



Kommunal- og distriktsdepartementet

PM-2020-2: Nye regler i arbeidsmiljøloven om blant annet arbeidsgivers håndtering av varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen

Forfatter	Statens personalhåndbok – Personalmeldinger
Dato	2020-01-08
Publisert	PM-2020-2
Sammendrag	Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen. Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 1.10
Sist oppdatert	2020-01-09

PM-2020-2 Nye regler i arbeidsmiljøloven om blant annet arbeidsgivers håndtering av varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen

Dato: 08.01.2020

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 1.10

Nye regler i arbeidsmiljøloven trådte i kraft 1/1-20. Endringene i loven skal bidra til en klargjøring og presisering av rettsstilstanden hva gjelder varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Bestemmelsene skal være tilgjengelige og forståelige for brukerne av loven.

De nye reglene har til formål å styrke vernet av arbeidstakere som varsler om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. I hovedtrekk innebærer ikke dette store realitetsendringer sett hen til dagens rettsstilstand. Det er imidlertid vedtatt en ny regel (§ 2A-3) om arbeidsgivers aktivitets- og omsorgsplikt når det fremsettes et varsel.

For statlige arbeidsgivere betyr endringene at virksomhetens varslingsrutiner må oppdateres i overensstemmelse med gjeldende regelverk.

Det er viktig å merke seg at fra og med 1. januar 2020 lovfestes arbeidsgivers aktivitets- og omsorgsplikt i varslingssaker. Arbeidsgivere har nå en plikt til å sørge for at varselet blir tilstrekkelig undersøkt «innen rimelig tid». Det stilles imidlertid ikke krav til hva arbeidsgiver konkret må gjøre, og dette overlates

fremdeles til arbeidsgivers skjønn i den enkelte situasjon. Arbeidsgiver skal også særlig påse at den som har varslet skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det anses som nødvendig, skal arbeidsgiver også sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.

Videre er det viktig å merke seg at virksomhetenes varslingsrutiner etter 1. januar 2020 skal inneholde krav til arbeidsgivers saksbehandling av et mottatt varsel. Av forarbeidene (Prop.74 L (2018-2019) Endringer i arbeidsmiljøloven (varslings)) fremgår det at rutinene bør inneholde konkrete krav om saksbehandlingsfrister, frister for iverksettelse av eventuelle tiltak, herunder om tilbakemelding til varsleren.

Mer informasjon om regelverket finnes på Arbeidstilsynets nettsider.

En oppsummering av endringene følger nedenfor.

1. Arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse utvides

Arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse utvides til også å omfatte at loven skal legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten.

2. Personkretsen som er omfattet av varslingsreglene utvides

Etter arbeidsmiljøloven § 1-6 skal en rekke personer som i utgangspunktet ikke er omfattet av arbeidsmiljøloven, likevel anses som arbeidstakere i relasjon til lovens regler om helse, miljø og sikkerhet når disse utfører arbeid i virksomhet som omfattes av loven. De persongrupper som opplistes i arbeidsmiljøloven § 1-6 vil nå også være omfattet av varslingsreglene når de utfører arbeid.

Dette gjelder elever, vernepliktige, sivile tjenestepliktige og tjenestepliktige i sivilforsvaret, pasienter, personer i arbeidsrettede tiltak som er utplassert i virksomheter og personer som deltar i arbeidsmarkedstiltak.

3. Begrepet «kritikkverdige forhold» defineres klarere

Varslingsreglene slår i dag fast at arbeidstakere har rett til å varsle om «kritikkverdige forhold» i virksomheten. Hva som er «kritikkverdige» forhold er ikke nærmere definert eller beskrevet i loven i dag, og tolkningen har for flere bydd på en del tvil.

Det inntas nå en liste over eksempler om hva som anses som «kritikkverdige forhold» i ny § 2 A-1 annet ledd. Eksempel som nevnes er fare for liv eller helse, fare for klima eller miljø, korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet, myndighetsmisbruk, uforsvarlig arbeidsmiljø, eller brudd på personopplysningssikkerheten. Dette er imidlertid ikke ment som en uttømmende liste.

Loven vil nå klart avgrense varslingsreglene mot å gjelde «arbeidstakers eget arbeidsforhold». Dette vil ikke være å regne som varslingsreglene, såfremt ikke varselet ellers omfatter et «kritikkverdig forhold» slik det nå eksemplifiseres i § 2 A-1 annet ledd.

4. Kravet til arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingsreglene endres

Arbeidsmiljøloven oppstiller i dag et krav om at arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingsreglene må være «forsvarlig». Kravet om «forsvarlig» varslingsreglene fjernes. Stortinget mener at begrepet har vært for skjønnsmessig og har gitt grunnlag for usikkerhet og vanskelige vurderinger for arbeidstakere som vurderer å benytte seg av sin rett til å varsle.

Loven bestemmer nå at arbeidstaker alltid kan varsle internt, til tilsynsmyndigheter og andre offentlige myndigheter.

Arbeidstaker kan imidlertid kun varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig om bestemte vilkår er oppfylt. Arbeidstakeren må være i aktsom god tro om innholdet i varselet. Varselet må gjelde kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og arbeidstaker må først ha varslet internt, eventuelt ha grunn til å tro at intern varslingsreglene ikke vil være hensiktsmessig.

5. Arbeidsgivers aktivitets- og omsorgsplikt lovfestes

Arbeidsmiljøloven har i dag ikke uttrykkelige regler som stiller krav til arbeidsgivers oppfølging av et varsel. Fra 1. januar 2020 vil arbeidsgivere ha en plikt til å sørge for at varselet blir tilstrekkelig undersøkt «innen rimelig tid». Det stilles imidlertid ikke krav til hva konkret arbeidsgiver må gjøre, og dette overlates fremdeles til arbeidsgivers skjønn i den enkelte situasjon.

Arbeidsgiver skal også særlig påse at den som har varslet skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Dersom det anses som nødvendig, skal arbeidsgiver også sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.

6. Forbudet mot gjengjeldelse defineres i loven

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler er i dag forbudt. Innholdet i gjengjeldelsesforbudet gjøres nå mer forståelig for brukerne av loven, og det er i lovteksten nå inntatt eksempler på hva som kan anses som gjengjeldelse. Som eksempel på gjengjeldelse nevnes nå trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden, advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering, suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff.

7. Erstatningsreglene ved gjengjeldelse endres

I dag kan en arbeidstaker som er blitt utsatt for gjengjeldelse kreve oppreisningserstatning (ikke-økonomisk tap) på objektivt grunnlag, altså uten hensyn til skyld på arbeidsgiversiden. Dette er en bestemmelse som videreføres.

Når det gjelder erstatning for arbeidstakers økonomiske tap, kan dette i dag kreves etter de alminnelige erstatningsrettslige reglene. Det innebærer et krav om skyld hos arbeidsgiver, samt årsakssammenheng mellom det økonomiske tapet og gjengjeldelsen. Dette endres, og arbeidstaker som er blitt utsatt for gjengjeldelse kan med virkning fra 1. januar 2020 kreve erstatning for sitt økonomiske tap på objektivt grunnlag, altså uten hensyn til skyld på arbeidsgivers side.

8. Endrede krav til varslingsrutiner

Dersom forholdene i virksomheten tilsier det, plikter arbeidsgiver i dag å utarbeide rutiner for intern varsling. Virksomheter med minst fem ansatte har alltid plikt til å utarbeide interne varslingsrutiner.

Virksomhetenes varslingsrutiner skal fra 1. januar 2020 inneholde krav til arbeidsgivers saksbehandling av et mottatt varsel. Av forarbeidene fremgår det at rutinene bør inneholde konkrete krav om saksbehandlingsfrister, frister for iverksettelse av eventuelle tiltak, herunder om tilbakemelding til varsleren.

Etter fullmakt

Gisle Norheim
statens personaldirektør

Oddbjørn Tønder
avdelingsdirektør

Eventuelle henvendelser: arbeidsgiverportalen