

# Retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold

Utarbeidet av: Styreleder Ivar Kvalø, for styret i Nok. Trøndelag.

## INNHold

Formål	Side 2
Hva er et varsel	Side 3
Hvem kan varsle	Side 3
Hvem kan det varsles til	Side 3
Krav til forsvarlig varsling	Side 3
Anonym varsling	Side 4
Nok Trøndelag sin behandling av internt varsel	Side 5
Hvem håndterer varsle hos arbeidsgiver	
Inhabilitet ved behandling av varslingssaker	
Hensynet til varsleren	Side 5
Tilbakemelding til varsleren	Side 5
Delt bevisbyrde	Side 6
Oppreisning	Side 6
Vern ved «fremtidig» varsling	Side 6
Bare forsvarlig varsling gir vern	Side 6
Hensynet til den det varsles om	Side 6
Tilbakemelding til den det er varslet om	Side 7
Arkivering av dokumenter	Side 7
Referanser til grunnlag for retningslinjen	Side 8

### Formål

Denne retningslinjen skal legge til rette for at Nok. Trøndelag skal motta informasjon om kritikkverdige forhold og at denne informasjonen skal bli behandlet på en hensiktsmessig måte. Nok. Trøndelag ønsker en åpen ytringskultur, som bidrar til at kritikkverdige forhold avdekkes, et godt arbeidsmiljø og effektivisering av virksomhetens drift og økonomi. De ansatte skal føle seg trygge i sitt ansettelsesforhold. Varsleren, og den/de det varsles om, skal ivaretas både under og etter en varslersak, uansett utfallet av saken. Retningslinjene er også utformet slik at den ivaretar ressurscenterets interesser mot ytringer som unødige kan skade omdømme. Retningslinjen skal sikre at det er varslet som blir vektlagt, og ikke varsleren. Den potensielle nytten av varslingen er å forbedre Nok. Trøndelag sine tjenester til brukerne og arbeidsforholdene for de ansatte, samt forebygge kritikkverdige forhold utført i regi av ansatte ved senteret.

### Hva er et varsel

Et varsel er når det blir varslet om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen til noen som direkte eller indirekte kan ha myndighet til å gjøre noe med det. Kritikkverdige forhold er forhold ved ressurscenteret som har en viss allmenn interesse og som ikke er allment kjent eller tilgjengelig.

Kritikkverdige forhold forstås som:

- Brudd på lover og regler
- Brudd på etiske normer som er bredt forankret i samfunnet
- Brudd på interne regler eller retningslinjer

En varsling kan omhandle både de ansatte og/eller de tjenestene Nok. Trøndelag yter til sine brukere. Eksempler på dette kan være: arbeidsforhold i strid med arbeidsmiljølovens krav f.eks. mobbing og trakassering, maktmisbruk, diskriminering, korrupsjon eller andre økonomiske misligheter, forhold som kan medføre fare for liv eller helse. Forhold som du mener er kritikkverdig kun ut fra private, politiske eller etiske overbevisning, faller i utgangspunktet utenfor det som kalles varsling. Et varsel bør inneholde konkret og tydelig informasjon om det kritikkverdige forholdet. En saklig og presis beskrivelse som mulig, er viktig ved både intern og ekstern varsling.

### Hvem kan varsle

Alle som har noe å varsle om, kan varsle. Dette gjelder både ressurscenterets egne ansatte, privatpersoner, brukere av ressurscenterets tjenester, leverandører, organisasjoner og eventuelt andre som får kjennskap til kritikkverdige forhold ved Nok. Trøndelag. Det oppfordres til å varsle slik at ledelsen får kunnskap om de kritikkverdige forholdene og dermed en mulighet til å iverksette nødvendige tiltak.

### Hvem kan det varsles til

Det kan varsles både

- internt ved senteret
- eksternt til tilsynsmyndighetene
- til allmenheten.

Intern varsling er når varsler gir et varsel til daglig leder eller til ressurscenterets styre ved styreleder. Ekstern varsling er når varsler gir uttalelser/opplysninger til tilsynsmyndigheter. Eksempler på myndigheter det kan varsles til er Arbeidstilsynet, Økokrim, Skatteetaten, Konkurransetilsynet, Datatilsynet, Helsetilsynet og Miljødirektoratet. Tilsynsmyndighetene har taushetsplikt om varslerens identitet. Det å varsle allmenheten kan være å skrive om en sak på sosiale medier som blogger, Facebook o.l. eller å varsle pressen. Forsvarlighetskravet ved varsling til allmenheten har noen tilleggskrav utover det som gjelder for intern og ekstern varsling. Se «Krav til forsvarlig varsling» beskrevet i punktet nedenfor.

### Krav til forsvarlig varsling

Varslers fremgangsmåte ved varsling skal være forsvarlig og i utgangspunktet skriftlig.

Eksempler på forsvarlige fremgangsmåter:

- varsling i samsvar med varslingsplikten
- varsling i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling
- varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter

Forsvarligheten av andre fremgangsmåter enn de som er beskrevet ovenfor, vil avhenge av en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering av om varsler var i aktsom god tro om varslets innhold, hvem det ble sagt fra til og hvordan, type opplysninger, ytringens skadepotensiale og allmenninteresse. Forsvarlighetskravet vil variere etter hvem det varsles til, dvs. intern varsling, ekstern varsling eller til allmenheten. Forsvarlighetskravet skal være en sikkerhetsventil som skal verne mot unødvendige skader på varslers interesser.

For at varslingen skal være forsvarlig skal den som varsler:

- ha saklig grunnlag for kritikken
- være i god tro om de faktiske kritikkverdige forhold
- ha tatt hensyn til ansatte og virksomheten i måten det blir varslet på
- ha vurdert om forholdet har allmenn interesse, og i hvilken grad opplysningene kan skade virksomhetens omdømme.

Det skal mye til for at ressurscenteret skal kunne si at varslers fremgangsmåte ikke er forsvarlig. Forsvarlighetskravene ved varsling til allmennheten, er strengere enn ved intern og ekstern varsling. Årsaken til at kravet er strengere, er at varsling til allmennheten har et mye større skadepotensial enn intern og ekstern varsling. Varsler bør derfor alltid forsøke å varsle internt i ressurscenteret eller til tilsyns- eller kontrollmyndigheter før det varsles til allmennheten.

Dersom varslers velger å varsle til allmennheten, må vedkommende vurdere følgende tre forhold spesielt nøye:

- Er det grunn til å tro at det faktisk foreligger kritikkverdige forhold? Har varslers undersøkt de faktiske omstendighetene så grundig som mulig?
- Er intern varsling eller varsling til offentlig tilsyns- eller kontrollmyndighet mer hensiktsmessig, enn å varsle allmennheten?
- Har allmennheten og /eller andre utenfor ressurscenteret en berettiget interesse i å få vite om forholdene?

Et varsel må inneholde konkret og tydelig informasjon om det kritikkverdige forholdet. En saklig og presis beskrivelse er viktig ved både intern og ekstern varsling. Varslet bør beskrive:

- Hva har skjedd? Hva varsles det om?
- Hvem er involvert?
- Hvor skjedde det? Hvor ble det oppdaget?
- Når skjedde det?
- Har det skjedd flere ganger?
- Var det vitner til stede?

Om det er mulig belys saken med konkrete eksempler og bevis/dokumentasjon.

### **Anonym varsling**

Ved intern varsling må varslers være oppmerksom på at om varset leveres med navn, og dersom varslers ber om at den som mottar varset skal holde vedkommende sin identiteten skjult, er dette noe som sjelden er mulig å gjennomføre i praksis. Reglene om partsinnsyn i forvaltningsloven § 18 gir partene i en sak rett til innsyn i saksdokumentene i en sak, noe som gjør anonymitet svært vanskelig.

Ved ekstern varsling til tilsynsmyndighetene eller andre offentlige myndigheter har disse taushetsplikt om varslers identitet og andre identifiserende kjennetegn, for eksempel arbeidssted og stilling. Taushetsplikten gjelder overfor sakens parter og deres representanter og går dermed foran reglene om partsinnsyn i forvaltningsloven § 18.

### **Ressurssenterets behandling av internt varsel**

Utgangspunktet for undersøkelsen av et varsel er at varslingen gjelder reelle forhold og at ressurscenteret ønsker å sørge for at de kritikkverdige forholdene opphører. På bakgrunn av dette må varsleren tas alvorlig og få anledning til å legge frem sitt syn for den instans som har mulighet til å gjøre noe med forholdene. En varslings sak kan utløse en rekke prosesser ved ressurscenteret, og en varslings sak må derfor sees i en organisatorisk kontekst. Det er viktig at de som mottar varslingen har fokus på det det varsles om og ikke på varsleren.

### **Hvem håndterer varslingen ved Nok. Trøndelag**

Av hensyn til de involverte skal færrest mulig personer ha befattning med og involveres i varslings saken. Det er derfor opprettet et varslingsmottak som skal håndtere alle varslings saker ved Nok. Trøndelag. Alle som mottar et varsel, videreformidler dette til leder i varslingsmottaket. E-postadresse: [varslingsmottak@noktrondelag.no](mailto:varslingsmottak@noktrondelag.no). Leder for varslingsmottaket er daglig leder. I tillegg sitter styreleder og nestleder i styret i gruppa. Varslingsmottaket avgjør videre behandling av varslings saken.

Hvis varslingen omfatter leder i varslingsmottaket, skal varslingen sendes direkte til styreleder. Forvaltningsloven gjelder for all forvaltningsvirksomhet, jf. forvaltningsloven § 1, også saksbehandling ved varslings sak. Varslingsmottaket plikter å undersøke påstander om kritikkverdige forhold snarest mulig etter at en varslings sak er mottatt. Hvilke øvrige saksbehandlingsregler som skal gjelde ved varslings sak vil være avhengig av situasjonen. Gjelder saken en mulig tjenesteforsømmelse skal den, som personalsak, behandles etter virksomhetens personalreglement og forvaltningsloven.

### **Inhabilitet ved behandling av varslings saker**

Et varsel er å regne som en forvaltnings sak, og dermed gjelder Forvaltningsloven kapittel II om ugildhet. Alle som mottar et varsel og alle som involverer andre i behandling av et varsel plikter å sette seg inn i denne loven for å sikre habilitet i saken.

Det er ikke mulig å angi uttømmende når noen er inhabil i en varslings sak. Inhabilitet vil imidlertid lett kunne oppstå i situasjoner hvor varslingen handler om at vedkommende har begått lovbrudd eller klare brudd på instruks eller interne retningslinjer, eller på annet vis har opptrådt på en måte som kan medføre et personlig omdømmetap ved eller utenfor ressurscenteret. Det vil også kunne inntre inhabilitet dersom vurderingen av fakta i saken det er varslet om, forutsetter en vurdering av vedkommende sin troverdighet opp mot varsleren eller andre.

Dersom noen er inhabil, vil det også kunne inntre inhabilitet for personer som har et nært personlig eller skarpt motsetningsfylt forhold til denne personen. Et normalt godt eller noe anstrengt kollegialt forhold vil derimot i utgangspunktet ikke være tilstrekkelig inhabilitetsgrunn.

## **Hensynet til varsleren**

### **Tilbakemelding til varsleren**

Den som varsler bør få en tilbakemelding om at varselet er mottatt og vil bli fulgt opp i tråd med rutinene. Videre at ressurscenteret vil ta kontakt dersom det er behov for ytterligere informasjon. Det må likevel vurderes konkret om ytterligere informasjon kan og bør gis varsleren. Hvis varslingen fører til et enkeltvedtak etter forvaltningsloven, er varsleren normalt part i saken og har da rett til innsyn i sakens dokumenter. Varsleren bør få informasjon om hvem som kjenner hans/hennes identitet og på hvilket nivå saken behandles.

## **Vern mot gjengjeldelse**

### **Hva innebærer vernet**

Gjengjeldelse mot varslere som varsler i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 2 A er forbudt. En gjengjeldelse er beskrevet som «enhver ugunstig behandling som kan ses som en følge av og en reaksjon på varsling». Forbudet gjelder formelle sanksjoner som oppsigelse, suspensjon og avskjed, men også uformelle sanksjoner som for eksempel endringer i arbeidsoppgaver og interne overføringer. Ressurscenteret vil likevel ikke være vernet mot oppsigelser eller andre reaksjoner som er saklige/lovlige av andre grunner enn varslingen. Saklige motargumenter og motbevis regnes ikke som gjengjeldelse. Ressurscenteret har bevisbyrden dersom man mener at en ansatt har varslet i strid med regler i Arbeidsmiljøloven § 2 A.

## **Delt bevisbyrde**

Ved spørsmål om det har funnet sted ulovlig gjengjeldelse overfor en varslere, gjelder såkalt delt bevisbyrde. Delt bevisbyrde betyr at varslere først må fremlegge opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted ulovlig gjengjeldelse. Deretter må ressurscenteret bevise at det ikke er tale om gjengjeldelse i strid med loven. Ressurscenteret må altså sannsynliggjøre at handlingen er begrunnet i andre forhold, dvs. at det er sannsynlighetsovervekt for en annen årsak til handlingen enn at varslere har varslet. Det vil her være av vesentlig betydning hvorvidt ressurscenteret kan dokumentere at de handlingene som er karakterisert som gjengjeldelse bygger på et saklig grunnlag eller ikke.

## **Oppreisning**

Ulovlig gjengjeldelse mot en varslere gir varsleren rett til oppreisning fra ressurscenteret, uavhengig av om varslere kan klandres (objektivt ansvar).

Oppreisning er en økonomisk kompensasjon for den krenkelsen gjengjeldelsen utgjorde, og skal fastsettes etter en konkret rimelighetsvurdering basert på partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Dersom varslere også har lidt et økonomisk tap på grunn av gjengjeldelsen, kan dette kreves erstattet av ressurscenteret etter vanlige erstatningsrettslige regler. Praksis knyttet til Arbeidsmiljøloven § 15-12 om erstatning for usaklig oppsigelse, vil kunne gi veiledning.

### **Vern ved «fremtidig» varsling**

Ressurscenteret kan ikke iverksette noen form for gjengjeldelse overfor varsler som samler inn opplysninger eller skaffer til veie materialer til bruk ved en eventuell fremtidig varsling, for eksempel ved kopiering av dokumenter. Varsler må imidlertid benytte lovlige arbeidsmetoder i sine forberedende tiltak. Eventuell taushetsbelagt eller gradert informasjon må håndteres i tråd med regelverket som taushetsplikten eller graderingen den bygger på.

### **Bare forsvarlig varsling gir vern**

Hvis fremgangsmåten ved varsling ikke er forsvarlig, er varsler ikke vernet av forbudet mot gjengjeldelse. Ressurscenterets reaksjon må likevel stå i et rimelig forhold til bruddet på forsvarlighetskravet, og må uansett fylle de alminnelige saklighetskrav til tjenstlige reaksjoner.

Forbudet mot gjengjeldelse verner ikke en varsler mot tjenstlige reaksjoner av andre grunner enn varsling.

### **Hensynet til den det varsles om**

Den det har blitt varslet om, vil naturlig nok ha et behov for å imøtegå påstander om at vedkommende har bidratt til eller er årsak til at det finnes eller har funnet sted kritikkverdige forhold ved ressurscenteret.

Den det er varslet om må få anledning til å gjøre rede for sitt syn på situasjonen og de faktiske omstendigheter, samt få innsyn i dokumentene. Dette følger av kontradiksjonsprinsippet. Den som mottar varslingen må vurdere når det er riktig å gi den det er varslet om informasjon om varslingens innhold. Dersom nærmere undersøkelser viser at det ikke foreligger noe kritikkverdig forhold og varsleren har handlet i god tro, men har tatt feil med hensyn til sakens faktiske forhold, er det et spørsmål om det er riktig å informere den/de det er varslet om. Viktige vurderingskriterier her vil være hensynene til varsleren, den/de det er varslet om og arbeidsmiljøet.

Hvis ressurscenteret bestemmer seg for å gå videre med saken etter at den er undersøkt, skal den det blir varslet om, i utgangspunktet, gjøres kjent med varslingen og hvilke opplysninger som er gitt. På denne måten får vedkommende anledning til å komme med sin versjon av saken.

I saker hvor det, av hensyn til den videre undersøkelsen, er viktig at vedkommende ikke gjøres kjent med varslingen, skal den det blir varslet om ikke gjøres kjent med den. Dette hensynet kan endre seg underveis i undersøkelsen, og den det gjelder vil derfor kunne gjøres kjent med varslingen på et senere tidspunkt. Ressurscenteret har et ansvar for å ta vare på de personer som har blitt utsatt for kritikk, enten den er grunnløs eller ikke. Den det er blitt varslet om skal i utgangspunktet gjøres kjent med anklagene og med hvilke opplysninger som er gitt om forholdet og gis anledning til å gi sin versjon av hva som er skjedd.

Konsekvensene av at vedkommende blir kjent med anklagene må imidlertid vurderes i forhold til fare for gjengjeldelse og bevisforspillelse ved mistanke om kriminelle handlinger.

[noktrondelag.no](http://noktrondelag.no)

Staupslia 41 E, Postboks 126, 7601 Levanger - tlf. 469 36 977 - Org nr. NO 971 386 967

**Vedtatt 07.04.22**



Dersom det avdekkes et kritikkverdig forhold, må ressurscenteret vurdere om det er grunnlag for tjenstlige reaksjoner overfor den som har ansvaret for det kritikkverdige forholdet det er varslet om.

### **Tilbakemelding til den det er varslet om**

Dersom utfallet av saken viser at det ikke foreligger kritikkverdige forhold, er det viktig at de involverte i saken får tilbakemelding om dette. Dersom det ikke er funnet kritikkverdige forhold, og den det er varslet om er gjort kjent med varslingen, må ressurscenteret gi en tilbakemelding til både varsler og den det er varslet om. Tilbakemeldingen gis så raskt som mulig, og bør gis på en slik måte at den det er varslet om kan oppleve å være fri for mistanke.

### **Arkivering av dokumenter**

Dokumentene i saken arkiveres i tråd med enhver tid gjeldende lovverk, herunder forvaltningslov, arkivlov osv., for å sikre forsvarlig oppbevaring av dokumenter i varslingsaken, knyttet til arkivverdighet, lagringstid og personvern.

### **Referanser for utarbeidelse av retningslinjer**

#### **Lovhenvisninger:**

Arbeidsmiljøloven kap. 2 A Varsling §2A-1 Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljolooven/2a/2a-1/>

§2A-2 Vern mot gjengjeldelse ved varsling

<https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljolooven/2a/2a-2/> § 2 A-3

Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling

<https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljolooven/2a/2a-3/> § 2 A-4.

Taushetsplikt ved varsling til offentlig myndighet

<https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljolooven/2a/2a-4/>

Forvaltningsloven

Offentleglova

Arkivloven

Personopplysningsloven

Norsk offentlig utredning (NOU) om Varsling: NOU 2018:6

[noktrondelag.no](https://www.noktrondelag.no)

Staupslia 41 E, Postboks 126, 7601 Levanger - tlf. 469 36 977 - Org nr. NO 971 386 967

**Vedtatt 07.04.22**

Varsling – verdier og vern

[https://www.regjeringen.no/contentassets/bd4f61bba893409a9b715ee1971a0004/no/pdfs/nou20182018000600\\_0dddpdfs.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/bd4f61bba893409a9b715ee1971a0004/no/pdfs/nou20182018000600_0dddpdfs.pdf)

Retningslinjer:

Rettleiar til offentleglova

Ytringsfrihet og varsling - Veileder for kommuner og fylkeskommuner

[http://www.ks.no/contentassets/27479567ab1644c0ac38809248d2cc3a/veileder\\_varsling-ogytringsfrihet\\_sept2017.pdf](http://www.ks.no/contentassets/27479567ab1644c0ac38809248d2cc3a/veileder_varsling-ogytringsfrihet_sept2017.pdf)

Retningslinjer for utarbeidelse av lokale varslingsrutiner i staten

[https://www.regjeringen.no/contentassets/2fbcf0892e234a29abf6b5c18956b598/retningslinjer\\_varslingsrutiner\\_2\\_015.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/2fbcf0892e234a29abf6b5c18956b598/retningslinjer_varslingsrutiner_2_015.pdf)

Retningslinjer for mottak og håndtering av eksterne varsel til offentlige myndigheter

<https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/nyheter/2019/retningslinjer-varsling-offentlige-myndigheter.pdf>

Videoer om varsling: Fra FaFo om hva et varsel er:

<http://www.arbeidslivet.no/Arbeid1/Varsling/Video-Hva-er-varsling-i-arbeidslivet/>

Fra Arbeidsnytt; Varsling – den nye hevnen?

<https://www.youtube.com/watch?v=4N1bKUKi8ko>

Fra frokostmøte i regi av FaFo og Fritt ord om; Varsling, ytringsfrihet og ytringskultur i offentlig sektor ved Sissel Trygstad og Brita Bjørkelo

<https://www.youtube.com/watch?v=yaRvgNPZPwg>

Kurs: Veileder for gjennomføring av kurset: Varsling til offentlige myndigheter (veilederen beskriver anbefalte aktiviteter og tilgjengelig materiell for de ulike aktivitetene).

[https://laeringsplattformen.difi.no/sites/elaering/files/veileder\\_for\\_gjennomforing\\_av\\_kurset.pdf](https://laeringsplattformen.difi.no/sites/elaering/files/veileder_for_gjennomforing_av_kurset.pdf)

Varsling – nye varslingsregler er vedtatt (trer i kraft 1.1.2020)

<https://arbeidsmiljolooven.com/varsling-nye-regler-er-vedtatt-2019>