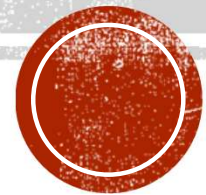


VARSLING ETTER AML

Rettigheter og forpliktelser for de involverte

LO-advokat Rune Lium



INNLEDENDE ØVELSE

- Gå sammen med en du ikke kjenner - hvis mulig!!
- Intervju hverandre i 3 minutter
 - Hva er bra med varslingsreglene i aml?
 - Hva er mindre bra med varslingsreglene i aml?
 - Spør etter 1 funfact
- Send inn funfact til Rune
 - Ikke del med andre!!!



QR-kode – skjema

QR-kode – epost



NOEN MÅ GÅ (BIAS)



- Mellomledere som «ofres»
- «Bråkmakere» som sliter på miljøet
- Enkeltepisoder som blir for vanskelige



MELLOMLEDERE ER UTSATTE

Hun minner Kari på at hele teamet fra Sola, som er et veldig bra og sterkt team, ikke har det bra i dag. Alle ansatte har gitt uttrykk for at dem ikke har tillit til Kari som leder og at ekstern konsulent Steinar og Mette konkluderte etter samtalen at det er veldig harde sider: de ansatte mot Kari og omvendt. Situasjonen i dag er to sykmeldte og full stopp i alle nye prosjekter. En prosess som Kari foreslår, baserer seg på kommunikasjon og det er akkurat det punktet som ikke fungerte med Kari som leder. På kort tid er avdelingen helt dysfunksjonell. Det er sikkert to sider i saken, og arbeidsmiljøet må tas tak i, men Mette ser ikke at Kari er partner for henne i saken slikt som avdelingen står frem nå.



Målet er å gi:

- ☐ Oversikt over reglene om varsling i aml kap 2a
- ☐ Peke på noen typiske utfordringer ved varsling
- ☐ Refleksjon om etiske problemstillinger ved varsling





- Gjennomgang av reglene
- Gruppearbeid
- Pleumsgjennomgang og diskusjon
- Walk and talk

Tirsdag · Bollestad slår tilbake

Debatten

NRK TV
Nyheter



00:00



48:56





SUMMEOPPGAVE

- Var kritikken mot Bollestad varsling etter arbeidsmiljøloven?
- Hva er deres observasjoner/betraktninger om prosessen rundt kritikken mot Bollestad?



Skavlan Først og sist. Gerd Liv Valla



0:00 / 12:30

Rull for å få mer informasjon



SUMMEOPPGAVE

- Var Yssens oppsigelse varsling etter arbeidsmiljøloven?
- Hva er deres observasjoner/betraktninger om prosessen med granskningen av Valla?



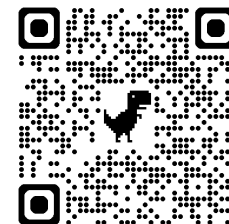
MATERIALSAMLING

- Lenke til [delt mappe](#) på Google Drive



QR-kode – delt mappe

QR-kode – epost



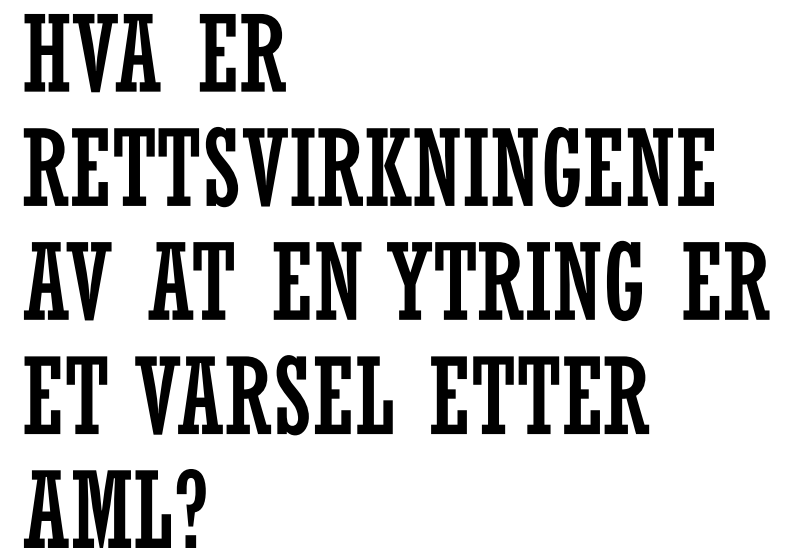


HVA ER VARSLING?

NOU 2018:6 s. 23:

«Varsling kan beskrives som det å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen til noen som direkte eller indirekte kan ha myndighet til å gjøre noe med det.»





YTRINGSFRIHETEN (BØR) STÅ(R) STERKT



- Ytringer som ikke faller inn under varslingsvernet har likevel beskyttelse etter Grunnloven § 100
- Med begrensninger som følger av den ulovfestede lojalitetsplikten



Ytringsfrihet i arbeidslivet viser seg å være en krevende øvelse både for ledere og ansatte. Illustrasjon: iStock

Slik ytrer du deg med vett på jobben



Boks 15.7 Ytringsvett på jobben

Lederens ni bud

1. Du skal kjenne lovgivning og rettspraksis som regulerer arbeidstakeres ytringsfrihet.
2. Du skal huske at ytringsfriheten er grunnlovsfestet, og i konkrete saker selv demonstrere at du er lojal til dine medarbeidere og grunnprinsippet for ytringer.
3. Du skal informere og gi opplæring også om arbeidstakerens ytringsfrihet dersom du informerer om styringsretten, lojalitetsplikt til virksomheten og den enkeltes omdømmeansvar.
4. Du har som leder, også etter arbeidsmiljøloven, et spesielt ansvar for å skape en god ytringskultur. En lav terskel for å ytre seg skaper en tillitskultur som kan forhindre at problemer vokser til varslingssaker eller unødige konflikter.
5. Du skal respektere at arbeidstakeren er en demokratisk borger som på egne vegne har

rett til å delta i den offentlige samtalen. Lojale arbeidstakere bruker kompetanse tilegnet på arbeidsplassen til å berike samfunnets ordskifte. De viser lojalitet også når de fremmer forslag, motforestillinger og kritikk.

6. Du skal bruke kommunikasjonsavdelingen til beste for offentligheten, for eksempel ved åpenhet, raus tilgjengeliggjøring av informasjon og mer offentlighet enn det lovverkets minimumskrav forutsetter for offentlige eller private virksomheter.
7. Du skal unngå at en samtale med en medarbeider om offentlige ytringer kan oppfattes som en represalie.
8. Du kan gjerne gi støtte til arbeidstakere som står i et krevende offentlig ordskifte.
9. Du skal være varsom med å gi en jobbsøker negativ vurdering ut fra offentlig engasjement eller aktivitet i sosiale medier.



Kapittel 2. Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

§ 2-4. Varsling om kritikkverdige 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.

§ 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

Hun varslet om en kollega som ble mobbet: – Siden har det vært et helvete på jobb, og nå vil jeg slutte.

– Som varsler får du mange fiender i ledelsen, svarer jobбекsperten ukens innsender.



Norge | Varsling

Varsling - en risikosport

Nesten halvparten av norske arbeidstagere lar være å varsle om alvorlige og kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Hver tiende varsler rammes av represalier.



Noen varslere blir til slutt tatt svært alvorlig. Riksadvokat Tor Aksel Busch fikk nylig overlevert en rapport med sterk kritikk av de samme punktene som politietterforsker Robin Schafer forgjeves hadde tatt opp. *Foto: Kallestad, Gorm*



Aftenposten mener: Nødvendig å styrke varslervernet

Lederartiklene skrives av Aftenpostens kommentatorgruppe. Den ledes av politisk redaktør Trine Eilertsen.

Dagens beskyttelse av varslere er ikke god nok. En styrking av lovverk og rutiner knyttet til varslingssaker er nødvendig.

Publisert: 20.06.2016 14:16 | Oppdatert: 20.06.2016 16:57

Dette er en lederartikkel. Lederen gir uttrykk for Aftenpostens syn. Sjefredaktør og politisk redaktør har ansvar for innholdet.



Kronikk | Varsling

Kronikk: Varslingsreglene misbrukes | Lars Kokkvold og Sten Foyn

Lars Kokkvold og Sten Foyn, arbeidsrettsadvokater og partnere i Advokatfirmaet Haavind



Vi har flere ganger sett at arbeidstagere får oppfølging av sin leder for mangelfulle arbeidsprestasjoner og deretter varsler om trakassering.

Som advokater og rådgivere, særlig for arbeidsgiversiden, ser vi i økende grad at arbeidstagere «varsler seg» til et vern uten å ha et reelt grunnlag eller en beskyttelsesverdig interesse, skriver artikkelforfatterne. Foto: Artit Fongfung / Shutterstock / NTB scanpix





- DET Å VARSLE ER EKSTREMT UBEHAGELIG

ARBEIDSLIV

TEKST Goril Sæther & Anna B. Jenssen

FOTO Mikaela Berg

23. AUGUST 2024

Fafo-sjef Sissel Trygstad er uenig i at norsk arbeidsliv er rammet av en varslings-epidemi: – Det er «kjedelig stabilt».





– Vi kan ikke fjerne arbeidstagernes rettigheter fordi ledere ikke greier å gjøre jobben sin, sier LO-advokaten Jan Arild Vikan. Foto: LO

Den profilerte arbeidsrettsadvokaten Jan Fougner sa i [DN Helg nylig at han ser en eksplosjon av klager](#). Han kalte det en «epidemi». Trygstad kjenner ikke igjen Fougners beskrivelse av norsk arbeidsliv.

Det gjør heller ikke LO-advokat Jan Arild Vikan. Han representerte varsleren i den første og eneste varslingsaken etter arbeidsmiljøloven som er blitt behandlet av Høyesterett, og som ble avsluttet i desember 2023. Varsleren fikk medhold.

– Det jeg reagerer på, er at vi får en lov for å verne en arbeidstagergruppe, og når det fører til varsler om dårlig arbeidsmiljø, fremstilles det som et stort problem. Ja, det er et kjempeproblem fordi de som er godt betalt for å lede, ikke gjør jobben sin, sier Vikan.

– Vi kan ikke fjerne arbeidstagernes rettigheter fordi ledere ikke greier å gjøre jobben sin, sier LO-advokaten.



KAPITTEL 2 A. VARSLING

§ 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

- (1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.
- (2) Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære
 - a. fare for liv eller helse
 - b. fare for klima eller miljø
 - c. korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
 - d. myndighetsmisbruk
 - e. uforsvarlig arbeidsmiljø
 - f. brudd på personopplysningssikkerheten.
- (3) Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.



KRITIKKVERDIGE FORHOLD I VIRKSOMHETEN

(2) Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære

- a. fare for liv eller helse
- b. fare for klima eller miljø
- c. korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- d. myndighetsmisbruk
- e. uforsvarlig arbeidsmiljø
- f. brudd på personopplysningssikkerheten.



ARBEIDSTAKERS EGET ARBEIDSFORHOLD

- (3) Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.



TIL § 2 A-1 RETT TIL Å VARSLE OM KRITIKKVERDIGE FORHOLD I VIRKSOMHETEN

Tredje ledd presiserer at «ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold» ikke regnes som varsling etter kapittel 2 A, med mindre forholdet omfattes av paragrafens andre ledd. Eksempler på forhold som arbeidstaker kan ytre seg kritisk om, men som ikke vil regnes som varsling i arbeidsmiljølovens forstand, vil kunne være ulike forhold knyttet til gjennomføring av arbeidsavtalen mellom partene, misnøye med lønn, arbeidsmengde og fordeling av arbeidsoppgaver, dårlig personkjemi, alminnelige samhandlingsutfordringer, personkonflikter mv. I den grad slike forhold også representerer brudd på rettsregler, virksomhetens skriftlige etiske retningslinjer eller alminnelige etiske standarder, vil forholdet likevel omfattes av varslingsreglene, jf. henvisningen til andre ledd. Et eksempel på dette kan være at arbeidstaker varsler om at hun eller han er utsatt for trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.





Noen grensedragninger er uklare

Klage og misnøye med eget arbeidsforhold er ikke varsling

- Åpenbare grensedragningsproblemer – krever viss allmenn interesse

Personalkonflikter og samarbeidsproblemer, kan være kritikkverdige forhold?

- Krav om alvorlighetsgrad – heller løse ordinære motsetningsforhold mellom kollegaer ved bruk av konflikthåndteringsmetoder?

Avvikssystemer

- Melde om feil, hendelser mv. – krever konkret vurdering av innhold i avviksmeldingen
- Viktig del av systematisk HMS-arbeid eller sikkerhetsarbeid i mange virksomheter (løses på laveste nivå)

Forhold som er kritikkverdig ut ifra personlig etisk overbevisning faller utenfor

§ 2 A-2. FREMGANGSMÅTE VED VARSLING

(1) Arbeidstaker kan alltid varsle internt

- a. til arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver
- b. i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling
- c. i samsvar med varslingsplikt
- d. via verneombud, tillitsvalgt eller advokat.

(2) Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet.

(3) Arbeidstaker kan varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom

- a. arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,
- b. varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og
- c. arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

(4) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med §§ 2 A-1 og 2 A-2.





SUMMEOPPGAVE

Arbeidstakers ytringsfrihet må balanseres/avveies opp mot arbeidstakers lojalitetsplikt.

Har lojalitetsplikten noen betydning ved intern varsling?
Og i så fall – hvilken?



Fra: Lars Monsen <Monsen@nortura.no>

Sendt: 29. juni 2021 07:05

Til: Marte Kirkerud <kirkerud@nortura.no>

Emne: Fwd: Attaehed Image HR Malvik

Hei.

Se vedlegg oven.

Var på møte med Peder Ås vedrørende personalsak mellom arbeidsleder og ansatt i går. Er lettere sjokkert om hvordan Peder med sine vage opplysninger gjentatte ganger trakasserte Hans Holm med påstander om at Peder og Tomas hadde kilde som var troverdig og at Hans sin forklaring var løgn. Hans Holm har hele tiden nektet skyld i saken. Hans har vært ansatt i Nortura 42 år han blev ilagt en muntlig advarsel uten mulighet til å forsvare seg. Peder mente at denne advarselen var bedriftens holdning til saken.

Advarselen var ferdig utfylt når jeg og Hans kom til møtet. Det vil si at vi fikk inntrykk av at det spillet ingen rolle om hva vi mente i saken.

Er dette måten Nortura ønsker å fremstå som Dommer, Jury, Bøddel for sine ansatte???

Så får vi håpe at deres varsler snakket sant. Uskyldig til det motsatte er bevist????

Peder Ås sin metode er skyldig til det motsatte er bevist. Mine ord om Peder Ås er arrogant, ufin, respektløs. Hilsen Lars Monsen

CHATGPTS ANALYSE

Ja, det er noen elementer i e-posten som kan skape usikkerhet om den kan anses som et formelt varsel etter den norske arbeidsmiljøloven:

1. Formål og Intensjon: E-posten synes å fokusere mer på å uttrykke personlig misnøye og frustrasjon over en spesifikk situasjon, snarere enn å klart varsle om generelle kritikkverdige forhold ved organisasjonen. Dette kan gjøre det usikkert om hensikten er å varsle eller å uttrykke en personlig klage.
2. Mangel på spesifikke detaljer: Selv om e-posten beskriver en hendelse som oppfattes som urettferdig, er det lite konkret informasjon om nøyaktig hvilke regler, etiske normer eller lovgivning som kan være brutt. Dette kan gjøre det vanskelig å vurdere om innholdet utgjør et varsel om kritikkverdige forhold.
3. Mottaker: Hvem e-posten er sendt til, og om mottakeren er i en posisjon til å håndtere varsler formelt, er også relevant. Hvis e-posten er sendt til en person utenfor de etablerte kanalene for varsling, kan dette svekke dens status som et formelt varsel.
4. Tone og språkbruk: Bruk av sterke personlige meninger og karakteristikk ("arrogant, ufin, respektløs") kan oppfattes som mindre objektivt og mer som et uttrykk for personlig frustrasjon, noe som kan svekke oppfattelsen av e-posten som et formelt varsel.

Disse faktorene kan samlet sett gjøre det utfordrende å fastslå om e-posten klart og tydelig utgjør et varsel om kritikkverdige forhold, eller om den heller representerer en personlig klage eller bekymring. For en mer konkret vurdering kan det være nyttig å konsultere med juridisk ekspertise.

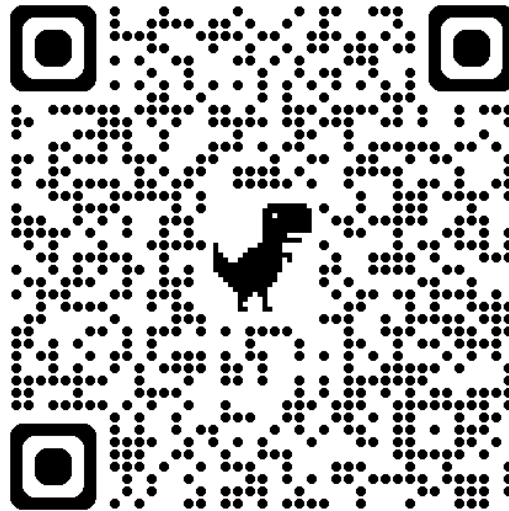


HR-2023-2430-A - NORTURA

- Materialsamling 1084



FUNFACT QUIZ



TILLITSVALGTE SOM VARSLER

- Ikke unntak for ytringer i rollen som tillitsvalgt
- Den tillitsvalgte har vern etter flere regler
- Hvorfor er det problematisk for arbeidsgiver at den tillitsvalgte får vern som varsler?



ARBEIDSGIVERS AKTIVITETSPLIKT § 2A-3

Arbeidsgiver skal innen **rimelig tid** gjøre **tilstrekkelige undersøkelser** av om det er hold i varselet

- Arbeidsgiver ikke har plikt til å gjøre grundigere undersøkelser enn det varselet gir grunnlag for

- lavest mulig nivå,
- avklares uten unødvendig støy
- eskalering hindres

Undersøkelsesplikt

Omsorgsplikt

Arbeidsgiver skal **særlig** påse at den som har varslet har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø

Også den omvarslede har behov for omsorg

Om nødvendig treffe tiltak for å forebygge gjengjeldelse



OPPFØLGING AV VARSELET

1. Registrer varsel

- Avklar hvilket ledernivå som skal håndtere varsel
- Habilitet må avsjekkes – husk konfidensialitet

2. Bekreft mottatt varsel

- Rask tilbakemelding til varsler om videre saksgang
- Ikke alltid varsler har krav på mer info om varselhåndtering

3. Ivareta varsler og andre involverte

- Ivaretagelse må skje gjennom hele prosessen – kartlegg og vurder risiko for uforsvarlig arbeidsmiljø. Fare for gjengjeldelse mot varsler. Den som det blir varslet mot må også ivaretas.

4. Undersøk og vurder

- Undersøkelse for å finne ut om påstanden i varselet er riktig
- Arbeidsgiver kan undersøke selv eller få hjelp eksternt - husk kontradiksjon

5. Ta en beslutning

- Avgjørelsen tas når alle parter er hørt og saken er tilstrekkelig opplyst
- Har det funnet sted et kritikkverdig forhold? Iverksett tiltak

6. Lukk saken

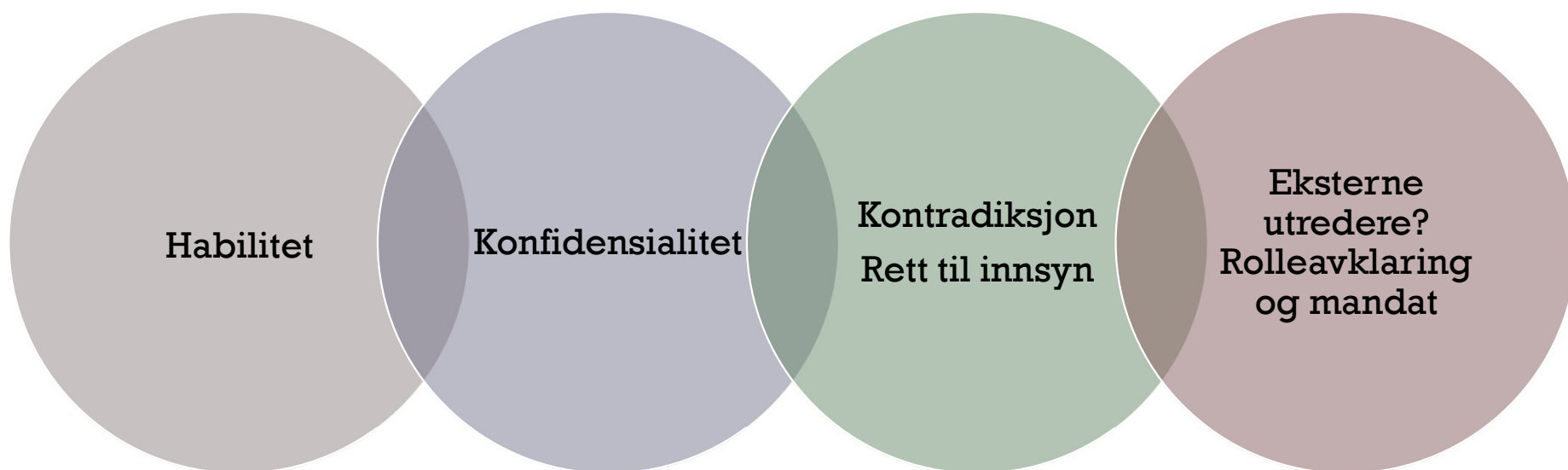
- Arbeidsgiver bør utarbeide en konklusjon som skriftlig dokumenterer at saken er undersøkt, vurdert og avsluttet
- De berørte må informeres om avslutning

7. Evaluer og lær

- Hva kan virksomheten lære av varslingsaken? Fungerte varslingsrutinen? Er det behov for forbedringer?



GRUNNPRINSIPPER FOR RYDDIGE VARSLINGSUNDERSØKELSER



Er undersøkelsene proporsjonale og tilpasset det konkrete varselet?

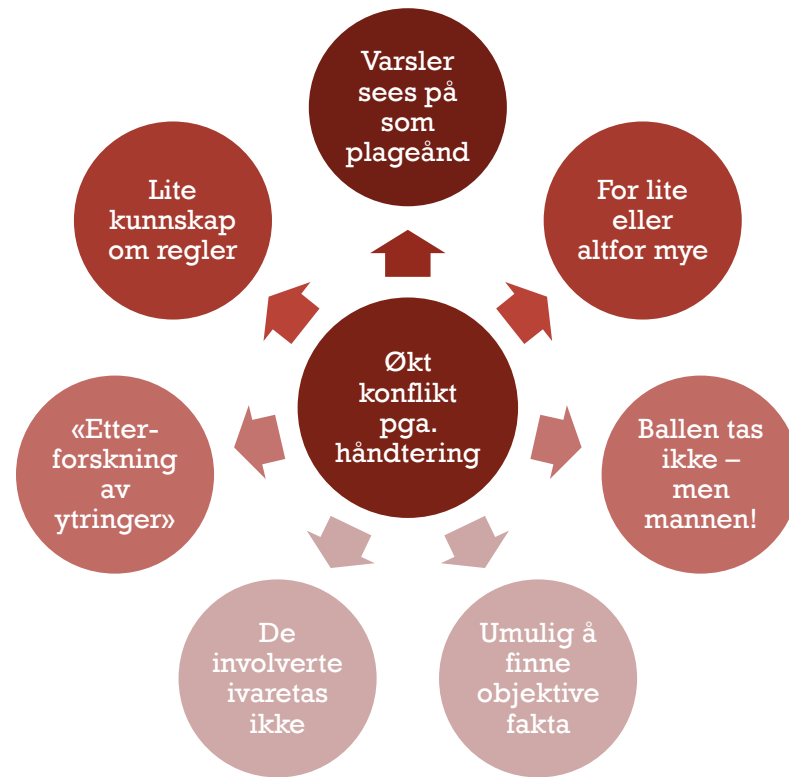


INNSYN I VARSELET

- Hvem skal ha innsyn?
 - Ledelsen, HR, tillitsvalgte??
 - Den omvarslede?
 - Andre ansatte?
- Når og hvordan skal innsyn gis?
- TTRO-2021-115106 – (MS 1229)



HVA KAN GÅ GALT?



ALTERNATIVE MÅTER FOR UNDERSØKELSE

- Snakke med de involverte
- Involvere de tillitsvalgte
- BHT
- Eksterne konsulenter



ARBEIDSMILJØ

Forskere mener faktaundersøkelser er farlige

To forskere har ettergått metoden «faktaundersøkelser», som i teorien skal avdekke brudd på arbeidsmiljøloven, og kaller den et «hybrid konfliktvåpen». Professoren som har utviklet metoden stiller seg utforstående til flere av konklusjonene.

Arbeidsforskningsinstituttet AFIs FoU-resultat 2021:02
Hva skal vi med faktaundersøkelser?
Forfattere: Bitten Nordrik og Tereza Østbø



«De to ansatte er udiskutabelt renvasket. Saka kan avsluttes fra kommunens side, tilføyer Teigen. Han vil ikke uttale seg om varselet eller varsleren.»

Varslersaka i Hadsel: – Ikke kritikkverdige forhold

Varslersaken i Hadsel kommune er avsluttet. Rapporten sier det ikke kan dokumenteres at det har skjedd kritikkverdige forhold, og at det heller ikke er sannsynliggjort. Fullmektig for varsleren sier saka vil bli tatt videre.

21.03.2018 kl 19:20 (Oppdatert 21.03.2018 kl 21:50)



**Tor Johannes
Jensen**
Tlf: 907 23 711



: Rådmannen i Hadsel, Ola Morten Teigen, med rapporten fra bedriftshelsetjenesten Univi om varslingsaka tilknyttet en skole i Hadsel.
(Foto:)



PROSESSEN FØR AG BESLUTTER

- Behandling i arbeidsmiljøutvalget, aml § 7-2
- Drøftelse med de tillitsvalgte – Hovedavtalen LO-NHO § 9-3 (MS 1728)

Vedlegg 9

* Møte AMG 8/5-17.

* Samtale om pers. vit. Enighet om å engasjere Bitt for en arbeidsmiljøundersøkelse. Må seje noe.

* Storm kaller inn etter samtale med kvart.



EKSTERN UNDERSØKELSE

- Mandat – se standardmandat privat granskning
- Ivareta de involverte
 - Advokat/rådgiver
 - Psykolog/BHT
- Medvirkningsplikt?



Aml § 2-3.

Arbeidstakers medvirkningsplikt

«Arbeidstaker skal medvirke ved ... gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Arbeidstaker skal ... aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.»

Info til de ansatte i sak ved NTNU

«Alle ansatte har medvirkningsplikt i forhold til å stille til dette og plikter å svare på spørsmål og ikke å tilbakeholde informasjon i saken. Dersom man unnlater å møte, gir uriktig informasjon eller holder tilbake informasjon vil dette bli fulgt opp, og betraktes som alvorlig. Sykemelding gir ikke automatisk fritak for å ikke delta i intervju.»

Arbeidstaker skal:

sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen

- Sml helselovgivning - pasientrettighetsloven § 4-1 (frivillighet og samtykke)
- Taushetsplikt
- Forholdet til prinsippet om kontradiksjon



Ot. Prp 49 (2004-05) pkt 7.1.4:

«Det er i høringsrunden påpekt at det er viktig å påse at arbeidstakere som melder fra om trakassering eller diskriminering ikke av den grunn blir utsatt for represalier fra arbeidsgiver eller fra andre arbeidstakere. Det å bidra til at arbeidsgiver blir gjort kjent med trakassering på arbeidsplassen, vil kunne oppfattes som «sladring» eller «angiveri», og etter omstendighetene føre til negative konsekvenser for den som melder fra. Departementet mener derfor at det bør bestemmes at arbeidstaker i denne sammenheng skal anses å ha oppfylt sin plikt ved å melde fra til arbeidsgiver eller verneombudet. Verneombudet vil deretter bringe saken videre, uten nødvendigvis å oppgi hvem som er kilden til opplysningene. Formålet med bestemmelsen er at arbeidsgiver skal bli gjort oppmerksom på at trakassering eller annen utilbørlig oppførsel forekommer, slik at nødvendige tiltak kan iverksettes. Det essensielle for ivaretagelse av formålet er å sikre at arbeidsgiver blir varslet, hvem (eller hvordan) meldingen blir overbrakt er for så vidt mindre interessant. Departementet viser i denne sammenheng også til forslaget til § 2-4 om vern av varslere, som uttrykkelig gjør det klart at det er forbudt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor arbeidstaker som på en lojal måte varsler om kritikkverdige forhold i virksomheten, se kapittel 11. Å melde fra om at det foregår trakassering eller diskriminering i virksomheten vil være åpenbart være omfattet av denne bestemmelsen.»



Pasientrettighetsloven

§ 4-1. Hovedregel om samtykke

Helsehjelp kan bare gis med pasientens samtykke, med mindre det foreligger lovhjemmel eller annet gyldig rettsgrunnlag for å gi helsehjelp uten samtykke. For at samtykket skal være gyldig, må pasienten ha fått nødvendig informasjon om sin helsetilstand og innholdet i helsehjelpen.

Pasienten kan trekke sitt samtykke tilbake. Trekker pasienten samtykket tilbake, skal den som yter helsehjelp gi nødvendig informasjon om betydningen av at helsehjelpen ikke gis



KONTRADIKSJON

1. Alle skal få fullt innsyn i det som sies om en selv
2. Alle skal få adgang til å uttale seg om det som blir sagt om en selv
3. Når skal man ha kontradiksjon?



RAPPORTEN

1. Hvem skal ha innsyn?
2. Hvordan skal de ansatte informeres?
3. Skal det være kontradiksjon etter rapporten?



GJENGJELDELSE ER FORBUDT § 2 A-4

Gjengjeldelse



Enhver ugunstig handling, praksis eller unnlatelse som er en reaksjon på at arbeidstaker har varslet. F.eks:

Uformelle: trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering mv.

Formelle: advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering, oppsigelse mv.

Delt bevisbyrde



Dersom arbeidstaker legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik gjengjeldelse.



EKSEMPLER

- Forflytning
- Ingen lønnsøkning
- Trekke tilbake premie for årets medarbeider
- Mister ansvar – ex tas fra ansvar som kontaktlærer



RETTSVIRKNING

- Gjengjeldelsen ugyldig?
 - Gjengjeldelsen opprettes?
 - Erstatning
-
- Hva er kravet til årsakssammenheng?



GRUPPEOPPGAVE

Du er HR-sjef når du løser denne oppgaven.

1. Er dette et varsel etter arbeidsmiljøloven?
2. Behandle dette som ikke et varsel etter arbeidsmiljøloven – hva vil du gjøre?
3. Behandle dette som varsel etter arbeidsmiljøloven og lag en plan for oppfølging av varselet. Ta særlig stilling til:
 - Hvem skal behandle varselet?
 - Fordeler og ulemper ved at oppfølging og undersøkelse gjøres internt av sentral ledelsen, settes ut til ekstern gransker og skjer i samarbeid med de tillitsvalgte

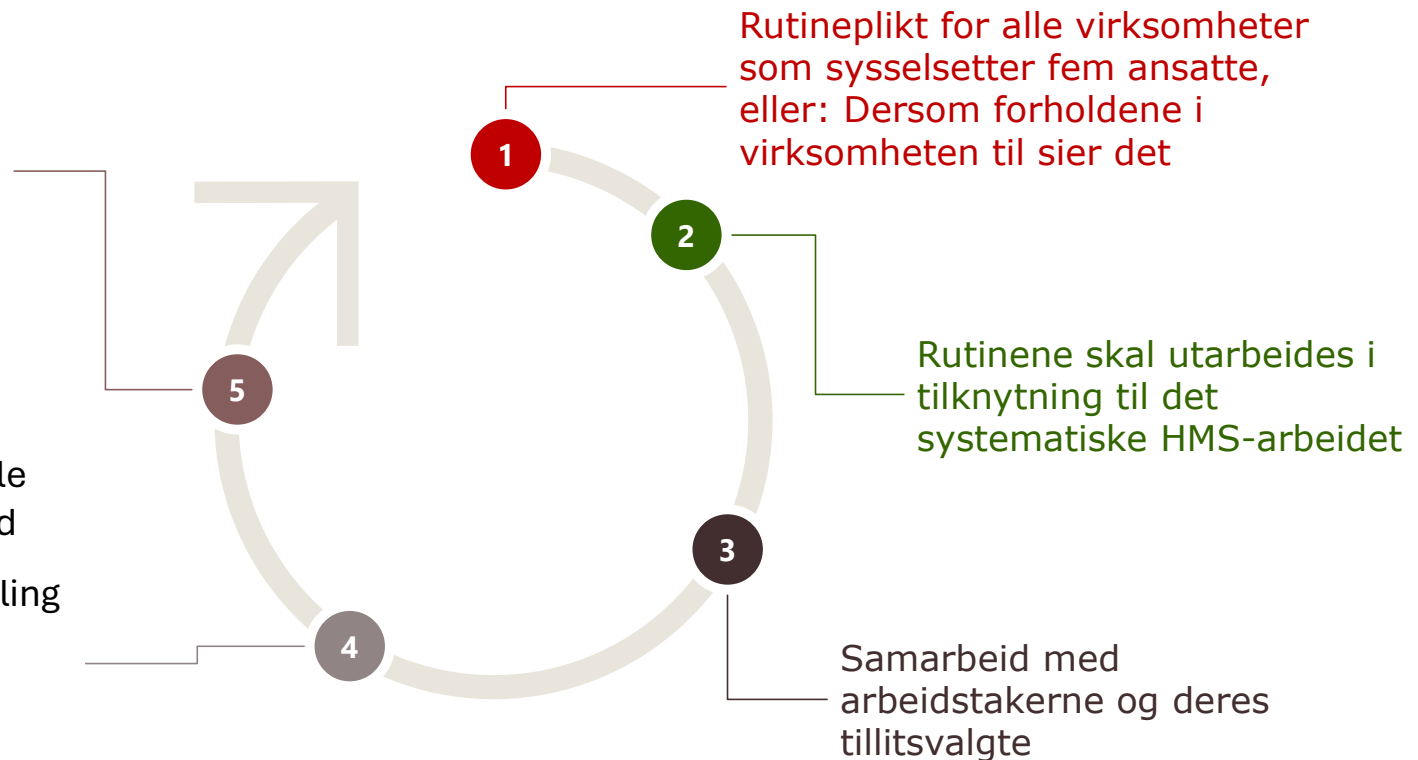


VARSLINGSRUTINER, AML. § 2 A-6

Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle

Skal minst inneholde:

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



SKJULT SKATT?

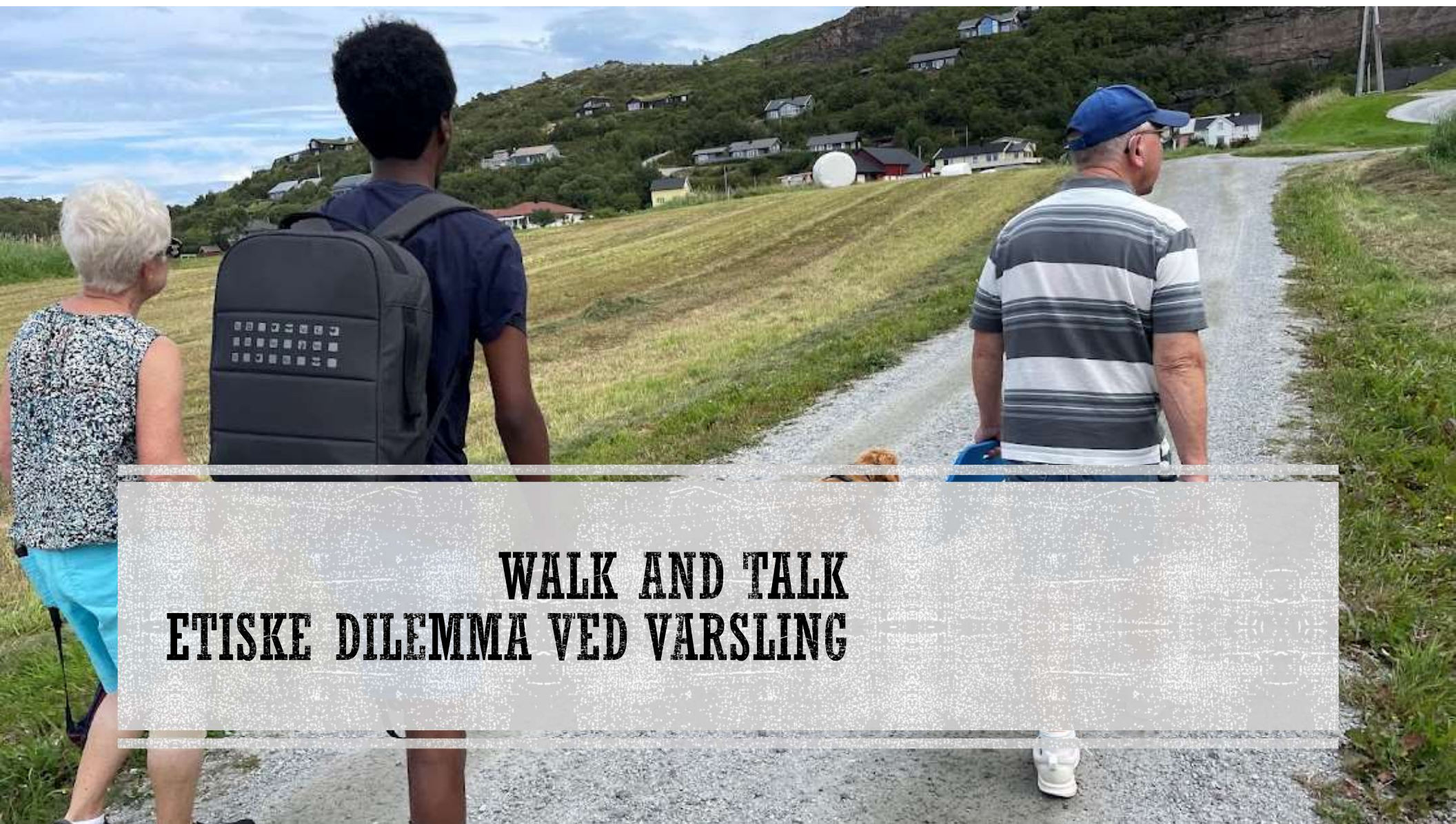
- Varslingsrutinene skal være tilgjengelig for alle ansatte (f. eks intranett)
- Alle ansatte skal kjenne til at varslingsrutinene eksisterer og hva de inneholder
- Chilling effekt?
- Kan man «varsle» uten å bli definert som varsler?



SUMMESPØRSMÅL

- Arbeidstaker informerer lokalavisa om sin mistanke om at styreleder og daglig leder har mottatt en utenlandstur for å inngå kontrakt med en tysk fabrikk. Lokalavisa skriver om saken. Det blir raskt avklart at mistanken var grunnløs.
 - Har arbeidstaker vern som varsler etter aml?
- Arbeidstaker tar kontakt med den tillitsvalgte, og forteller om at hans sjef bruker et seksualisert språk og har nedsettende uttalelser om homofili.
 - Arbeidstaker ber den tillitsvalgte om å varsle på vegne av han uten at hans identitet blir kjent





WALK AND TALK ETISKE DILEMMA VED VARSLING