

Varsling

1. januar 2007 ble arbeidstakers rett til å varsle regulert i arbeidsmiljøloven. Bestemmelsene skal sikre arbeidstakers rett til å varsle, og gi varsleren vern mot gjengjeldelse. Videre pålegges arbeidsgiver å legge forholdene til rette for varsling i virksomheten.

TEKST:

Irene Helmen, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

HVA ER VARSLING?

Når man snakker om varsling, menes retten for arbeidstaker til å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med lov. I tillegg omfattes forhold som er i strid med allmenne etiske standarder og virksomhetens egne etiske standarder. Forhold som en arbeidstaker kun ut fra sin personlige etiske overbevisning anser kritikkverdige, omfattes ikke av retten til å varsle.

Retten til å si ifra om kritikkverdige forhold gjelder både når man sier ifra internt og når man sier ifra eksternt. Med intern varsling menes tilfeller der arbeidstaker sier fra til representant for ledelsen, kolleger, verneombud, tillitsvalgte eller andre i virksomheten. Med ekstern varsling menes blant annet uttalelser, opplysninger og dokumenter som gis eksempelvis til faglige forum, tilsynsmyndigheter og media.

VARSLINGEN SKAL VÆRE FORSVARLIG

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven gir enhver arbeidstaker, uansett om man er ansatt i offentlig eller privat virksomhet, rett til å si ifra om kritikkverdige forhold man blir kjent med på arbeidsplassen. Det er ikke vanskelig å tenke seg at påstander om kritikkverdige forhold kan medføre store belastninger for arbeidsgiver og virksomheten. For å forhindre at arbeidsgiver og virksomheten utsettes for unødig skade, stilles det krav om at fremgangsmåten ved varslingen er forsvarlig.

Hva som er forsvarlig fremgangsmåte vil avhenge av en konkret helhetsvurdering. Momenter i vurderingen vil være om arbeidstaker har grunnlag for kritikken, dvs. om arbeidstaker er i aktsom god tro om at det faktisk foreligger kritikkverdige forhold. Videre vil det være aktuelt å se på om det er tatt tilstrekkelig hensyn til arbeidsgivers interesser med hensyn til måten det varsles på, for eksempel om arbeidstakeren har forsøkt å varsle internt først.

TIL HVEM BØR JEG VARSLER?

I tråd med virksomhetens varslingsrutiner
Dersom virksomheten du jobber i har utarbeidet rutiner for fremgangsmåten ved varsling, bør du i utgangspunktet si ifra i samsvar med disse. Det kan for eksempel i rutinen være fastsatt at det skal varsles til verneombud.

Dersom virksomheten har egne rutiner for varsling, vil varsling i samsvar med disse alltid være lovlig.

Virksomhetens ledelse

Dersom virksomheten din ikke har rutiner som sier noe om fremgangsmåten ved varsling, bør du som hovedregel ta opp de kritikkverdige forholdene med en representant for virksomhetens ledelse. Ofte vil det være naturlig å varsle i linjen, dvs. til nærmeste leder. Du kan også varsle internt til ledelsen via tillitsvalgt, verneombud eller kollega. Det man som arbeidstaker bør tenke på er at man sier ifra til noen i virksomheten som har påvirkningsmulighet, beslutningsmyndighet eller ansvar for de forhold det varsles om. Arbeidsgiver vil på denne måte få mulighet til å ta tak i forholdene.

Dersom du tidligere har tatt opp kritikkverdige forhold uten at det er skjedd noe, eller virksomheten mangler kanaler eller systemer som gjør det mulig å fremme intern kritikk, så kan det anses uhensiktsmessig å varsle. I slike tilfeller kan det være legitimt av arbeidstakeren å ikke varsle internt først.

Tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter

Det er viktig at terskelen for å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter er lav. Varsling til offentlige myndigheter vil på denne bakgrunn alltid være forsvarlig. Også ved varsling til offentlig myndighet må det imidlertid kunne kreves at arbeidstakeren har grunnlag for de kritikkverdige forholdene.

Media mv.

Ved offentlig varsling er skadepotensialet

større og adgangen til å varsle er dermed snevrere enn ved intern varsling eller varsling til offentlig myndighet. Med offentlig varsling menes varsling til media, blogging, hjemmesider eller andre kommunikasjonskanaler med en meget stor mottakerkrets. Det samme må gjelder ytringer som lett kan spres til mange uten at arbeidstakeren har oversikt eller kontroll over dette, for eksempel hvis det sendes ut en e-post til mottakere utenfor virksomheten.

Ved vurdering av om offentlig varsling er forsvarlig, må det som utgangspunkt kunne forventes at arbeidstaker først har forsøkt å varsle internt eller til aktuell tilsynsmyndighet. Som arbeidstaker må man tenke seg godt om før man går til media med informasjon som man selv mener er kritikkverdig. Som hovedregel vil man ikke være vernet av reglene om varsling dersom man for å fremme egne interesser fremsetter grove og uriktige påstander for å skade arbeidsgiver.

HAR JEG PLIKT TIL Å VARSLER?

Som arbeidstaker har du i noen tilfeller ikke bare en rett til å varsle, men også en plikt. I de tilfeller hvor man som arbeidstaker har plikt til å varsle, vil varsling i samsvar med slik plikt alltid være forsvarlig og lovlig.

Dersom du som arbeidstaker blir oppmerksom på feil eller mangler på arbeidsplassen som kan medføre fare for liv eller helse, har du plikt til straks å underrette arbeidsgiver og verneombud og i nødvendig utstrekning andre. Videre plikter man som arbeidstaker å si ifra til arbeidsgiver eller verneombud dersom man får kjennskap til at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.

Som verneombud har man en særlig plikt til å varsle dersom man blir kjent med forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare. I slike tilfeller skal verneombudet straks varsle arbeidstakerne på stedet, og arbeidsgiver eller dennes representant skal

gjøres oppmerksom på forholdet dersom verneombudet ikke selv kan avverge faren.

Etter helsepersonelloven plikter helsepersonell på eget initiativ å gi tilsynsmyndighetene opplysninger om forhold som kan sette pasienters helse og liv i fare.

Plikten til å gi opplysninger knytter seg til «forhold» som kan sette pasienters helse og liv i fare. Med «forhold» menes eksempelvis tiltak, rutiner, teknisk utstyr, svikt og mangler i organiseringen av tjenesten, herunder manglende helsepersonell. Det kan også være enkeltpersoner som på bakgrunn av manglende personlige eller faglige kvalifikasjoner representerer en alvorlig fare for pasientens sikkerhet, for eksempel på bakgrunn av psykiske lidelser, rusmiddelmissbruk, manglende oppdatering av faglige kvalifikasjoner eller vilje til å innrette seg etter egne kvalifikasjoner. Bestemmelsen bygger på det system at helsepersonellet først skal ta opp forholdene internt i henhold til tjenestevei. Bakgrunnen for dette er at den som er nærmest til å rette på forholdene bør være den som først får beskjed, slik at det gis mulighet til å fjerne faren. Dersom faren likevel ikke fjernes, skal helsepersonell gi informasjon til tilsynsmyndigheten.

KAN JEG VARSLER ANONYMT?

Reglene i arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere rett til å varsle anonymt om kritikkverdige forhold. Det kan imidlertid ofte være hensiktsmessig at den som mottar varslingen vet hvem som har sagt fra. Mottakeren kan blant annet ha behov for å innhente ytterligere opplysninger fra varslere for å kunne håndtere varslingen.

FORBUD MOT GJENGJELDELSE

I de tilfeller arbeidstakeren har varslet på forsvarlig måte er vedkommende vernet mot gjengjeldelser. Det vil si at arbeidsgiver ikke kan gjengjelde varslingen med for eksempel oppsigelse, suspensjon, ordensstraff, trakassering, utstøting, fratakelse av arbeidsoppgaver, forflytning eller andre negative reaksjoner som har karakter av straff eller sanksjon. Arbeidstaker må likevel tåle saklige motargumenter eller motbevis knyttet til de kritikkverdige forholdene.

Dersom arbeidstaker ikke har varslet på en forsvarlig måte, gjelder ikke gjengjeldelsesforbudet. Dette medfører derimot ikke at enhver gjengjeldelse fra arbeidsgiver vil være lovlig. Som utgangspunkt kan det sies at en reaksjon fra arbeidsgiver må stå i et rimelig forhold til bruddet på forsvarlighetskravet. Det skal blant annet svært mye til for at man kan gå til oppsigelse av en varslere som ikke har varslet forsvarlig.

TILRETTELEGGING FOR VARSLING

Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for åpenhet og god kommunikasjon internt i virksomheten, og det er arbeidsgiver som aktivt skal bidra til at yringsfrihet og varsling blir en naturlig del av virksomhetens arbeidsmiljøarbeid.

For å legge forholdene til rette for varsling har arbeidsgiver plikt til å vurdere om det er behov for rutiner for varsling eller andre tiltak. De ansattes tillitsvalgte skal trekkes med i denne vurderingen. Loven må forstås slik at det ikke skal være høy terskel for at det skal være plikt til å iverksette tiltak. Ved vurderingen av om virksomheten er i behov av varslingsrutiner eller andre tiltak må en se hen til risikoforholdene og kommunikasjonsforholdene i virksomheten. Det vil først og fremst være «ukompliserte» virksomheter med få ansatte, hvor det samtidig er lav risiko for økonomiske misligheter, helsefare eller liknende, som ikke har plikt til å utarbeide rutiner eller sette i verk andre tiltak. Hvor omfattende tiltak som skal iverksettes vil avhenge av forholdene i virksomheten.

Rutiner for intern varsling

Å etablere rutiner for intern varsling vil være et hensiktsmessig tiltak for å sikre at det blir varslet om kritikkverdige forhold. Videre vil en varslingsrutine gi de ansatte et signal om at det er ønskelig at de sier fra om kritikkverdige forhold. Rutinen vil også gi de ansatte veiledning om hvordan de skal gå frem, samt gi de ansatte en trygghet for at de følger en akseptert fremgangsmåte.

Med rutiner for intern varsling menes retningslinjer, instruksjer, reglement eller liknende. Varslingsrutinene bør være skriftlige og lett tilgjengelige og bør angi hvem og hvor det skal varsles til, samt hvordan varslingsmeldingene skal håndteres. Arbeidsgiver skal trekke de ansattes tillitsvalgt med ved utformingen av eventuelle interne varslingsrutiner. ■

www.farmaceutene.no

Du kan lese denne artikkelen og andre artikler fra «Aktuelt i arbeidslivet»-serien på våre nettsider. Gå inn på:
www.farmaceutene.no - Medlemsnett
- SpørsmålOgSvar