

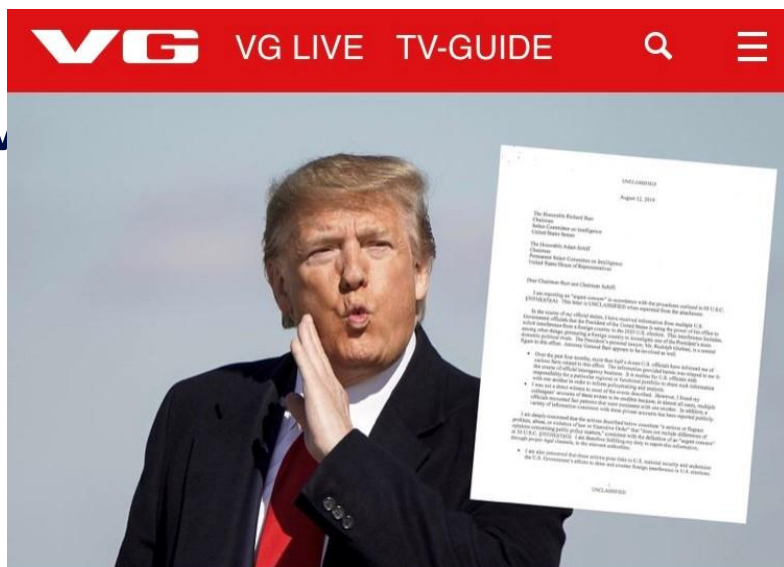


Varsling, roller og ansvar

Juridisk direktør/advokat Tor Allstrin, KS Advokatene

Innledning

- Formålet med innlegget:
 - Oversikten over de viktigste grepene/problemstillingene rundt varsling
 - Kan jeg bidra til å avsanne noen myter?
 - Ønsker åpen diskusjon og gjerne kritiske innspill!
- Bakteppe:
 - Regulering av varsling er et ledd i rettsliggjøringen av samfunnet
 - Bruk likevel jussen som et redskap for fornuftig og godt lederskap
 - Men merk; sakene som oppstår i kjølevannet har en økende grad av «konfliktorientering»



TRØBBEL: USAs president Donald Trump risikerer riksr... mer

Ukraina-skandalen: Advokat frykter for varslerens sikkerhet

NEW YORK (VG) Trump og hans støttespillere retter hard skyts mot varsleren og ber mediene avsløre hvem det er. Overfor VG advarer varslerens advokat om hva en slik identifisering kan føre til.



Det var i august at varsleren slo alarm og dermed startet prosessen som kan føre til at Donald Trump, som den tredje amerikanske presidenten noensinne, stilles for riksrrett.

Varsleren hevdet Trump misbrukte sin makt ved å be Ukraina blande seg i det amerikanske valget neste år, blant annet ved å kreve en etterforskning av sin politiske rival Joe Biden.

Trump og hans støttespillere svarte med å angripe varslerens troverdighet og kreve at han eller hun skulle stå frem med navn. Intensiteten har økt i takt med presset i riksrettsgranskningen.



Tidligere vannverkssjef Ivar T. Henriksen ble dømt til 7,5 års fengsel for korrupsjon og utroskap i 2010. Foto:Nils Bjåland,VG

Vannverksskandalen på Romerike: Aftenposten: Fant 34 millioner på eks-vannverkssjefens hemmelige konti

Konti med til sammen 34 millioner norske kroner ble oppdaget på sveitsiske konti i fjor. Ifølge Aftenposten var eieren den korrupsjonsdømte eks-vannverkssjefen Ivar T. Henriksen.

Av HEIDI ØSTHUS ERIKSSSEN
Oppdatert 20. juni 2014

Artikkelen er over syv år gammel

Midlene er nå ført tilbake til Norge og står på Økokrims konto, ifølge Aftenposten.

Den tidligere sjefen i Nedre Romerike Vannverk og Sentralrenseanlegget RA2 Ivar T. Henriksen og hans sønn ble 17. januar 2007 tiltalt for grov korrupsjon og økonomisk utroskap ved vannverket.

Høsten 2010 ble Henriksen rettskraftig dømt til 7,5 års fengsel. Han ble også dømt til å betale en erstatning på over 60 millioner kroner og fikk alle sine eiendommer beslaglagt.

Ryktene sirkulerte lenge om at det fantes midler gjemt i utlandet. Politiet lette etter verdier en rekke steder, men etterforskerne fant aldri pengene.

Nå har midlene blitt funnet på konti Sveits, ifølge Aftenposten.

Kontiene i Sveits visste ingen om, før det dukket opp en hvitvaskingsmelding i Sveits høsten 2013.

Den sveitsiske banken oppdaget at innehaveren av et sett med konti, forvaltet av et sveitsisk investeringsselskap, var en nordmann med en lang korrupsjonsdom. Verdiene var da på nærmere 34 millioner norske kroner.

Norske myndigheter ble varslet gjennom formelle kanaler og Økokrim gikk i februar 2014 formell beskjed, skriver Aftenposten.

Økokrim har siden februar samarbeidet med sveitsiske myndigheter for å få midlene til Norge. Fire måneder senere står de 34 millionene på Økokrims konto.

Det er usikkert hvilke summer som opprinnelig ble satt inn.

Henriksen sier selv til Aftenposten at han gjorde dette i beste mening.

- Jeg har aldri gjort noe krav på de pengene. Derfor sa jeg til Økokrim: Vær så god, ta de pengene, sier den tidligere vannverkssjefen til Aftenposten.

Henriksen sier at Økokrim må finne ut av hvem som har krav på de pengene. Han sier pengene er betaling for tjenester både han selv og andre personer fra vannverksmiljøet har utført.

Publisert: 20.06.14 kl. 22:55
Oppdatert: 20.06.14 kl. 23:31



Noen betraktninger om varslinger

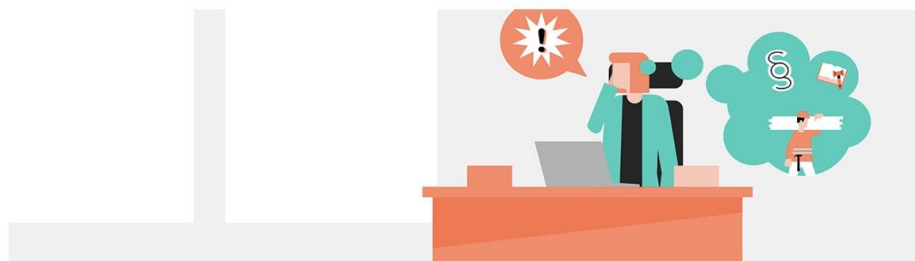
- Varslingsreglene har et positivt formål. Likevel blir det ofte konflikter - hvorfor?
- Trumfer varsling ledelse?
- Varslere og media er ofte "nært" forbundet? Er det et problem, en utfordring, eller noe positivt?
- Trendene;
 - Flere saker hvor det påstås gjengjeldelse
 - Flere saker om aktivitetsplikten: bl.a. «bruk av faktaundersøkelser»
 - Negativ vinkling av saker i media – «brent barn skyr ilden».



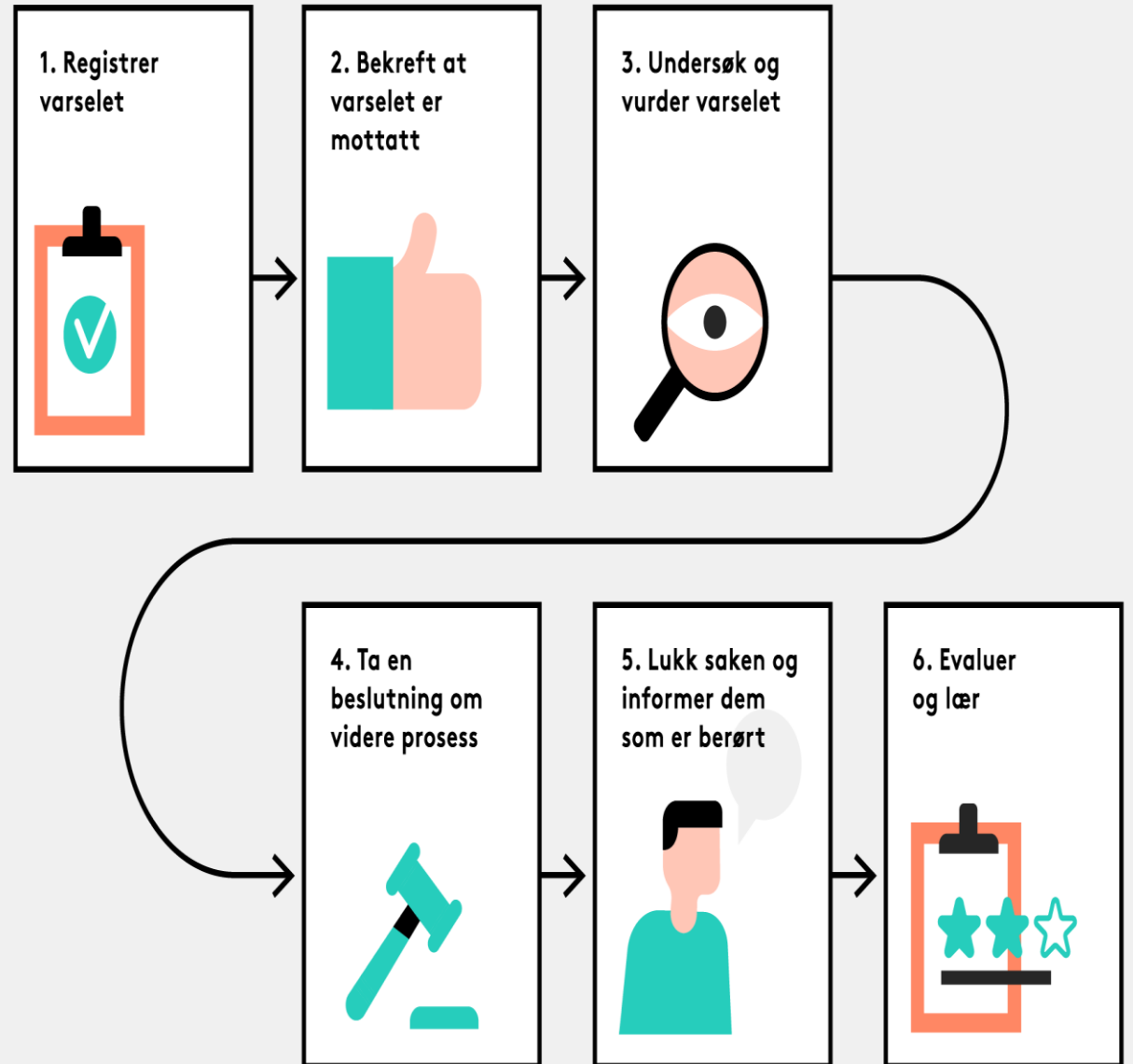
Arbeidstilsynet

Slik bør arbeidsgiver håndtere varsling

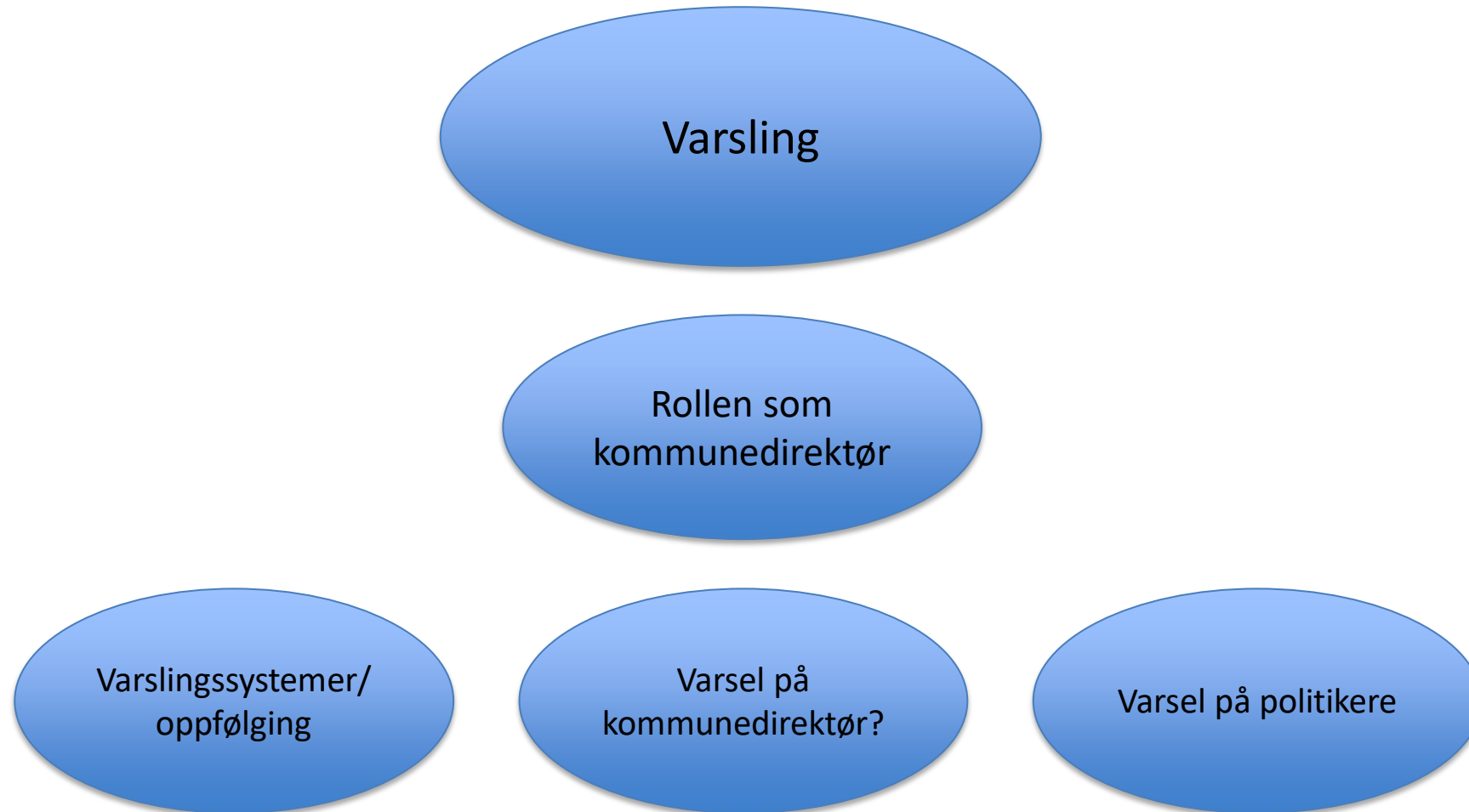
At arbeidsgiver håndterer et varsel, betyr at arbeidsgiver undersøker, avdekker, saksbehandler og får slutt på det kritikkverdige forholdet. I tillegg må arbeidsgiver ivareta dem som varsler og andre involverte. Dette er to parallelle prosesser som må følges opp samtidig.



Arbeidsgiver skal altså følge opp både den som varsler og selve varselet. I arbeidsmiljøloven kalles dette "arbeidsgivers aktivitetsplikt".



Varsling med særlig vekt på kommunedirektøren rolle og ansvar



Hovedtrekkene om arbeidsmiljølovens regulering av varsling

- Formål
- Varsel om kritikkverdige forhold (hva er, og hva er ikke)
- Arbeidsgivers aktivitetsplikt (hva betyr det)
- Egne varslingsrutiner (plikt)
- Saksbehandlingsregler (både i arbeidsmiljøloven og i forvaltningsloven samt i egne rutiner)
- Vern mot gjengjeldelse (et særskilt arbeidsgiveransvar)
- Sanksjoner mot brudd på reglene

Lovtekniske endringer som trådte i kraft fra 1. januar 2020

- Hensynet til godt ytringsklima er inntatt i formålsbestemmelsen til arbeidsmiljøloven
- Innholdet i begrepene «kritikkverdige forhold» og «forsvarlig fremgangsmåte» er lovfestet
- Pliktene til arbeidsgiver etter mottatt varsel er presisert i lovteksten
- Innholdet i forbudet mot gjengjeldelse er lovfestet
- Objektivt ansvar for økonomisk tap
- Krav om at det i rutinene skal beskrives saksbehandling av varsel

Varsel eller avvik?

- **Arbeidsmiljølova § 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten**
- 1) **Arbeidstaker** har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.
- 2) Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære
 - a) fare for liv eller helse
 - b) fare for klima eller miljø
 - c) korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
 - d) myndighetsmisbruk
 - e) uforsvarlig arbeidsmiljø
 - f) brudd på personopplysningssikkerheten
- 3) Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers **eget arbeidsforhold** regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.

Begrepet kritikkverdige forhold; § 2 A-1 (2)

«Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære

- a) fare for liv og helse
- b) fare for klima og miljø
- c) korrupsjon og annen økonomisk kriminalitet
- d) myndighetsmisbruk
- e) uforsvarlig arbeidsmiljø
- f) brudd på personopplysningssikkerheten»



Begrepet kritikkverdige forhold; § 2 A-1 (3)



- Ytringer om eget arbeidsforhold er normalt ikke kritikkverdig forhold
- Hva er ytringer om eget arbeidsforhold?
 - ...vil kunne være ulike forhold knyttet til gjennomføring av arbeidsavtalen mellom partene, misnøye med lønn, arbeidsmengde og fordeling av arbeidsoppgaver, dårlig personkjempe, alminnelige samhandlingsutfordringer, personkonflikter mv.
- Ytringer om eget arbeidsforhold vil likevel kunne være kritikkverdig forhold
 - I den grad slike forhold også representerer brudd med lov, virksomhetens skriftlige etiske retningslinjer eller alminnelige etiske standarder

Krav om forsvarlig fremgangsmåte; § 2 A-2

- Krav om forsvarlig fremgangsmåte når det varsles
- Balanserer hensynet til arbeidstakers ytringsfrihet og grensene som følger av den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold
 - Selve begrepet fremgår ikke lenger av lovteksten
 - Innholdet i forsvarlighetsbegrepet fremgår av selve lovteksten
- Regelen om at arbeidsgiver har bevisbyrden for at varslingen har skjedd utenfor rammen av ytringsfriheten videreføres

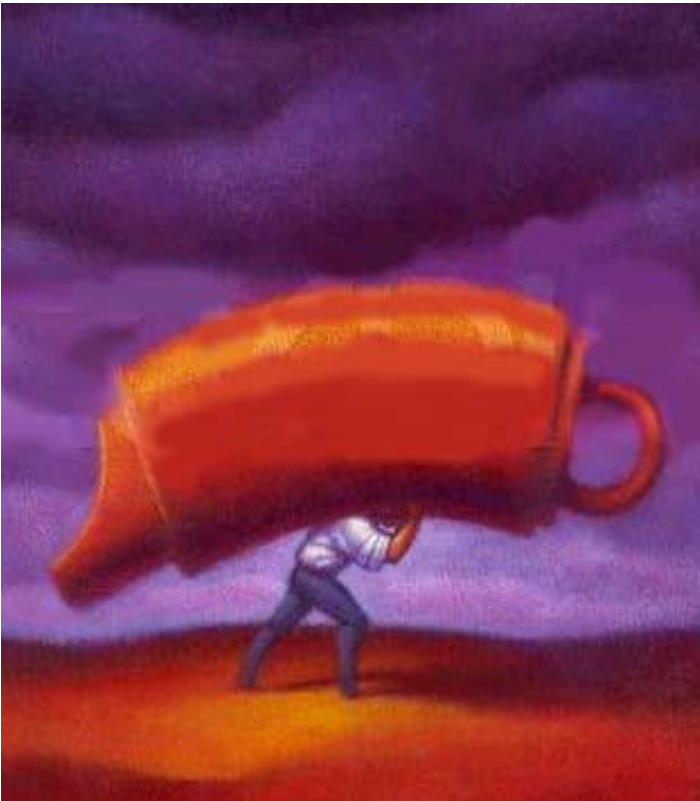
Arbeidstakers fremgangsmåte ved varsling ; § 2 A-2 (1)

- «Intern varsling vil med andre ord bare helt unntaksvis kunne falle utenfor varslingsretten etter § 2 A-1, jf. Ot.prp. nr. 84 (2005–2006) Merknad til § 2-4 andre ledd første punktum. Som eksempel på et slikt tilfelle vises det til situasjonen der kritikkverdige forhold tas opp på en helt utilbørlig måte som unødvendig skader samarbeidsklima, arbeidsmiljøet eller enkeltpersoner i virksomheten, for eksempel ved gjentatte grunnløse påstander rettet mot kollegaer»

Prop. 74 L (2018-2019) punkt 9.4.2.



Fremgangsmåte ved varsling; § 2 A-2 (2)

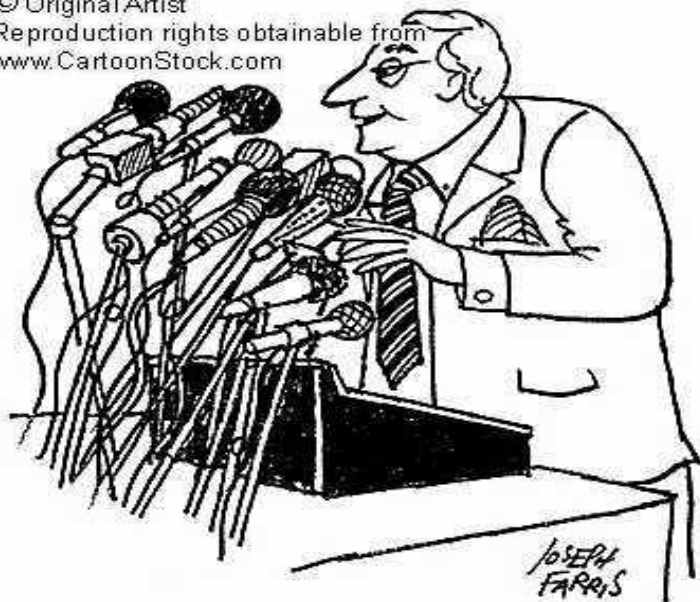


- «Arbeidstaker kan alltid varsle **eksternt** til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet»
- Adgangen til å varsle eksternt til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter er betydelig videre enn annen ekstern varsling
 - Tilsynsmyndigheter kan i følge departementet «sile ut» grunnløse påstander og uansett behandle disse forsvarlig

Fremgangsmåte ved varsling; § 2 A-2 (3)

© Original Artist

Reproduction rights obtainable from
www.CartoonStock.com



«Arbeidstaker kan alltid varsle **eksternt** til media eller offentligheten for øvrig dersom

- a) Arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,
- b) Varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og
- c) Arbeidstaker før har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig»

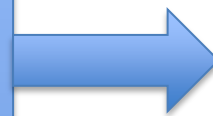
Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling



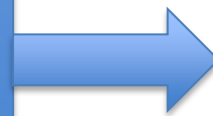
Aktivitetsplikten ved varsling – aml. § 2 A-3

«(1) Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt.

(2) Arbeidsgiver skal særlig påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.»

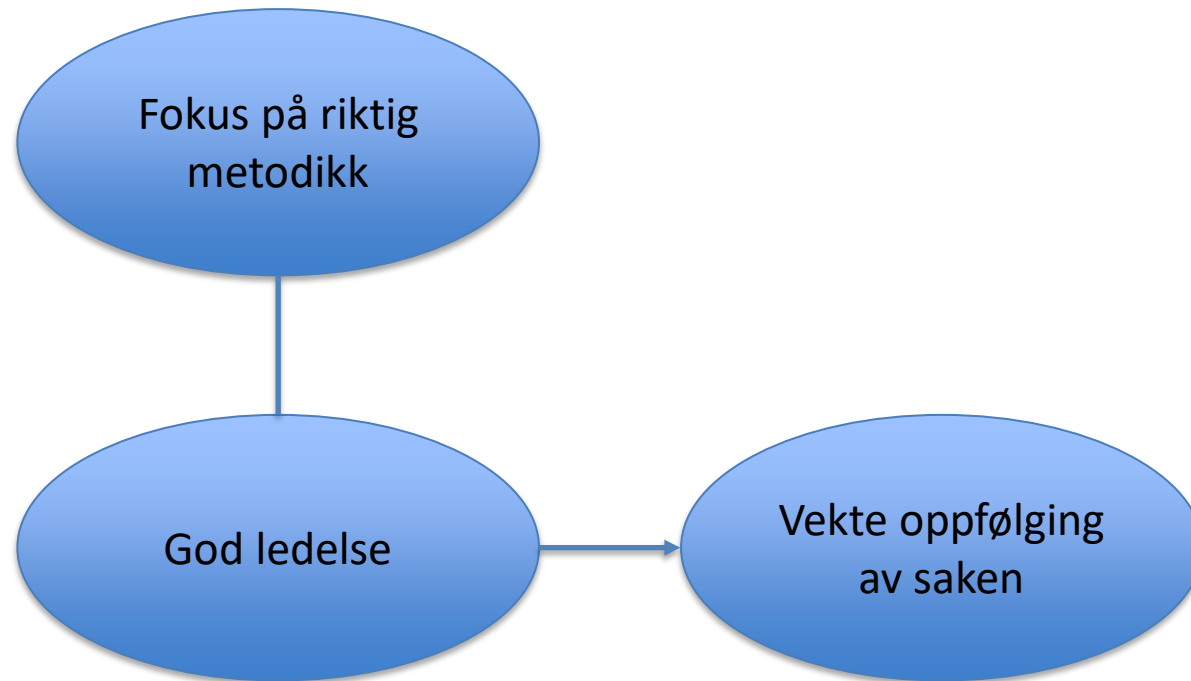


Undersøkelsesplikt



Omsorgsplikt

Oppfølging av varsel (aktivitetsplikten)- en nyansering



Aktivitetsplikten ved varsling – aml. § 2 A-3

Innebærer arbeidsmiljøloven § 2 A-3 noe revolusjonerende nytt for kommunal sektor?

- Undersøkelsesplikten:
 - Fulgte allerede i stor utstrekning av forvaltningsrettslige prinsipper.
 - Kravet om «rimelig tid» stiller ytterligere krav
- Omsorgsplikten - LH-2020-53659:
 - «Kommunen hadde ut fra alminnelige forvaltningsrettslige prinsipp plikt til å behandle varsler på en saklig og forsvarlig måte.»



Undersøkelsesplikten

- «Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt.»
- Arbeidsgivers aktivitetsplikt gjelder både når det er
 - varslet i henhold til rutine
 - mottatt varsel på annen måte

› NYHETER



Partner Jan Fougner i advokatfirmaet Wiersholm leder granskingen av varselet mot toppledelsen i Vestfold og Telemark fylkeskommune.

Foto: Terje Pedersen / NTB

› PUBLISERT 05.11.2021 08:17

Gransking av varsel sprenger kostnadsramme på 1,5 millioner

Advokat Jan Fougner er hyret inn for å granske de ansattes varsel mot toppledelsen i Vestfold og Telemark. Kostnadene blir «vesentlig større» enn først antydnet.

Vil lage offentlig rapport

Fougner ga uttrykk for at han ønsker å lage en rapport som er egnet for offentliggjøring, og at rapporten kan fortelle en historie som forklares, forstås og kommuniseres.

– Mitt utgangspunkt er at fokus bør være å lære, forstå og se fremover, og ikke fokusere på feil og syndebukker. Jeg har tro på at det kan ligge god læring i denne historien, sa Fougner.

- PUBLISERT 10.11.2021 08:07
- Glemte å oppdatere varslingsrutiner: Formannskapet behandlet varsel mot kommunedirektøren feil
- Formannskapet i [redacted] valgte å la kommunedirektøren følge opp et varsel mot kommunedirektøren. Dette brøt med kommunens vedtatte varslingsrutiner.
- [THOMAS FRIGÅRD](#)

Innlegg: «Faktaundersøkelser» blir mini-domstoler og konfliktvåpen

Privatisering av strafferetten og bruk av etterforskningsmetoder gir mektige verktøy i arbeidsgivers hender. Ukritisk bruk kan gi svært dramatiske konsekvenser for de involverte og for det norske arbeidslivet generelt.

Publisert: 10.05.21 – 11.31 Oppdatert: 6 måneder siden



Å bli utsatt for slike undersøkelser beskrives som et maktovergrep. Flere av de vi har intervjuet, har opplevd å få sine karrierer og liv ødelagt, skriver Bitten Nordrik og Tereza

Innlegg: Har oppfølging av varslingsaker gått av skaftet?

De siste par årene har det tatt helt av med eksterne granskninger av varslingsaker i norsk arbeidsliv, med de kostnader dette medfører. Med god grunn, eller har det gått for langt?

Publisert: 15.08.21 – 19.50 Oppdatert: 3 måneder siden



Noen saker er så komplekse at det kreves særlig granskningskompetanse, særlig saker med mistanke om økonomisk kriminalitet, skriver Anne Helsingeng. (Foto: Mikaela Berg)

Varslingsregler til besvær

De nye reglene om varsling i arbeidsmiljøloven skaper konflikter der man i stedet skulle funnet løsninger.

Publisert: 23.07.20 – 15.04 Oppdatert: ett år siden



Vår erfaring er at lovgivers mål om å redusere antall varsler om eget arbeidsforhold, herunder personalkonflikter, ikke har fungert etter sin hensikt, skriver innleggsforfatterne (Foto: Berit Roald)

Høgsterett i Inspektørdommen HR-2011-1178-A avsnitt 61:

- *Ved sammensatte og langvarige samarbeidskonflikter kan det være vanskelig for arbeidsgiver å finne fram til «den objektive sannhet» om hvem som har ansvaret for konflikten. Jeg er enig med kommunen i at det i slike tilfeller, når en arbeidsplass i lang tid har blitt preget av konflikten, ofte vil være det beste å få inn en ny ledelse og sette strek over tidligere forhold, uten at arbeidsgiver må ta stilling til årsaksforhold og skyld. En kartlegging og fordeling av skyld ville kunne forsterke og forlenge konflikten isteden for å løse den. Det kan stille seg annerledes hvor det er klart at det kun er én person som forårsaker problemene. Men slik var det ikke i denne saken. Og som del av ledelsen hadde A en sentral betydning for skolens arbeidsmiljø.*

Forarbeidene om undersøkelsesplikten, Prop.74 L (2018–2019)

- Rimelig tid:
 - «Hva som skal regnes som «rimelig tid», må vurderes konkret i det enkelte tilfellet i lys av varselets alvorlighetsgrad, hvor viktig det er med rask avklaring og hvor lang tid det praktisk vil ta å undersøke forholdet. Ressursmessige hensyn vil også kunne inngå i en slik vurdering.»
- Tilstrekkelig undersøkt:
 - «Bestemmelsen stiller heller ikke spesifikke krav til hvilke undersøkelser arbeidsgiver må gjøre, og hva som vil være «tilstrekkelig» undersøkelse må således vurderes konkret. Arbeidsgiver vil uansett ikke ha plikt til å gjøre grundigere undersøkelse enn hva varselet saklig sett gir grunnlag for. Dersom det uten videre kan slås fast at et varsel er grunnløst, vil en slik konstatering kunne være nok.»

Nærmere om «rimelig tid»

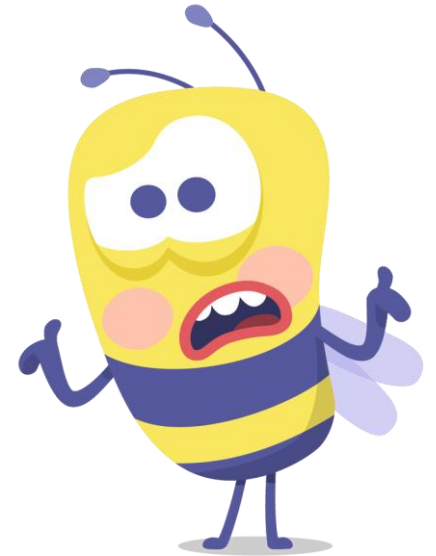
Prop.74 L (2018–2019):

«Det at arbeidsgiver agerer raskt, vil generelt være viktig for å kunne behandle saken på et lavest mulig nivå. Dette kan bidra til at saken avklares uten mye støy i virksomheten og forhindre at den eskalerer.»

«Tilstrekkelig undersøkt» – hva ligger i det?

Omfanget av undersøkelsesplikten må vurderes konkret:

- Pågående forhold eller forhold som ligger tilbake i tid?
- Også forhold som ligger tilbake i tid kan stille strenge krav:
 - Alvorlig forhold – straffbare?
 - Betydning for fremtidig tillit mv.?
- Hensynet til den som varsler og dem varselet omhandler
 - Plikter arbeidsgiver å «renvaske» dem varselet omhandler?
 - Plikter arbeidsgiver å konkludere mht. varselets sannhet/varselets berettigelse?



Arbeidsgivers aktivitetsplikt - undersøkelsesplikten

- Oppfølging av varsling er utøvelse av ledelse
- Arbeidsgiver beslutter hvordan varselet skal følges opp
- Forsvarlig saksbehandling
- Hva står i varslingsrutinene?
 - Hva om varslingsrutinene ikke «treffer»?



Spørsmål som ofte oppstår knyttet til undersøkelse av varsel

- Saksbehandling
- Kontradiksjon;
 - Varslerens identitet skal ikke være kjent for flere enn de som er nødvendig
- Konfidensialitet
- Habilitet;
 - Offentlig tjenestemann skal ikke tilrettelegge grunnlaget for eller treffe avgjørelse dersom han eller hun er inhabil, jf. forvaltningsloven § 6
- Vurdere behovet for ekstern bistand?

«Alle veier fører til «Rom»

- Det er mange systemer i kommunal sektor som skal sikre god drift, forsvarlige tjenester og kvalitetsutvikling
- Reglene må harmoniseres og anvendes
- Varsel
- Tillitsvalgte
- Vernetjeneste
- Internkontrollsystem (kommuneloven § 25-1)
- Politiske organer
- Kontrollutvalg

Varsel på kommunedirektør

- Når arbeidstaker varsler på kommunedirektør, er kommunedirektør habil?
 - Gjelder kommunedirektør personlig
 - Gjelder noe kommunedirektør har ansvar for
- Hvordan følges varsel opp dersom kommunedirektør er inhabil?
 - Av kommunestyret, ev en mindre gruppe nedsatt av kommunestyret
 - Setterådsmann
- Kan kommunedirektør selv varsle?

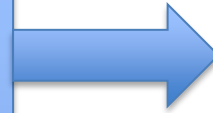
Første avklaring

- Det er ikke slik at et varsel på kommunedirektøren automatisk medfører inhabilitet.
 - Kommunedirektøren er inhabil dersom
 - kommunedirektøren er part i saka eller har nær tilknytning til noen som er part, fvl § 6 første ledd, jmf § 2
 - det foreligger «*andre særegne forhold*» som er egnet til å svekke tilliten til at kommunedirektøren vil håndtere saken på en upartisk måte.
- Har varselet et innhold som inhabiliserer kommunedirektøren?
 - Dersom varselet ikke inhabiliserer kommunedirektøren, skal oppfølging av varselet overlates til kommunedirektøren for videre oppfølging.

Saksbehandlingsregler i arbeidsmiljøloven herunder interne prosedyrer

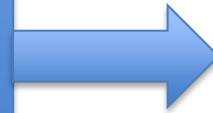


Interne rutiner



Hva de minst skal inneholde og
konsekvensene av å følge dem

Andre
saksbehandlingsregler



Taushetsplikt
Kontradiksjon

Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling; § 2 A-6 (3) til (5)

(4) «Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde

- a) En oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold
- b) Fremgangsmåte for varsling
- c) Fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling»

«Rutinene bør derfor inneholde konkrete krav om saksbehandlingsfrister, frister for iverksettelse av eventuelle tiltak, herunder om tilbakemelding til varsleren. Det er videre viktig at rutinene sikrer en habil og forsvarlig saksbehandling som inngir tillit. Som det er påpekt i høringsrunden bør rutinene bidra til at det ikke oppstår rollekonflikter som kan svekke tilliten til behandlingen varselet får. Det er generelt viktig at rutinene gir god informasjon og veiledning til alle berørte parter.»

Taushetsplikt ved varsling til offentlig myndighet; § 2 A-7 (1) og (2)

(1) «Når tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter mottar et eksternt varsel om kritikkverdige forhold, plikter enhver som utfører arbeid eller tjeneste for mottakerorganet, å hindre at andre får kjennskap til arbeidstakers navn eller andre identifiserende opplysninger om arbeidstaker.»

(2) «Taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter. Forvaltningsloven §§ 13 til 13 e gjelder ellers tilsvarende.»

Forbud mot gjengjeldelse



Forbud mot gjengjeldelse; § 2 A-4 (1) til (3)

(1) «Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med §§ 2 A-1 og 2 A-2, er forbudt. Overfor innleide arbeidstakere gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier.»

(2) «Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnløstelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, for eksempel

- a) Trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden
- b) Advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering
- c) Suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff.»

OPPSAGT

B
niddelsentral Hordaland må si opp flere rammeav
i fylket. Dette er nødvendig for å kunne holde ov
me i fylket, tilby best mulig oppfølging av tolker
... brukerne mottar tjenester av i

Forbud mot gjengjeldelse; § 2 A-4 (4)



- Dersom arbeidstaker legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik gjengjeldelse.
 - «Departementet viser, som utvalget, til at det ofte kan være utfordrende for arbeidstaker å bevise både at det har skjedd en gjengjeldelse etter en varsling og at det er en sammenheng mellom hendelsene. Nettopp fordi det er arbeidsgiver som normalt sett vil ha det beste grunnlaget for å kunne legge frem bevis for at den påståtte gjengjeldelsen skyldes andre saklige forhold enn varslingen, mener departementet at det er naturlig at det også er arbeidsgiver som har bevisbyrden for dette.»

Prop 74 L (2018-2019) punkt 11.4.

Oppreisning og erstatning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse; § 2 A-5 (1)

- «Arbeidstaker kan ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse kreve oppreisning og erstatning uten hensyn til arbeidstakers eller innleiers skyld.»
 - «Departementet viser i den forbindelse også til at da det ble fastsatt objektivt oppreisningsansvar i forbindelse med varsling, ble det i begrunnelsen særlig vist til at det ofte vil være vanskelig å påvise skyld i saker om gjengjeldelse etter varsling. Dette hensynet gjør seg gjeldende i samme grad ved spørsmål om erstatning for økonomisk tap på grunn av gjengjeldelsen.»

Prop 74 L (2018-2019) punkt 12.1.4.

Utmåling av oppreisning; § 2 A-5 (2)

- «Oppreisningen skal fastsettes til det som er rimelig ut fra partenes forhold, gjengjeldelsens art og alvorlighetsgrad og omstendighetene for øvrig. Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av gjengjeldelsen.»
 - «Departementet har merket seg utvalgets uttalelser om at oppreisningserstatning i gjengjeldelsessaker etter varsling gjennomgående bør være høyere enn ved oppreisning i stillingsvernssaker. Departementet er ikke enig i dette som et generelt synspunkt.»

Prop. 74 L (2018-2019) punkt 12.2.4.



Varslingsnemnd



Søk i klagesaker

Her kan du søkja i saker som Diskrimineringsnemnda har til behandling eller som nemnda har avgjort. Dersom du skal søkja etter ei bestemt sak, skriv du inn saksummeret i søkefeltet, til dømes slik: 19/506. For andre tips og ordforklaringar, kan du sjå i rettleiaren vår for søk.

[Rettleiar for Søk i klagesaker](#)

Årstall	Måned	Status	Bruddmåte
<input type="text" value="Alle"/>	<input type="text" value="Alle"/>	<input type="text" value="Alle"/>	<input type="text" value="Alle"/>
Grunnlag	Spesialgrunnlag	Samfunnsområde	Klagers juridiske kjønn
<input type="text" value="Alle"/>	<input type="text" value="Gjengjeldelse etter varsling"/>	<input type="text" value="Alle"/>	<input type="text" value="Alle"/>
Spesielle forhold ved saken	Resultat i saken	Konsekvens av evt brudd	<input type="button" value="Søk"/>
<input type="text" value="Alle"/>	<input type="text" value="Alle"/>	<input type="text" value="Alle"/>	

[Skjul søkefilter](#) [Tilbakestill søkefilter](#)

Totalt antall treff 21

[Eksporter saker til Excel](#)

Dato	Saksnummer	Grunnlag	Samfunnsområde	Status	Resultat
08.02.2022	22/12	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Avgjort	Avsluttet uten avgje
04.02.2022	21/493	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Avgjort	Henlagt
26.01.2022	22/66	Funksjonsnedsettelse, Gjengjeld	Arbeidsliv	Under behandling	
14.01.2022	22/33	Etnisitet, Religion, Funksjonsnec	Arbeidsliv	Under behandling	
10.01.2022	22/21	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Under behandling	
21.12.2021	21/768	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Under behandling	
14.12.2021	21/536	Ikke vernet, Gjengjeldelse etter	Arbeidsliv	Avgjort	Henlagt, Avvist
13.12.2021	21/654	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Avgjort	Avvist
23.11.2021	21/701	Funksjonsnedsettelse, Gjengjeld	Arbeidsliv	Under behandling	
18.11.2021	21/516	Livssyn, Alder, Politisk syn, Gjen	Arbeidsliv	Avgjort	Avsluttet uten avgje
16.11.2021	21/534	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Avgjort	Avvist
03.11.2021	21/517	Ikke oppgitt, Gjengjeldelse etter	Kombinasjon	Avgjort	Henlagt
03.11.2021	21/648	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Under behandling	
02.11.2021	21/642	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Under behandling	
25.10.2021	21/506	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Avgjort	Avvist
25.10.2021	21/619	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Under behandling	

Søk i klagesaker

Her kan du søkja i saker som Diskrimineringsnemnda har til behandling eller som nemnda har avgjort. Dersom du skal søkja etter ei bestemt sak, skriv du inn saksummeret i søkefeltet, til dømes slik: 19/506. For andre tips og ordforklaringar, kan du sjå i rettleiaren vår for søk.

[Rettleiar for Søk i klagesaker](#)

Årstall	Måned	Status	Bruddmåte
<input type="text" value="Alle"/>	<input type="text" value="Alle"/>	<input type="text" value="Alle"/>	<input type="text" value="Alle"/>
Grunnlag	Spesialgrunnlag	Samfunnsområde	Klagers juridiske kjønn
<input type="text" value="Alle"/>	<input type="text" value="Gjengjeldelse etter varsling"/>	<input type="text" value="Alle"/>	<input type="text" value="Alle"/>
Spesielle forhold ved saken	Resultat i saken	Konsekvens av evt brudd	<input type="button" value="Søk"/>
<input type="text" value="Alle"/>	<input type="text" value="Alle"/>	<input type="text" value="Alle"/>	

[Skjul søkefilter](#) [Tilbakestill søkefilter](#)

Totalt antall treff 21

[Eksporter saker til Excel](#)

Dato	Saksnummer	Grunnlag	Samfunnsområde	Status	Resultat
21.12.2021	21/768	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Under behandling	
14.12.2021	21/536	Ikke vernet, Gjengjeldelse etter	Arbeidsliv	Avgjort	Henlagt, Avvist
13.12.2021	21/654	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Avgjort	Avvist
23.11.2021	21/701	Funksjonsnedsettelse, Gjengjeld	Arbeidsliv	Under behandling	
18.11.2021	21/516	Livssyn, Alder, Politisk syn, Gjen	Arbeidsliv	Avgjort	Avsluttet uten avgje
16.11.2021	21/534	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Avgjort	Avvist
03.11.2021	21/517	Ikke oppgitt, Gjengjeldelse etter	Kombinasjon	Avgjort	Henlagt
03.11.2021	21/648	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Under behandling	
02.11.2021	21/642	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Under behandling	
25.10.2021	21/506	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Avgjort	Avvist
25.10.2021	21/619	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Under behandling	
18.10.2021	21/603	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Under behandling	
27.09.2021	21/538	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Under behandling	
17.09.2021	21/411	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Avgjort	Avsluttet uten avgjørelse, Avsluttet pga klage trukket
22.08.2021	21/470	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Under behandling	
14.07.2021	21/399	Gjengjeldelse etter varsling	Arbeidsliv	Avgjort	Avsluttet uten avgje

Info om foreleser

- [Juridisk direktør/Advokat i KS Advokatene](#)
- [Mail: tor.allstrin@ks.no](mailto:tor.allstrin@ks.no)
- Tlf: 908 41 513
- <https://www.linkedin.com/in/tor-allstrin-717a7332/>
- <https://www.ks.no/ks-advokatene/advokatene/tor-allstrin/>

