

# Veileder om varsling



## Innledning

Det er viktig at arbeidslivet fremstår som trygt og godt for alle ansatte. Et trygt arbeidsmiljø har gode kommunikasjonslinjer, som alle kjenner, der man kan si fra om opplevelser og situasjoner som er kritikkverdige. Slike hendelser skal tas opp med den eller de det gjelder, og i en ideell verden skal ikke en ansatt som varsler behøve å være redd for represalier. Erfaringer fra varslersaker som er offentlig kjente, viser imidlertid at varsleren kan bli utsatt for ubehageligheter.

Derfor er det viktig å vite **hvordan** man skal **varsle**, til **hvem** og **når**. Ikke minst er det viktig å vite **hva** som er en varslings sak. Denne veilederen er ment å være til hjelp hvis du som ansatt kommer ut for forhold som du mener er så alvorlige at det må varsles i henhold til arbeidsmiljølovens regler.

FO er opptatt av at arbeidsplassene som medlemmene våre jobber på skal være slik at de ansatte synes det er greit å varsle om kritikkverdige forhold. Det kan være uenigheter og situasjoner rettet mot kollegaer eller systemfeil som en ser går utover brukerne og som på den måten bryter enten loven eller de etiske normene.

Varslingsparagrafen i arbeidsmiljøloven er forholdsvis ny. Av den grunn er det viktig å gjøre det kjent at den eksisterer, at det finnes regler for hvordan en kan varsle,

og at en gjør det på best mulig måte. Både arbeidsgiver og arbeidstaker har plikter i tilknytning til varsling, men mange arbeidsplasser mangler rutiner for varsling. Som ansatt kan du ta initiativ til et arbeid angående dette. Som tillitsvalgt har du et ansvar for å ta opp med arbeidsgiver at det mangler rutiner for varsling.

Det er viktig å være klar over skillet mellom det å varsle og det å være politisk aktør. I 2010 lanserte FO Uredde stemmer. Prosjekt Uredde stemmers hovedmål var å drive politisk påvirkingsarbeid på saker som er viktige for FO. Politisk påvirkningsarbeid kan ikke ses på som varsling i arbeidsmiljølovens forstand. En ansatt må derfor alltid være forsiktig med å opplyse om erfaringer og episoder en er blitt kjent med i sin jobb når en er politisk aktør. Hvis din FO-avdeling skal sette i gang et prosjekt i forbindelse med Uredde stemmer om barnevernet i kommunen, kan ikke du gå ut i media og opplyse for eksempel om interne forhold på barnevernkontoret som du kjenner til fordi du er ansatt der. Da vil du kunne bli tatt for illojalitet eller brudd på taushetsplikten.

Målsetningen med dette heftet er at det skal være et hjelpemiddel til de medlemmer som opplever uforsvarlige eller uetiske forhold gjennom sitt arbeid, og å gi dem et verktøy for å kunne varsle forsvarlig om forhold som er kritikkverdige, enten det går utover brukerne av velferdsstaten eller ansatte.

## Varsling

En varsler er en som identifiserer uforsvarlige, inkompetente, uetiske eller ulovlige situasjoner på arbeidsplassen og rapporterer dette til noen som kan ha makt til å stoppe feilen.

Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med lov eller etiske normer. Det er varsling når du forteller om situasjonen/hendelsen til noen i den hensikt at de skal gjøre noe med det som er varslet. Det bør være åpenhet på arbeidsplassen, slik at når du opplever at din kollega gjør noe ulovlig eller uforsvarlig bør du kunne gå rett til vedkommende å snakke om det. Da er det ikke varsling. Sladder eller «snakking i korridoren», er heller ikke varsling. Poenget med varsling er at du sier noe til noen i den hensikt at den du sier det til kan gjøre noe for å rette på forholdet.

Arbeidsmiljølovens tekst er formulert slik:

### **§ 2-4. Varsling om kritikk-verdige forhold i virksomheten**

- (1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.
- (2) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.
- (3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen

Varslingsreglene i arbeidsmiljøloven omfatter alle tilfeller der arbeidstaker sier fra om forhold som arbeidstaker blir kjent med gjennom sitt arbeidsforhold og som er, eller kan være i strid med:

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

For FOs medlemmer vil varsling kunne angå både kollegiale forhold, forhold til ledelsen og forhold som angår brukerne. I mye av litteraturen vi finner om varsling, er eksempler som korrupsjon, økonomisk kriminalitet og så videre nevnt. Dette er

eksempler få FO medlemmer kjenner seg igjen i. Problemstillinger vi er mer kjent med, er innenfor feltet arbeidsmiljøspørsmål og hendelser som grenser opp mot helse- og

Hvis du opplever at din leder nekter deg å vurdere økonomisk sosialhjelp eller yte akutte tjenester for å spare penger, kan du varsle om det. Da bryter arbeidsgiver loven.

Er du uenig i størrelsen på sosialhjelpen og sier at det faglig sett ikke er bra, er ikke det å betrakte som varsling.

Det å ha en leder som systematisk ikke forholder seg til lov- og avtaleverk i forbindelse med overtid og lignende, kan også være en varslings sak. Men har du generelt faglige uenigheter med din leder er ikke det å betrakte som varslings saker.

Dårlig arbeidsmiljø, der du blir syk, for eksempel på grunn av inn klima, er også varsling. Her kan en kreve at det blir foretatt arbeidsmiljøundersøkelser slik at det blir gjort noe med inn klimaet.

Det er ikke å betrakte som varsling at en som arbeidstaker mener saken er kritikkverdig ut fra egen personlig og etisk overbevisning. For eksempel hvis du ikke får de vaktene du ønsker deg mest. Eller at du mener turnusen er urettferdig.

sosialpolitikk. Viktige begreper i loverket er rett eller plikt. Etter arbeidsmiljølovens § 2-4 har du en **rett** til å varsle, men helsepersonellovens paragraf 17 pålegger alt helsepersonell en **plikt** til å varsle tilsynsmyndigheten om forhold som kan medføre fare for pasienters sikkerhet. Likeledes er det en plikt å varsle arbeidsgiver om kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljølovens § 2-3, bokstav b, d og c.

### **§ 17. Opplysninger om forhold som kan medføre fare for pasienter**

Helsepersonell skal av eget tiltak gi tilsynsmyndighetene informasjon om forhold som kan medføre fare for pasienters sikkerhet.

(Dette heftet omhandler ikke varsling etter helsepersonelloven)

## Forbud mot gjengjeldelse

Mange kvier seg for å varsle fordi de er redde for gjengjeldelse. Det finnes eksempler på at ansatte ikke blir gitt lønnsforhøyelser, mister muligheter til forfremmelse, blir mobbet eller trakassert etter at de har varslet om en sak. Likevel sier langt de fleste at de ikke har hatt noen negative erfaringer med å si fra.

I en undersøkelse konkluderer FAFO: «Mer enn hver tredje arbeidstaker som har meldt fra om kritikkverdige forhold har fått positive reaksjoner fra ledelsen, og mer enn halvparten har fått positive reaksjoner fra kollegaer. Dersom vi betrakter de negative reaksjonene, ser vi at de forekommer langt mindre hyppig. Seks prosent svarer at de er blitt baksnakket, mens fire prosent svarer at det å melde ifra medførte refs og irettesettelser fra leder eller reaksjoner så sterke at de ble sykmeldte. Det er få som har erfart å få henholdsvis forfremmelse eller tjenestepåtale.»

Arbeidsmiljøloven har sikret de ansatte mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver:

### § 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 strid med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet.
- (2) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2-4 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.
- (3) Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

Selv om en er sikret mot gjengjeldelse må man alltid vurdere rekkevidden av en varslingssak, hvilke personlige konsekvenser dette kan ha og om en klarer å bære disse konsekvensene. Det kan ta tid om en må gå igjennom et rettssystem for å få bevist at arbeidsgiver har brutt loven. I den tiden vil det kunne være vanskelig å være på jobb. Advokat Kari E. Breirem skriver i Fontene nr. 05/11 om varsling: «Arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling (§§2-4 og 2-5) kan fungere som et ris bak speilet, men gir ingen beskyttelse (av varsleren, red.anm.) i forkant. Varsleren kan være usikker på

*hvordan varsle forsvarlig og om forholdet er kritikkverdig. Først ved en etterfølgende rettssak får man svar. En rettssak er en lang og tidkrevende prosess, og det er dyrt.»*

I noen tilfeller vil varsling kunne medføre store skader for arbeidsgiver eller virksomheten. Derfor stilles det krav om at framgangsmåten ved varsling er forsvarlig. Arbeidsgiver skal derfor lage varslingsrutiner og gjøre disse kjent for arbeidstakerne i virksomhetene.

Breirem skriver videre: *«Jo større konsekvenser et varsel kan få for virksomheten, jo tyngre er det å varsle. (...) Varslingssakene handler ikke om hvem som har rett i det konkrete forholdet det varsles om, men om hvordan ledelsen velger å håndtere et varsel om alvorlige forhold. Erfaringene viser at når bedriften blir konfrontert med det ubehagelige budskapet fra en varslers, blir reaksjonen at man tar personen som fremsetter dette i stedet for å rydde opp i problemene.»*

## **Varsling og ytringsfrihet**

Varsling er tett knyttet til begrepet ytringsfrihet. Grunnlovens §100 sier følgende om ytringsfriheten:

«Ytringsfrihet bør finne sted»

Forarbeidene til Grunnlovens §100 slår fast følgende:

*Generelt bør arbeidsgiver sørge for et klima på arbeidsplassen som sikrer at relevant informasjon – herunder kritiske ytringer – når fram til relevant internt nivå og som sikrer bred aksept for at ansatte deltar i det offentlige ordskifte innenfor rammene av et romslig lojalitetsbegrep (St.meld nr 26 (2003 – 2004) pkt. f) s 110)*

Dette betyr at ingen arbeidsgiver kan gis noen generell beskyttelse mot ytringsfrihet fra sine ansatte.

Men, ytringsfrihet henger også sammen med lojalitetsplikten som er forankret i arbeidsforholdet. Lojalitetsplikten er ikke lovregulert, men slått fast i rettspraksis. Breirem henviser til en Høyesterettsdom der det heter: «Det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforholdet». Ansatte har her en plikt til å unngå å ytre seg på en illojal måte som skader arbeidsgivers legitime og saklige interesser. Bare ytringer som på en illojal måte kan skade arbeidsgivers interesser rammes», skriver Breirem, og understreker at ytringsfriheten ikke kan hindres ved at uttalelsene kan være ubehagelige for virksomheten.

Vi kan alle oppleve at det er forhold på arbeidsplassen vår vi ikke liker. For å kunne varsle om saker må du alltid rådføre deg med noen på forhånd. Dette kan være tillitsvalgt eller verneombud. Sjekk alltid om arbeidsplassen din har varslingsregler på forhånd.

## FOs yrkesetiske grunnlagsdokument

Dette dokumentet inneholder ikke regler for hva som er rett og galt. Det er et dokument som angir en rekke etiske verdier og som skal hjelpe oss til å reflektere rundt temaet etikk. Ved grove brudd på FOs etiske verdier, kan Yrkesetisk råd foreslå reaksjoner overfor yrkesutøveren. Det kan være suspensjon eller i de mest alvorlige tilfellene, eksklusjon fra FO. I slike tilfeller følges vedtektenes bestemmelser. Dette gjøres etter at det er innlevert en klage på medlemmet. Denne typen varsling kan, men behøver ikke, adskille seg noe fra arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Varslingsansvaret er omtalt to ulike steder i dokumentet

### **2.2 Prinsipper**

#### **Varslingsansvar**

Barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere blir gjennom sitt arbeid kjent med en rekke forhold som skaper problemer for enkeltmennesker eller grupper og har et moralsk ansvar for å gjøre disse forholdene kjent. Yrkesutøveren skal bidra til at forhold som rammer utsatte grupper eller individer, får samfunnsmessig oppmerksomhet

### **4.3 Varslingsansvar**

Barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere har et ansvar for å påpeke forhold som skaper sosiale problemer og bidrar til sosial utstøting eller uverdige livsvilkår. Offentlig ansatte yrkesutøvere har plikt til å varsle ad tjenestevei til de politiske beslutningsorganene. Enkelte ganger kan det være nødvendig å henvende seg direkte til politikere eller media. I all offentlig opptreden må det gjøres klart om man opptrer på vegne av seg selv, sin profesjon, en organisasjon eller sitt arbeidssted. Mange arbeidsgivere har regler som hindrer ansatte i å uttale seg offentlig. Slike regler kan det ut fra etiske hensyn være riktig å bryte (jf. prinsippet om individuelt ansvar). Varslingsansvaret griper inn i forholdet mellom taushetsplikt, opplysningsplikt og yrkesetiske hensyn. I spørsmålet der ansvar for å beskytte enkeltpersoner og ivareta taushetsplikt aktualiseres, må varslingsansvaret avveies i forhold til disse.



## Lojalitet

FOs yrkesetiske retningslinjer beskriver lojalitet slik

### 3.2 Lojalitet

Barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere må ofte velge mellom forskjellige interesser. Den primære lojaliteten skal være overfor den mest utsatte parten. Dette gjelder for eksempel dersom det er konflikter mellom foreldre og barns interesser.

I situasjoner hvor krav om effektivitet eller stramme budsjetter vil ramme den enkelte bruker/klients rettigheter eller behov, rangerer lojalitet ovenfor klient/bruker over lojalitet mot kolleger og arbeidsgivere. Brukerens/klientens handlinger kan i noen tilfeller støte mot allmenne verdier. Et eksempel på en slik situasjon kan være når bruker/klient handler slik at det truer andre menneskers integritet. Yrkesutøverens lojalitet til bruker/klient og ulike etiske prinsipper, utfordres i slike sammenhenger. I andre situasjoner vil yrkesutøveren måtte prioritere innsats mellom forskjellige brukere/klienter og vurdere hvordan lojaliteten til den enkelte best kan ivaretas.

### 4.2 Lojalitet

Barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere blir ofte stående i valget mellom hensyn til bruker/klient, arbeidsgiver eller oppdragsgiver, kolleger og samfunnet forøvrig. Slike dilemmaer kan, skjult eller åpent, føre til valg og prioriteringer i konflikt med yrkesetiske forpliktelser. Yrkesutøveren må ha kunnskap om brukere/klients rettigheter slik at de får den hjelp de har krav på. Det forutsetter at yrkesutøveren har mot til å si i fra, kan treffe faglige og etiske avgjørelser og stå inne for konsekvensene av disse. Yrkesutøveren kan, i en presset hverdag, oppleve en lojalitetskonflikt med brukeren på den ene siden og trange økonomiske rammer og manglende ressurser på den andre siden. Yrkesutøveren kan også måtte velge mellom hvem av brukerne som skal få hjelp først. En slik lojalitetskonflikt kan innebære press om ikke å informere bruker/klient for å tilfredsstille arbeidsgivers krav om effektivitet, og dermed komme i konflikt med å være lojal mot den svakeste parten, jf. pkt. 3.2 og prinsippet om individuelt ansvar.

Lojalitetsplikten er en del av arbeidsforholdet. For mange arbeidstakere oppleves dette som et brudd på det varslingsansvaret du har som helse- og sosialarbeider. FO mener at lojalitet ikke skal forveksles med ansvaret du har for å varsle om irregulære situasjoner i jobben din. Som barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og

velferdsarbeidere kan vi komme opp i situasjoner der vi kommer i konflikt med våre yrkesetiske forpliktelser. Skal vi være lojale mot arbeidsgiver, faget vårt eller brukeren?

## Arbeidsgivers ansvar

Arbeidsgiver har en plikt i forhold til loven på å legge forholdene til rette for varsling.

### **§ 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 verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i samsvar med § 2-4, dersom forholdene i virksomheten tilsier det.

Det betyr at arbeidsplassen din skal ha kjente retningslinjer for hvordan du skal kunne gå fram ved varsling til verneombud, tillitsvalgte eller representanter for ledelsen.

Hvordan disse retningslinjene skal være finnes det ingen formkrav til. Det vil variere fra arbeidsgiver til arbeidsgiver. Retningslinjene bør være skriftlige, tilgjengelige og gjort kjent for alle ansatte. Det kan også være hensiktsmessig å ta spørsmålet systematisk eller regelmessig opp i medarbeidersamtaler, møter, informasjon og drøftelser om hvordan intern kritikk skal håndteres osv.

De ansattes tillitsvalgte skal trekkes inn i arbeidet med å vurdere behovet for tiltak og eventuelt hvilke tiltak som skal gjennomføres. Dette følger av sammenhengen med § 3-1.

Merk likevel det vi skrev foran om arbeidsgivers mulige reaksjoner når varsling blir iverksatt, og hvilke konsekvenser dette kan få for varsleren.

## Hvordan gå fram ved varsling?

### Situasjoner der du opplever kritikkverdige forhold, brudd på lov eller etiske normer.

I første omgang, ta kontakt med din tillitsvalgt. Har du ikke tillitsvalgt på arbeidsplassen, ta kontakt med FO-avdelingen din. Telefonnummer står i Fontene eller på [www.fo.no](http://www.fo.no). Det vil alltid være viktig å diskutere slike saker med andre, blant annet for å avklare om det virkelig er en varslingssak, eller om det er interne konflikter og uenigheter.

Om du og din tillitsvalgte kommer fram til at det er en varslingssak, må det sjekkes ut om det finnes rutiner for varsling. Det kan også være nødvendig å kontakte verneombudet.

Du må vurdere på hvilken måte du vil varsle. Arbeidsgiver skal ha rutiner på intern varsling, men mener du at du har varslet internt tidligere og at det ikke er blitt gjort noe, kan det være riktig å varsle eksternt, enten til tilsynsmyndighetene eller til media.

### Tillitsvalgt- og verneombudsrollen

Disse rollene blir ofte blandet med hverandre og kan være vanskelig å skille. Tillitsvalgte ivaretar medlemmenes interesser i henhold til lov og avtaleverk, mens verneombud er arbeidstakerens

talsperson i arbeidsmiljø saker. Tillitsvalgt i FO er en av våre medlemmer, men det trenger ikke verneombudet å være. Verneombudet kan også være uorganisert.

Verneombudet sitter i Arbeidsmiljøutvalget (AMU), og har ofte vært med og laget retningslinjene for hvordan varsling skal foregå. Det kan derfor være lurt å kontakte verneombud for og høre om det finnes slike rutiner på din arbeidsplass, om du ikke kjenner noe til det.

Står du i en varslingssak er både tillitsvalgte og verneombud viktige. Vi anbefaler at du i første omgang forholder deg til tillitsvalgt.

### Forsvarlig varsling

I varslingsparagrafen i arbeidsmiljøloven står det at varslingen skal være forsvarlig. Med det menes at arbeidsgiver ikke skal utsettes for unødig skade. Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at varsling ikke har skjedd på en forsvarlig måte. Det sentrale som ligger i forsvarlighetskravet er at en ikke skal gå ut med grunnløse eller svakt funderte påstander. Hvis varsleren handler i god tro skal det mye til å kunne motbevise det.

De fleste av FOs medlemmer jobber i det offentlige eller i bedrifter som henter sine penger fra det offentlige. Allmennheten kan ofte ha en legitim interesse av et visst

innsyn på den enkelte arbeidsplass for å føre kontroll med offentlig forvaltning, bruk av ressurser, lovbrudd, kvalitet på ytelser osv. Derfor vil noen av de varslings sakene FOs medlemmer kommer med være nyttige for allmennheten. Vær likevel forsiktig med opplysninger som kan skade kollegaer og klienter utilbørlig.

### **Intern varsling**

Som hovedregel vil det å varsle internt være å anse som forsvarlig varsling. Vanligvis vil man gå til nærmeste leder hvis ikke denne er ansvarlig for de kritikkverdige forholdene. Da vil det være naturlig å gå forbi lederen og til andre personer i virksomheten. Å varsle tillitsvalgte eller verneombud er også forsvarlig varsling.

Uforsvarlig varsling internt er når noen kommer med grunnløse påstander mot en kollega eller flere kollegaer. Slike episoder kan gjøre stor skade på et arbeidsmiljø eller enkeltpersoner i virksomheten.

### **Varsling til tilsynsmyndigheter**

Å varsle til tilsynsmyndigheter vil regnes som forsvarlig varsling. Tilsynsmyndighetene har også et ansvar for å «sile ut» useriøse henvendelser. Varsel til tilsynsmyndighetene er unntatt forsvarlighetskravet i loven. Varsling til tilsynsmyndighetene kan bli en offentlig sak, da disse har åpne postlister.

### **Varsling til media eller gjennom andre offentlige kanaler**

Med offentlig varsling menes varsling til media, blogging, hjemmesider og andre kommunikasjonskanaler. I dette ligger også e-post til mottaker utenfor virksomheten.

Ved å varsle eksternt må en ta høyde for at opplysningene kan skade virksomheten unødige mye mer enn det ville ha gjort hvis en varslet internt. Har du varslet internt flere ganger tidligere og det ikke er gjort noe med forholdene, vil det kunne være riktig å varsle om saken i media eller andre offentlige kanaler. Sørg alltid for at øverste leder har fått varselet. Det kan være at ditt varsel har stoppet opp på veien og ikke nådd toppledelsen.

Opplysninger som kun er av personlig interesse eller av intern karakter bør ikke være tema på en offentlig arena. I slike situasjoner vil tilsynsmyndighetene være den rette instansen hvis det ikke nytter å varsle internt.

### **Anonym varsling**

Du kan varsle anonymt, men det er ikke å anbefale. Det kan i en slik situasjon være vanskelig å undersøke saken nærmere da det er umulig å kontakte varsleren. Dette kan også åpne for sladder og ubegrunnede påstander ettersom ingen må stå ansvarlig for påstanden. En må være klar over at ut fra situasjonen vil det likevel kunne framgå hvem som har varslet.

## Skal man alltid varsle internt først?

Som hovedregel bør man alltid varsle internt først. Med internt menes nærmeste leder eller leder høyere opp i linjen, tillitsvalgt, verneombud, kollega eller en rådgiver som jobber i virksomheten. Årsaken er at det bør varsles til en som har påvirkningsmuligheter slik at det som det varsles om kan rettes opp i.

Det er noen situasjoner som er av en slik karakter at offentligheten uansett bør få vite om det. Dette er saker som gjelder først og fremst korrupsjon eller andre alvorlige forhold. Hvis varsleren har grunn til å tro at det ikke vil bli gjort noe i forhold til det som det varsles om, kan ekstern varsling være mest hensiktsmessig. Spesielt gjelder dette i situasjoner der det tidligere er blitt varslet om lignende hendelser og det ikke er blitt gjort noe.

## Taushetsplikten

Regler om blant annet taushetsplikt og ærekrenkelser i andre lover kan begrense retten til å varsle etter arbeidsmiljøloven. Slike regler vil etter omstendighetene bety at arbeidstaker som varsler ikke samtidig skal røpe personopplysninger eller lignende. En kan f.eks ikke gå ut med navn på klienter eller brukere.

Arbeidstakers varslingsrett kan bare begrenses ved lovgiving. Taushetsplikt i avtaler, instruks, reglement eller lignende

som begrenser varslingsretten er derfor ulovlig. Arbeidsgiver kan ikke begrense de ansattes mulighet til å si fra til media eller offentlige myndigheter.

Som helsepersonell etter helsepersonelloven §17 har du en opplysningsplikt til tilsynsmyndighetene. I slike situasjoner er du løst fra taushetsplikten din og kan gi personopplysninger.

## Forbud mot gjengjeldelse

Hvis du har vært igjennom en varslings sak og opplever at du i ettertid blir straffet, må du alltid ta kontakt med tillitsvalgte. Straffen kan være av ulik karakter, alt fra oppsigelser til fratakelse av arbeidsoppgaver. Mange slike saker er kjørt for domsstolene. Her er det arbeidsgiver som har bevisbyrden.

Hvis du ikke har varslet på en forsvarlig måte, gjelder ikke gjengjeldelsesforbudet. Dette medfører ikke at enhver gjengjeldelse fra arbeidsgiver vil være lovlig. Reaksjonen fra arbeidsgiver må stå i samsvar med bruddet på forsvarlighetskravet.

## Oppsummering

Om du kjenner til eller opplever at kollegaer, ledere eller andre på din arbeidsplass bryter lover, regler eller etiske normer kan du varsle om dette. FOs råd i denne sammenheng er:

- Ta kontakt med din tillitsvalgt eller din FO-avdeling.
- Sjekk med verneombud eller tillitsvalgte om det finnes varslingsrutiner på din arbeidsplass.
- Er det varslingsrutiner, følg disse. Hvis ikke, vurder hvem du skal varsle til. Det mest vanlige er nærmeste leder, eller leder over dette.
- Er saken av alvorlig art, vurder om du skal varsle tilsynsmyndighetene.
- Ikke varsle offentligheten hvis du ikke har varslet internt tidligere.
- Om du mener du er utsatt for gjengjeldelse etter varslingsaken, ta kontakt med FO.
- Varsling er et dårlig virkemiddel hvis du er ute etter hevn.



