Det følger av loven at arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Varsling i henhold til arbeidsgivers retningslinjer og rutiner for varsling er å anse som forsvarlig. Arbeidstaker kan også si fra til tillitsvalgt, verneombud eller arbeidsmiljøutvalg.

Arbeidstaker har i tillegg alltid rett til å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter. Varsling til offentlige myndigheter anses som forsvarlig. Eksempler på slike myndigheter er Arbeidstilsynet, Økokrim, Skatteetaten og Datatilsynet.

Arbeidsgivers plikt til å legge til rette for varsling

Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske HMS-arbeidet i virksomheten, utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for varsling om kritikkverdige forhold.

Etter arbeidsmiljøloven § 2A-3 plikter arbeidsgivere med fem eller flere ansatte å

utarbeide rutiner for varsling. Rutinene skal utarbeides i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte.

Med rutiner for varsling menes retningslinjer, instruksjoner og reglement som angir virksomhetens etiske plattform, hvem det kan varsles til, hvordan varslingsmeldinger skal håndteres m.m.

Rutinene skal som et minimum inneholde:

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

Ut over dette sier ikke loven noe konkret om hva slags tiltak som skal settes i verk. Dette må tilpasses behovet og situasjonen på den enkelte arbeidsplass.

Minimumskravet i loven anbefaler at varslingsrutiner inneholder informasjon om:

- hvem som kan bruke varslingsrutinene
- hvilke saker som omfattes av varslingsrutinene
- hvem det kan varsles til (både internt og eksternt)
- hvordan det skal varsles
- hvordan varsler skal følges opp
- om varsling er en rett eller en plikt

- hvordan varsleren er beskyttet mot gjengjeldelse
- hvordan virksomheten håndterer feilaktige varsler

Rutiner for varsling danner et viktig grunnlag for virksomhetens ytringskultur. Rutinene gir de ansatte et signal om at det er ønskelig at de sier fra. Det vil dessuten gi de ansatte veiledning i hvordan de skal gå frem og trygghet for at de følger en akseptert fremgangsmåte.

Vern mot gjengjeldelse

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler, eller som på andre måter gir til kjenne at han eller hun planlegger eller vurderer å varsle, er lovstridig. Dette gjelder også overfor innleid arbeidstaker som varsler. Arbeidstaker må likevel tåle saklige motargumenter eller motbevis knyttet til de kritikkverdige forholdene han eller hun fremlegger.

Det er viktig å merke seg at gjengjeldelsesforbudet kun gjelder ved en forsvarlig framgangsmåte for varslingen. Dette betyr imidlertid ikke at en gjengjeldelse nødvendigvis vil være lovlig. Generelt gjelder at en reaksjon må stå i et rimelig forhold til bruddet på forsvarlighetskravet.

Arbeidstilsynets rolle

Arbeidstilsynet gir veiledning til arbeidstakere og arbeidsgivere om arbeidsmiljølovens varslingsregler. Arbeidstilsynets svartjeneste kan kontaktes for spørsmål om gjeldene regelverk, veiledning om varslingsrutiner eller for veiledning til arbeidstakere som vurderer å melde fra om kritikkverdige forhold.

Kom i gang!

Dersom dere allerede har varslingsrutiner anbefaler vi at dere årlig går gjennom disse med de ansatte, og informerer de innleide om varslingsrutinene og hvem de kan varsle til.

I Norsk musikkråd forankres varslingsrutine etter valg av nytt styre.

Dersom dere ikke har varslingsrutiner anbefaler vi at dere starter arbeidet med å få slike på plass.

Fremgangsmåten kan være:

- (1) Inviter de ansatte til møte. Ta gjerne med tillitsvalgt og/eller verneombud.
- (2) Drøft forslag til rutiner med de ansatte.
- (3) Forankre gjerne rutinene i styret.
- (4) Gi god informasjon til eksisterende og nye ansatte og innleide.
- (5) Oppdater ved behov.

Ressursdokumenter

Norsk musikkråd har utarbeidet ulike ressursdokumenter. Ta gjerne kontakt med oss dersom du har spørsmål: nmr@musikk.no

Regelverk

Om arbeidstakeres rett til å varsle om kritikkverdige forhold:

[Arbeidsmiljøloven § 2A-1](#)

Om vern mot gjengjeldelse ved varslings:

[Arbeidsmiljøloven § 2A-2](#)

Om plikt til å utarbeide rutiner for intern varslings:

[Arbeidsmiljøloven § 2A-3](#)

Om taushetsplikt ved varslings til offentlig myndighet:

[Arbeidsmiljøloven § 2A-4](#)

Kilder:

www.arbeidstilsynet.no

www.frivillighetnorge.no

www.lovdatabasen.no