

Varsling i arbeidsmiljøsaker – kan vi tenke annerledes?

Advokat Lill Egeland

www.svw.no

Hva er et varsel? HR-2023-2430-A



Mailen fra den tillitsvalgte – varsel eller ikke?

«Var på møte med D vedrørende personalsak mellom arbeidsleder og ansatt i går. Er lettere sjokkert om hvordan D med sine vage opplysninger gjentatte ganger trakasserte B med påstander om at D og C hadde kilde som var troverdig og at B sin forklaring var løgn.

B har hele tiden nektet skyld i saken. B har vært ansatt i Nortura 42 år han blev ilagt en muntlig advarsel uten mulighet til å forsvare seg. D mente at denne advarselen var bedriftens holdning til saken.

Advarselen var ferdig utfylt når jeg og B 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???? D sin metode er skyldig til det motsatte er bevist. Mine ord om D er arrogant, ufin, respektløs.

Hilsen A»



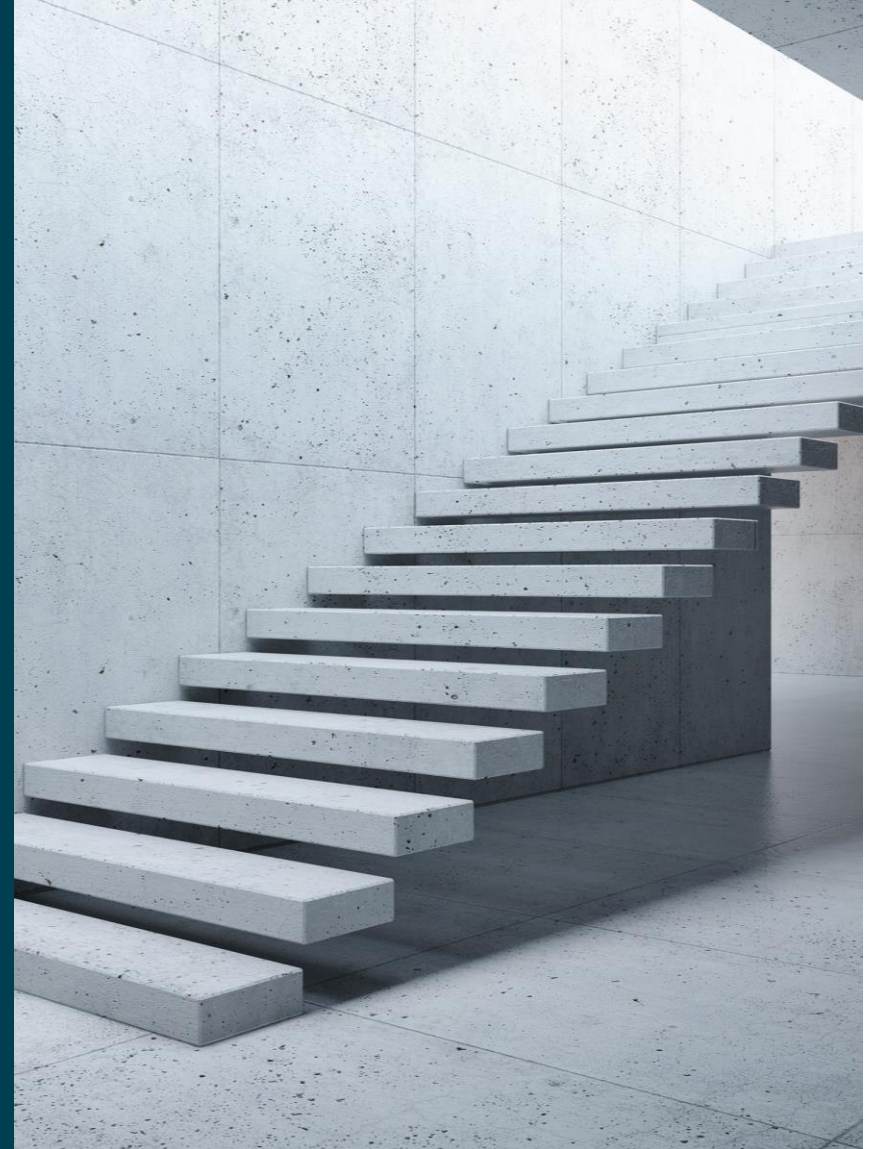
Høyesteretts konklusjon (dissens 4-1): Mailen var et varsel

- (36) Loven har ingen nærmere definisjon av uttrykket «å varsle». Men det kan utledes både av ordlyden og lovforarbeidene at det i dette ikke ligger noe mer enn *å si fra*. Jeg viser for eksempel til [Ot.prp.nr.84 \(2005–2006\) side 7](#), hvor det står at «[v]arsling er en ... særlig type ytringer», og at det med varsling «menes de tilfeller der arbeidstaker sier fra» om kritikkverdige forhold i virksomheten.
- (37) Loven stiller ingen krav til varselets form. Det kan derfor varsles både skriftlig og muntlig og i hvilken som helst sammenheng. Dette omfatter også ytringer «som er en del av den alminnelige interne kommunikasjonen i virksomheten», se proposisjonen [side 32](#). Eneste krav er at varselet fremsettes til en av de aktørene som det kan varsles til etter [§ 2 A-2](#), typisk til en representant for arbeidsgiveren.
- (38) Det kreves heller ikke at arbeidstakerens fremgangsmåte ved varslingen er forsvarlig. Et slikt krav sto i loven frem til 2019, men ble da tatt ut. Visse presiseringer ble i stedet gitt for de tilfellene der arbeidstakeren varsler til offentligheten, se [§ 2 A-2 tredje ledd](#).
- (39) Hva som menes med *kritikkverdige forhold*, er nærmere definert i [§ 2 A-1 andre ledd](#). Av forarbeidene fremgår at begrepet «er ment å favne vidt», se [Prop.78 L \(2018–2019\) side 27](#). Men det må dreie seg om et forhold som «er i strid med» en nærmere beskrevet norm. Utenfor faller derfor misnøye og kritikk om forhold som ikke er i strid med noen slik norm, se proposisjonen [side 28](#). Opplistingen i [§ 2 A-1 andre ledd bokstav a](#) til f er eksempler på hva normbruddet kan innebære.
- (40) **Nortura** har anført at et minstekrav er at det kritikkverdige forholdet har en viss *allmenn interesse*. Ofte vil de tilfellene som faller inn under definisjonen, ha slik interesse. Men jeg kan ikke se at dette kan innfortolkes som et særskilt vilkår. Av [§ 2 A-2 tredje ledd bokstav b](#) følger at dersom det varsles til offentligheten, må det kritikkverdige forholdet ha allmenn interesse. En nærliggende slutning er da at dette *ikke* er et vilkår for å ha rett til å varsle internt. Jeg nevner likevel at [§ 2 A-1 tredje ledd](#) avgrenser mot visse varsler som gjelder «eget arbeidsforhold». Den regelen går jeg ikke nærmere inn på, fordi A ikke ytret seg om eget arbeidsforhold.
- (41) Det er heller ikke noe krav om at den arbeidstakeren som varsler om kritikkverdige forhold, må kunne *bevise* at det er hold i det som sies, se [Prop.74 L \(2018–2019\) side 51](#). Et varsel kan derfor uttrykke bare en mistanke eller en bekymring. Holdbarheten vil måtte klarlegges gjennom de undersøkelser arbeidsgiveren har plikt til å gjøre etter [§ 2 A-3](#). Avgjørende er med andre ord om arbeidstakeren sier fra om et forhold som vil være kritikkverdig dersom det er hold i det som uttrykkes eller mistenkes.

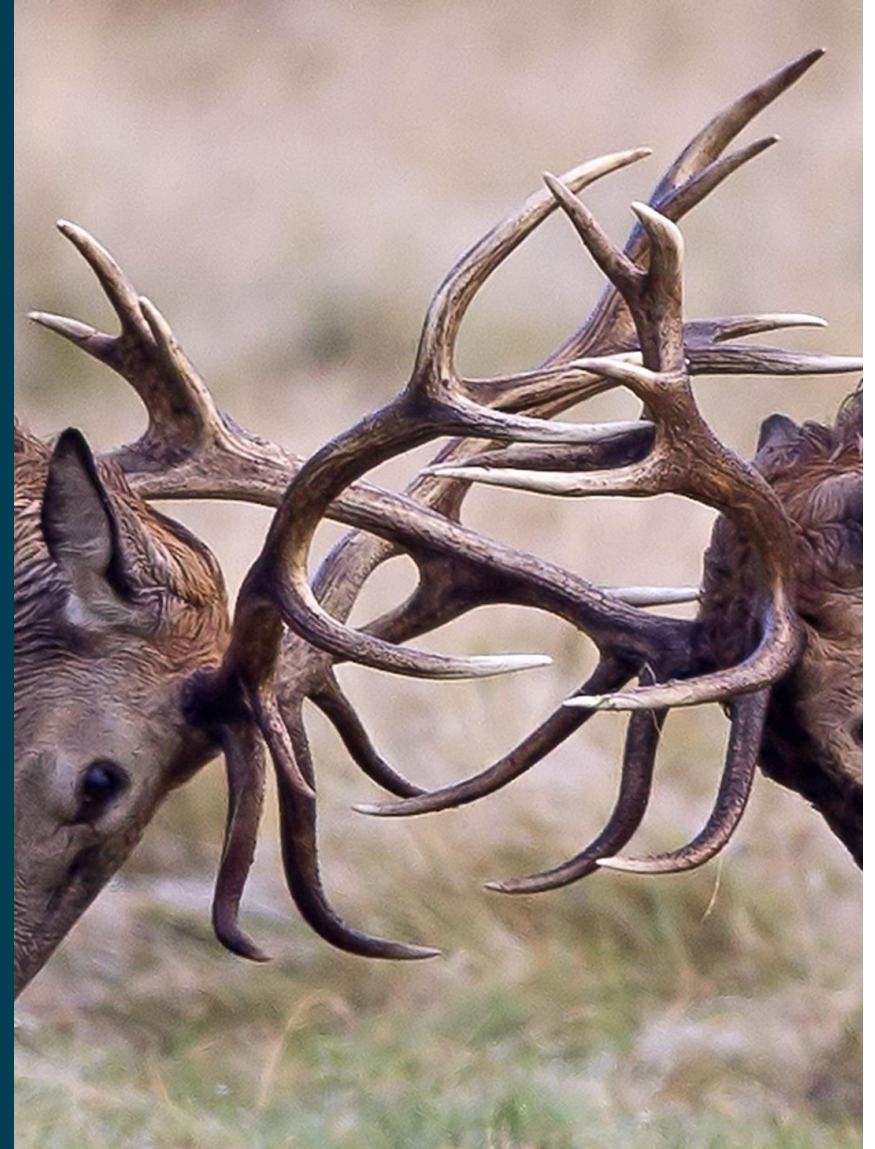
Høyesteretts konklusjon (dissens 4-1): Mailen var et varsel

- (42) Av dette følger at det må skje en nærmere *tolkning av ytringen* arbeidstakeren har fremsatt, for å avgjøre om den varsler om kritikkverdige forhold i virksomheten. Da vil ikke bare arbeidstakerens ordvalg, men også den sammenhengen ytringen er fremsatt i, og den kjennskap partene har til hverandre, kunne ha betydning.
- (43) Avgjørende må være om det for arbeidsgiveren er *rimelig grunn til å oppfatte* ytringen slik at den varsler – sier fra – om kritikkverdige forhold i virksomheten. I dette ligger ikke noe krav om at arbeidstakeren må uttrykke seg helt klart. Ved uklarhet kan formålet med varslingsreglene – som er å bidra til et godt ytringsklima og å avdekke mulige kritikkverdige forhold i virksomheten – tilsi at arbeidsgiveren tar kontakt med arbeidstakeren for å avklare hvordan det som er sagt, skal forstås.
- (44) **Nortura** har anført at det må være en presumsjon for at når en *tillitsvalgt* henvender seg til arbeidsgiveren, er det om forhold som partene etter blant annet gjeldende tariffavtale har løpende kommunikasjon om. Rolleforventningen og konteksten tilsier da, hevdes det, at den tillitsvalgte ikke oppfattes slik at hen fremsetter varsel etter arbeidsmiljøloven kapittel 2 A.
- (45) Jeg kan ikke se at det er grunnlag for å oppstille en slik presumsjon. Det fremgår av § 2 A-2 første ledd bokstav d at en arbeidstaker kan varsle internt «via ... tillitsvalgt». Dette innebærer at arbeidsgiveren må være forberedt på å motta varsler også fra de tillitsvalgte. Avgjørende blir da, her som ellers, hvordan den aktuelle ytringen må oppfattes.

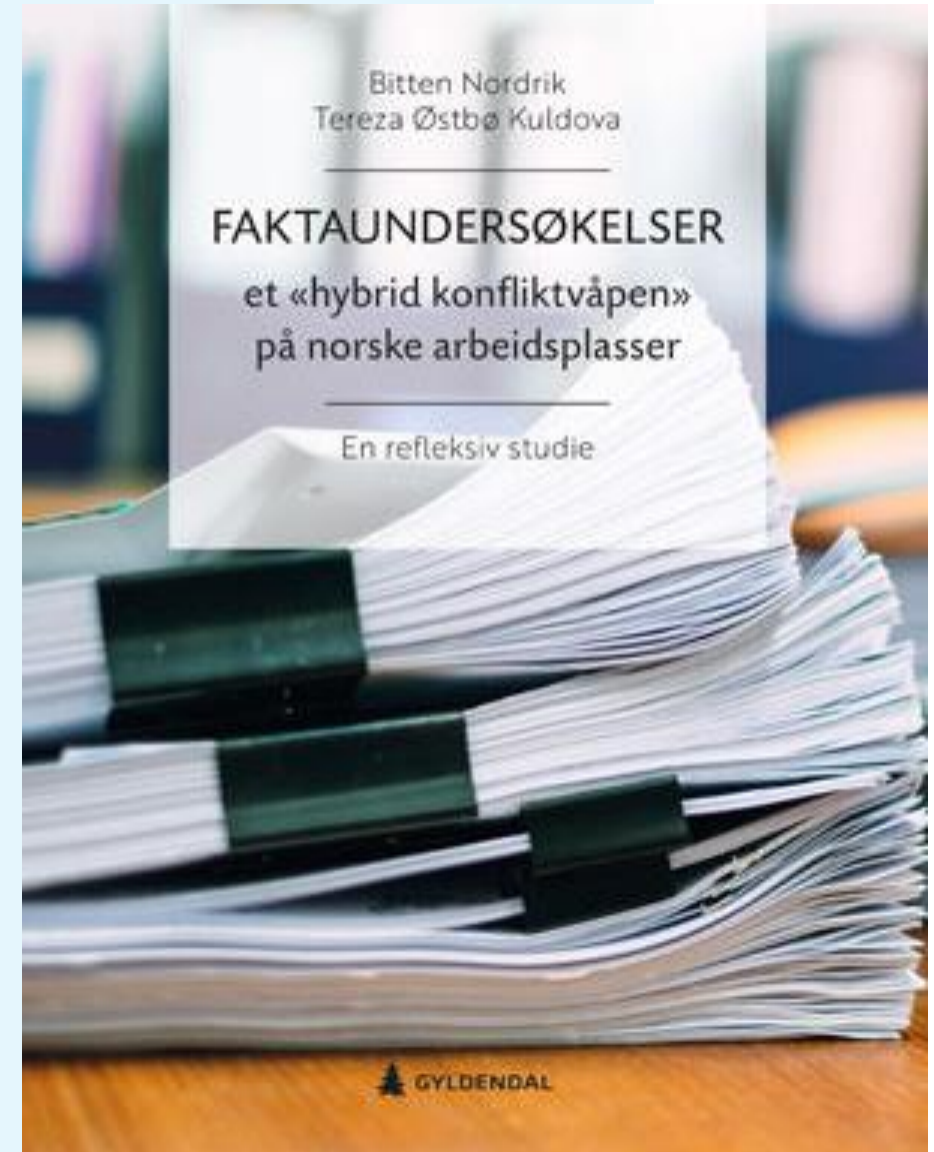
Med andre ord: Terskelen for hva som utgjør et varsel er lav. Hvordan skal vi håndtere dette for å unngå at varslingssaker eskalerer unødige?



Fra "ikke-håndtering" av
konflikter til faktaundersøkelser i
varslingssaker – kort historikk



- *"Blant annet har vi sett på hvordan bruk av faktaundersøkelser i praksis bidrar til å eskalere konflikter, heller enn å håndtere dem på en best mulig måte"*
- *"Hovedargumentet i dette kapitlet er at personlige konsekvenser blir store og prosessene svært belastende for enkeltindivider"*



**Flere av disse
sakene har i de
senere år funnet
veien til
domstolene –
sjelden med gode
utfall for
arbeidsgiver**



**Finnes det en bedre måte å
håndtere disse sakene på?**

**Ikke jakt på syndebukker i
varslingsaken – en eventuell
personalmessig oppfølging kan
komme i kjølvannet av varslingsaken**

**Arbeidsgiver må ha kunnskap om
risikofaktorer i arbeidsmiljøet og
se etter dette i undersøkelsen**

Forskning - del 1

- Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EUs informasjonsorgan for spørsmål knyttet til helse og sikkerhet på arbeidsplassen) trekker frem at psykososiale risikoer har sitt utspring i "dårlig planlegging, organisering og ledelse av arbeidet".
- Eksempler på risikofaktorer er blant annet:
 - For store arbeidsmengder
 - Motstridende krav og mangelfulle rolleavklaringer
 - Ineffektiv kommunikasjon og manglende støtte fra ledelsen



Psykososiale risikoer og stress på arbeidsplassen



Psykososiale risikoer og arbeidsrelatert stress er blant de største utfordringene for helse og sikkerhet på arbeidsplassen. De har en betydelig innvirkning på helsetilstanden til enkeltpersoner og på organisasjoner og nasjonale økonomier.

Rundt halvparten av alle europeiske arbeidstakere mener at stress er utbredt på deres arbeidsplass, og det medvirker til rundt halvparten av alle tapte arbeidsdager. I likhet med mange andre spørsmål omkring mental helse, blir stress ofte misforstått eller stigmatisert. Hvis stress derimot betraktes som et organisatorisk problem og ikke som en feil hos enkeltpersoner, kan psykososiale risikoer og stress være like håndterbare som alle andre risikofaktorer som gjelder helse og sikkerhet.

Hva er psykososiale risikoer og stress?

Psykososiale risikoer har sitt utspring i dårlig planlegging, organisering og ledelse av arbeidet og i et dårlig sosialt arbeidsmiljø. De kan gi negative psykologiske, fysiske og sosiale virkninger som arbeidsrelatert stress, utbrenthet og depresjon. Noen eksempler på arbeidsforhold som medfører psykososiale risikoer, er:

- for store arbeidsmengder;
- motstridende krav og mangelfulle rolleavklaringer;
- manglende medvirkning i beslutningsprosesser som påvirker arbeidstakeren, og manglende innflytelse på måten arbeidet utføres på;
- dårlig administrerte organisatoriske endringer, usikre arbeidsforhold;
- ineffektiv kommunikasjon, manglende støtte fra ledelsen eller kolleger;
- psykologisk og seksuell trakassering, vold fra tredjepart.

Forskning – del 2

- STAMIs forskning på risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet fremhever blant annet rollekonflikt og rolleklarhet som eksempler på psykososiale faktorer som kan ha negativ virkning på arbeidsmiljøet.
- STAMI opererer med følgende definisjoner på hhv rollekonflikt og rolleklarhet:
 - *"Rollekonflikt vil si at man møter ulike krav i arbeidet som ikke lar seg forene."*
 - *"Rolleklarhet viser til mangel på tydelige mål og forventninger til jobben man skal utføre."*

Eksempler på hva som påvirker positivt

Støttende og rettferdig ledelse



Balanse mellom krav og kontroll over eget arbeid



Godt arbeidsklima



Positive utfordringer



Eksempler på hva som påvirker negativt

Følgende er eksempler på psykososiale faktorer som kan ha negativ virkning på arbeidsmiljø, helse, arbeidsevne og trivsel (risikofaktorer):

Rollekonflikt (motstridende krav eller oppgaver)



Rolleklarhet (uklare arbeidsforhold og forventninger)



Mobbing og trakassering



Vold og trusler



"Tilstrekkelig undersøkt", jf. aml § 2A-3, kan være så lite som å snakke med varsler og omvarslede, se på noen dokumenter og deretter lukke varslingsaken.

Høyesterett i HR-2023-2430-A:

“Arbeidsgiver skal sørge for at varselet blir «tilstrekkelig undersøkt» innen rimelig tid. Det er i forarbeidene understreket at «det ikke er meningen at arbeidsgiver skal være pliktig til å gjøre grundigere undersøkelse enn hva som varselet saklig sett gir grunnlag for», se Prop.74 L (2018–2019) side 36»

**Men selv om varslingsaken lukkes
raskt både kan og bør behandlingen
fortsette langs et eller flere spor:
Personalsak, omorganisering,
konflikthåndtering eller andre typer
arbeidsmiljøtiltak**

**Informasjon til de involverte i saken
er viktig når varslingssaken lukkes**

Takk for meg - og
følg meg gjerne
på LinkedIn!



Lill Egeland, partner
lce@svw.no
93490834

Arbeids(retts)lunsj podkast

Advokater fra Simonsen Vogt Wiigs arbeidsrettsavdeling med gjester tar i denne podkasten opp temaer som er aktuelle for mange arbeidsgivere, og gir praktiske råd som ledere kan ta med seg videre. Få podkasten på øret og kom deg ut i dagslyset mens du fyller på med kompetansehevende stoff og får litt mosjon samtidig!



Norwegian Employment Law in 10 Minutes

SVW launches a new "Short & Sweet" employment podcast for non-Norwegian speaking managers, HR personnel or lawyers tasked with dealing with a work force in Norway.

In 10 minute episodes we give you the highlights of areas ranging from the hiring process to downsizings.

