

## **Kravet til forsvarlighet**

Etter arbeidsmiljøloven § 2 A-1 (2) skal en arbeidstakers fremgangsmåte ved varsling være forsvarlig. Forsvarlighetskravet må ikke tolkes strengt. Kravet til forsvarlig fremgangsmåte vil særlig avhenge av hvem en ansatt varsler til. Arbeidsmiljøloven tar ikke stilling til hvem en ansatt skal varsle til, men sier at den som varsler i tråd med interne rutiner alltid vil ha varslet på en forsvarlig måte.

Uansett hvem en ansatt varsler til er det viktig at arbeidstaker var i aktsom god tro om at det faktisk forelå kritikkverdige forhold på varslingstidspunktet. Dersom arbeidstakeren har gjort det han eller hun med rimelighet kan forventes å gjøre for å bringe riktige fakta på bordet, er det tilstrekkelig, selv om informasjonen i ettertid viser seg ikke å være korrekt.

Kravene til aktsomhet vil variere med opplysningenes karakter, arbeidstakerens stilling og den situasjon opplysningene er gitt i.

Arbeidsgiver har bevisbyrden for at det er varslet på en uforsvarlig måte. For å kalle en varsling uforsvarlig, er det et minstekrav at den har skadet eller medført en ikke ubetydelig risiko for skade på virksomhetens interesser. Arbeidsgiver kan ikke begrense arbeidstakers adgang til å varsle. Hva som er en forsvarlig fremgangsmåte, avhenger av en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering. Konkrete momenter ved forsvarlighetsvurderingen vil være om arbeidstaker var i aktsom god tro om opplysningenes riktighet, hvem ble det varslet til, varslingens skadepotensial og opplysningenes allmenne interesse.

## **Forsvarlighetskravet ved intern varsling**

Har arbeidstaker saklig grunnlag for kritikken og tatt hensyn til arbeidsgivers og organisasjonens interesser, vil intern varsling alltid være forsvarlig. Varslingen er uforsvarlig dersom arbeidstaker varsler på en måte som er trakasserende eller som er unødig belastende for arbeidsmiljøet, hvis varslingen isteden kunne vært gjort på en ikke-belastende måte. Varslingen er også uforsvarlig hvis arbeidstakeren mot bedre vitende fremmer grunnløse påstander rettet mot kolleger eller gjentar påstander etter at det er ryddet opp i forholdene. Arbeidstaker som går tjenestevei, eller sier ifra til andre i virksomheten som har ansvar eller påvirkningsmulighet i saken, opptre i samsvar med arbeidsmiljøloven. Arbeidstaker har også alltid rett til å varsle i samsvar med plikter som følger av lov, forskrift, avtale, instruks og lignende.

## **Generelt om forsvarlighetskravet ved varsling til eksterne**

I noen situasjoner kan intern varsling være uhensiktsmessig. Arbeidstaker kan da ha behov for å varsle eksternt. En ansatte har derfor alltid rett til å varsle til tilsyns- eller kontrollmyndigheter, som for eksempel politiet, Arbeidstilsynet, Ligestillings- og diskrimineringsombudet eller lignende instanser. For slik varsling gjelder de samme forsvarlighetskravene som ved intern varsling.

## **Forsvarlighetskravet ved varsling til allmennheten**

Risikoen for å påføre virksomheten og/eller ansatte skade er vanligvis mye større ved varsling til allmennheten. Forsvarlighetskravet ved varsling til allmennheten er derfor strengere enn ved intern varsling. Arbeidstaker som varsler i media, via blogger, til sosiale medier eller på andre måter gjør opplysningene tilgjengelig for offentligheten, bør først ha forsøkt å varsle internt i virksomheten, til overordnet myndighet eller til tilsyn eller kontrollmyndigheter. Den ansatte bør i forkant av varsling til allmennheten vurdere om det grunn til å tro at det faktisk foreligger kritikkverdige forhold, om de faktiske omstendighetene er undersøkt så grundig det lar seg gjøre, og om intern varsling eller varsling til offentlig tilsyns- eller kontrollmyndigheter er mulig etter forholdene.