

Saksbehandler:	Marianne T. Brekke	Dato:	13. juli 2017
----------------	--------------------	-------	---------------

Nye regler for varsling har trådt i kraft 1. juli 2017

Stortinget har nylig vedtatt endringer i arbeidsmiljølovens regler om varsling. Endringene trådte i kraft 1. juli 2017.

Skjerping av plikt til skriftlige rutiner for varsling

Alle virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 5 arbeidstakere har fått en generell plikt til å ha skriftlige rutiner for intern varsling i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Virksomheter med 5 ansatte eller færre plikter også å innføre rutiner for intern varsling hvis forholdene i virksomheten tilsier det (konkret vurdering).

Når det gjelder innhold i rutinene, skal følgende tre krav være oppfylt:

- De skal inneholde en oppfordring til å varsle dersom kritikkverdige forhold oppdages
- De skal inneholde en beskrivelse av fremgangsmåten for varsling
- De skal inneholde en beskrivelse av hvordan varsling skal mottas, behandles og følges opp.

Varslingsreglene er videre samlet i et eget Kap 2 A i arbeidsmiljøloven (aml.). Her er link til lovbestemmelsene på lovdata: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_3

Varslingsrutinene bør tilpasses til hver virksomhet. Rutinene bør utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte og være lett tilgjengelig for alle arbeidstakerne i virksomheten. KA har

utarbeidet forslag til hvordan slike rutiner kan utformes. Forslagene er lagt ut på våre nettsider:

<http://www.ka.no/kompetanseomrader/arbeidsliv/arbeidsmiljo>

Valgt leder for virksomheten/styreleder bør orienteres om varslingsrutinene ettersom vedkommende i gitte situasjoner kan være mottaker av et varsel og dermed ha ansvar for videre oppfølging.


For mer informasjon vises til Arbeidstilsynet <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=92257>.

Om håndtering av varslingssaker

Håndtering og oppfølging av varslingssaker vil normalt være krevende for alle virksomheter. KA anbefaler sine medlemmer å søke råd og bistand i slike situasjoner enten ved å kontakte KA eller annet kompetent fagmiljø.

Vern mot gjengjeldelser

KA minner avslutningsvis om at arbeidstaker som varsler om kritikkverdige forhold etter aml. § 2 A-2 er vernet mot gjengjeldelser. Eksempler på gjengjeldelse som er ulovlig vil være ulike former for mobbing/trakassering/ utfrysing, at arbeidstaker ikke får naturlig utvikling i lønns- og arbeidsvilkår, at arbeidstaker ikke får naturlig utvikling i arbeidsoppgaver og oppsigelse/avskjed. Slik gjengjeldelse skal ikke forekomme.


Marit Halvorsen Høugsnes
fung. adm. dir.