



# **Varslingsveileder - for Econas tillitsvalgte**

## Innhold

1. Innledning.....	3
2. Rettslig utgangpunkt .....	3
3. Hva kan det varsles om?.....	4
3.1 Kritikkverdige forhold.....	4
3.2 Krav om samfunnsinteresse .....	4
3.2 Varselets rettmessighet.....	4
3.3 Må man varsle på en bestemt måte for å bli omfattet av varslervernet? .....	5
3.4 Varslingen skal være forsvarlig.....	5
3.4.1 Forsvarlig varslingsgrunnlag .....	6
3.4.2 Forsvarlig fremgangsmåte .....	6
4. Arbeidsgivers forpliktelser.....	8
4.1 Pålegg om varslingsrutiner .....	8
4.3 Forbud mot ulovlig gjengjeldelse .....	8
5. Tillitsvalgtes rolle .....	9
6. Verneombudets rolle.....	10
7. Noen avsluttende råd.....	11

## 1. Innledning

Varslingsinstituttet representerer en sikkerhetsmekanisme for samfunnet og for den enkelte virksomhet. Det er både viktig og ønskelig at arbeidstaker melder ifra når de blir oppmerksom på at forholdene ikke er som de bør eller skal være. Arbeidstakere er innsidere som kan bidra til å få frem kritisk informasjon som det ellers kan være vanskelig å få frem og som dermed kan forbli skjult. Et varsel vil således kunne bidra til å hindre, avdekke og/eller stanse kritikkverdige forhold og dermed kunne avverge skader, ulykker og/eller omdømmetap. Varslingsinstituttet kan på den måten bidra til å forebygge, avdekke og rette opp i kritikkverdige forhold på arbeidsplassen når de ordinære systemene for ledelse og kontroll svikter.

Det er normalt i virksomhetens interesse at det varsles om kritikkverdige forhold, og da gjerne så tidlig som mulig, før saken sprer seg og blir vanskeligere å håndtere. I et godt arbeidsmiljø skal det være lav terskel for saklig kritikk og uenighet med en bedriftskultur som håndterer innspill og innsigelser på en ryddig måte. Dette kan igjen bidra til at ulovlige og uetiske forhold blir avdekket og tatt tak i. Effektive rutiner for varslingsprosesser, som er kjent for de ansatte og som sikres etterlevd, er et viktig verktøy for å sikre en forsvarlig håndtering av slike saker.

Varslingssaker kan være krevende for den som varsler om kritikkverdige forhold. De kan også være krevende for den/de det blir varslet om, for arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombudet. For å sikre gode og konstruktive varslingsprosesser, er det derfor nødvendig å skape trygghet og forutberegnelighet, herunder sikre at samtlige involverte er godt kjent med rettsregler og øvrige premisser som gjelder i forbindelse med varslingsprosesser.

Econa vil med denne veilederen gi en oversikt over hva varslingsprosesser er, det særskilte rettsvernet som utløses ved varslingsprosesser, hvilke krav som stilles til henholdsvis varslingsprosesser og arbeidsgiver, samt tillitsvalgtes/verneombudets rolle. Vårt ønske er å normalisere og avdramatisere varslingsprosesser for å dempe de menneskelige kostnadene. Et mål er å jobbe for et arbeidsliv med en åpen og konstruktiv dialog mellom partene.

## 2. Rettslig utgangspunkt

Varslervernet er hjemlet i arbeidsmiljøloven og trådte i kraft 1. januar 2007. Arbeidsmiljølovens regulering av varslingsprosesser omfatter fire bestemmelser som er regulert i lovens kapittel 2A. Bestemmelsene skal bidra til å styrke den reelle yringsfriheten i et ansettelsesforhold. Mens arbeidsmiljøloven § 2A-1 regulerer arbeidstakers og innleides varslingsrett, følger arbeidstakers og innleides rett til beskyttelse mot ulovlig gjengjeldelse av § 2A-2. Arbeidsgivers plikt til å legge til rette for intern varslingsprosesser etter § 2A-3 kan forstås som en operasjonalisering av de to øvrige bestemmelsene. Rutiner og/eller andre tiltak som iverksettes i henhold til § 2A-3, skal sikre at både varslingsretten og varslervernet er effektivt og reelt. Lovens § 2A-4 regulerer offentlig myndigheters taushetsplikt ved mottakelse av en varslingsprosess. Arbeidsmiljølovens varslingsbestemmelser er vedlagt denne veilederen.

Arbeidsmiljølovens regler om arbeidstakers varslingsrett er ufravikelige og kan ikke begrenses av arbeidsgiver. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at det kan gjelde særskilte begrensninger som følge av forhold som er underlagt annen lovbestemt taushetsplikt.

### 3. Hva kan det varsles om?

#### 3.1 Kritikkverdige forhold

Varsling innebærer en ytringssituasjon hvor en arbeidstaker sier ifra om **kritikkverdige forhold** på egen arbeidsplass.

Vilkåret «*kritikkverdige forhold*» omfatter blant annet:

- brudd på lover og forskrifter,
- etiske normer eller
- bedriftsinterne retningslinjer.

Eksempler her er brudd på skatteregler, økonomisk utroskap, tyveri, korrupsjon, brudd på anskaffelsesreglement, destruktiv ledelse, mobbing, seksuell trakassering, utslipp som forurensrer miljøet, svikt i sikkerhetsrutiner, uforsvarlig saksbehandling eller makt/myndighetsmisbruk. Listen er ikke uttømmende.

I henhold til arbeidsmiljølovens § 2A-1, har arbeidstaker i utgangspunktet en rett til å varsle om slike kritikkverdige forhold i virksomheten. I enkelte tilfeller foreligger det også en *varslingsplikt*. Et eksempel på varslingsplikt følger av arbeidsmiljølovens § 2-3(2), bokstav d. Den fastsetter at:

*«Arbeidstaker skal sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir gjort kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen».*

#### 3.2 Krav om samfunnsinteresse

Hvilke forhold som er å anse som «kritikkverdige» er begrenset av at det er knyttet *samfunnsinteresse* til forholdet det er aktuelt å varsle om. Forhold som arbeidstaker mener er kritikkverdige ut i fra egen politisk, faglig eller etisk overbevisning, omfattes i utgangspunktet ikke av arbeidsmiljølovens særskilte varslervern.<sup>1</sup>

#### 3.2 Varselets rettmessighet

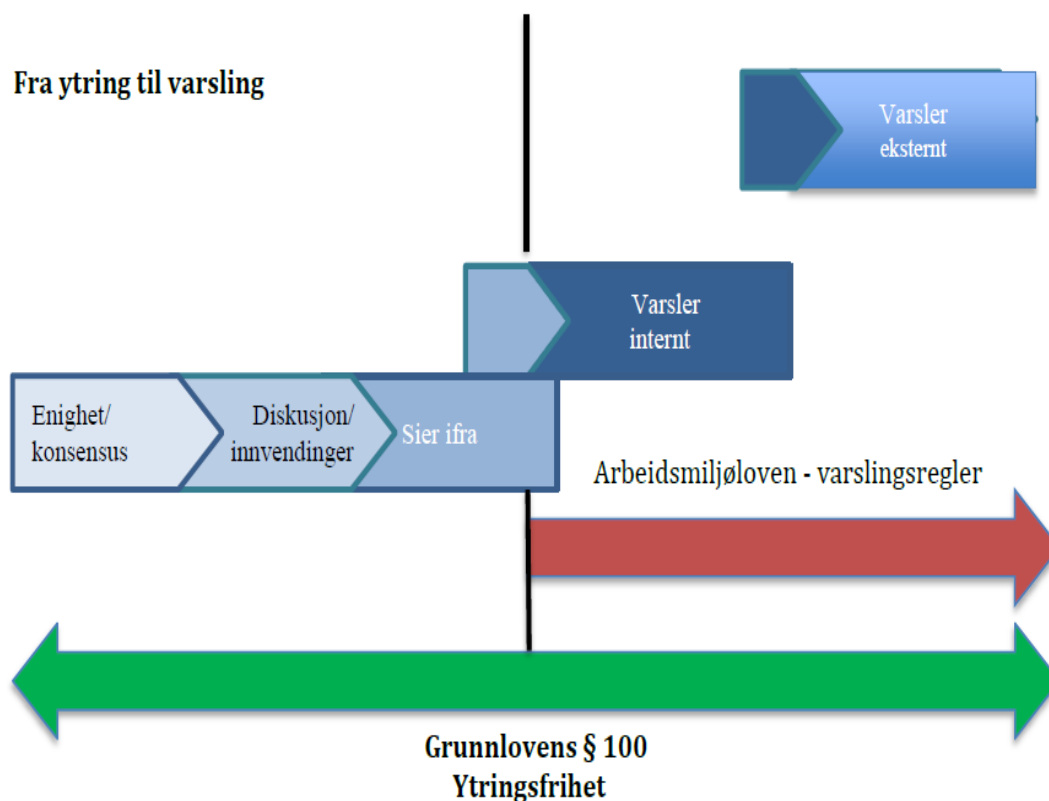
---

<sup>1</sup> Slike ytringer kan imidlertid være omfattet av det alminnelige vernet om ytringsfrihet etter Grunnloven § 100. Det er imidlertid bare adgangen til å ytre seg på egne vegne som er beskyttet av ytringsfriheten. Grensen mellom ytringer etter Grunnlovens vern og varslingsbestemmelsene etter arbeidsmiljøloven kan noen ganger være vanskelig å trekke.

Det er ikke et krav at den som varsler har rett i sin kritikk. Varselets rettmessighet og varslernes behov for beskyttelse skal vurderes med utgangspunkt i tidspunktet for varslingen. Se imidlertid punkt 3.4.1 om kravet til forsvarlig varslingsgrunnlag.

### 3.3 Må man varsle på en bestemt måte for å bli omfattet av varslervernet?

Det gjelder ikke noe generelt formkrav til et varsel. Det kan normalt avgrenses mot mer generelle ytringer. Diskusjoner og uenighet vil som hovedregel ikke omfattes av varslingsbestemmelsene. Det er først når en ansatt konkretiserer ytringene som en klar kritikk at man beveger seg over i området for varsling.



### 3.4 Varslingen skal være forsvarlig

Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være «forsvarlig». Dette innebærer at det stilles krav til både selve grunnlaget for varslingen og fremgangsmåten man velger for å varsle - disse skal være forsvarlige.

Det er viktig å merke seg at forsvarlighetskravet ikke har til hensikt å beskytte arbeidsgiver mot kritikk. Arbeidsgiver kan heller ikke påberope seg forsvarlighetskravet for å beskytte eller skjule straffbar, lovstridig, uetisk eller skadelig virksomhet. Kravet må derfor tolkes og anvendes slik at det ikke blir til et hinder for varsling. Ved vurderingen av om det har vært varslet på en forsvarlig måte, er det arbeidsgiver som

har bevisbyrden. Virksomheten må da kunne dokumentere at det er overveiende sannsynlig at uforsvarlig varsling har funnet sted.

#### 3.4.1 Forsvarlig varslingsgrunnlag

Etter omstendighetene kan det være vanskelig å være helt sikker på at noe er kritikkverdig i lovens forstand når kritikken fremsettes. Kritikkk som er fremsatt mot bedre vitende eller helt ubegrunnet kan for eksempel ha et høyt skadepotensiale for virksomheten. Dette er noe av bakgrunnen for forsvarlighetskravet.

Hva som er forsvarlig grunnlag vil avhenge av en konkret og skjønnsmessig vurdering, men vurderingstemaet vil i hovedsak være:

- har arbeidstaker saklig grunnlag for kritikken?

På varslingstidspunktet må varsleren ha tilstrekkelig mistanke til å hevde at det er rimelig sikkert at faktum stemmer med den fremsatte påstanden om kritikkverdige forhold. At det i ettertid dukker opp andre bevis som motbeviser påstanden, blir ikke avgjørende for oppfyllelsen av forsvarlighetskravet. Om varsleren feilvurderte grunnlaget, vil det ut fra forsvarlighetsnormen være avgjørende om vedkommende hadde «*rimelig grunn til å tro*» at faktum stemte på varslingstidspunktet. Vurderingsmomenter vil blant annet være varslersens yrkesmessige posisjon, kompetanse og hvilke opplysninger som var tilgjengelig på tidspunktet for fremsettelsen av varselet. Det skal mye til for at en sann og dokumentert ytring skal kunne klassifiseres som uforsvarlig.

Et konkret moment i vurderingen vil særlig være om arbeidstaker var i aktsom god tro om det faktisk forelå kritikkverdige forhold. Arbeidstakers gode tro, styrkes i den grad påstanden om kritikkverdige forhold kan dokumenteres. Relevant dokumentasjon kan være epostkorrespondanse, fakturaer, brev, notater eller sosiale medier. Muntlig dokumentasjon kan også være aktuelt, for eksempel ved at det kan bekreftes med flere likelydende vitneutsagn. Fortløpende loggføring over en viss tid fra en observatør eller annen fagperson kan også bekrefte et forhold. Det er imidlertid ikke krav om at arbeidstaker skal drive egen etterforskning eller bryte lov- og regelverk for å fremskaffe informasjon og dokumentasjon.

#### 3.4.2 Forsvarlig fremgangsmåte

Hva som er forsvarlig fremgangsmåte vil avhenge av en konkret og skjønnsmessig vurdering, men vurderingstemaet vil i hovedsak være:

- har arbeidstaker tatt tilbørlige hensyn til arbeidsgivers og virksomhetens legitime interesser med hensyn til måten det varsles på?

Har arbeidstaker tatt opp saken internt før den bringes videre til offentligheten? Ved valg av fremgangsmåte må det sees hen til opplysningenes skadepotensial og i hvilken grad det er tale om forhold som har allmenn interesse, for eksempel faglig funderte innspill fremfor subjektive personangrep. Kravet til forsvarlighet innebærer at det ikke

skal varsles på en måte som er trakasserende, unødige sårende eller mer belastende enn nødvendig for den det blir varslet mot.

#### 3.4.2.1 Intern og ekstern varsling

Ved forsvarlighetsvurderingen har det stor betydning hvilket nivå arbeidstaker varsler til. Det kan varsles internt i virksomheten og eksternt. Med ekstern varsling menes varsling utenfor virksomheten. Det kan i slike tilfeller varsles til offentlige myndigheter eller i det offentlige rom.

##### Intern varsling

Intern varsling innebærer å melde fra innad i virksomheten. Dette kan være til overordnede, personalavdelingen eller en stabsfunksjon. Normalt vil første skritt være å melde fra til nærmeste leder. Dersom vedkommende leder er berørt av varslingsgrunnet kan det varsles til andre ledere, enten i linjen, eller en sidestilt enhet. Det samme vil for eksempel gjelde dersom arbeidstaker først har forsøkt å nå frem i linje uten å lykkes, eller det foreligger gjengjeldelse eller konkret trussel om dette.

Intern varsling vil som hovedregel være forsvarlig. Er det varslet i tråd med virksomhetens interne varslingsrutiner, vil en varsling alltid være forsvarlig, jfr. arbeidsmiljøloven § 2A-1(2). Der hvor varslingsrutiner eksisterer, bør disse følges.

##### Ekstern varsling til offentlige myndigheter

Det gjelder en utvidet varslingsrett til «*tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter*». Eksempler på varsling til offentlige myndigheter er varsling til Arbeidstilsynet ved overskridelser av lovens krav til arbeidstid eller brudd på sikkerhetsrutiner, til Datatilsynet for brudd på personvern og/eller informasjonssikkerhet, til Finanstilsynet ved brudd på verdipapirtransaksjoner, til El-tilsynet ved brannfare for skader på elektriske anlegg ol. Slik varsling vil etter loven alltid være forsvarlig. Med «*andre offentlige myndigheter*» menes både statlige, kommunale og fylkeskommunale forvaltningsmyndigheter.

Der hvor det kan være aktuelt å varsle om «*kritikkverdige forhold*», kan det være hensiktsmessig å undersøke om det aktuelle forholdet omfattes av et tilsynsorgans tilsynsområde. Det kan da være mulig å drøfte forholdet med vedkommende myndighet i forkant, uten at det bringes inn som en formell sak.

Ved varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter har organene som mottar varsling taushetsplikt hva gjelder varslersens identitet.

##### Ekstern varsling til media og offentligheten

Forsvarlighetskravet skjerpes ved varsling som skjer ute i det offentlige rom. Eksempler på varsling eksternt til offentligheten kan være ved intervju eller leserinnlegg til media, via en blogg, aktuelle hjemmesider eller andre kommunikasjonskanaler med en mottakerkrets som kan være stor og vanskelig å kontrollere.

Momenter ved vurderingen av om fremgangsmåten er forsvarlig ved slik ekstern varsling er blant annet:

- om det først er forsøkt å melde fra internt
- arbeidstakers aktsomme gode tro om opplysningenes riktighet
- *hvordan* det er varslet
- til *hvem* det er varslet
- på *hvilken måte*
- *ytringens skadepotensial*
- *graden av allmenn interesse*, som for eksempel korrupsjon eller forurensning. Dette i motsetning til interne konflikter, som for eksempel rene personkonflikter, som må antas å være et internt anliggende.

## 4. Arbeidsgivers forpliktelser

### 4.1 Pålegg om varslingsrutiner

Virksomheter med mer enn fem ansatte plikter å utarbeide varslingsrutiner. I virksomheter med mindre enn fem ansatte skal det utarbeides rutiner for varsling, dersom forholdene tilsier det. Formålet med rutinen er å skape forutberegnelighet for både arbeidstaker og arbeidsgiver; de ansatte skal vite hvor og til hvem de kan si ifra om kritikkverdige forhold. Videre skal varsleren sikres oppfølging.

Utarbeidelse av rutinene skal skje i samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Rutinen skal iht loven minimum inneholde:

- en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold,
- fremgangsmåten for varsling
- fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varslingen.

Rutinene bør videre si noe om:

- saksbehandlingstid
- frister
- forholdet til taushetsbelagte opplysninger
- hvordan virksomheten stiller seg til anonym varsling

Et viktig punkt i varslingsrutinene er kravet til konfidensialitet. Varslerens identitet bør være fortrolig. Dette innebærer at den det varsles om, ledelsen eller øvrige ansatte ikke skal gjøres kjent med varslersens identitet. Tillitsvalgte og verneombud må også opptre på en måte som ivaretar kravet om konfidensialitet.

Rutinene bør jevnlig evalueres og revideres ved behov. Arbeidsgiver er ansvarlig for å sørge for informasjon og drive opplæring om rutinen. Både staten, KS, NHO og Arbeidstilsynet har forslag til varslingsrutiner liggende tilgjengelig på sine nettsider.

### 4.3 Forbud mot ulovlig gjengjeldelse

Arbeidsmiljøloven regulerer et klart forbud mot ulovlig gjengjeldelse fra arbeidsgiver ved varsling. Arbeidstaker som varsler på en forsvarlig måte om forhold vedkommende



mener er kritikkverdige, er beskyttet mot gjengjeldelse. Gjengjeldelsesforbudet omfatter ulike negative reaksjoner hvor årsaken kan forklares med at vedkommende har varslet.

Gjengjeldeshandlinger kan være formelle arbeidsrettslige sanksjoner som advarsler, oppsigelse, avskjed og/eller andre rettsstridige sanksjoner. Handlingene kan også være av mer uformell art, og være mer eller mindre bevisst rettet direkte inn mot å pulverisere varselet og/eller å undergrave varsleren, for eksempel ved å angripe vedkommendes faglige eller personlige integritet, degradering, omplassering, trakassering og annen nedsettende omtale, manglende karriereutvikling, avslag på kurs og kompetansetiltak og «mot-varslings».

Beslutninger som arbeidsgiver tar innenfor rammen av den alminnelige, daglige styringsretten vil imidlertid ikke være gjengjeldelse. Handlinger som rammer likt for alle ansatte, vil normalt være innenfor styringsretten. Her vil en støte på vanskelige grensetilfeller. Det som arbeidsgiver selv betrakter som handlinger innenfor styringsretten, vil av arbeidstaker kunne bli opplevd som gjengjeldeshandlinger.

Bevisbyrden for om det har funnet sted ulovlig gjengjeldelse, er delt. Dette innebærer at dersom arbeidstaker legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted ulovlig gjengjeldelse fra arbeidsgivers side, skal det legges til grunn at gjengjeldelse har skjedd, med mindre arbeidsgiver kan sannsynliggjøre at det ikke er årsakssammenheng mellom varslingen og de påståtte gjengjeldeshandlingene. En omplassering kan for eksempel representere en typisk gjengjeldeshandling. Med mindre arbeidsgiver kan gi en troverdig forklaring på at omplasseringen skyldtes andre saklige forhold, vil arbeidstaker kunne få medhold i at ulovlig gjengjeldelse har funnet sted. Tilsvarende vil gjelde for manglende lønnsutvikling, manglende karriereutvikling eller deltagelse på kompetansegivende tiltak som ellers hadde vært naturlig.

Dersom det kan påvises gjengjeldelse i strid med lovens regler, kan arbeidstakeren kreve erstatning.

## 5. Tillitsvalgtes rolle

Medlemmer som vurderer varsling kan søke råd hos sin tillitsvalgte eller ta kontakt med organisasjonen sentralt.

Den tillitsvalgte skal ivareta det enkelte medlemmets interesser og bør ha en aktiv rolle for å få løst konflikter. Tillitsvalgtes rolle er å assistere arbeidstaker som varsler.

*Den ansatte tar kontakt før varslingen er avgitt:*

Den tillitsvalgte kan drøfte saken med varsleren i forkant av beslutningen om å varsle. Man kan da bidra med faktaopplysninger og refleksjoner rundet forholdet, vurdere grunnlaget for å varsle, mulig fremgangsmåte og arbeidstakerens risikosituasjon. En slik fremgangsmåte kan bidra til å finne løsninger som i best mulig grad ivaretar de involverte parter, samt arbeidsmiljøet i en konfliktsituasjon. Tillitsvalgte kan blant annet bidra med samtaler og råd til medlemmet, og/eller bistå i møter med ledelsen eller andre involverte parter.

*Den ansatte har besluttet at vedkommende vil varsle:*

I en slik situasjon opptrer den tillitsvalgte som en budbringer, med påtegnelse om at det er oversendt *på vegne av* en varslar. Det er ikke nødvendig at den tillitsvalgte er enig med arbeidstaker på alle punkt for å kunne formidle varselet *på vegne av* medlemmet. Den tillitsvalgte vil ikke alltid være enig med arbeidstaker om at vilkårene for varsling foreligger. Det kan også være uenighet knyttet til arbeidstakers valg av fremgangsmåte ved varslingen, for eksempel at den tillitsvalgte mener at saken bør søkes løst internt først. Tillitsvalgte skal likevel som hovedregel opptre objektivt uten selv å ta standpunkt til selve innholdet i varselet. Den tillitsvalgte skal støtte varsleren med utgangspunkt i varslerenes ståsted og situasjon og utvise forståelse for den sårbare og risikofylte situasjonen arbeidstaker ofte kan befinne seg i, ved selve beslutningen om å varsle og gjennom en eventuell varslingsprosess. Dersom den tillitsvalgte opplever at det blir vanskelig å støtte og følge opp varsleren, er anbefalingen i slike situasjoner at saken overføres til Econas arbeidslivsavdeling som vil gi varsleren den nødvendige advokatbistand. Den tillitsvalgte plikter da uansett å forholde seg nøytral til varsleren og denne sak.

I noen tilfeller kan det være aktuelt for tillitsvalgte/fagforeningen å slutte seg til selve varselet. I disse tilfellene må varslingsgrunnlaget være behandlet på et medlemsmøte i organisasjonen, og det bør da være enighet om konklusjonen. I denne forbindelse bør en merke seg at behandlingen i størst mulig grad bør ivareta kravet til konfidensialitet. En tillitsvalgt bør ikke signere på et varsel med mindre et kvalifisert flertall av medlemsgruppen støtter varslingsgrunnlaget. Dette kan fort føre til konflikter. Varsleren og/eller den tillitsvalgte bør i slike saker kontakte Econas advokater slik at de kan overta rådgivningen og bistanden i saken.

Tillitsvalgte og verneombudet har som representanter i virksomhetens samarbeidsutvalg for medbestemmelse mulighet til å bringe en bekymringsmelding eller en mulig varslings sak inn som sak for behandling i utvalget. For å kunne gjøre dette, kreves det *ikke* enighet i organisasjonen. Det bør imidlertid opplyses hvor mange som vurderer faktum som så kritikkverdig at det bør meldes fra til arbeidsgiver. En klok arbeidsgiver vil ta tak i bekymringen på dette nivået, og søke den løst med dialog med de som melder ifra. Slik kan saken løses på lavest mulig nivå, og uten at det blir en formell varslings sak.

Den tillitsvalgte kan på et hvert stadium i prosessen ta kontakt med Econa sentralt for bistand.

## 6. Verneombudets rolle

Verneombudet har en annen rolle enn tillitsvalgte i en varslings sak. Som verneombud skal man ivareta samtlige arbeidstakeres behov og interesser i saker som angår arbeidsmiljøet uavhengig av om de ansatte er fagorganisert eller ikke. Verneombudet vil først og fremst ha en rolle i HMS-arbeidet, herunder også det forebyggende arbeidet.

For det tilfelle at en arbeidstaker kontakter verneombudet i en varslings sak skal ombudet sikre at saken tas videre på en hensiktsmessig måte, for eksempel ved at saken meldes inn til samarbeidsutvalg/bedriftens arbeidsmiljøutvalg, samt påse at

varslingsrutinene følges. Verneombudets rolle i slike saker vil gjerne være av tilsynspreget karakter. Det er viktig at verneombudet klargjør sin rolle i den enkelte sak. Verneombudet vil også ha utfordringen med å bistå en enkelt varsler dersom det er uenighet internt om varslingen. I likhet med tillitsvalgte vil verneombudet kunne opptre som en rådgiver og eventuelt budbringer.

## 7. Noen avsluttende råd

Ethvert medlem skal behandles med likeverd og bli møtt med forståelse ut i fra den enkeltes situasjon og behov. Der hvor flere medlemmer i samme konflikt har motstridende interesser, er det av stor viktighet at verken Econa sentralt eller lokale tillitsvalgte tar standpunkt til de rettslige og faktiske forhold som den aktuelle varslingssaken gjelder, herunder spørsmålet om varselets berettigelse og/eller til den etterfølgende konflikten.

Vår **generelle** anbefaling er at den som vurderer å varsle, drøfter situasjonen med en rådgiver i forkant. Som organisert vil dette være den tillitsvalgte. Det vil da bli stilt relevante spørsmål og gitt mulighet til å drøfte eventuelle motforestillinger. En slik gjennomgang i forkant, gjør det mulig å luke ut varsler som ikke er reelle, samt presisere varselet og innrette det slik at det tåler full kontradiksjon og opplevet press fra øvrige som blir involvert i saken. Econas arbeidslivsavdeling kan bistå tillitsvalgte for en vurdering av saken med utgangspunkt i varslingsgrunnlag, fremgangsmåte og mulig oppfølgingsalternativer fra arbeidsgiver.

\* \* \*

*Denne veilederen er utarbeidet av Econas arbeidslivsavdeling, med god støtte fra Norges Juristforbund og deres varslingsveileder fra januar 2016. Veilederen er omarbeidet og vedtatt av Econas lønns- og arbeidslivsutvalg (LAU) og endelig godkjent av Econas styre i oktober 2017.*