

Reglene om varsling etter arbeidsmiljøloven

- Hva bør arbeidsgiver gjøre når de mottar et varsel, og hva bør de ikke gjøre?
- Forelesning for helseforetakenes juristforening 030223
- Advokat Jan Arild Vikan

I. Rammene for foredraget

- Underteksten peker i retning av oppfølging av et varsel.
- Hva bør arbeidsgiver gjøre når de mottar et varsel ?
 - Sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for den som varsler og den som det varsles på. Foreta en undersøkelse som ikke medfører at arbeidsmiljøet blir uforsvarlig. Iverksette adekvate tiltak.
- Hvilken ytring karakteriseres som varsel og gir arbeidsgiver en handlingsplikt ? (II)
- Hva er varslervernet, når får man det ? Påvirker hva arbeidsgiver kan gjøre når de har mottatt et varsel. (III)
- Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varselet (IV) Arbeidsgiver bør følge handleplikten. Noen ord om rettslig rammeverk når det undersøkes, og om trakassering.
- Kort om tiltak (V)

II. Varsling - rettslig plassering av tema

- Den alminnelige ytringsfrihet Grl § 100 EMK art 10
- Lojalitetsplikten til arbeidsgiver - setter grenser for ytringsfriheten
- Utgangspunktet er det bare ytringer som påviselig skader eller påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte som er illojale
- Varsling - En særskilt regulering i forhold til enkelte ytringer - Ytringer som kan skade arbeidsgivers interesser.
- Ved vurderingen av om varsling burde lovreguleres:

«Slik lovgivning kan også bidra til økt fokus på etiske spørsmål innad i den enkelte virksomhet, og stimulere til utvikling av interne prosedyrer for å varsle om, motvirke og bekjempe mulige lov brudd (for eksempel korrupsjon og miljøkriminalitet) og kritikkverdige forhold» Departementet i St.melding. Nr 26 (2003-2004)

II. Varsling regulert i arbeidsmiljøloven kap 2A

Lovens regulering:

- Regulerer retten til å varsle § 2A-1
- Fremgangsmåten ved varsling § 2A-2
- Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling § 2A-3
- Forbudet mot gjengjeldelse § 2A-4
- (Erstatning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse § 2A-5)
- Plikten til å innarbeide interne rutiner § 2A-6
- (Taushetsplikt ved ekstern varsling til offentlig myndighet § 2A-7)

Lovens formål er § 1-1:

c. å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten,

«Det er sikker rett at formålsbestemmelsen kan ha stor betydning ved tolkingen av arbeidsmiljøloven» (61) HR-2021-2554-A

II. Retten til å varsle - eksempler fra virkeligheten .

- Mail om lokal HR sjef A fra tillitsvalgt til sentral HR uten noen på kopi. Tillitsvalgte har bistått ansatt X i forbindelse med advarsel grunnet utilbørlig prat om arbeidsleder:
«Var på møte med A vedrørende personalsak mellom arbeidsleder og ansatt X i går. Er lettere sjokkert om hvordan A med sine vage opplysninger gjentatte ganger trakasserte X med påstander om at z og y hadde kilde som var troverdig og at X sin forklaring var løgn. X har hele tiden nektet skyld i saken. X har vært ansatt i bedriften 42 år han blev ilagt en muntlig advarsel uten mulighet til å forsvare seg. A mente at denne advarselen var bedriftens holdning til saken. Advarselen var ferdig utfylt når jeg og X kom til møtet. Det vil si at vi fikk inntrykk av at det spilte ingen rolle om hva vi mente i saken. Er dette måten bedriften 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???? A sin metode er skyldig til det motsatte er bevist. Mine ord om A er arrogant, ufin , respektløs. Sender dette til deg og håper på at du kan bidra til forbedring for fremtiden med å ta en prat med A. «

II. Retten til å varsle - eksempler fra virkeligheten 1

- Reglementets § 7-4
 - «Enhver må opptre hensynsfullt og korrekt overfor ledere og kollegaer, og andre som den ansatte omgås med i forbindelse med utøvelse av sitt arbeid for bedriften»
- Arbeidsreglementet § 9-2
 - Før disiplinærtiltak iverksettes skal arbeidstaker ha anledning til å forklare seg om saken.

II. Retten til å varsle - eksempler fra virkeligheten manglende sammenkobling 2



II. Retten til å varsle - eksempler fra virkeligheten 2

«Heisann

Ser det er veldig mange som bruker trekkvogna for tiden. Fint om det pålegges å sprit ned den etter bruk så jeg er trygg når jeg kommer tilbake med veldig nedsatt imunforsvar i forhold til covid-19.

Samtidig så anbefaler jeg at di som er ansvarlig setter inn noen med erfaring i rangering før det blir større skader på utstyret.

- **Bilde**

Dette kunne ha fått trallen til å bikke på siden. Mvh Arbeidstaker 🤖»

- SMS til leder
- Den som kjørte bilen var en vikar

II. Retten til å varsle - eksempler fra virkeligheten 2

- HMS håndboken:

Eksempler på plikter kan være:

- Bruk av foreskrevet verneutstyr
- Kontroll av utstyr før bruk i henhold til rutiner
- Varsling kritiske forhold
- Medarbeiderskap
- Etterlevelse av HMS rutiner og instruksjer

II. Varsling - Formkrav

- 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.»

«Kritiske ytringer som er en del av den alminnelige interne kommunikasjonen i virksomheten skal også regnes som varsling i forhold til bestemmelsen» Ot.prp.nr 84 (2005-2006) s 38

- Det er ingen krav til form. Det må ikke benevnes «varsel». Varselet kan være muntlig og skriftlig.

II. Varsling - Varslervernet forutsetter varsel om «kritikkverdige forhold»

- Må være et varsel om «kritikkverdig forhold» slik definert i aml. § 2 A-1 (2)
- Reglene om varsling og vernet mot gjengjeldelse forutsetter ikke at det rent faktisk viser seg å foreligge et kritikkverdig forhold som anført. Dersom arbeidstaker har varslet i samsvar med bestemmelsen om fremgangsmåte i lovutkastet § 2 A-2, vil det ikke være avgjørende om arbeidstaker i etterkant viser seg å ta feil.
- Det forhold det varsles om må etter sin art være «et kritikkverdig forhold».
- Arbeidsgiver må bevise at en varsling eventuelt har skjedd i strid med §§ 2 A-1 og 2 A-2 jf § 2 A-2 fjerde ledd.
- Arbeidsgiver bevise at man ikke står overfor et forhold som etter sin art er kritikkverdig ?
- Undersøkelser om varsling i norsk arbeidsliv viser at det varsles hyppigst om skadelig ledelse, mobbing og trakassering samt forhold som kan medføre fare for liv og helse.

II. Kritikkverdige forhold

- (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
 - fare for liv eller helse
 - fare for klima eller miljø
 - korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
 - myndighetsmisbruk
 - uforsvarlig arbeidsmiljø
 - brudd på personopplysningssikkerheten.

II. Nærmere om de kritikkverdige forhold

- Forhold som er i strid med rettsregler: mislighold av lovbestemte påbud eller forbud
- Skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eks 1
- Normer som det er bred tilslutning til i samfunnet eks 1 ?
- Bokstav a, «fare for liv eller helse», viser til rutiner, tiltak, teknisk utstyr, svikt eller mangler i organiseringen av virksomheten som er av en slik art at det er påregnelig at noen utsettes for livsfare eller forverret helsetilstand.
- Bokstav e, «uforsvarlig arbeidsmiljø», viser til det generelle arbeidsmiljøkravet i arbeidsmiljøloven § 4-1. Ifølge bestemmelsen skal arbeidsmiljøet være fullt forsvarlig ut fra både en enkeltvis og samlet vurdering av de faktorer i arbeidsmiljøet som kan ha innvirkning på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse.

II. Kritikkverdige forhold - forhold som faller utenfor

- Forhold som er kritikkverdig ut ifra personlig etisk overbevisning faller utenfor
- Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av §§ 2 A-1 annet ledd
- misnøye med lønn, arbeidsmengde og fordeling av arbeidsoppgaver, dårlig personkjemi, alminnelige samhandlingsutfordringer, personkonflikter
- I den grad slike forhold også representerer brudd med lov, virksomhetens skriftlige etiske retningslinjer eller alminnelige etiske standarder så er de omfattet
- Ved varsling om skadelig ledelse, mobbing og trakassering- eget forhold, men påstanden vil være brudd på arbeidsmiljøloven § 4-1 dvs «kritikkverdig forhold»

III. Varslervernet påvirkes av hvor det varsles

- Arbeidstaker kan alltid varsle internt
- Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet.
- Arbeidstaker kan varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig, men det stilles krav til en forsvarlig fremgangsmåte. Ved uforsvarlig varsling får varsleren ikke varslervern.

III. Internt varsel - alltid vern ?

«§ 2 A-1. 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 varslingsplikt. Det samme gjelder varslingsplikt til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.»

Nytt:

§ 2 A-2

(1) Arbeidstaker kan alltid varsle internt

a. til arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver

b. i samsvar med virksomhetens rutiner for varslingsplikt

c. i samsvar med varslingsplikt

d. via verneombud, tillitsvalgt eller advokat.

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

III. Mer om intern varsling

- «Intern varsling vil med andre ord bare helt unntaksvis kunne falle utenfor varslingsretten etter § 2 A-1. Som eksempel på et slikt tilfelle vises det til situasjonen der kritikkverdige forhold tas opp på en helt utilbørlig måte som unødvendig skader samarbeidsklima, arbeidsmiljøet eller enkeltpersoner i virksomheten, for eksempel ved gjentatte grunnløse påstander rettet mot kollegaer» Prop.74 L (2018-2019) s 32
- «Departementet foreslår videre å presisere gjeldende rett om at arbeidstaker alltid kan varsle internt til egen arbeidsgiver eller representant for arbeidsgiver og også at arbeidstaker kan velge å varsle via verneombud eller tillitsvalgt» Prop.74 L (2018-2019) s 32
- Spenn mellom Ordlyd og forarbeid - intern varsling som ikke bare går til egen arbeidsgiver eller representant for denne kan unntaksvis være utilbørlig. Hva med den som varsler arbeidsgiver og samtidig kommer med trusler ?

III. Ekstern varsling

- a) arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet
 - arbeidstakeren kan ikke gå ut med grunnløse eller svakt funderte påstander
- b) varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse
 - beskytte arbeidsgiver mot at opplysninger som kun er av intern eller personlig interesse blir et tema som kommer ut og drøftes på den offentlige arena.
- c) arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.
 - arbeidsgiver bør som hovedregel gis en rimelig mulighet til å undersøke og vurdere varselet slik at arbeidsgiver kan håndtere det kritikkverdige forholdet internt.

III. Vernet mot gjengjeldelse § 2 A-4

- Begrepet «gjengjeldelse» favner vidt og omfatter «enhver ugunstig behandling som kan ses som en følge av og en reaksjon på varslings». Både formelle og uformelle sanksjoner omfattes av forbudet
- Setter krav til arbeidsgivers bruk av styringsrett - kan ikke ha til hensikt å ramme varsleren.
- Utelukker ikke at arbeidsgiver kommer med motytringer
- Kartlegging av hvem som står bak et anonymt varsel omfattes ikke direkte av lovens gjengjeldelsesbegrep, vil slik etterforskning indirekte kunne rammes av forbudet mot gjengjeldelse dersom den fører til reaksjoner mot varsleren» NOU 2018:6
- Å bli navngitt som varslar i strid med varslersens eget ønske kan være gjengjeldelse

III. Vernet mot gjengjeldelse § 2 A-4

- Normalt ligger mye av utfordringen i spørsmålet om årsakssammenheng.
- Gjengjeldelse «som følge av» varsling.
- 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.
- Grunn til å tro f.eks. sammenheng i tid.
- Handlinger som kommer uavhengig varslingen.
- Hva med samvirkende årsaksfaktorer ? Flyttes fordi det er lagt vekt på advarsel (gjengjeldelse) og øvrig plagsom adferd.

IV. Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling - case

- Det er mottatt et varsel fra tillitsvalgte fra sykepleierforbundet:
- « *Jeg vil orientere arbeidsgiver om at jeg har vært i kontakt med en rekke av mine medlemmer på kirurgisk avdeling. De reagerer på kirurg Peder Aas. Han er oppfarende og svært direkte i tale. I løpet av det siste året har han ofte bannet og brukte ukvemsord. Det er flere av mine medlemmer som vurderer å slutte fordi de mistrives. Ås opptrer slik jeg ser det i strid med mine medlemmers behov for et forsvarlig arbeidsmiljø. Medlemmene er redde for represalier og vil ikke stå frem. De forteller for øvrig at hans kollega Marte Kirkerud er den som klart er mest trakassert*»
- Hva nå ?

IV. Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varslings § 2A-3

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

Undersøkelsesplikt

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

Omsorgsplikt

Om nødvendig treffe tiltak for å forebygge gjengjeldelse

IV. Arbeidstilsynets 7 trinn

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. Undersøk og vurder

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

4. Ta en beslutning

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

5. Lukk saken

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

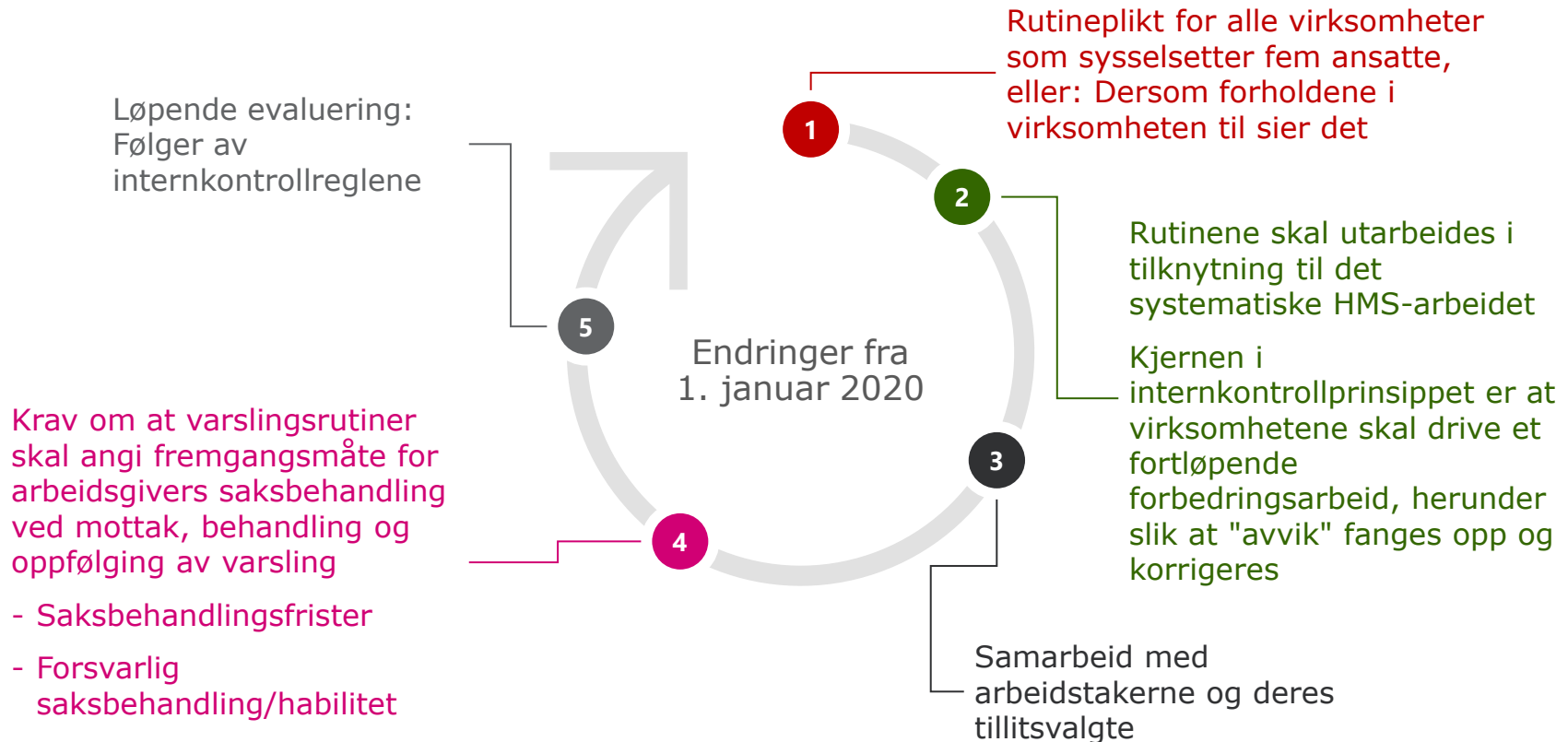
6. Evaluer og lær

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

7. 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.

IV. Krav til varslingsrutiner, jf. aml. § 2 A-6



IV. Nærmere om undersøkelsesplikten - tidsaspektet

- Hva som skal regnes som «rimelig tid», må vurderes konkret i det enkelte tilfellet
- Momenter:
 - varselets alvorlighetsgrad,
 - hvor viktig det er med rask avklaring
 - hvor lang tid det praktisk vil ta å undersøke forholdet.
- Ressursmessige hensyn vil også kunne inngå i en slik vurdering
- Det at arbeidsgiver agerer raskt, vil generelt være viktig for å kunne behandle saken på et lavest mulig nivå. Dette kan bidra til at saken avklares uten mye støy i virksomheten og forhindre at den eskalerer.

IV. Nærmere om undersøkelsesplikten -utredning.

- Hva som vil være «tilstrekkelig» undersøkelse må vurderes konkret.
- Arbeidsgiver vil uansett ikke ha plikt til å gjøre grundigere undersøkelse enn hva varselet saklig sett gir grunnlag for.
- Dersom det uten videre kan slås fast at et varsel er grunnløst, vil en slik konstatering kunne være nok
- Viktig å koble på tillitsvalgte

IV. Utredningsplikten i varsel om vanskelig arbeidsmiljø - rettslig rammeverk

- Arbeidsgiver skal fatte beslutninger på et forsvarlig grunnlag - grunnleggende krav til saksbehandling - KONTRADIKSJON
- Arbeidstaker som har varslet skal ikke utsettes for gjengjeldelse
- Arbeidstakere har medvirkningsplikt etter § 2-3
- Arbeidsmiljøet skal ikke bli uforsvarlig jf aml § 4-1 som en følge av utredningen.
- Den som det blir varslet på er i en utsatt posisjon krever særlig sikring jf aml § 4-1
- Arbeidstakere skal ikke ved utredningen utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden jf aml § 4-3 tredje ledd

IV. Arbeidstakers medvirkningsplikt § 2-1

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.

IV. Kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø § 4-1

- Arbeidstaker skal - så langt som mulig - beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.
- Ledelsen skal være slik at arbeidstaker ikke utsettes for uheldige psykiske eller psykiske belastninger
- Blant annet plikten til å ha HMS prosedyrer på plass. Det innebærer også en plikt til forsvarlig konflikthåndtering. Utarbeidelse av konflikthåndteringsrutiner
- Et ledd i forsvarlig arbeidsmiljø er at arbeidstaker ikke utsettes for trakassering.

IV. Hva er trakassering- Skal ikke skje ved undersøkelsen - er ofte varslingsgrunn.

- Arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd «Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.»
- Trakassering dreier seg om **uønsket atferd** som finner sted med den hensikt eller virkning å **krenke en annens verdighet**.
- Trakassering kan både være **enkelthendelser** og hendelser som skjer **gjentatte ganger**. Dersom det er en enkelthendelse må den være av en viss alvorlighetsgrad for at det faller inn under begrepet trakassering.
- Hvis det foreligger en viss **ubalanse i styrkeforholdet** mellom partene vil det lettere kunne konstateres at det foreligger trakassering.
- I vurderingen av om handlinger eller ytringer er trakasserende, må det også vurderes om de likevel må tåles fordi de ligger innenfor **grensen av normal og påregnelig atferd**.

IV. Hva er trakassering

- Vurderingen av om trakassering eller utilbørlig atferd har funnet sted, bygger på en **objektiv norm** med mindre man står overfor personer som man kjenner til er **særlig sårbare**
- Arbeidsgiver må generelt tillegges en **romslig margin** før feilvurderinger eller kritikkverdig saksbehandling kan anses som trakasserende eller utilbørlige.
- Det vil kunne være en **relativt betydelig gråson**e mellom optimal arbeidsgiverhåndtering og de tilfellene som enkeltvis eller samlet må felles som trakassering eller utilbørlig atferd fra arbeidsgivers side

IV. Vurderingen av om det foreligger trakassering

- Faktum må kartlegges i forhold til hvert enkelt tilfelle - hva har skjedd ? Når skjedde det ? Finnes det dokumentasjon og eller vitner ?
- Hvert enkelt tilfelle må vurderes opp mot et avvik fra sosialt aksepterte normer ?
- De kritikkverdige hendelser må vurderes i forhold til den situasjonen de oppstår i.
- Krenkende utsagn eller aggressiv adferd vil fort være avvik
- I forhold til arbeidsgiver er det første spørsmålet om arbeidsgiver har handlet i tråd med styringsretten ?
- Har arbeidsgivers handlinger hatt et saklig motiv og er de basert på et forsvarlig grunnlag ?
- Eks: En arbeidstaker som får tett oppfølging som andre ikke får kan være begrunnet i den konkrete arbeidstakerens manglende oppfølging av sine forpliktelser etter arbeidsavtalen.

IV. Tilfelle 1

- A var kontaktperson for store bedriftskunder og fikk i oppgave å stramme opp deres praksis. Det å være kontaktperson var en mindre del av As arbeid.
- Ledelsen mottok en rekke ganger kritikk fra kundene på at A fremsto arrogant da han rettledet de. Det var minst fem forskjellige kunder som hadde samme tilbakemelding. Opplysningene ble ikke forelagt A til uttalelse.
- Kundene var selvsagt viktig for bedriften og det var også viktig at de foretok innskjerpingene.
- Leder fratok A rollen som kontaktperson. A ble ikke spurt om det var i orden å tre til side og ble heller ikke informert på annen måte. Han fikk en liketil å grei beskjed om at oppgaven var gitt til en annen.
- A varslet at han hadde blitt trakassert

IV. Metodiske tilnærminger til undersøkelsen

- Ha for øye det rettslige rammeverket - forsvarlig arbeidsmiljø
- Ved håndtering av arbeidsmiljørelaterte varslingsaker bør fokuset være på hvordan man kan løse det underliggende problemet, fremfor å fokusere på fordeling av skyld.(Fougner mfl)
- Ulike metodiske tilnærminger- konflikthåndtering, fakta undersøkelse, arbeidsmiljøundersøkelse.

IV. Konflikthåndtering

- Skal ha rutiner for dette
- Det er arbeidsgivers ansvar og plikt å legge forholdene på arbeidsplassen til rette slik at arbeidstakerne ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og at konflikter søkes løst der de oppstår på et tidligst mulig tidspunkt, jf. Ot.prp.nr.50 (1993-1994) s. 67 flg.
- Involverer ikke andre enn de partene som er i konflikt
- Forutsetter at partene ikke har så høyt konfliktnivå at de ikke kan snakke sammen
- Vanskelig der det er flere involvert
- Får man tak på underliggende problem ? Høyt arbeidspress o.l

IV. Faktaundersøkelse hva er det

- En faktaundersøkelse er nedtegnelse av flere arbeidstakers subjektive oppfatninger om en eller flere hendelser i arbeidsmiljøet
- Faktaundersøker gir også ofte sin egen vurdering av om det foreligger brudd på aml og om arbeidsgiver har en aktivitetsplikt

Målsetningen med faktaundersøkelse er:

1. Bidra til at de involverte får en rask og rettferdig behandling
2. Bidra til å forebygge og løse saker i virksomheten
3. Unngå negative arbeidsmiljøkonsekvenser ved bruk av konsulenter/granskere med uklare mandat.
4. Bidra til læring om håndtering av konflikter og mobbing

IV. Fakta undersøkelser

- Viktig for den det har blitt varslet mot å bli «renvasket»
- Viktig for varsleren å få gjenopprettelse i form av konstatering av at hen har vært utsatt for en utilbørlig belastning.
- Ulempe: bidrar til å eskalere konflikter, heller enn å håndtere dem på en best mulig måte
- Ansvar for dårlig arbeidsmiljø legges på individnivå og individets mestringsevner
- Fougner mfl *Granskning eller faktaundersøkelse er sjelden riktig fremgangsmåte ved arbeidsmiljørelaterte saker. Arbeidsgivere må ha selvtillit på at de er nærmest problemet og ofte best egnet til å håndtere saken selv. Et varsel er først og fremst en ytring om et problem som arbeidsgiver må håndtere, på samme måte som andre problemer på arbeidsplassen*

IV. Eksternt eller internt ?

- Kan føle behov for ekstern hjelp hvis saken har vokst seg for stor før det blir tatt tak
- Med bruk av grunnleggende saksbehandlingsprinsipper kan ofte interne undersøkelser bli minst like gode
- Ulempe: Kan virke eskalerende at eksterne hentes inn
- Fordel: Undersøkelse av komplekse varslingsaker kan kreve særlig kompetanse - samarbeid mellom organisasjonspsykologer og jurister
- Uansett nødvendig med god arena for intern samhandling

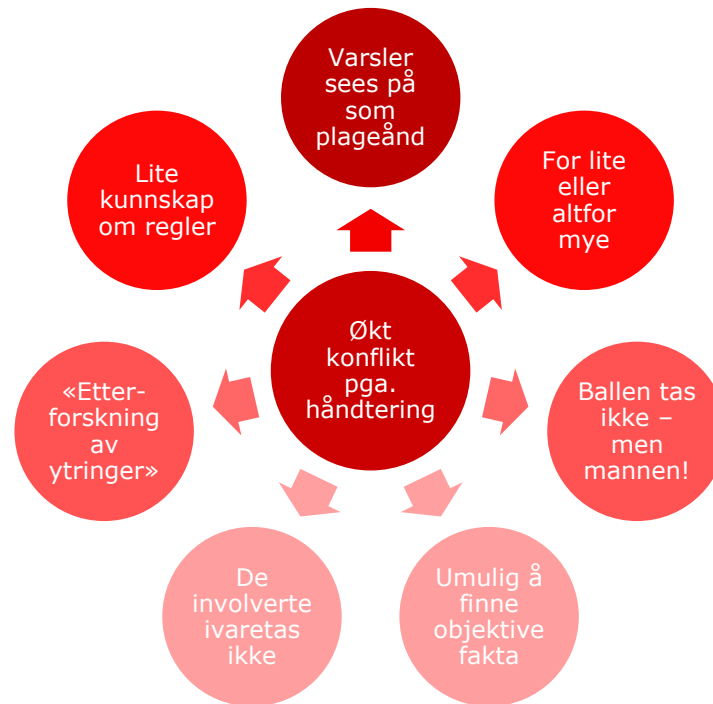
IV. Innsyn i granskernes skriftlige vurderinger

- I personvernforordningen art. 15 nr. 4, fremgår det at ens rettigheter «skal ikke ha negativ innvirkning på andres rettigheter og friheter». Av personopplysningsloven § 16 første ledd bokstav d og f) fremgår det at innsyn ikke omfatter opplysninger som «i lov eller med hjemmel i lov er underlagt taushetsplikt» eller som «det vil være i strid med åpenbare og grunnleggende private eller offentlige interesser å informere om».
- Retten legger til grunn at i den utstrekning det foreligger opplysninger om A i granskingsrapporten som etter sin art og behandling omfattes av personvernforordningen og personopplysningsloven, jf. forordningens art. 4 og lovens § 2, vil dette være opplysninger om A gitt i samtaler med granskerne under lovnad om taushetsplikt. Disse opplysningene vil da slik retten ser det være unntatt for innsyn med hjemmel i forordningens art. 15 nr. 4 og lovens § 16 bokstav d) og f), som gjengitt ovenfor

IV.Arbeidsmiljøundersøkelser

- Gir generell informasjon
- Kan være vanskelig å iverksette rettede tiltak - «noen opplever trakassering»

IV. Hva kan gå galt når arbeidsgiver skal undersøke?



V. Tiltak

- Formål: Få et forsvarlig arbeidsmiljø
- Arbeidsrettslige sanksjoner:
 - Oppsigelse/avskjed
 - Omplussing - hvem skal flyttes
 - Advarsel
- Tiltak rettet mot bedring av arbeidsmiljøet
 -