

Varsling

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

[Arbeidstaker](#)
[Hva er varsling?](#)

[Arbeidsgiver](#)
[Ansvar, rettigheter og roller](#)

[Rutiner for varsling](#)
[Spørsmål og svar](#)

Ytringsfrihet og varsling er nært beslektet. Varslingsregelverket skal bidra til et godt og konstruktivt ytringsklima der arbeidstakere kan si ifra og ytre seg kritisk uten å risikere noen form for straff eller negative reaksjoner.

Varsling har stor verdi for arbeidsplassen og samfunnet, siden det handler om at arbeidstakere som kjenner virksomheten godt, sier ifra om kritikkverdige forhold på sin egen arbeidsplass. Dermed kan god takhøyde for varsling også bidra til å forebygge nye kritikkverdige forhold.

[Slik skal offentlige myndigheter håndtere varsling](#)



Regelverket om varsling

Regelverket i varsling består av åtte paragrafer i arbeidsmiljøloven. Men hva er innholdet i alle disse paragrafene, og hva betyr paragrafene for deg som arbeidstaker eller arbeidsgiver? Hva må du huske på og kunne?

Filmen gir deg en rask oversikt over regelverket i varsling. I juni 2021 fikk vi en ny paragraf i arbeidsmiljølovens kapittel om varsling. Filmen om regelverket nevner ikke den nye paragrafen, men [du kan lese § 2 A-8 Diskrimineringsnemda her](#) eller [besøk hjemmesiden til Diskrimineringsnemda](#).



[Vil du lære mer om varsling? Se alle opplæringsfilmene våre](#)

Vern mot gjengjeldelse

Varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven presiserer at arbeidstakere som varsler om kritikkverdige forhold, har et vern mot gjengjeldelse. Det vil si at alle former for straff eller andre negative reaksjoner mot en arbeidstaker som varsler eller vurderer å varsle om kritikkverdige forhold, er forbudt.

Hva er gjengjeldelse?

I varslingsammenheng er gjengjeldelse alle former for straff eller negative sanksjoner mot en som har varslet.

Gjengjeldelsen kan være formell i form av arbeidsrettslige sanksjoner som oppsigelse, avskjed eller skriftlig advarsel. Gjengjeldelse kan også være uformell i form av endrede arbeidsoppgaver, redusert ansvar, utfrysing, mobbing og liknende.

Arbeidsgiver skal hindre gjengjeldelse

Det er arbeidsgiver som har ansvar for at arbeidstakeren som varsler, ikke blir utsatt for gjengjeldelse. Dette gjelder også overfor en innleid arbeidstaker som varsler.

Ansaret omfatter ikke bare at arbeidsgiver selv skal avstå fra aktive gjengjeldeshandlinger. Plikten omfatter også at arbeidsgiver aktivt skal gripe inn for å forhindre at den som varsler, blir trakassert eller mobbet, for eksempel av kollegaer.

Plikten til å hindre [trakassering og mobbing](#) gjelder generelt, men er spesielt presisert i arbeidsmiljøloven i forbindelse med varsling.

Delt bevisbyrde ved gjengjeldelse

Ifølge regelverket deler arbeidstaker og arbeidsgiver bevisbyrden:

1. Arbeidstaker må legge fram opplysninger som gir grunn til å tro at hun/han har blitt utsatt for gjengjeldelse.
2. Arbeidsgiver må sannsynliggjøre at handlingen ikke skyldtes varslingen, altså at det ikke er årsakssammenheng mellom varslingen og den påståtte gjengjeldelsen.

Erstatning og oppreisning

Arbeidstakere som blir utsatt for gjengjeldelse etter varsling, kan kreve erstatning for økonomisk tap etter alminnelige erstatningsregler. Dette kan de kreve uten hensyn til arbeidsgivers skyld (objektivt ansvar).

Erstatning for økonomisk tap må kreves gjennom rettsapparatet eller direkte til arbeidsgiver. Dersom arbeidstakeren blir oppsagt på grunn av varslingen, kan han eller hun kreve erstatning etter de erstatningsreglene som gjelder. Arbeidstilsynet anbefaler at arbeidstakeren tar kontakt med fagforening eller advokat for juridisk bistand.

Arbeidstakere som blir utsatt for gjengjeldelse etter varsling, kan også kreve oppreisning (ikke-økonomisk tap) på objektivt grunnlag. Kravet kan med andre ord settes fram uavhengig av om arbeidsgiveren eller innleieren har skyld i gjengjeldelsen.

[Se arbeidsmiljøloven § 2 A-5](#)

Saklige motargumenter er ikke gjengjeldelse

Den som varsler må tåle saklige motargumenter eller motbevis på de kritikkverdige forholdene han eller hun legger fram.

Arbeidsgiver har plikt til å undersøke varselet, og kan i den forbindelse stille spørsmål og komme med motargumenter for å belyse saken bedre.

Hvem kan avgjøre om den som har varslet, er utsatt for gjengjeldelse?

Dersom du opplever gjengjeldelse etter å ha varslet, kan du kontakte [Diskrimineringsnemda](#) som er et lavterskeltilbud for saker etter gjengjeldelse om varsling. De kan vurdere om du har en sak nemda kan ta opp og avgjøre. Arbeidstilsynet kan veilede arbeidstakere og arbeidsgivere ved spørsmål om varsling og gjengjeldelse, men myndighet til å ta opp og avgjøre saker om gjengjeldelse etter varsling ligger til Diskrimineringsnemda.

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.

Hvorfor har vi et regelverk om varsling?

Varsling er viktig, men vet du hvorfor? Varsling kan være en lønnsom og effektiv metode for å avdekke kritikkverdige forhold.

Filmen gir deg en forståelse for hvorfor vi har et regelverk om varsling. Arbeidstaker har ytringsfrihet, og arbeidsgiver kan ikke begrense denne uten en særskilt begrunnelse. Filmen viser hvorfor ansattes ytringer har en verdi.



[Vil du lære mer om varsling? Se alle opplæringsfilmene våre](#)

Det er mange eksempler på at varsling har vært avgjørende for at lovbrudd, korrupsjon og andre uakseptable forhold har blitt avdekket, håndtert og opphørt.

Samfunnet er tjent med at alle, også arbeidstakere som sitter på verdifull kunnskap, har vid yringsfrihet. Derfor har ytringer som bidrar til å rette opp i kritikkverdige forhold, stor betydning. Varslingsregelverket skal sikre denne yringsfriheten og samtidig bidra til å beskytte arbeidstakere som sier fra om kritikkverdige forhold.

For virksomheter er varsling en viktig del av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Gjennom varsling kan virksomheten avdekke og forbedre kritikkverdige forhold. God håndtering av varsling kan styrke tilliten og omdømmet.

Sammenhengen mellom yringsfrihet, varsling og yringsklima

Yringsfrihet er en grunnleggende menneskerettighet og en forutsetning for demokrati. Et åpent samfunn trenger arbeidstakere som ytrer seg om tema de har kunnskap om. Arbeidstakeres yringsfrihet er derfor beskyttet av den alminnelige bestemmelsen om yringsfrihet i Grunnloven § 100.

For å styrke arbeidstakeres reelle yringsfrihet har vi også et regelverk om varsling, kapittel 2 A i arbeidsmiljøloven. Dette regelverket gir arbeidstakerne rett til å [varsle om kritikkverdige forhold](#). I dette ligger det en anerkjennelse av at både arbeidsplassen og samfunnet trenger arbeidstakere som varsler for å avdekke kritikkverdige forhold.

Men til syvende og sist avhenger arbeidstakeres mulighet til å ytre seg, både generelt og om kritikkverdige forhold, av et godt yringsklima på jobben. Ett av arbeidsmiljølovens formål er derfor å legge til rette for et godt yringsklima på arbeidsplassen.

Vil du lære mer om hva yringsklima er, og hvordan dere kan legge til rette for et godt yringsklima på arbeidsplassen? [Les mer eller se film om yringsklima](#).

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](#)
 - [§ 2 A-8. Diskrimineringsnemnda](#)
-
-