

Hva er varsling om kritikkverdige forhold?

Varsling i arbeidslivet er at en arbeidstaker sier ifra om et kritikkverdig forhold på egen arbeidsplass (i arbeidsgiveren sin virksomhet).

Et varsel er en ytring. Om ytringen er et varsel etter arbeidsmiljøloven, kommer an på

- hvem som sier ifra
- om det de sier ifra om, er kritikkverdig

Det betyr ingenting hva en kaller det eller hvordan det kategoriseres (som avvik, klage, bekymringsmelding, si ifra osv.). Det er innholdet i det de sier ifra om, og hvem som sier ifra, som avgjør om det er et varsel.

[Slik kan arbeidstakere varsle om kritikkverdige forhold](#)

[Slik bør arbeidsgiver håndtere varsling](#)

Hva regnes som kritikkverdige forhold?

Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med

- lover og regler (rettsregler)
- skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten
- etiske normer som det er bred tilslutning til samfunnet

Lovbrudd og straffbare forhold anses alltid som kritikkverdige forhold. Det kan være vanskeligere å vurdere hva som anses som uetisk av samfunnet. Et eksempel kan være omfattende sløsing med offentlige midler.

Eksempler på kritikkverdige forhold

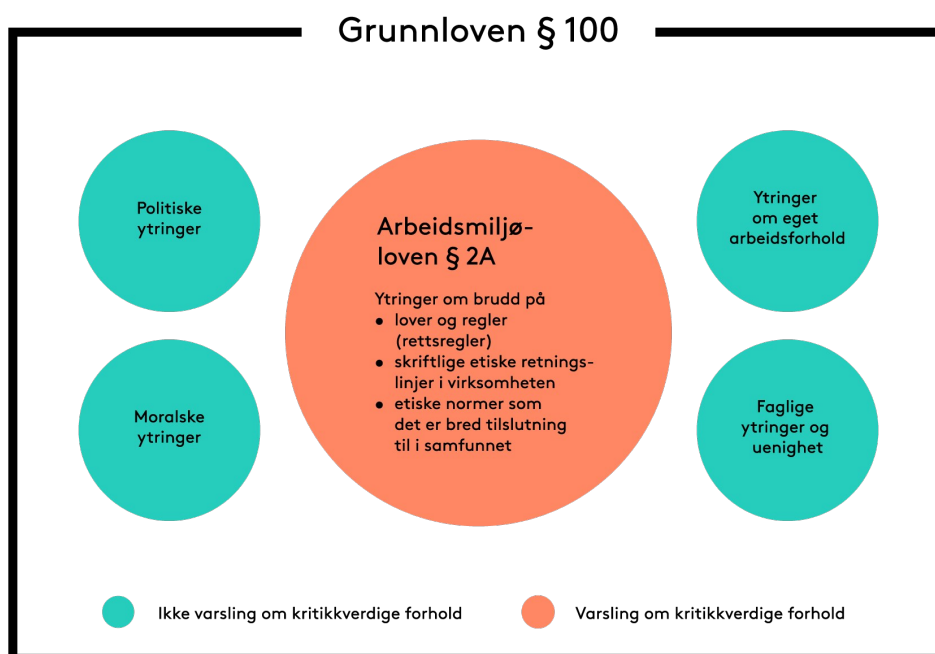
Forståelsen av hva som er kritikkverdige forhold, favner bredt. Arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (2) gir disse eksemplene på kritikkverdige forhold:

- **Fare for liv eller helse**, for eksempel mangel på rutiner, tiltak, teknisk utstyr eller i organiseringen av virksomheten som kan føre til at noen utsettes for livsfare eller forverret helsetilstand. Enkelt personer som på grunn av manglende kvalifikasjoner er en alvorlig fare for noens sikkerhet.
- **Fare for klima eller miljø**, for eksempel brudd på forurensings-, klimavote- og produktkontrollloven.
- **Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet**, for eksempel arbeidslivskriminalitet, bedrageri, tyveri/stjeling, underslag, konkurskriminalitet, økonomisk utroskap, heleri, hvitvasking, dokumentforfalskning og brudd på regler om konkurranse, verdipapirhandel, skatt, merverdiavgift og toll.
- **Myndighetsmisbruk**, for eksempel hvis en offentlig instans utøver sin myndighet på en uforsvarlig måte ved at den tar utenforliggende hensyn, utøver usaklig forskjellsbehandling eller tar klart urimelige avgjørelser.
- **Uforsvarlig arbeidsmiljø**, for eksempel forhold som kan ha innvirkning på fysisk og psykisk helse, blant annet trakassering.
- **Brudd på personopplysningssikkerheten**, for eksempel brudd som fører til utilsiktet eller ulovlig tilintetgjøring, tap, endring, ulovlig spredning av eller tilgang til personopplysninger som er overført, lagret eller på annen måte behandlet. Det kan også være brudd på konfidensialitet, integritet og tilgjengelighet.

Dersom varselet gjelder alvorlige, straffbare forhold, og det er mulighet for at det er hold i påstanden, bør arbeidsgiver så snart som mulig overlate saken til politiet.

[Se hva arbeidsmiljøloven 2 A-1 \(2\) definerer som kritikkverdige forhold](#)

Hva regnes ikke som varsling av kritikkverdige forhold?



Det er ofte gråsoner mellom hva som er kritikkverdige forhold og hva som ikke er det; en faglig uenighet kan ende opp som varsling dersom uenigheten ikke blir håndtert riktig.

Selv om definisjonen av kritikkverdige forhold favner bredt, er det en del forhold som ikke automatisk faller inn under varslingsreglene:

1. Ytringer om forhold som kun gjelder arbeidstakerens eget arbeidsforhold, regnes ikke som varsling. Eksempler på slike forhold er misnøye med lønn,

arbeidsmengde og fordeling av arbeidsoppgaver, personalkonflikter, faglig uenighet og personlige avtaleforhold.

2. Ytringer om forhold som arbeidstaker mener er kritikkverdig ut fra sin egen politiske eller etiske overbevisning, moralske ytringer og ytringer om generell misnøye på arbeidsplassen, blir heller ikke regnet som varsling.

Unntak: hvis forholdene over er omfattet av arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (2), regnes de likevel som varsling.

Ofte kan det være faglig og skjønsmessig uenighet om det foreligger brudd på rettsregler eller ikke. For eksempel kan en sak som starter som faglig uenighet, vise seg å dreie seg om et kritikkverdig forhold.

Oppsummert: Ytringsfriheten i Grunnloven gir alle arbeidstakere rett til å si ifra, men ikke alle ytringer faller inn under varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Hvem har rett til å varsle om kritikkverdige forhold?

Alle arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass. Også innleide arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten hun eller han er leid inn i. Retten er lovfestet i arbeidsmiljøloven kap. 2A.

Retten til å varsle gjelder ikke bare der det foreligger et tydelig arbeidstaker-/arbeidsgiverforhold, men også for andre grupper når de utfører arbeid i en virksomhet som omfattes av arbeidsmiljøloven. Dette gjelder

- elever ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål
- vernepliktige
- sivile tjenestepiktige og tjenestepiktige i sivilforsvaret
- pasienter i helseinstitusjoner, attføringsinstitusjoner ol.
- personer som i opplæringsøyemed eller i forbindelse med arbeidsrettede tiltak er utplassert i virksomheter uten å være arbeidstakere
- personer som uten å være arbeidstakere, deltar i arbeidsmarkedstiltak

For gruppene i lista over gjelder varslingsreglene for forhold som den som varsler, avdekker i forbindelse med det arbeidet han eller hun utfører. For eksempel kan en elev som utfører arbeid i forbindelse med utdanning, oppdage uforvarlig oppbevaring av kjemikalier. Dette kan eleven varsle om og ha vern mot gjengjeldelse.

Når vi på nettsidene sier "arbeidstaker", kan det derfor tolkes som alle gruppene vi har nevnt over.

[Slik kan arbeidstakere varsle om kritikkverdige forhold](#)

Hvem har plikt til å varsle?

I noen tilfeller har arbeidstakere også en plikt til å varsle. Etter arbeidsmiljøloven § 2-3 (2) plikter alle arbeidstakere å varsle (underrette arbeidsgiver eller verneombud) dersom

- en kollega blir diskriminert eller trakassert
- ved forhold som kan medføre fare for liv og helse

Plikten til å varsle kan også ha bakgrunn

- i annet lovverk, som helselovgivningen og hvitvaskingsloven
- i en forskrift, instruks eller reglement for arbeidsoppgavene eller virksomheten

Sjekk arbeidsplassens rutine for hvordan du skal varsle om forhold der du har plikt til å underrette og gi informasjon (varslingsplikt).

Hva er forskjellen på intern og ekstern varsling?

Ved intern varsling sier arbeidstakeren ifra til noen i sin egen virksomhet.

Ved ekstern varsling sier arbeidstakeren ifra til noen utenfor virksomheten, for eksempel til [en offentlig tilsynsmyndighet eller media](#).

Hvilke virksomheter skal ha rutiner for intern varsling?

Alle arbeidsplasser med minst fem ansatte skal ha rutiner for intern varsling.

Også virksomheter med færre ansatte skal ha slike rutiner hvis forholdene krever det. Varslingsrutiner er et viktig grunnlag for ytringskulturen på arbeidsplassen og skal være kjent for alle arbeidstakere.

[Se kravene til varslingsrutiner og hvordan dere kan utforme gode rutiner](#)

Du kan få veiledning

Ønsker du mer veiledning om varsling og prosessen du står i? Du kan alltid kontakte Arbeidstilsynet på telefon 73 19 97 00.

Regelverk: Arbeidsmiljøloven kapittel 2 A Varsling

[§ 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten](#)

[§ 2 A-2. Fremgangsmåte ved varsling](#)

[§ 2 A-3. Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling](#)

[§ 2 A-4. Forbud mot gjengjeldelse](#)

[§ 2 A-5. Oppreisning og erstatning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse](#)

[§ 2 A-6. Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling](#)

[§ 2 A-7. Taushetsplikt ved ekstern varsling til offentlig myndighet](#)