



Varsling og avvik

Gardermoen 5. mai 2022

Utdanningsforbundet Viken

Advokat Susanne Azevedo Stirø og advokat Vilde Riiser

Oversikt

- Varsling
 - Hva er varsling etter arbeidsmiljøloven?
 - Fremgangsmåte ved varsling
- Avvik
 - Hva er avvik og når skal det meldes?
 - Hva er arbeidsgivers og arbeidstakers ansvar ifm. avvikssystemet?
 - Viktigheten av å melde avvik
- Mål:
 - Øke forståelse av forskjellen på varsling etter aml. og å si ifra
 - Øke forståelsen av forskjellen mellom det å varsle, og det å melde avvik

Ytring – varsle etter aml.

- Aml. § 1-1, lovens formål er «å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten»
- Varslingsreglene - si ifra uten straff eller negative reaksjoner
- Varsling har verdi – hindre og forebygge kritikkverdige forhold

Varsling

- **§ 2A-1 Rett til å varsle om kritikkverdige forhold**
- **§ 2 A-2 Fremgangsmåte ved varsling**
- **§ 2 A-3 Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling**
- **§ 2 A-4 Forbud mot gjengjeldelse**
- **§ 2 A-5 Oppreisning og erstatning ved gjengjeldelse**
- **§ 2 A-6 Plikt til interne rutiner**
- **§ 2 A-7 Taushetsplikt ved ekstern varsling**
- **§ 2 A-8 Diskrimineringsnemnda**

Hva er varsling?

- «arbeidstaker» sier ifra om et «kritikkverdig forhold» på egen arbeidsplass (i arbeidsgiveren sin virksomhet)



Kritikkverdig forhold

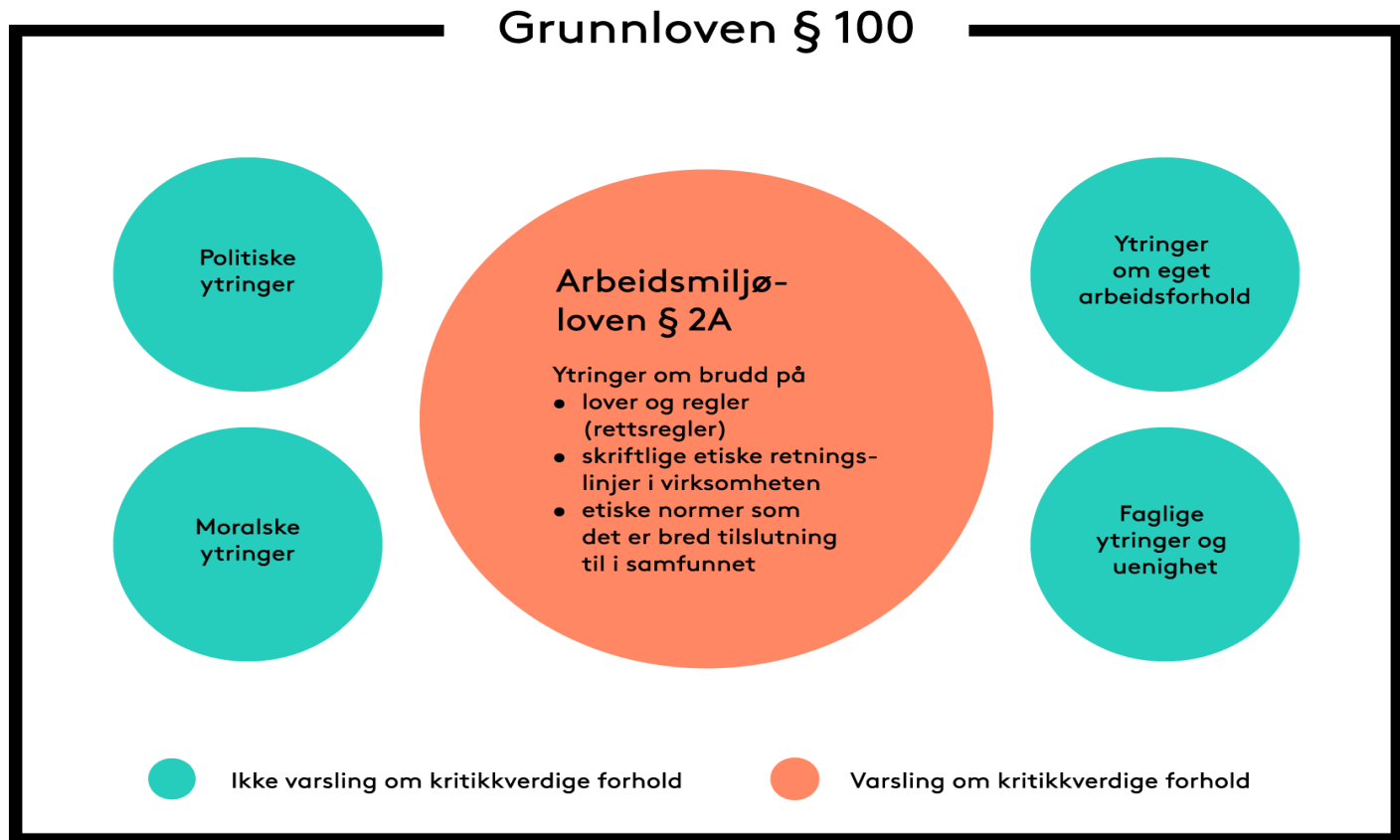
- Forhold i strid med:
 - Lover og regler (rettsregler)
 - Skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten
 - Etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet



Kritikkverdige forhold

- Fare for liv eller helse
- Fare for klima eller miljø
- Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- Myndighetsmisbruk
- Uforsvarlig arbeidsmiljø
- Brudd på personopplysningssikkerheten

Hva er ikke kritikkverdige forhold?



Eget arbeidsforhold

- Ikke varsling:

Klage på eget arbeidsforhold: misnøye med lønn, arbeidsmengde og fordeling av arbeidsoppgaver, personalkonflikter, kjemi, ikke optimal ledelse

- Varsling:

Ulovlig, utilbørlig/uetisk atferd: trakassering (brudd på aml.)

Eget arbeidsforhold

- «Bare» klage på eget arbeidsforhold eller varsel om brudd på lov?

Konkret vurdering:

Varsler man om noe i strid med lov?

Har forholdet allmenn interesse?

- Stor arbeidsmengde og belastning: uforsvarlig arbeidsmiljø?
- Personalkonflikter – trakassering?
- Destruktiv/ikke optimal ledelse?

Faglig uenighet



- Ikke varsling:

Faglig uenighet: arbeidsgivers
prioriteringer, strategi eller taktiske valg

- Varsling:

Ulovlig: i strid med rettighet etter
opplæringsloven

Faglig uenighet

- «Bare» faglig uenighet eller varsel om brudd på lov?

Konkret vurdering:

Gjelder den faglige uenigheten noe som kan være i strid med lov?

- Bemanningssituasjonen: først faglig uenighet, men så: fare for det lovpålagte tilbudet?

Fremgangsmåte ved varsling

- Viktig del av lojalitetsplikten
- Intern varsling – alltid lov!
 - Til arbeidsgiver
 - I samsvar med virksomhetens rutiner
 - I samsvar med varslingsplikt
 - Via verneombud, tillitsvalgt eller advokat
- Ekstern varsling
 - Offentlig myndighet – alltid lov!

Fremgangsmåte ved varsling

- Ekstern varsling til media eller offentligheten:
 - Aktsom god tro om innholdet i varselet
 - Varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og
 - Arbeidstaker har først varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig

Arbeidsgivers plikt ved varsling

- Sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt
- Påse at varsler har «fullt forsvarlig arbeidsmiljø»
- Hvis nødvendig: sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse

Plikten til å undersøke

- Arbeidsgiver skal lete etter «fakta» – er forholdet kritikkverdig eller ikke?
 - Ytringer om ledelse, personkonflikter, grunnbemanning – egner seg ikke for varslingsinstituttet? Faglig uenighet – egner seg ikke for varslingsinstituttet?
 - Vår påstand: lite egnet for «mellomløsninger»?



Avvik

- Aml. § 1-1 a, lovens formål er «å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger».
- Å melde avvik er å si ifra om brudd på HMS-regelverket.
- Både arbeidsgivers og arbeidstakers ansvar.

Vold og trusler i Osloskolen: Arbeidstilsynet truer med dagbøter

Utdanningsetaten i Oslo kommune har fått kniven på strupen: Dersom ikke etaten oppfyller Arbeidstilsynets krav om å sikre ansatte i Osloskolen mot vold og trusler på arbeidsplassen innen 15. mars 2022, vil tilsynet gi etaten 20.000 kroner i bot per virkedag.



Norge Siste r

Nyheter --

Lærere sykmeldt etter uro og utagering blant elever



Maria Skretting er tilsitsvalgt for Utdanningsforbundet på Nyplass barneskole. Jonas Buestad er enhetsleder. FOTO: ELIV ØSTRAAT

Ny rapport: Vold og trusler omfattende problem i barneskolene

Arbeidstilsynet har gransket forholdene rundt vold og trusler ved 93 barne- og ungdomsskoler på Østlandet. Funnene er urovekkende.



VOLD PÅ SKOLER: Arbeidstilsynets arbeid har også avdekket at flere skoler mangler kunnskap om hvordan de kan bruke regelverket for å forebygge vold og trusler. FOTO: GORM KALLESTAD / NTB SCANPIX

Joakim Reigstad
Journalist

Ida Theresa Myklebost
Journalist

Erlend Kinn
Journalist

Publisert 20. mars 2019 kl. 08:19
Oppdatert 20. mars 2019 kl. 10:58



Artikkelen er mer enn to år gammel.

MENY

Vold og trusler mot lærere er et økende problem i tromsøskolen: – Involverer stadig yngre elever



Krav til systematisk HMS-arbeid (internkontroll)

- Arbeidsmiljøloven § 3-1 pålegger arbeidsgiver en **plikt til å drive systematisk HMS-arbeid**.
- Arbeidsgiver skal **samarbeide om HMS-arbeidet** med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte, jf. aml. § 3-1 (1).
 - Forutsetter bred **arbeidstakermedvirkning**.
 - **Konkret** arbeid basert på situasjonen i virksomheten.

Krav til systematisk HMS-arbeid forts.

- **Internkontrollforskriften:** gjennomføringen av kravene i aml. § 3-1.
 - Internkontroll skal utøves på **alle nivåer** i virksomheten.
 - **Hovedansvaret** for internkontroll: øverste nivå i kommune og fylkeskommune.
- Internkontrollforskriften forplikter arbeidsgiver til å **«iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen»** og dokumentere arbeidet skriftlig.
 - Pålegger arbeidsgiver å sørge for at virksomheten har, og bruker, et system for å registrere og håndtere avvik.
 - God avvikshåndtering handler om å finne ut av hva som har skjedd og hvorfor, rette opp forholdet og sørge for at det ikke skjer igjen.
- Arbeidstaker plikter straks å melde ifra om avvik eller mangler på arbeidsplassen.
- Det å melde avvik er viktig for å dokumentere forholdet, og det å la være å melde avvik kan i verste fall bli brukt imot arbeidstaker.

Rapporter fra Arbeidstilsynet

- Tilsyn i 2018 med grunnskoler i Østfold og Akershus, med tema vold og trusler om vold
 - Mangelfull opplæring og øvelse.
 - Mangelfull bruk av avvikssystemet.
 - Mangelfull informasjon.
- Tilsyn i 2019 med Utdanningsetaten i Oslo, med tema vold og trusler om vold
 - For lite konkrete kartlegginger og risikovurderinger.
 - Mangelfull opplæring og øvelse.
 - Nå risiko for dagbøter pga. manglende oppfyllelse av pålegg.

Takk for oppmerksomheten!



Susanne A. Stirø
Tlf. 92 66 33 15
stiro@raugland.no



Vilde Riiser
Tlf. 91 16 91 92
riiser@raugland.no


RAUGLAND
ADVOKATENE