

TEMA

- Begrepsavklaring
- Hvorfor er varsling satt på dagsordenen
- Varslerens dilemma
- Rettsregler
- Min historie

Definisjon - hvem

- tidligere eller nåværende organisasjonsmedlem som har vært vitne til forseelser (ulovlige, uetiske eller kritikkverdige handlinger) på arbeidsplassen, og varsler om dette til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdet (Near og Miceli 1985)

Hva kan det varsles om

- Ulovlige og kritikkverdige handlinger som rammer andre (personer, bedrift, samfunn)
- Det er ikke varsling om man sier fra om urett som angår en selv
- Det er ikke varsling dersom det gjøres anonymt når det er i egen vinnings hensikt

Eksempler på hva det kan varsles om

- Svikt i sikkerhetsrutiner
- Arbeidsforhold i strid med arbeidsmiljølovens krav
- Uforsvarlig saksbehandling
- Korrupsjon eller andre økonomiske misligheter

Eksempler

- Helse Sør
- BA-HR/Tønne/Røkke
- Finance credit,
- Mannesmann/Statoil
- Vinmonopolet
- Undervisningsbygg i Oslo kommune
- OVDS
- Røde Kors
- Matvarekjedene
- Statoil/Horton
- Nedre Romerike Vannverk
- Ullevål sykehus
- Bærum kommune
- Siemens
- Forsvaret
- Omsorgsbygg i Oslo kommune
- Enova
- Helse Vest

Vurdering og dilemma

Utfallet av varsling

- Personlig
- For virksomheter

Forholdet mellom

- Kravene til inntjening
- Kravene til sikkerhet for virksomheten og medarbeidere

Forholder til virksomheten satt opp mot den enkeltes samfunnsansvar

Et annet dilemma

Situasjoner der du blir tvunget til å ta et valg

- Selv bli involvert
- Ansettelsesavtale som pålegger deg å si i fra

- Jo større konsekvenser et varsel kan få for virksomheten jo tyngre er det å varsle og jo større overveielser må gjøres

Avgjørende elementer for varsleren

- Graden av åpenhet i arbeidsmiljøet, organisering av arbeidet, formelle og uformelle begrensninger i adgangen til å uttale seg.
- En bedriftskultur der trygghet og åpenhet er en fremherskende faktor
 - Må signalisere hvor viktig det er for virksomheten at kritikkverdige og ulovlige forhold ikke skal forekomme
 - Det blir ryddet opp på en adekvat måte dersom det skulle forekomme.

Lederansvar

- Skape et godt ytringsklima i virksomheten som åpner for
 - Å kunne diskutere arbeidsrelevante problemstillinger av ulik karakter
 - Å kunne fremme innsigelser og kritiske synspunkter

Tillitsvalgtes rolle

- De tillitsvalgte spiller en sentral også i denne sammenheng.
 - Lov- og avtalebeskyttet posisjon
 - Kan fungere som en kanal for å sikre at interne ytringer kommer oppover i systemet
 - Hindrer at tausheten blir det dominerende.

En varsler opplevelse

- Isolert faglig og sosialt - mobbet
 - latterliggjøring, usynliggjøring, tilbakeholdelse av informasjon etc.
- Blir oppfattet som en vanskelig person – ender ofte som en personalsak
 - Degradering
 - Oppsigelse/avskjed

Formålet med varsling - OT.prp – 84 (2005-2006)

- ◆ *et hovedformål med forslaget er å signalisere at varslingen er både lovlig og ønskelig”.*

Arbeidsmiljølovens § 2-4 (1)

Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.

Kritikkverdige forhold

- *Hva som er kritikkverdig bør fortolkes i lys av at forholdene normalt bør ha en viss allmenn interesse. Forhold som arbeidstaker mener er kritikkverdig ut fra egen politisk eller etisk overbevisning omfattes dermed ikke av bestemmelsen.”*

Hva menes med kritikkverdige forhold

Forhold som kan være i strid med:

- Lover og regler
- Virksomhetens retningslinjer
- Alminnelig oppfating av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt

Almennhetens interesse

- ◆ *Jo større interesse ytringen har for allmennheten eller jo alvorligere forhold man ønsker å melde fra om, jo mer berettiget er varslingen”.*

§2-4 (2)

- Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig.

Forsvarlig

- Vanskelige definisjonsspørsmål – sterke elementet av lojalitet
- Lojalitet mot hvem – arbeidsgiver eller samfunnet
- Svært uklare og defuse grensedragninger

§ 2-4 (2)

- Arbeidstaker har uansett rett å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling.
- Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter

Tilsynsmyndighet

- Arbeidstaker vil alltid kunne varsle til tilsynsmyndigheter
 - Arbeidstilsynet
 - Økokrim
 - Konkurransetilsynet
 - Helsetilsynet
 - Kredittilsynet etc.
- Ingen beskyttelse overfor varsleren

§2-4 3

Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen

§ 2-5 Vern mot gjengjeldelse ved varsling

- 1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2-4 er forbudt. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i stri med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet.

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

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

Taushetsplikten

- Taushetsplikt i andre lover, eks straffelov og helselovgivningen kan begrense retten til å varsle

Men samtidig

- Taushetsplikt i avtaler, instruks, reglement el.l. som begrenser varslingsretten er ulovlige.

Varslingsorgan

- Et organ varsleren kan gå for råd og bistand - som mottar og registrerer varslingssaker
- Ivareta rettsikkerheten for alle involverte parter mens eventuelle undersøkelser pågår
- Organet må eies og drives av det offentlige, underlagt Justisdepartementet eller et annet aktuelt departement

Krav til varsleren

- Varsleren skal ha gode hensikter
- Varsleret skal ikke være personlig motivert
- Varslingen skal omhandle forhold som kan etterprøves enten ved at melderer fremsetter etterprøvbare påstander eller fremlegger dokumentasjon der det er mulig.

Et godt varslervern

- øke rettssikkerheten og redusere personlig skade
- redusere omfanget av korrupsjon og økonomisk kriminalitet
- redusere omfanget av brudd på etiske regler og kritikkverdige forhold
- gi mer rettferdige konkurransevilkår
- legge til rette for at økonomien fungerer bedre
- bidra til at flere må følge samfunnets spilleregler