

Vanligvis avskyr vi sladrehanker, angivere, tystere og folk som skor seg på andres elendighet. Men selv i et velferdssamfunn som Norge, trenger vi fortsatt folk som tør å stå på barrikadene og som tør å si i fra når noe er galt eller når noe kan bli bedre. Det er dét vi i dag kaller varslere.

Dagens varslere er de som tør å si i fra når lover og regler ikke blir fulgt slik de er ment, når de har gått ut på dato, grupperinger ikke har tilstrekkelig rettvern, stå på for de svake, eller når ting ikke fungerer tilfredsstillende, eller ganske enkelt kunne vært bedre.



Vi er ikke født like tøffe alle mann og det er ikke alle som tør. Men i Norge per 2007, både kan, bør og skal vi gjøre det, når det er noe som er galt, eller går på tvers av lover og regler for helse miljø og sikkerhet. Dette er en rettighet loven gir oss alle.

Arbeidsmiljøloven (AML) § 2-4 første ledd forteller at som arbeidstaker har du rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen sin. Med kritikkverdige forhold menes opplysninger om kriminelle forhold, misligholdelse av alle lovbestemte påbud eller forbud, samt bedriftens og samfunnets etiske retningslinjer. Ting som den ansatte oppfatter som kritikkverdige ut i fra egen politisk eller etisk overbevisning, omfattes ikke av bestemmelsene.

Vi kan med loven i hånd varsle både internt og eksternt. Vi har mulighet til å ta opp spørsmål internt i bedriften, overfor tillitsvalgte, kollegaer, ledelsen, inkludert kritiske uttalelser som er en del av den alminnelige interne kommunikasjonen i bedriften.

Dersom vi er relativt sikre i vår sak, kan vi også varsle eksternt via opplysninger, dokumenter osv, som gis til media, faglige forum, tilsynsmyndigheter, osv.

Det er av aller største viktighet at enhver bedrift har prosedyrer som

inneholder bestemmelser om Varsling og vern av varslere. Slik unngås unødige konfrontasjoner, negativ omtale og inntektstap.

Dette anses som så viktig at AML § 3-6 slår fast at arbeidsgiver skal utarbeide rutiner for varsling eller iverksette andre tiltak som legger forholdene til rette for varsling.

Alle lover har imidlertid en "vær varsom" plakat. AML § 2-4 annet ledd sier at varslingen skal skje på en forsvarlig fremgangsmåte. Det stilles krav til måten varsling gjøres på, men det begrenser ikke retten til å si i fra. Hovedregel er at arbeidstaker har full ytringsfrihet og at begrensninger må begrunnes særskilt. Det skal etter departementets syn svært mye til for at en skal kunne si at arbeidstakers fremgangsmåte ikke er forsvarlig. Likevel kommer vi ikke utenom regler som gjelder taushetsplikt og ærekrenkelser, samt at forholdene bør ha en viss allmenn interesse før arbeidstaker går offentlig ut med det.

Reglen skal også fungere som en sikkerhetsventil som skal verne mot nødvendige skader på bedriften samt på arbeidsgivers interesser.

Grunnlaget for vurdering i saker hvor det er varslet, vil være om arbeidstaker har forsvarlig grunnlag for kritikken og om vedkommende har tatt hensyn til bedriftens saklige interesser med hensyn til måten det varsles på. Spørsmål om man var i aktsom god tro om opplysningenes riktighet, hvem det er sagt til og hvordan, hva slags opplysninger det er snakk om, ytringens skadepotensial og opplysningenes allmenninteresse vil også bli vurdert i en eventuell sak.



En god regel er å ikke lytte til sladder og aldri si noe du ikke kan stå inne for

Det er ikke alltid like moro å varsle, men noen må gjøre det når det foregår noe galt. Ved slike anledninger har man også ofte hørt om gjengjeldelsens time, noe som har hindret folk fra å varsle. Men gjengjeldelser eller hevn er nå lovformelig forbudt.

Begrepet gjengjeldelse er et meget vidt begrep og omfatter enhver ugunstig behandling som kan ses som en følge av og en reaksjon på varsling, og skal i utgangspunktet anses på som gjengjeldelse. Det være seg ordensstraff, suspensjon, avskjed, oppsigelse, endringer i arbeidsoppgaver eller intern overføring.



Forbudet skal imidlertid ikke hindre arbeidsgiver fra å komme med motytringer. Men det skal ikke ha karakter av gjengjeldelse, for eksempel man "kalles inn på teppet", får instruks eller advarsler, ei heller ha karakter av trakassering.

Dersom arbeidstaker kommer med opplysninger som gir grunn til å tro at gjengjeldelse har funnet sted, erkjennes dette dersom ikke arbeidsgiver kan sannsynliggjøre noe annet. Dette kalles delt bevisbyrde.



Arbeidsmiljøloven gir arbeidstaker rett til oppresning uavhengig av økonomisk tap og uavhengig av om det påvises skyld på arbeidsgivers side. Den som er utsatt for gjengjeldelse i strid mot lovens forbud, vil kunne kreve oppreisning som fastsettes til det beløp som retten finner rimelig.

Det som er verdt å merke seg, er at alle - **både du og jeg**, uansett stilling - nå er lovpålagt og skal gi tilbakemelding når noe eller noen bryter lover og regler. Vi er med andre ord like delaktige dersom vi ikke melder i fra. Og vi får det garantert ikke bedre noen gang dersom ingen av oss varsler.

Kilde **Info Tjenester AS / KOS**