

Nordic Journal of

LABOUR
LAW

Arbeidstakers kritiske ytringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura-dommen» legitimert et stille sporskifte i norsk arbeidsrett?

Innholdsfortegnelse

Arbeidstakers kritiske ytringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura-dommen» legitimert et stille sporskifte i norsk arbeidsrett?	1
Innholdsfortegnelse	1
1 Innledning	2
2 Varsling som «legal transplant»	4
3 Samarbeidsmodellens ulike ytrings- og konflikthåndteringsspor samt tilhørende roller	5
3.1 Innledning	5
3.2 Kollektive spor: Medbestemmelse og bred medvirkning	5
3.3 Det individuelle sporet: Varsling (sterk medvirkning)	7
3.4 Samarbeidsmodellens roller	8
4 Nærmere om forholdet mellom vilkåret «kritikkverdige forhold» i aml. § 2A-1 (1) og virksomheters selvregulering, jf. aml. 2A-1 (2)	9
5 Forholdet mellom det kollektive og det individuelle sporet i lys av «Nortura-dommen»	11
5.1 Innledning	11
5.2 Partenes hovedanførsler: Det kollektive eller det individuelle sporet?	12
5.3 En lav terskel for varsling og betydningen av ytringens kontekst	12
5.4 Var det rettskildemessig grunnlag for presumpsjon?	13
5.5 Forholdet mellom det kollektive og det individuelle sporet i rettspraksis	15
5.6 Arbeidstaker og tillitsvalgt	16
6 Identifisering, legitimering og sementering av et sporskifte	17
7 Domstolen som forvalter av det rettskulturelle filteret i norsk rett	19
8 Rettspolitiske betraktninger	20
Litteraturliste	22
Litteratur (bøker/bokkapitler/artikler)	26
Noter	30

Birthe M. Eriksen, Bitten Nordrik og Christine Wilhelmsen Molle

1 Innledning

Arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten etter arbeidsmiljøloven (aml.) [§ 2 A-1](#) er et sentralt virkemiddel for å avdekke kritikkverdige forhold i en virksomhet, og utgjør ellers en del av den alminnelige ytringsfriheten i arbeidsforhold, jf. Grunnloven (Grl.) [§100](#), den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK) [artikkel 10](#) og FNs konvensjon om sivile og politiske menneskerettigheter (SP) artikkel 19.

Den 21. desember 2023 avsa Høyesterett dom i den såkalte «*Nortura-dommen*», hvor spørsmålet var om en kritisk e-post fra en *tillitsvalgt* utgjorde et varsel etter aml. [§ 2 A-1](#).

«Nortura-dommen» er den første norske høyesterettsdommen om varsling og ble avsagt under dissens 4-1. Som foreløpig eneste høyesterettsavgjørelse om sontringen mellom ansattes alminnelige ytringsfrihet og varsling, har dommen betydelig interesse.

I denne artikkelen argumenterer vi for at Høyesterett avsa dommen uten en tilstrekkelig vurdering av forholdet mellom den individuelle og kollektive arbeidsretten, og vi undersøker hvilke følger dette fikk i den konkrete saken. Etter vårt syn henger dette sammen med at det individuelle varslingssporet ble etablert i norsk rett *uten* en klar grense mot det kollektive medbestemmelses- og *brede* medvirkningssporet i den norske samarbeidsmodellen.

Den manglende grenseoppgangen innebærer at ytringer om organisatoriske og psykososiale arbeidsforhold kan fremsettes både i det individuelle og det kollektive konflikthåndteringssporet. Så langt har forholdet mellom arbeidstakers varslingsrett og alminnelige ytringsfrihet i hovedsak vært drøftet ut fra konsekvensene for det særskilte varslervernet i aml. §§ [2A-5](#) jf. [2A-4](#) og for arbeidsgivers styringsrett. «Nortura-dommen» illustrerer at sontringen også kan få avgjørende betydning for i hvilket spor en ytring håndteres.

Varslingsretten ble i 2007 først lovregulert i arbeidsmiljøloven med det vidtrekkende vilkåret om at varslingsretten omfattet ethvert «kritikkverdig forhold», jf. [2A-1](#) (1). Vilåret som skulle sikre en lav terskel for å varsle, ble imidlertid ikke sett i sammenheng med lov- og avtalebasert medbestemmelse og bred medvirkning. Utgangspunktet i det kollektive sporet er at kritiske ytringer som fremsettes i dette sporet, forblir og håndteres i dette som også har særskilte tvisteløsningsmekanismer dersom ytringene resulterer i uenighet og konflikt. Når det gjelder kritiske ytringer fra en tillitsvalgt, er slike i en særstilling, ettersom Hovedavtalen gir tillitsvalgte et særskilt stillingsvern, som kommer i tillegg til det som følger av arbeidsmiljølovens regler.

Den manglende sontringen har generelt skapt betydelig usikkerhet om ytringers karakter. Dette kommer til uttrykk i Arbeidstilsynets forsøk på å klargjøre skillet mellom «varsel» og «meningsytring». Også Arbeidstilsynets opplysningskampanje tar utgangspunkt i vilåret «kritikkverdig forhold», jf. aml. [§ 2A-1](#) første ledd, som det har vist seg krevende å avgrense innholdet i.

Det har også vært diskutert om det i det hele tatt er hensiktsmessig å behandle kritiske ytringer om arbeidsmiljøforhold etter arbeidsmiljølovens regler om varsling, jf. [kap. 2A](#). Problemstillingen ses i sammenheng med måten varsler saksbehandles på. Ofte behandles varsler i form av undersøkelses- og saksbehandlingsprosesser som både har begrenset læringsverdi og medfører uforholdsmessige belastninger for de berørte. Ved mottak av et varsel har arbeidsgiver en undersøkelsesplikt i henhold til aml. [§ 2A-3](#) (1) som har medført økt bruk av såkalte «faktaundersøkelser» og interne granskinger som det knytter seg særlige rettsvernutfordringer til. Faktaundersøkelser forutsetter at enkeltansatte eller mindre grupper som har ytret seg kritisk om *organisatoriske* arbeidsmiljøforhold identifiseres og oppmuntres til å formalisere ytringene som et varsel. Ytringen individualiseres ofte ytterligere ved at den dekontekstualiseres. Det vil si at ytringen omgjøres til en påstand om enkeltansattes kritikkverdige *adferd*, og derav brudd på kravet om et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø, før den undersøkes løsrevet fra konfliktforløpet den er en del av.

Særlige utfordringer knytter seg til arbeidsgivers undersøkelse av ytringer om psykososiale arbeidsmiljøforhold, fordi slike forhold i stor grad beror på subjektive oppfatninger. Dette skiller dem fra mer objektive og dermed lettere beviselige kritikkverdige forhold, som for eksempel straffbare handlinger som økonomisk kriminalitet, jf. aml. [§ 2A-1](#) (2) bokstav c).

Utfordringene som her er trukket frem, viser hvor viktig *grensedragningen* mellom varsling og alminnelige kritiske ytringer er. Spørsmålet er om Høyesteretts avgjørelse i «Nortura» har gjort denne grenseoppgangen enda vanskeligere. I stedet for å presisere skillet mellom det kollektive og det individuelle konfliktløsningssporet, spør vi om dommen har bidratt til å legitimere et sporskifte i saker om ansattes ytringer om arbeidsmiljøforhold. Det innebærer at virksomhetsinterne utfordringer som etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven i utgangspunktet hører hjemme i det kollektive sporet, i økende grad individualiseres i varslingssporet, med de utfordringer dette skaper for undersøkelsen og saksbehandlingen av ytringens innhold.

Arbeidsretten deles overordnet i en kollektiv og en individuell del. Den kollektive arbeidsretten gjelder samspillet mellom arbeidsgiver, det lovregulerte vernesystemet og den avtalebaserte tillitsvalgtlinjen, mens den individuelle arbeidsretten gjelder forholdet mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

Skillet er hovedsakelig en praktisksystematisk inndeling, idet rettsnormene hører sammen. Den individuelle arbeidsretten må derfor alltid ses i lys av den kollektive arbeidsretten, og motsatt.

Arbeidstakers kritiske ytringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura-dommen» legitimert et stille spor...

Inndelingen i kollektiv og individuell arbeidsrett må også ses i lys av forholdet mellom arbeidstakernes alminnelige ytringsfrihet etter Grl. § 100 og varslingsretten etter aml. § 2A-1. Et sentralt spørsmål etter «Nortura-dommen» er hvilken betydning det har for kategoriseringen av en kritisk ytring at den fremsettes av arbeidstakere som også er tillitsvalgte.

Dommen bør analyseres kritisk.

I lys av arbeidsrettens system er et sentralt spørsmål om flertallet overså viktige argumentkilder i sin vurdering. Dommen analyseres med utgangspunkt i rettsdogmatisk metode, ofte betegnet som tradisjonell juridisk metode. Formålet er å fastlegge gjeldende rett (de lege lata) på grunnlag av tradisjonelle rettskilder som lovtekst, forarbeider, rettspraksis og juridisk teori. Det er også denne metoden Høyesterett anvender i sin rettsanvendelse.

I det følgende analyserer vi også «Nortura-dommen» i et rettsanalytisk perspektiv, som åpner for en bredere og mer reflekterende tilnærming enn en rent rettsdogmatisk vurdering. Fokuset er dermed ikke bare på hva retten er, men også på hvordan og hvorfor den er blitt slik, og om den bør være slik. Det åpner for å trekke inn perspektiver fra blant annet samfunnsvitenskapen.

Varslingsmekanismens kompleksitet fordrer i seg selv en bred tilnærming. «Whistleblowing» i internasjonal kontekst har av EU-parlamentet nettopp blitt forstått som et «multi-faceted phenomenon».

Analysen av *Nortura-dommen* må derfor gå ut over selve dommen og sees i en bredere kontekst, også i lys av tilgrensede fagområder som studerer varsling, særlig sosiologi og psykologi. Varslingsreglenes flerdimensjonale karakter tilsier at både lovreguleringen og dommen må forstås i sin kontekst.

2 Varsling som «legal transplant»

En sentral dimensjon ved varslingsinstituttet er at det kan forstås som et «legal transplant», et perspektiv som i begrenset grad er behandlet i relevante rettskilder. Et «legal transplant» kan forstås som «rules – not just statutory rules – institutions, legal concepts and structures that are borrowed [...]».

Norsk rettskultur og rettssystem har gjennom hele sin historie tatt opp i seg idéer og elementer fra andre rettskulturer. Begrepet *rettslig resepsjon* betegner slik import av utenlandsk rett i ulike former og mønstre. Holmøyvik mfl. fremhever at nøkkelen til å forstå rettslig resepsjon ligger i begrepet *rettskultur*. Begrepet betegner «idéer om og forventninger til retten som er gjort operasjonell av institusjonell praksis» (vår oversettelse). Hvert rettssystem utgjør en særegen juridisk kontekst. For å forstå hvorfor utenlandske rettsregler ikke uten videre lar seg overføre fra én kontekst til en annen, må det derfor tas hensyn til rettskulturen de innføres i. Lovgiver må med andre ord foreta tilpasninger som ivaretar forskjellene mellom rettskulturene.

Ettersom varsling er et rettslig institutt som opprinnelig er hentet fra en amerikansk rettskultur som grunnleggende skiller seg fra den norske, har Eriksen behandlet temaet inngående. I redegjørelsen for fremveksten av varslingsfeltet fremhever hun betydningen av og påvirkningen fra common law.

På bakgrunn av den betydningen særlig amerikansk rett har hatt for utviklingen av varslingsfeltet, fremholdt Eriksen at det var overraskende at amerikansk rett ikke var gitt større plass i forarbeidene til de første varslingsreglene, som trådte i kraft 1. januar 2007.

En mulig forklaring er nettopp de betydelige rettskulturelle forskjellene mellom norsk og amerikansk rett, og at amerikansk rett derfor ikke ble ansett som relevant. Samtidig har varslingsfeltet vært gjenstand for omfattende harmoniseringsbestrebelsler, særlig gjennom internasjonale organisasjoner som OECD, Europarådet og EU. De pågående harmoniseringsbestrebelsene gjennom organisasjoner Norge er tilknyttet, kan bidra til å forklare at de rettskulturelle forskjellene mot «common law» er blitt dempet.

Rettslig resepsjon beskrives som en kompleks prosess der det «rettskulturelle filteret» fanger opp at en rettskultur kan inneholde både rettslige og ikke-rettslige standarder som all rett må respektere. Disse standardene utgjør et rettskulturelt filter. Er den utenlandske retten ikke forenlig med den nye rettskulturen, vil den etter omstendighetene bli forkastet eller i det minste moderert av lovgiver.

Innføringen av varslingsinstituttet i norsk rett er imidlertid aldri blitt vurdert opp mot sentrale elementer i det rettskulturelle filteret på arbeidsrettens område, hvor blant annet partssamarbeidets kollektive spor står sentralt.

Arbeidstakers kritiske ytringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura-dommen» legitimert et stille spor...

De rettskulturelle utfordringene synes dermed å ha blitt undervurdert av lovgiver, noe som kan spores i «Nortura-dommen» og senere rettspraksis (se punkt 6 nedenfor). I vår analyse av «Nortura-dommen» er varsling som «legal transplant» derfor et sentralt poeng. Vi vil vise at lovgiver ikke foretok tilstrekkelige tilpasninger da varslingsinstituttet ble implementert i norsk rett.

3 Samarbeidsmodellens ulike ytrings- og konflikthåndteringsspor samt tilhørende roller

3.1 Innledning

Et sentralt element i norsk rettskultur er den norske modellen med trepartssamarbeidet mellom partene i arbeidslivet og staten, med etablerte institusjoner som kan håndtere konflikter innenfor samarbeidet. Det tilsvarende samvirket på virksomhetsnivå omtales som den norske mikro- eller samarbeidsmodellen. Ettersom modellen setter vilkår for kommunikasjon og samhandling mellom ledelsen på den ene siden og ansatte og deres representanter på den andre, redegjøres det i det følgende for dens ulike ytrings- og konflikthåndteringsspor, samt konfliktlinjene mellom dem.

3.2 Kollektive spor: Medbestemmelse og bred medvirkning

Helt siden inngåelsen av landets første landsomfattende overenskomst i 1907, har prinsipper for det politiske representative demokratiet blitt forsøkt overført til arbeidslivet. De representative ordningene ble videreført med Hovedavtalen i 1935. Etter andre verdenskrig ble Hovedavtalene i privat og offentlig sektor videreutviklet, også med egne hjemler for samarbeidsordninger. Hovedavtalene baserer seg på dialog, tillit og gjensidig respekt. Gjennom informasjon, god kommunikasjon og vilje til samarbeid og problemløsning, skal partene forsøke å løse uenigheter og konflikter på lavest mulig nivå. Tariffsystemets oppbygning tilsier at konflikter fortrinnsvis løses internt eller lokalt. Ettersom en eventuell behandling av kollektive rettstvister må over en formell og praktisk terskel, skal det en del til for at denne type konflikter fører til rettslige skritt. Selve tvisten må da dreie seg om prinsipielle spørsmål om tolkning eller brudd på Hovedavtalen. Praktisk må tvisten først igjennom ulike organisasjonsledd og forhandlinger. Deretter foretas det flere strategiske vurderinger før kollektive rettstvister om en tariffavtale eventuelt reises av tariffpartene sentralt.

I forbindelse med 1960-tallets diskusjoner om 'industrielt demokrati', oppstod det uenighet om hvorvidt dette skulle realiseres gjennom en videreutvikling av Hovedavtalens samarbeidsorgan, eller gjennom legalisering av lovbaserte rettigheter. Med samarbeidsforsøkene mellom LO og N.A.F (nå NHO), ble det eksperimentert med mer direkte demokratiske ordninger for involvering av ansatte. Eksperimenteringen resulterte i at prinsipper for en god arbeidsorganisasjon ble tatt inn i arbeidsmiljøloven (aml) av 1977 § 12. Bestemmelsen tilsa at det organisatorisk måtte tilrettelegges for ansattes faglige og personlige utvikling. Tenkning ble videreført ved revisjon av arbeidsmiljøloven i 2001. Den samme vektleggingen av de organisatoriske arbeidsbetingelsene kommer til uttrykk i Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell hvor de beskrives som «selve ryggraden i modellen», ettersom de ofte påvirker andre, eksempelvis de psykososiale arbeidsbetingelsene i en virksomhet.

Selv om ikke begrepet *demokrati* ble benyttet i forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977, har loven av forskere blitt beskrevet som en deltakerdemokratisk reform som skulle sørge for at utviklingen av arbeidsmiljøet ble gjennomført i *to parallelle strukturer*: 1) *Det representative demokratiets strukturer*, forbundet med verne- og miljørarbeidet som lå under arbeidsgivernes og arbeidstakernes felles demokratiske kontroll, og 2) *De direkte demokratiske strukturer* som fulgte den bedriftsorganisatoriske linjen som lå under arbeidsgivers kontroll. Arbeidstakerinnflytelsen i de respektive strukturer ble i starten betegnet som henholdsvis *medbestemmelse* og *bred medvirkning*. Samtidig som samarbeidet mellom ledelse og ansatte ble gjort til den primære drivkraften i arbeidsmiljøreformen, ble det poengtert at den utspiller seg på forskjellige måter i de respektive strukturer. Mens medbestemmelse i førstnevnte struktur viser til ansattes «deltakelse i bedriftens ledelse», ble bred medvirkning sidestilt med kollektivt orienterte ledelsesmodeller som det i tiåret etter samarbeidsforsøkene var stor oppslutning om i det norske arbeidslivet. Samtidig som forskere har redegjort for konfliktlinjen mellom medbestemmelse og bred medvirkning, reises det spørsmål om hvorvidt

denne har blitt forsøkt dempet fra politisk hold. En slik nedtoning kan ha gjort grenseoppgangen mellom ansattes ytrings- og konflikthåndteringsspor vanskeligere.

Begrepet 'medbestemmelse' kan føres tilbake til Arbeiderkommisjonen av 1918 og utredningen av «spørsmålet om arbeidernes andel i bedriftsutbyttet» og arbeidstakersidens krav om bedriftsråd, og ansattes rett til representasjon, med rådgivende myndighet i finansielle forhold og besluttede myndighet ved innføring av nye arbeidsmetoder, anskaffelser av nye maskiner og ved ansettelse av verksmestre, oppsynsmenn og formenn. Etter at kravene ble møtt med motstand fra arbeidsgiversiden, ble en ny paragraf om bedriftsrådets medvirkning i driftsledelsen foreslått. Med det tyske «mitzuwirken» som ideal, skulle det å *medvirke* forstås som «at arbeidsgiveren og arbeidstageren må bli enige». Selv om lovforslaget aldri ble behandlet av Stortinget, mener forskere at Arbeiderkommisjonens arbeid kom til å prege senere debatter og utredninger om demokratisering av arbeidslivet. Selv om ikke begrepsbruken har vært konsekvent er liten tvil om at medbestemmelse ble forstått som arbeidstakernes innflytelse gjennom representative ordninger i selskapers styrende organer, mens medvirkning ble forbundet med økt innflytelse over egen arbeidssituasjon og virksomhetens utviklingstiltak.

I 1980 ble medbestemmelse med ordlyden «Nærmere Bestemmelser om Ansattes Medbestemmelse paa sin Arbeidsplass fastsættes ved Lov» tatt inn i Grunnlovens [§ 110](#). I denne forbindelse ble professorene Johs. Andenæs og Torkel Opsahl bedt om å gi sakkyndige uttalelser. Andenæs påpekte at konsultasjon ikke ville være en tilstrekkelig kvalifisering av medbestemmelsesretten, og at hovedformålet måtte være «å gi høytidelig uttrykk for en sosialpolitisk idé som det under den politiske diskusjonen er oppnådd tilnærmet enighet om». Det å grunnlovsfeste medbestemmelse, mente Opsahl kunne være en ønskelig og tilsiktet måte å forebygge fremtidig svekkelse eller avskaffelse av medbestemmelsesretten som på det tidspunktet var innført ved lov. Samtidig advarte han mot at grunnlovsfestingen kunne få virkninger på lengre sikt. I tidligere diskusjoner ble styringsretten sett som en side av den private eiendomsretten etter [Grunnloven § 105](#), og som et «kongelig prerogativ» etter [Grunnloven § 19](#). Som et grunnlovsbegrep ble imidlertid medbestemmelsesretten sideordnet eiendomsretten, noe Opsahl mente kunne resultere i en kamp om styringsretten på et noe endret grunnlag.

Debatten om ansattes innflytelse i norsk arbeidsliv på 1980-tallet var opphetet. Daværende arbeiderpartiregjering nedsatte i 1981 et utvalg som fikk i oppdrag å utrede videreutviklingen av bedriftsdemokratiet. Ettersom sviktende konkurranseevne i norsk næringsliv og økende arbeidsledighet var en hovedbekymring, anså utvalgsmedlemmene det som lite realistisk å gå inn for store endringer i de representative ordningene. Også tiltak som hadde som formål å styrke medvirkningsmulighetene ble ansett som vanskelig å få på plass, om ikke de også virket produktivitetsfremmende. I Brubakken-utvalgets innstilling i 1985 ble begrepet «deltakerdemokratiet» benyttet med referanse til ansattes *medvirkning* i utviklingsprosesser, der samarbeidsforsøkene mellom LO og N.A.F (nå NHO) ble trukket frem som eksempel til etterfølgelse. Mot dette bakteppet ble bedriftsdemokrati eller medbestemmelse sagt å omfatte alle tiltak som ga de ansatte innflytelse på avgjørelsesprosesser på alle plan i virksomheten. Det er grunnlag for å hevde at denne altomfattende definisjonen kan ha bidratt til å skjule uenigheter og dempe konfliktlinjer, på måter som har gjort at vidt forskjellige tiltak i tiårene som fulgte kunne lanseres som bedriftsdemokratiske framskritt. At konfliktlinjen ble tonet ned kan også være en del av forklaringen på at relativt få har problematisert at utviklingen siden 1980-tallet primært har funnet sted innenfor medvirkningstradisjonen i den bedriftsorganisatoriske linjen. I tiårene som fulgte, fant det også sted en forskyvning innenfor denne tradisjonen: Fra medvirkningsbegrepets kollektive dimensjon, altså *bred* medvirkning, til medvirkningsbegrepets individuelle dimensjon.

Utviklingen som her er beskrevet faller sammen med myndighetenes tiltagende bruk av governance som styringsmekanisme. Samtidig som myndighetene forlot tanken om å detaljregulere arbeidsmiljøfeltet, ble grunnlaget lagt for selvregulering som reguleringsmekanisme, altså lovregulering som pålegger virksomheter å regulere seg selv. At arbeidsmiljøloven ble utformet som en ramme- og fullmaktslov allerede i 1977, har gitt arbeidsgiver et vidt rom for såkalt refleksiv regulering. Internasjonale organisasjoner, herunder ISO med sine standarder, teorier om fleksibel organisering og modeller for ledelse har lagt stadig flere premisser for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Også Human Resource Management (HRM)-konseptene har hatt stor betydning for utviklingen, ikke minst den såkalte «myke varianten» som har bidratt til individualisering av ansettelsesrelasjonen og til at arbeidsmiljø i større utstrekning gjøres til et element i toppledelsens strategiske ledelse. Ledelse av arbeidsmiljø baserer seg på et teorigrunnlag som gjør at flere arbeidsmiljøspørsmål tar

utgangspunkt i ledelsens fremfor de ansattes perspektiv. Denne forskyvnings har gjort det vanskeligere å skille mellom arbeidsmiljøtiltak som har styring versus partsdrevet utvikling som formål.

Gjeldende arbeidsmiljølov som ble vedtatt i 2005, og som trådte i kraft 01.01.2006, har lagt viktige mulighetsbetingelser for den utviklingen som så langt er beskrevet. Samtidig som § 12 i arbeidsmiljøloven av 1977 ble utvidet og plassert i lovens [§ 4-1](#), ble skillet mellom *organisatoriske* og *psykososiale* arbeidsbetingelser etablert. Parallelt tok Statens arbeidsmiljøinstitutt til orde for at den tidligere vektleggingen av organisatoriske arbeidsbetingelsers betydning for psykososiale arbeidsbetingelser, måtte erstattes med kunnskap om sammenhenger mellom arbeidstakers helse og *subjektive* opplevelser av relasjonelle forhold, konflikter, mobbing og annen trakassering. Disse temaenes teorigrunnlag har ytterligere bidratt til individualisering, men også psykologisering av ansettelsesrelasjonen.

Forskjellige teorier om ansettelsesrelasjonen er særdeles viktige da de baserer seg på ulike forståelser av uenighet og konflikt, samt premisser for håndtering av dem. Den nordiske arbeidslivsforskningen er interdisiplinær og baserer seg på premisset om at relasjonen mellom partene i utgangspunktet er asymmetrisk. Utviklingen av norsk lov- og avtaleverk har vært ansett som viktig for utjamning av maktforskjellene. Den amerikansk-inspirerte management-tradisjonen forutsetter imidlertid at arbeidsgiver og arbeidstaker er rasjonelle aktører som forfølger sine markedsinteresser. I den grad markedet er ufullkomment, gis det med utgangspunkt i eiendoms- og styringsretten lett en de facto prioritet til arbeidsgiver med hensyn til utforming av policy og teknikker for samordning av aktørenes interesser. Litteraturen som utgår fra sistnevnte premiss, kan sies å ha fått en illegitim innflytelse på de rettslige grensene for arbeidsgivers styringsrett. Konsekvensen av dette blir en svekkelse av arbeidstakers rettsvern.

De mange forskyvningene som her er beskrevet, har muliggjort et *sporskifte* i synet på og i håndteringen av ansattes ytringer. Selv om ansatts ytringer fremdeles kan fremsettes i medbestemmelsessporet og håndteres i dette og/eller i det brede medvirkningssporet, fungerer varslingslovgivningen som en slags *spurveksler*. Det vil si at ansattes ytringer, som i tråd med den norske samarbeidsmodellen var ment å finne en løsning i det kollektive tillitsvalgt- og vernesporet, og/eller i brede lærings- og utviklingsprosesser, nå håndteres i varslingssporet. Det synes å være liten bevissthet rundt dette sporskiftet, årsakene og konsekvensene av det.

3.3 Det individuelle sporet: Varsling (sterk medvirkning)

Arbeidstakers alminnelige ytringsfrihet er beskyttet av Grl. [§ 100](#), og fremgår også av EMK [art. 10](#) og SP [art. 19](#). Konvensjonene er inkorporert i norsk rett og gjelder som norsk lov med forrang ved motstrid, jf. menneskerettsloven (mrl.) §§ [2](#) og [3](#). Det er grunnleggende målsettinger som begrunner ytringsfriheten: samfunnets interesse i sannheten, individets frie meningsdannelse og demokratiske hensyn.

I aml. [§ 1-1](#) bokstav c slås det fast at loven skal legge til rette for «et godt ytringsklima i virksomheten». Begrepet «ytringsklima» henviser til den alminnelige ytringsfriheten i arbeidsforhold. I forarbeidene understrekes det at et godt ytringsklima innebærer «en kultur med stor takhøyde for meningsutveksling, og hvor kritikk og andre ytringer ønskes velkommen som grunnlag for forbedring og utvikling i virksomheten». Bakgrunnen for endringene i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse var bekymring for at tidligere lovregulering av varsling hadde vært for defensiv med hensyn til behovet for åpenhet, og at det ga signaler om begrensninger i både ytringsfriheten og i retten til å varsle. Spørsmålet var om den generelle ytringsfriheten i Grunnloven [§ 100](#) hadde blitt underkommunisert og om varslingsreglene burde inneholde en referanse til denne. Det er her verdt å merke seg at forholdet til ansattes medbestemmelse eller bred medvirkning, ikke ble kommentert i forarbeidene til aml. [kap. 2A](#). Dette er interessant da også disse ytringsformene som vist, er ment å bidra til et godt og trygt ytringsklima.

Det klare utgangspunktet er derfor at enhver har rett til å ytre seg, men ytringsfriheten er ikke ubegrenset, jf. inngrepshjemlene i Grl. [§ 100](#) andre ledd og EMK [art. 10](#) nr. 2. Ved inngåelse av kontrakter medfølger det en lojalitetsplikt overfor den andre kontraktsparten. Ettersom et arbeidsforhold baserer seg på et kontraktsforhold, gjelder lojalitetsplikten også i arbeidslivet. Det er sikker rett at lojalitetsplikten kan utgjøre en legitim begrensning av ytringsfriheten, noe som i praksis betyr at den enkelte arbeidstaker kan bli nødt til å avstå fra visse ytringer. Ytringsfriheten har imidlertid et sterkere rettskildegrunnlag enn lojalitetsplikten. Likevel knytter det seg utfordringer til forholdet mellom ansattes ytringsfrihet og lojalitetsplikten, noe Ytringsfrihetsskommisjonen av 1999 påpekte. Kommisjonen viste til dilemmaer forbundet med at

Arbeidstakers kritiske ytringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura-dommen» legitimert et stille spor...

lojalitetsplikten er ulovfestet og underutviklet. I den forbindelse anbefalte kommisjonen at det ble foretatt en rettslig avklaring av begrepet «illojalitet». Anbefalingen ble imidlertid ikke fulgt opp. I varslingsutvalgets utredning fra 2018, vises det til at partene i arbeidslivet og andre etterspør kunnskap om grensen mellom «lojale og illojale ytringer». Med henvisning til omfanget av rettspraksis i Norge, EMD og fra Sivilombudet, faller imidlertid varslingsutvalget ned på at det «ikke kan gis en enkel og presis redegjørelse for grensen mellom lojale og illojale ytringer». Ettersom det aldri ble foretatt noen prinsipiell avklaring av den ulovfestede lojalitetsplikten, er det fremdeles uklart i hvilken grad lojalitetsplikten kan utgjøre et legitimt inngrep i ytringsfriheten. Det er imidlertid klart at terskelen for inngrep i ytringsfriheten, fundert på lojalitetsplikten, skal være høy. Det er begrunnet med ytringsfrihetens sentrale rolle i samfunnet, herunder allmennhetens interesse i innsyn i virksomheter.

Ellers ble Ytringsfrihetskommisjonens råd om å utrede fenomenet «whistleblowing» tatt til følge, og de første varslingsbestemmelsene ble tatt inn ved revisjon av arbeidsmiljøloven i 2006. Blant samfunnsvitenskapelige forskere ble «varsling» beskrevet som «en veldig *sterk form for medvirkning*» [vår utheving], forstått som en sterkt individualisert ytring. At det individuelle varslingssporet ble lagt uten at det ble gått opp en grense mellom dette og det kollektive medbestemmelses- og brede medvirkningssporet, har skapt stor uklarhet og uenighet mellom partene når det gjelder i hvilket spor en ytring hører hjemme. Hvorvidt ytringen fremsettes i det kollektive eller individuelle konflikthåndteringssporet, får nemlig også stor betydning for håndteringen av den.

Det er redegjort grundig for fremveksten av lovregulering av varsling i varslingsutvalgets utredning. Arbeidsmiljølovens regler om varsling har så langt vært gjenstand for to lovendringsprosesser. Eriksen gir en omfattende redegjørelse for den rettslige standarden «kritikkverdige forhold» knyttet til tidligere aml. § 2-4 (1) (nåværende [§ 2A-1](#)) som lovgiver ikke har ment å endre. Redegjørelsen viser at varsling om brudd på arbeidsmiljølovens regler har vært sentralt allerede i forarbeidene til de første bestemmelsene om varsling som trådte i kraft i 2007, herunder brudd på arbeidsmiljølovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet.

Det er imidlertid utviklingstrekk som underbygger en legitimering av varsling om mer objektiviserte forhold: Et eksempel er kampen mot korrupsjon, hvor særlig ratifiseringen av Europarådets sivilrettslige korrupsjonskonvensjon var viktig. Et annet er normgivning («soft-law») gjennom internasjonale organisasjoner Norge er medlem av. Begge eksemplene henger sammen med og påvirker den økende graden av selvregulering i virksomheter. Normer som er resultat av en virksomhets selvregulering er direkte rettslig relevant for hva som utgjør et «kritikkverdig forhold» o som dermed utløser varslingsrett og det særskilte varslervernet, jf. aml. §§ [2A-4](#) jf. [2A-1](#) (2). Lovgiver knytter selvregulering til vilkåret «kritikkverdige forhold» i aml. [§ 2A-1](#) (1) gjennom å gjøre «skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten» rettslig relevante gjennom aml. [§ 2A-1](#) (2).

3.4 Samarbeidsmodellens roller

Med referanse til samarbeidsmodellen har vi så langt sett på ulike spor for ansattes ytringer og håndtering av uenighet og konflikt. Her vil vi kort se nærmere på lederes, arbeidstakeres og deres representanters designerte roller. Lederne har kompetanse til å utøve styringsrett på vegne av arbeidsgiver, mens arbeidstakerne skal ivareta eiernes legitime interesser.

De *tillitsvalgte* deles inn i to underkategorier: 1) *avtalebaserte* tillitsvalgte og 2) *lovbestemte* tillitsvalgte. En avtalebasert tillitsvalgt tilhører fagforeninger, som gjennom tariffavtaler har avtalebasert innflytelse, mens en lovbestemt tillitsvalgt er et verneombud. De avtalebaserte tillitsvalgte skal ivareta interessene til fagforeningsmedlemmene i tett samarbeid med arbeidsgiver i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og tariffavtalen. Arbeidsmiljøloven legger opp til at arbeidsgiver skal drøfte viktige beslutninger med tillitsvalgte, jf. for eksempel bestemmelsene i arbeidsmiljøloven [kapittel 8](#). Reguleringene i [kapittel 8](#) er inspirert av Hovedavtalens lignende bestemmelser. Når en arbeidstaker trer inn i en tillitsvalgtrolle, tilkjennes vedkommende et særskilt vern mot oppsigelse og avskjed, jf. Hovedavtalen LO-NHO § 5-11 nr. 1. Dette medfører at en tillitsvalgt som utfører sine oppgaver i tråd med Hovedavtalens bestemmelser, ikke kan sies opp på dette grunnlag. Stillingsvernet etter Hovedavtalen gjelder i tillegg til det alminnelige oppsigelsesvernet i aml. [§ 15-7](#). Oppsigelse av en tillitsvalgt kan dermed innebære et brudd på Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven – det er snakk om «to ulike krav med ulikt partsforhold [...] og to forskjellige prosessspor». Lovbestemte tillitsvalgte – verneombudene – skal påse at virksomheten tilfredsstiller kravene lov- og avtaleverk setter til arbeidsmiljøet, og de skal ivareta arbeidstakernes interesser i slike saker, jf. aml. [§ 6-2](#) første ledd. Hertil skal

Arbeidstakers kritiske ytringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura-dommen» legitimert et stille spor...

verneombudet særskilt påse at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø er ivarettatt, jf. aml. § 6-2 andre ledd bokstav f. Verneombudet kan ses på som en slags «lovbestemt minimumsdeltakelse» for alle arbeidstakere i arbeidslivet, også de uorganiserte. Videre er verneombudet en støttespiller for arbeidsgiver ved at de bistår med å sikre at arbeidsmiljøet er i henhold til kravene som stilles. En utfordring er at verneombudet i motsetning til tillitsvalgte, ikke har et særskilt vern i lov- eller avtaleverk utover det alminnelige stillingsvernet og retten til et forsvarlig arbeidsmiljø. At vedkommende har opptrådt som verneombud, vil imidlertid ha betydning for tolkningen av vedkommendes stillingsvern, jf. aml. § 6-5 forutsetningsvis. Det kan her for eksempel vises til den såkalte «Ikea-dommen» hvor det forutsettes at et verneombud har en særskilt beskyttelse.

Som vist kom medvirkning på mange måter til å dreie seg om samvirke mellom ledere og ansatte innunder den bedriftsorganisatoriske linjen. Begrepet «bred medvirkning» refererer til organisasjonsformer som åpner for styring både «nedenfra» og «ovenfra», gjerne forbundet med lærings- og utviklingsprosesser som aktivt involverer ansatte og deres representanter. Flere studier indikerer at denne formen for involvering har endret karakter med nyere organisasjons- og ledelseskonsepter. Fra at utvikling av arbeidsforhold ble gjort til en integrert del av organisasjonsutviklingsprosesser, ses nå arbeidsmiljø som en sentral dimensjon i strategisk ledelse og et aspekt ved virksomheters lederskap. Ledelseskonseptene som benyttes setter virksomhetsledelsen «in the driving seat», noe som har gitt dem en langt sterkere posisjon enn de ansatte på arbeidsmiljøfeltet. Det legges vekt på ledelsens interaksjon med den enkelte medarbeider, og med inndragningen av positiv psykologi rettes fokus først og fremst på utviklingen av den individuelle medarbeider «in conformity with commercial needs», og ikke utviklingen av organisasjonen som sådan. Med utgangspunkt i dette kunnskapsgrunnlaget ble det utviklet psykologiske og etiske normer for medarbeideres og lederes adferd.

Sondringen mellom alminnelige kritiske ytringer og et varsel om kritikkverdige arbeidsmiljøforhold etter aml. § 2A-1 (2) bokstav e) er viktig. I den norske samarbeidsmodellen har ansatte og ledere hatt en gjensidig forståelse av hvilket konflikthåndteringsspor ytringer skal håndteres i. Tradisjonelt har for eksempel ytringer formulert som bekymringsmeldinger eller avvik, fortrinnsvis blitt håndtert i de kollektive sporene. Hvilket spor en ytring håndteres i får stor betydning for aktørenes roller og de pliktene, rettighetene og forventningene som følger med dem. En ytring som faller inn under varslingsreglene i aml. kap. 2A, skiller seg vesentlig fra de som forbindes med medbestemmelse og bred medvirkning. Når en ytring defineres som varsel i henhold til aml. § 2A-1, tas den ut av det ordinære kollektive, og inn i det ekstraordinære individuelle sporet for konflikthåndtering. I dette sporet er det arbeidsgivers oppgave alene å vurdere innholdet i den konkrete ytringen og hvordan den videre saksbehandlingsprosessen skal gjennomføres, jf. aml. § 2A-3. I det individuelle konflikthåndteringssporet deltar ikke lenger verneombud og tillitsvalgte i håndteringen av ytringen. I dette sporet har vi over tid sett en tendens til at en ytring definert som varsel, omgjøres til en «påstand [om brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser] som står mot påstand» før de underlegges faktaundersøkelser eller interne granskinger som har som formål «å sette punktum» i en klage- eller varslingssak, «ikke å skape høy trivsel». I det individuelle varslingssporet reduseres tillitsvalgte til å være bisittere for sine medlemmer der disse er berørte som varslere, omvarslede eller som vitner til mulige kritikkverdige forhold.

4 Nærmere om forholdet mellom vilkåret «kritikkverdige forhold» i aml. § 2A-1 (1) og virksomheters selvregulering, jf. aml. 2A-1 (2)

Et varsel er som nevnt en ytring som omfattes av arbeidstakers alminnelige ytringsfrihet. Hovedformålet bak lovfesting av varslingsreglene var nettopp å styrke den reelle ytringsfriheten i arbeidsforhold ved å understreke at varsling både er lovlig og ønskelig. Samtidig tyder ordlyden i aml. § 2A-1 på at varslingsbegrepet regulerer *noe annet* enn *alminnelige* ytringer på arbeidsplassen. Varsling skulle begrenses til å gjelde ytringer om «kritikkverdige forhold i virksomheten», jf. aml. § 2A-1 (1). Kommunikasjon om andre forhold i virksomheten ligger innenfor det GrL § 100 og EMK art. 10 skal verne. EMD har gjennom årene behandlet en rekke saker relatert til varsling. I *Guja mot Moldova* [GC] ble ytringen i saken omtalt som «reporting of irregularities» og «disclosure» av domstolen. Tre år senere avsa EMD *Heinsich mot Tyskland* [J], der domstolen nå anvendte termen «whistleblowing». Dette kan ifølge Eriksen ses som et uttrykk for at det fant sted en utvikling i EMDs forståelse av fenomenet varsling, idet dette må ses som en «særskilt kategori» ytringssaker under EMK artikkel 10. Senere har EMD videreutviklet sin forståelse av varslingsinstituttet i bla. *Halet mot Luxembourg* [GC] (Luxleaks), hvor betydningen av offentlig interesse ved varsling til media om mulige brudd på skattelovgivningen stod sentralt.

Arbeidstakers kritiske ytringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura-dommen» legitimert et stille spor...

Underrettspraksis har også vært inne på varsling som et særegent fenomen. I [LB-2023-44986-4](#), som omhandler grensen mellom den alminnelige ytringsfriheten og varslingsreglene, fremhevet lagmannsretten at det å varsle betegner en *bestemt bruk* av den alminnelige ytringsfriheten til å ytre seg om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. «Slike ytringer er gitt et særskilt vern mot inngrep i arbeidsmiljøloven kapittel 2 A» (vår utheving). I forlengelsen av dette, har juridisk teori belyst at varsling er «et rettslig begrep som må avgrenses mot det videre begrepet «ytring» som vi finner igjen i Grl. [§ 100](#)». Ved endringen av Grl. [§ 100](#) andre ledd, ble det også tydeliggjort at bestemmelsen ikke skulle «hindre ansatte å si ifra om kritikkverdige forhold», herunder at adgangen til «‘whistle blowing’ [...] heller ikke [skulle] innskrenkes».

Forholdet mellom det *ordinære* og det *ekstraordinære* sporet vanskeliggjøres av det vidtrekkende vilkåret «kritikkverdige forhold» som utgjør terskelen for når en ytring er å anse som varsling etter aml. [§ 2A-1](#)(1). Vilåret er begrenset til påstander om normbrudd etter [§ 2A-2](#) (2). Alle andre kritiske ytringer omfattes av den alminnelige ytringsfriheten i Grl. [§ 100](#).

Da varsling etter aml. §§ [2A-4](#) jf. [2A-2](#) innebærer en utvidelse av arbeidstakers ytringsfrihet på bekostning av arbeidsgivers styringsrett, er varsling en *særskilt vernet form for ytringer i bestemte situasjoner*.

Det som er særlig interessant for den utviklingen i arbeidslivet som denne artikkelen omhandler, er følgelig hva som konstituerer et «kritikkverdig forhold» etter aml. [§ 2A-1](#), da vilkåret i utgangspunktet har avgjørende betydning for hvordan en arbeidstakers ytring havner i det individuelle varslingsspor. Ordlyden å «varsle» har ingen klare rammer, men omfatter språklig sett det å gjøre noen oppmerksom på noe. Ettersom vilkåret er en rettslig standard, vil det variere med samfunnsutviklingen hvilke forhold som omfattes. Etter [§ 2A-1](#) (2) er det et krav at forholdet er i strid med «rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer det er bred tilslutning til i samfunnet». At ytringen innebærer en påstand om et normbrudd, danner dermed en ytre ramme for hva som kan utgjøre et «kritikkverdig forhold». Det er sider ved denne rammen som kan problematiseres, for eksempel hva som skal til for at interne retningslinjer kan anses som «etiske», eller hvorvidt ytringer om alvorlig risiko som truer rettsgoder, men som (ennå) ikke er nedfelt i lov- eller regelverk, kan anses som varsling.

Hvilke forhold som uansett omfattes av lovens ordlyd, utdypes nærmere i «eksempelkatalogen» i aml. [§ 2 A-1](#) (2), bokstav a-f. Listen i aml. [§ 2 A-1](#) andre ledd er ikke-uttømmende, jf. ordlyden «for eksempel».

I kjernen av hva som utgjør et «kritikkverdig forhold», ligger overtredelser av regler som «ut fra et demokratiperspektiv er samfunnsviktige», det vil si alvorlige overtredelser av «rettsregler», altså lov eller rettslige forpliktelser. Lenger ut fra kjernen ligger brudd på «skriftlige *etiske* retningslinjer i virksomheten eller etiske normer det er bred tilslutning til i samfunnet», jf. aml. [§ 2A-1](#) (2). Vilåret skal dermed omfatte en rekke omstendigheter med varierende alvorlighetsgrad, men forholdene må være i strid med en nærmere bestemt lov eller en etisk norm. Det er særlig samfunnsinteressen i at kritikkverdige forhold avdekkes som begrunner det særskilte varslervernet. Ytringer om forhold som ikke er ulovlige eller uetiske, herunder politiske syn, ren faglig uenighet eller kritikk av arbeidsgivers utøvelse av sin styringsrett kan også ha samfunnsinteresse, men er ikke varsling etter aml. [§ 2A-1](#). Slike ytringer vernes dermed av den alminnelige ytringsfriheten. Forarbeidene utelukker imidlertid ikke at slike forhold kan *utvikle* seg til å bli et kritikkverdig forhold som det kan varsles om.

Det gjelder der loven selv pålegger selvregulering, som [§ 2A-6](#) som pålegger arbeidsgiver en rettslig plikt til å «utarbeide rutiner for varsling». I [§ 2A-1](#) åpner både vilkåret «kritikkverdige forhold», og henvisningen til at slike kan reguleres i «skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten», for at de til enhver tid definerte normene i en virksomhet er rettslig relevante. Etablerte interne retningslinjer danner dermed grunnlag for hvilke forventninger arbeidsgiver mener å kunne stille til sine ansatte. Konsekvensen er at arbeidsgiver kan anføre avvik fra slike interne regelverk som grunnlag for arbeidsrettslige sanksjoner, tilsynelatende uten begrensninger av betydning. Samtidig blir slike avvik altså rettslig relevante for det saklige virkeområdet for varslingsretten, jf. aml. [§ 2A-1](#) (2). Omfanget av den enkelte virksomhets selvregulering påvirkes av en rekke forhold.

En omfattende analyse av vilkåret «kritikkverdige forhold» i dagjeldende aml. § 2-4 ble gjort av Eriksen i 2016. Rettstilstanden ble ikke endret ved vedtakelsen av aml. [§ 2A-1](#). Eriksen forsøker å *positivere* hvor langt vilkåret «kritikkverdige forhold» omfatter krav som gjelder brudd på etiske normer. Ved å gi etiske normer en direkte rettslig relevans for varslingsretten, så anerkjenner lovgiver at en virksomhets ulike interessenter har en legitim interesse i informasjon om hvordan en virksomhet driver sin aktivitet, utover det å etterleve rettslige krav.

Arbeidstakers kritiske ytringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura-dommen» legitimert et stille spor...

Som påpekt, kan selvregulering være direkte lovpålagt eller forutsatt for å ivareta et lovbestemt og et rettslig legitimert formål. Et særskilt eksempel på det siste, er området for korrupsjonsbekjempelse, hvor koblingene mellom ulike legitimeringsgrunnlag for interne etiske regelverk er spesielt synlige. Etiske regelverk for å forhindre at virksomheten og dens ansatte opptrer på kanten av loven, er for eksempel indirekte forutsatt i forarbeidene til straffelovens korrupsjonsbestemmelser, jf. straffeloven [§§ 387 ff.](#)

Forventninger om implementering av interne regelverk kan også følge av for eksempel utenlandske morselskap eller internasjonale organisasjoner. For at etiske normer skal være relevante i forhold til aml. [§ 2A-1](#), må de være «tydelig uttalte [og] nedfelt i skriftlige dokumenter». Hva et internt regelverk faktisk er i rettslig forstand, problematiseres av Eriksen. I den anledning vises det til hvordan en virksomhets selvreguleringssituasjon kan være sammensatt og kompleks på bakgrunn av de ulike regelverkene og egendefinerte behovene virksomheten vurderer som relevant grunnlag for selvregulering. Videre kan de samme interne regelverkene være utformet for å sikre etterlevelse av både rettslige og etiske krav en virksomhet er underlagt eller berørt av.

I det moderne og globale arbeids- og næringsliv er det lite, om noen kontroll med omfanget av og kvaliteten på konkrete interne regelverk som benyttes for å regulere enkeltansattes adferd og/eller som grunnlag for den individuelle varslingsrettens nedslagsfelt etter aml. [§ 2A-1](#). Reguleringen av enkeltansattes adferd baserer seg i økende grad på tidligere omtalte ledelseskonsept, det vil si teorier som først og fremst tar utgangspunkt i ledelsens og ikke nødvendigvis de ansattes perspektiv. *Måten* arbeidstakeres adferd reguleres på i en virksomhet er sentralt, da den tidligere omtalte risikoen for dekontekstualisering av ytringer ofte resulterer i isolerte påstander om medarbeideres og ledes kritikkverdige adferd. Hvilke normer adferden angivelig kan være et brudd på, og hvordan undersøkere/granskere av et varsel metodisk slutter seg til hvorvidt det foreligger normbrudd eller ei, fremstår ofte uklart for ansatte som er berørte av undersøkelsen/granskningen. Mangelen på rettslig overprøving av slike regelverk og metodiske fremgangsmåter for avgjørelse av «skyldspørsmål», også i domstolen, innebærer dermed risiko for formålsutglidning og en vilkårlighet med høy risiko for ansattes rettsvern.

5 Forholdet mellom det kollektive og det individuelle sporet i lys av «Nortura-dommen»

5.1 Innledning

Høyesterett avgjorde hvor grensen generelt går mellom et varsel og en alminnelig kritisk ytring i *Nortura-dommen*, der det ble fastslått at en tillitsvalgts kritiske ytring på vegne av et medlem i en personalsak, var et varsel etter aml. [§ 2A-1](#). Spørsmålet er hvorvidt flertallet (4-1) overså sentrale rettskilder og argumenter i sin vurdering, og i så fall hva som kan forklare dette. Var det rettskildemessig grunnlag for et annet resultat?

Avgjørelsen gjaldt en tillitsvalgt som hadde bistått et medlem i et møte med ledelsen ved et produksjonsanlegg i bedriften Nortura, der også lederen for anlegget og anleggets HR-ansvarlig var til stede. Bakgrunnen for møtet var at medlemmet angivelig hadde kalt lederen for anlegget «idiot», «tufs» og lignende. Som følge ble medlemmet ilagt en muntlig advarsel for uakseptabel adferd. I etterkant av møtet forfattet den tillitsvalgte følgende e-post til HR-sjefen:

«Hei. Se vedlegg oven.

Var på møte med I vedrørende personalsak mellom arbeidsleder og ansatt i går. Er lettere sjokkert om hvordan I med sine vage opplysninger gjentatte ganger trakasserte F med påstander om at I og H hadde kilde som var troverdig og at F sin forklaring var løgn. F har hele tiden nektet skyld i saken. F har vært ansatt i Nortura 42 år han blev ilagt en muntlig advarsel uten mulighet til å forsvare seg. I mente at denne advarselen var bedriftens holdning til saken.

Advarselen var ferdig utfylt når jeg og F kom til møtet. Det vil si at vi fikk inntrykk av at det spillet ingen rolle om hva vi mente i saken.

Er dette måten Nortura ønsker å fremstå som Dommer, Jury, Bøddel for sine ansatte??? Så får vi håpe at deres varsler snakket sant. Uskyldig til det motsatte er bevist???? I sin metode er skyldig til det motsatte er bevist. Mine ord om I er arrogant, ufin, respektløs. Hilsen A

Arbeidstakers kritiske ytringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura-dommen» legitimert et stille spor...

Sender dette til deg og håper på at du kan bidra til forbedring for fremtiden med å ta en prat med I».
(Vår kursivering)

Den tillitsvalgte mottok en skriftlig advarsel for e-posten som følge av brudd på virksomhetens arbeidsreglement, herunder et krav om hensynsfull adferd overfor kolleger. På bakgrunn av e-posten og tidligere lignende hendelser, ble han også omplassert til en annen avdeling.

Arbeidsgiver ble saksøkt av den tillitsvalgte med krav om erstatning. Opprinnelig var rettsgrunnlaget brudd på arbeidsgivers styringsrett. Først like før fristen for saksforberedelsen var ute, ble dette endret til påstand om erstatning som følge av gjengjeldelse, jf. aml. [§ 2A-5](#), jf. [2 A-4](#). Dersom det skulle være tale om ulovlig gjengjeldelse, måtte e-posten anses som et varsel etter aml. [§ 2 A-1](#). Både tingretten og lagmannsretten kom til at omplasseringen var gyldig, og at e-posten fra A *ikke* utgjorde et varsel etter aml. [§ 2 A-1](#). Hovedspørsmålet for Høyesterett var om e-posten fra den tillitsvalgte var et varsel, jf. aml. [§ 2 A-1](#).

I det følgende analyseres Høyesteretts dom nærmere som uttrykk for en rettsutvikling der terskelen for at ansattes kritiske ytringer havner i det individuelle varslingssporet, kan være blitt for lav. At dommen gjelder en tillitsvalgts ytring, er i denne sammenhengen først og fremst relevant fordi den tydelig illustrerer utviklingen som står sentralt i artikkelen.

5.2 Partenes hovedanførsler: Det kollektive eller det individuelle sporet?

I sivile saker er domstolen bundet av partenes prosesshandlinger, det såkalte disposisjonsprinsippet jf. tvisteloven (tvL.) [§ 11-2](#). I utgangspunktet ble saken som ble behandlet av Høyesterett i «Nortura-dommen», anlagt som en sak om den tillitsvalgtes ordinære individuelle retts- og stillingsvern ved brudd på arbeidsgivers styringsrett. Da den tillitsvalgte endret sin anførsel til gjengjeldelse som følge av varsling, medførte dette en endring i sakens dynamikk. Saken kom da til å handle om hvorvidt den tillitsvalgtes kritiske ytring skulle vurderes som en ytring i hovedavtalens *kollektive* spor for partssamarbeid, eller i det *individuelle* varslingssporet i arbeidsmiljøloven [kap. 2A](#).

I sitt votum foretar flertallet en vurdering av ytringen løst fra arbeidsrettens system, som består av et kollektivt og et individuelt spor. Ved at Høyesterett foretar en streng rettsdogmatisk vurdering av vilkårene for varsling i aml. [§ 2A-1](#), så vurderes i realiteten ytringen utelukkende innenfor det individuelle varslingssporet, fremfor at flertallet kunne ha vurdert ytringen opp mot de ovennevnte alternative sporene. Flertallet gjorde heller ingen dypere analyse av informasjonsverdien i ytringen. Det som det reelt ble varslet om, var forhold som den tillitsvalgte anså som arbeidsgivers brudd på hovedavtalens saksbehandlingsprinsipper. Selv om ikke arbeidsmiljøloven inneholder noen formelle krav til saksbehandling ved tildeling av advarsel, gjelder det et ulovfestet krav til forsvarlig prosess som tilsier at visse minimumskrav må være oppfylt. Blant annet bør arbeidstaker gis mulighet til å forklare seg og til å få imøtegå de forhold arbeidsgiver gjør gjeldende som grunnlag for en mulig advarsel. Kravet til forsvarlig saksbehandling reflekteres bla. i Hovedavtalens normer for behandling av personalsaker, partsrettigheter og medvirkning. Blant annet skal partene tilstrebe dialog før formelle reaksjoner gis. I henhold til Hovedavtalen mellom LO-NHO §§ 9-3 og 9-4, skal arbeidsgiver drøfte forhold av betydning for arbeidstakere med de tillitsvalgte. Personalsaker som kan få konsekvenser for arbeidsforholdet, faller vanligvis inn under dette. Flertallet overså dermed også ytringens innhold som argument for at ytringen hørte hjemme i det kollektive sporet. Når flertallet først lar være å holde ytringen opp mot de to alternative sporene, så foretas det innledningsvis et valg av spor som rammer inn flertallets vurdering og forplanter seg gjennom hele votumet.

5.3 En lav terskel for varsling og betydningen av ytringens kontekst

Flertallet slo fast at vilkåret «kritikkverdig forhold» etter forarbeidene skal fortolkes vidt, men at forholdet må være i strid med en nærmere beskrevet norm. Flertallet kom også til at det *ikke* gjaldt et krav om at det kritikkverdige forholdet måtte ha allmenn interesse. Mindretallet sa seg enig i flertallets tolkning av ordlyden og forarbeidene, herunder at det i utgangspunktet gjelder en lav terskel for å varsle.

Hvorvidt arbeidstaker hadde varslet, måtte avgjøres etter en nærmere tolkning av ytringen der spørsmålet var «om det for arbeidsgiveren er *rimelig grunn til å oppfatte* ytringen slik at [arbeidstakeren] varsler – sier ifra – om kritikkverdige forhold i virksomheten». Det skal i den forbindelse foretas en *totalvurdering* av

Arbeidstakers kritiske ytringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura-dommen» legitimert et stille spor...

ytringssituasjonen, der ytringens *kontekst* og *partenes kjennskap til hverandre* også spiller inn på arbeidsgivers oppfatning. Utgangspunktet må imidlertid tas i «arbeidstakerens ordvalg».

Mindretallet var enig i det prinsipielle utgangspunktet om at ytringens *kontekst* og *partenes kjennskap til hverandre* etter omstendighetene kan påvirke arbeidsgivers oppfatning av den. Utgangspunktet er altså at det skal lite til for at en kritisk ytring omfattes av vilkårene i aml. [§ 2A-1](#) (1), og både flertallet og mindretallet anerkjenner altså at ytringens kontekst har betydning for vurderingen. At ytringens kontekst skal hensyntas, henviser til at det skal gjøres en bredere analyse av om arbeidsgiver hadde rimelig grunn til å oppfatte ytringen som et varsel.

Den aktuelle ytringen i «Nortura» hadde kommet i form av en e-post som var sendt av en tillitsvalgt. Både flertallets og mindretallets aksept av at ytringens kontekst hadde betydning for om ytringen kvalifiserte som et varsel, tilsa at det hadde betydning for vurderingen at den var fremsatt av en tillitsvalgt.

Flertallet og mindretallet legger imidlertid ulik vekt på ytringens kontekst i sine konkrete vurderinger. Flertallet bemerket relativt kort at e-postens ordlyd var av en slik karakter at det falt inn under virkeområdet i aml. [§ 2 A-1](#), uten å konkret vurdere ytringens kontekst; nemlig betydningen av at e-posten ble sendt fra avdelingens tillitsvalgt.

Mindretallet vurderte på sin side ytringens kontekst konkret og så nettopp hen til arbeidsrettens system. Derneft tilsa hensynet til et forsvarlig arbeidsmiljø at håndtering av konflikt skulle gjøres gjennom det *ordinære partssamarbeidet* på arbeidsplassen og viste til samarbeidet etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven. Videre mente mindretallet at tillitsvalgte allerede har et «særlig vern som skal sikre at de kan utøve vervet på en tydelig måte», noe som tilsa at det måtte være «rom for å påpeke feil eller mangler». Kommunikasjon gjennom samarbeidet var «sedvanlig og jevnlig», mens varsling var «noe mer *ekstraordinært*». Varslingsreglene skulle først anvendes dersom det generelle, *ordinære* sporet for konflikthåndtering ikke håndterte konflikten i tilstrekkelig grad. Den lave terskelen forarbeidene legger til grunn, måtte dermed forstås i lys av lovens *system*.

Mindretallet viser også til at e-posten ble sendt i etterkant av et ansattmøte der den ansatte opptrådte som tillitsvalgt, hvilket tydet på at e-posten var en oppfølging av det som foregikk der. Han måtte dessuten være godt kjent med varslingsrutinene i kraft av å være tillitsvalgt, og arbeidsgiver måtte i så fall regne med at et eventuelt varsel ble gitt i henhold til disse. Mindretallet kom følgelig til motsatt resultat av flertallet, og konkluderte med at e-posten *ikke var* et varsel etter aml. [§ 2 A-1](#).

Mens flertallet i hovedsak baserte sin vurdering og dermed dommens resultat, på lovens ordlyd og dens forarbeider, la altså mindretallet avgjørende vekt på systemhensyn, herunder forholdet mellom det ordinære systemet for konflikthåndtering etter lov- og avtaleverk, og det mer spesielle eller ekstraordinære systemet som varslingssporer representerer.

5.4 Var det rettskildemessig grunnlag for presumpsjon?

Både flertallet og mindretallet *avviste* at det gjaldt en *presumpsjon* for at tillitsvalgtes kritiske ytringer blir gitt i tråd med samarbeidsmodellen med mindre det er særskilte holdepunkt for at de benytter seg av varslingsinstituttet, jf. aml. [§ 2A-1](#).

Ettersom arbeidsretten deles inn i en kollektiv og en individuell del som etterstreber koherens, blir såkalte systemorienterte vurderinger spesielt viktige ved tolkning av rettsreglene på arbeidsrettens område. Systemhensyn går ut på å velge det tolkningsalternativet som gir «regelen et innhold som er best tilpasset det regelsett den er en del av, og rettssystemet for øvrig».

Selv om utgangspunktet er at det skal gjelde en lav terskel for å varsle, befinner situasjonen der en tillitsvalgt fremsetter en kritisk ytring overfor arbeidsgiver seg i et grensetilfelle mellom den individuelle og den kollektive arbeidsretten. I mangel på forarbeidsuttalelser som statuerer hvor grensen mellom den kollektive og individuelle arbeidsretten går, må de nevnte systemhensynene etter vår mening tillegges betydelig vekt ved vurderingen av varslingsreglenes rekkevidde.

Det er dermed oppsiktsekkende at flertallet unnlater å ta stilling til hvorvidt rolleforventningen til tillitsvalgte påvirker vurderingen av hvorvidt en ytring er et varsel eller ikke. Det gjelder spesielt ettersom ytringens *kontekst* anses som et sentralt moment i vurderingen. Mindretallet vektlegger nettopp forholdet til

samarbeidsmodellen og hensyntar derfor viktige og sentrale systemhensyn. Mindretallet synes følgelig å legge til grunn at terskelen for når en ytring er et varsel er høyere der ytringen blir fremsatt av en tillitsvalgt.

Selv om mindretallets votum etter vårt syn er det riktige i lys av disse systemhensynene, er det grunn til å spørre om mindretallet burde ha gått lenger og oppstilt en *presumpsjon* for at tillitsvalgte, når de i denne rollen henvender seg til ledelsen, gjør det innenfor samarbeidsmodellens medbestemmelsesspor og dermed under den alminnelige ytringsfriheten, jf. GrL. [§ 100](#).

Når en tillitsvalgt fremsetter en kritisk ytring overfor arbeidsgiver, aktualiseres etter vårt syn grensen mellom det kollektive og det individuelle sporet i særlig grad. Vedkommende kan ikke befinne seg i begge spor samtidig, men må enten anses å ytre seg som tillitsvalgt innenfor samarbeidsmodellen og den alminnelige ytringsfriheten, eller å varsle. For mindretallet er det derfor sentralt at den lave terskelen for varsling må forstås i lys av lovens system.

Den viktigste mekanismen for å sikre arbeidstakernes medbestemmelse og bred medvirkning er bedriftsdemokratiet. Ses varslingsreglene i lys av at de ordinære samarbeidsfunksjonene skal være utgangspunktet for behandling av konflikt, blir det å varsle «en veldig sterk form for medvirkning».

Som hovedregel bør ikke de sterkeste virkemidlene tas i bruk først. Varslingssporet kan tvert imot føre til unødig konflikteskalering, mens samarbeidsmodellen skal sikre at konflikter håndteres effektivt på lavest mulig nivå. Dette formålet er tydelig i Hovedavtalen mellom LO-NHO § 5-2 nr. 2 tredje ledd, hvorefter tillitsvalgte skal sørge for at klagemål blir «ordnet i *minnelighet*» (vår utheving).

Som tidligere påpekt er psykososiale arbeidsmiljøforhold ofte preget av partenes subjektive oppfatninger, og en konflikteskalerende varslingsprosess kan derfor være særlig belastende. Det er både mer hensiktsmessig, mindre belastende og mer ressursbesparende at slike utfordringer håndteres fortløpende i det kollektive sporet, i samarbeid med tillitsvalgte og eventuelt vernetjenesten.

Selv om lovens forarbeider er tause om betydningen av at den kritiske ytringen kommer fra en tillitsvalgt, ble det ved lovfestingen av de første lovbestemmelsene om varsling nevnt at «åpenhet og god kommunikasjon bør være en målsetting, slik at de konfliktfylte varslingssituasjonene unngås». Videre ble det uttalt at det måtte:

«avgrenses mot utøvelse av retten til medvirkning som er nedfelt i en rekke bestemmelser lov og tariffavtaler, som er arbeidstakeres eller tillitsvalgtes rett til informasjon og drøfting i forhold til beslutningsprosesser i virksomheten».

Rapporten pekte på samarbeidsmodellens kollektive konflikthåndteringsspor som en mulig avgrensning, men dette ble ikke fulgt opp i de videre lovforarbeidene. Uttalelsen har derfor begrenset selvstendig rettskildemessig vekt, men gir uttrykk for de systemhensynene mindretallet i «Nortura-dommen» også bygger på. Disse taler for en høyere terskel for å anse tillitsvalgtes kritiske ytringer som varsling når de fremsettes i denne rollen.

Arbeidsmiljøloven bygger på et prinsipp om å verne om den presumptivt svake part i arbeidsforholdet, nemlig arbeidstakeren. Ved varsling kan den tillitsvalgte bistå og rådgi sitt medlem, men vedkommende har ingen påvirkningskraft på arbeidsgivers behandling av den konkrete ytringen, jf. aml. [§§ 2A-3](#) (1).

Dette står i kontrast til det kollektive sporet, hvor arbeidsgiver må samarbeide med tillitsvalgte om håndteringen av ytringens innhold. Uten en høyere terskel for å anse tillitsvalgtes ytringer som varsler, blir det lettere for arbeidsgiver å legitimere at slike ytringer behandles i varslingssporet innenfor styringsretten, også når tillitsvalgte selv ønsker å holde saken i det kollektive sporet. Det skyldes at det i utgangspunktet er arbeidsgiver som vurderer om vilkårene for aktivitetsplikten etter aml. [§§ 2A-3](#) jf. [2A-1](#) er oppfylt. Dermed blir

«[v]arslingsbestemmelsene, herunder de interne retningslinjer for varsling [er] en mekanisme som gjør det mulig for arbeidsgiver å «jekke» kritiske ytringer ut av det kollektive dialog og samarbeidssporet over i det individuelle varslingsporet».

Arbeidsgiver kan altså selv «velge» å flytte håndteringen over til det individuelle sporet: Et spor der arbeidsgiver i kraft av sin styringsrett altså kan bestemme hvordan behandlingen av ytringen skal gjennomføres, jf. aml. [§ 2 A-3](#) (1). Tatt i betraktning at maktforholdet mellom partene i større grad balanseres der de tillitsvalgte medvirker i behandlingen i det kollektive sporet, er hensynet til arbeidstakerne generelt bedre ivaretatt der ytringen behandles i tråd med samarbeidsmodellen. Hensynet til det etablerte systemet i arbeidslivet trekker dermed i retning av at det bør gjelde en høyere terskel for når en ytring fra de tillitsvalgte er et varsel, og at det er grunnlag for en presumisjon for at slike ytringer *ikke* er varsler etter aml. [§ 2A-1](#).

Arbeidstakers kritiske ytringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura-dommen» legitimert et stille spor...

Det bemerkes her at lagmannsretten, i likhet med den tidligere instansen i «Nortura», konkret la vekt på at arbeidstaker som ytret seg var tillitsvalgt. Ifølge lagmannsrettens flertall måtte den løpende kommunikasjonen det er lagt opp til etter HA mellom LO og NHO § 5-2 nr. 2 siste avsnitt, tale for at tillitsvalgte kunne ytre seg slik den tillitsvalgte hadde gjort i saken «uten at de formelle reglene for varsling reguler[te] forholdet».

Dersom det ikke tillegges vekt at ytringen fremsettes av en tillitsvalgt, må arbeidsgiver være langt mer påpasselig overfor enhver kritisk ytring fra tillitsvalgte. Et økende antall varslingssaker kan utfordre styringsretten og gjøre virksomhetsledelsen mer krevende. Samtidig utløser mottak av et varsel arbeidsgivers aktivitetsplikt, noe som i praksis kan gi arbeidsgiver et visst grunnlag for å «ta tilbake» styringsretten, jf. aml. [§ 2 A-3](#).

Lovens system er altså bygget opp slik at kritikk først skal diskuteres og håndteres i minnelighet i det kollektivet sporet, før kritikken eventuelt løftes videre i det individuelle sporet gjennom varslingsreglene. Arbeidstakere som opptrer i rollen som tillitsvalgt, bør av den grunn gis et større rom for å fremme kritiske ytringer før det regnes for å være et varsel.

Dersom tillitsvalgte ikke kan fremsette kritiske ytringer til ledelsen uten at de anses som varsler, undergraves den samhandlingen samarbeidsmodellen forutsetter. Etter vår vurdering er lovens system for samarbeid og konflikthåndtering så tungtveiende at det bør gjelde en presumpsjon for at slike ytringer fremsettes under den alminnelige ytringsfriheten i det kollektive sporet.

5.5 Forholdet mellom det kollektive og det individuelle sporet i rettspraksis

Tidligere underrettspraksis og praksis fra Arbeidsretten belyser også forholdet mellom arbeidsrettens kollektive og individuelle spor. I Arbeidsrettens avgjørelse fra 2019 («Equinor») var spørsmålet om en advarsel gitt til en tillitsvalgt etter et debattinnlegg i avisen hadde saklig grunnlag, herunder om Hovedavtalen § 5-10 kom til anvendelse.

Hovedavtalens vernebestemmelser kommer til anvendelse når en reaksjon ilegges en tillitsvalgt i «egenskap av å være tillitsvalgt». Som følge av at innlegget ble skrevet i en tid der det hersket uenighet og konflikt i virksomheten, samt at debattinnlegget var undertegnet av en ansatt som titulerte seg som «lokal tillitsvalgt for SAFE», kom retten til at innlegget ble skrevet *i kraft av å være tillitsvalgt*. Dommen er egnet til å illustrere den særskilte beskyttelsen Hovedavtalen gir tillitsvalgte. Den er dessuten et godt eksempel på hvordan det kan tvistes på hovedavtalen der en tillitsvalgt blir utsatt for represalier etter å ha benyttet seg av sin ytringsfrihet i den ordinære, kollektive kanalen som er etablert for å håndtere tillitsvalgtes kritiske ytringer.

En annen rettsavgjørelse som også belyser forholdet mellom arbeidsrettens to spor, er fra Trondheim tingrett fra 2021 «Tine». Dommen gjaldt en tillitsvalgt som deltok i løpende og krevende diskusjoner med arbeidsgiver om arbeidsplikt og kompensasjon for ansatte i forbindelse med arbeid på helligdager. Underveis i saken innga en HR leder et varsel på den tillitsvalgte, grunnet hans samhandling med meierisjefen på stedet. Deretter ble det sendt inn en e-post fra en leder til arbeidsgiver der vedkommende anførte at det foregikk mulig trakassering av den tillitsvalgte.

Arbeidsgiver behandlet begge ytringene som varsler, og ga en ekstern advokat i oppdrag å gjennomføre en såkalt faktaundersøkelse. Spørsmålet for retten var om den tillitsvalgte hadde krav på erstatning for utilbørlig adferd fra arbeidsgiver som følge av måten varselet mot ham var blitt behandlet på, jf. aml. [§ 4-3](#), jf. aml. [§ 4-1](#). Retten mente her at arbeidsgivers valg om å foreta en ekstern gransking ikke var i tråd med arbeidsrettens system for konflikthåndtering og uttalte:

«[V]ed å behandle et slikt spørsmål i form av en faktaundersøkelse i stedet for gjennom prosedyrene i Hovedavtalen, flyttes tvisten bort fra en prosess hvor tillitsmannsapparatet og ledelse med støtte av arbeidsgiverorganisasjoner opptrer som likeverdige parter og over til en prosess hvor arbeidsgiver innenfor en påberopt styringsrett gransker en tillitsmann/tillitsmannsapparatet. At en slik dreining av fokus fremstår som uhensiktsmessig for å avklare brudd på Hovedavtalen er retten enig med A i».

Ifølge retten ville det vært mer «hensiktsmessig og løsningsorientert» dersom arbeidsgiver behandlet saken som et spørsmål etter Hovedavtalens prinsipper. Dette ville «medført betydelig mindre belastninger for alle involverte» enn håndteringen av problemstillingen etter varslingsreglene. Retten kom følgelig til at arbeidsgivers håndtering av varselet utgjorde et brudd på aml. §§ [4-3](#), jf. [4-1](#).

Arbeidstakers kritiske ytringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura-dommen» legitimert et stille spor...

Dommen belyser flere sentrale poeng. For det første illustreres de vesentlige forskjellene mellom Hovedavtalens ordinære konflikthåndteringsspor og varslingssporet etter arbeidsmiljøloven [kap. 2A](#). For det andre viser den hvor viktig det er å holde konflikten i det kollektive sporet, som er arbeidslivets ordinære utgangspunkt for konflikthåndtering. Retten fremhever også risikoen for konflikteskalering når ytringer behandles i varslingssporet, særlig når det iverksettes såkalte faktaundersøkelser.

Ved å forlate det kollektive sporet flyttet arbeidsgiver saksbehandlingen over i varslingssporet, hvor arbeidsgiver som den sterke part alene fastsatte konfliktløsningsmetoden – her faktaundersøkelse. Hadde saken blitt holdt i det kollektive sporet, ville maktforholdet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte vært mer balansert, og prosessen mindre belastende for de involverte. Dommen indikerer også at mer tradisjonelle metoder for konflikthåndtering da ville vært benyttet. Det kan derfor stilles spørsmål ved om hele håndteringen i det individuelle sporet i realiteten innebar brudd på Hovedavtalen.

De to dommene fra henholdsvis Arbeidsretten og Trondheim tingrett illustrerer rettsanvendelse som tar utgangspunkt i arbeidsrettens system, hvor det kollektive sporet utgjør det ordinære forumet for både tillitsvalgtes kritiske ytringer og den tilhørende konflikthåndteringen.

5.6 Arbeidstaker og tillitsvalgt

Ettersom tillitsvalgte også er arbeidstakere, kan de ha behov for det særskilte varslervernet etter aml. §§ [2A-4](#) jf. [2A-1](#). Ordlyden i aml. [§ 2 A-1](#) skiller ikke mellom alminnelige arbeidstakere og arbeidstakere med særskilte roller. Utgangspunktet er derfor at tillitsvalgte har samme adgang til å varsle som andre arbeidstakere. Det kan heller ikke avtales et svakere vern enn det som følger av loven, jf. aml. [§ 1-9](#). En høyere terskel for tillitsvalgte *kan* dermed i realiteten innebære et svakere varslervern enn for andre ansatte og reise spørsmål om diskriminering på grunn av fagforeningsmedlemskap og fagorganisering, jf. aml. [§ 13-1](#) og likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#).

En arbeidstaker som varslar etter aml. [§ 2 A-1](#), har et særskilt vern mot gjengjeldelse etter aml. [§ 2 A-4](#). Formålet er å sikre at arbeidstakere kan fremsette varsel om kritikkverdige forhold uten frykt for represalier. Den lave terskelen for varsling skal nettopp fremme slik varsling i virksomheten.

Tillitsvalgte har imidlertid et særskilt vern mot represalier etter Hovedavtalen, særlig HA § 5-11 nr. 1. Når kritikk fremsettes *i rollen som tillitsvalgt*, gjør dette vernet at behovet for det særskilte varslervernet etter arbeidsmiljøloven [kapittel 2 A](#) er mindre fremtredende enn for alminnelige arbeidstakere. Hensynet bak varslingsreglene gjør seg derfor ikke gjeldende med samme styrke i slike tilfeller. Fremsettes kritikken derimot *i rollen som alminnelig arbeidstaker*, kan den tillitsvalgte ha behov for varslervernet etter aml. §§ [2 A-4](#) jf. [2 A-1](#).

Det vil si at hvilken *rolle* den tillitsvalgte opptre i, i utgangspunktet er avgjørende for om den tillitsvalgte har et reelt behov for det særskilte rettsvernet en varslar får i tråd med aml. [§ 2 A-4](#). Det er med andre ord snakk om «to ulike [spor] med ulikt partsforhold». Den tillitsvalgte har forskjellige roller avhengig av hvilket spor vedkommende befinner seg i, og derav også ulikt behov for beskyttelse. Som tillitsvalgt er man i tillegg beskyttet av retten til organisasjonsfrihet, jf. EMK [art. 11](#) og Grunnloven [§ 101](#). Organisasjonsfriheten danner derfor et mer solid ytringsfrihetsgrunnlag for de tillitsvalgte, noe som ytterligere understreker at de ikke har det samme behovet for den særskilte beskyttelsen som er knyttet til reglene om varsling. Av denne grunn har det tidligere blitt oppstilt spørsmål om ytringer fra tillitsvalgte overhodet kan være et varsel.

Høyesteretts flertall i «Nortura» avviste som nevnt at det gjelder en presumpsjon for at tillitsvalgtes ytringer er alminnelige ytringer innenfor samarbeidsmodellen, med mindre det foreligger særskilte holdepunkter for at de utgjør varsling etter aml. [§ 2A-1](#). Som begrunnelse viste flertallet blant annet til at arbeidstakere kan varsle via tillitsvalgte etter aml. [§ 2 A-2](#) første ledd bokstav d.

Det følger av aml. [§ 2 A-2](#) første ledd bokstav d at arbeidstaker alltid kan varsle internt «via verneombud, tillitsvalgt eller advokat». Ordlyden viser at varselet kan formidles indirekte til arbeidsgiver gjennom disse, i stedet for å fremsettes direkte. Sett i sammenheng med aml. [§ 2 A-1](#) tilsier bestemmelsen at arbeidsgiver må være forberedt på at varslar også kan fremsettes gjennom tillitsvalgte. Denne sammenhengen taler isolert sett mot å oppstille en høyere terskel for tillitsvalgte, ettersom arbeidsgiver også kan motta varslar fra dem.

Reguleringen i aml. [§ 2 A-2](#) presiserer hva som utgjør forsvarlig fremgangsmåte ved varsling, og klargjør at arbeidstaker alltid kan varsle via tillitsvalgt.

Varsling kan oppleves belastende, særlig når forholdet gjelder en leder. For å senke terskelen har lovgiver derfor åpnet for at arbeidstaker kan varsle enten direkte til arbeidsgiver eller *via* verneombud eller tillitsvalgt.

Det er altså hensynet til arbeidstaker i vanskelige situasjoner som synes å ligge bak reguleringen i aml. [§ 2 A-2](#) første ledd bokstav d, og ikke å understreke at arbeidsgiver må være oppmerksom på at den tillitsvalgte også kan varsle. På bakgrunn av en slik forståelse av formålet bak bestemmelsen, er det ikke noe til hinder for en høyere terskel for tillitsvalgte.

Bestemmelsen i aml. [§ 2 A-2](#) første ledd bokstav d kan også ses i lys av samarbeidsmodellens kollektive konflikthåndteringsspor. Hovedformålet med samarbeidsmodellen er at tillitsvalgte skal fremme kritikk overfor ledelsen på vegne av arbeidstakerne, mens varslingsreglene kommer i tillegg til dette avtaleverket.

Bestemmelsen i aml. [§ 2 A-2](#), som regulerer forsvarlig fremgangsmåte ved varsling, må derfor forstås slik at arbeidstakere kan bruke tillitsvalgte som *budbringere* av et varsel når saken *allerede befinner seg i det individuelle sporet*. Bestemmelsen regulerer dermed en annen situasjon enn håndtering av kritikk i det kollektive sporet. En systematisk tolkning av aml. [§ 2 A-2](#) første ledd tilsier derfor en funksjonell tilnærming, hvor det skilles mellom arbeidstakeren som arbeidstaker og som tillitsvalgt. For tillitsvalgte bør utgangspunktet være at de ytrer seg i kraft av vervet og dermed i det ordinære sporet. En slik tolkning harmonerer også med Høyesteretts enstemmige vektlegging av konteksten ved tolkningen av den konkrete ytringen.

6 Identifisering, legitimering og sementering av et sporskifte

I 2024 *identifiserte* Nordrik utviklingstrekk som ligger til grunn for det hun karakteriserer som et *sporskifte* i demokratiutviklingen i norsk arbeidsliv. Fremfor å hevde at det er tale om et sporskifte i absolutt forstand, redegjør Nordrik for mekanismene som gjør det mulig å «jekke» en ytring som er fremsatt i det kollektive over i det individuelle konfliktløsningsspor. Det er et hovedpoeng at de respektive sporene for ytring og konflikthåndtering ble etablert uten at det ble gått opp grenser mellom dem. Selv om det i litteraturen er gått opp grenseganger mellom medbestemmelse og (bred) medvirkning, kan Brubakken-utvalgets vide definisjon av medbestemmelse hevdes å ha bidratt til å viske den ut. Ved å tone ned konfliktlinjene, kunne ethvert nytt tiltak lanseres som et bedriftsdemokratiske framskritt. Det samme gjelder varslingsbestemmelsene, som i samfunnsvitenskapelig litteratur har blitt beskrevet som en sterkt individualisert form for medvirkning. Selv om det tidlig ble stilt spørsmål ved hvor grensen mellom det å si ifra om problemer og mangler i en virksomhet og varsling skulle gå, ble problemstillingen i liten grad fulgt opp i offentlige utredninger. Nordrik viser i sin studie hvordan den manglende grenseoppgangen har skapt institusjonell uklarhet. Det synes både uklart for ansatte og deres representanter i hvilket spor en ytring skal fremsettes, og hvorvidt ytringen vil bli håndtert i det sporet de selv mener den hører hjemme. Nordrik & Eriksen fant den samme institusjonelle uklarheten i en nyere undersøkelse av håndtering av varsling. Selv om ansattes ytringer åpenbart ble fremsatt og forventet håndtert i medbestemmelsessporet, viser forskerne hvordan arbeidsgivers aktivitetsplikt jf. aml. [§ 2A-3](#) gjør det mulig «å jekke» den over i varslingssporet. Et nyere eksempel som underbygger det samme, er forarbeidene til de nye endringene i aml. [§ 4-3](#) som konsekvent benytter begrepet medvirkning og medvirkningsplikt fremfor begrepet medbestemmelse.

Studier av ansattes kritiske ytringer viser at valg av spor er avgjørende for den videre håndteringen. Etter vårt syn bidrar Høyesteretts dom i «Nortura» til å legitimere det sporskiftet i demokratiutviklingen i norsk arbeidsliv som Nordrik har identifisert. Etter dommen har følgende mindretallets argumentasjon om konsekvensene av å behandle en tillitsvalgts ytring som varsling etter aml. [§ 2A-1](#) liten, om noen, rettslig betydning.

Høyesteretts flertall la betydelig vekt på forarbeidenes lave terskel for varsling. Ved ikke å skille mellom en alminnelig arbeidstakers kritiske ytring og en tilsvarende ytring fra en tillitsvalgt, viskes grensen mellom det individuelle og det kollektive sporet ut. Til tross for enighet om at konteksten er relevant, foretok flertallet ingen nærmere analyse av de systemhensynene mindretallet bygget på. Det reelle innholdet i e-posten ble heller ikke vurdert. Etter vårt syn fremstår den som en klage over at medlemmets rettsvern ikke ble ivaretatt, altså en typisk tillitsvalgt-ytring. Når dommen samtidig legger til grunn at det var *formen*, ikke innholdet, som utløste sanksjonene, får virksomhetens selvregulering etter vår vurdering en uheldig og ukritisk rettslig relevans, jf. kapittel 3 og 4 foran. At tillitsvalgtes særskilte vern etter Hovedavtalen ikke berøres, forsterker dette.

Arbeidstakers kritiske ytringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura-dommen» legitimert et stille spor...

Realiteten i den tillitsvalgtes ytring var at HR etter vedkommendes syn håndterte medlemmets advarselssak etter inkvisitoriske prinsipper. Manglende kontradiksjon, sammenholdt med at advarselen var ferdigskrevet før møtet, ble oppfattet som brudd på partsprinsippene i Hovedavtalen. At flertallet ikke vurderte disse forholdene nærmere, er etter vårt syn problematisk i lys av det kollektive konflikthåndteringssporet og det grunnlovsforankrede bedriftsdemokratiet, jf. Grl. [§ 110](#) andre ledd. Mindretallets votum, som foretar en helhetlig analyse av ytringens kontekst i lys av arbeidsrettens kollektive og individuelle spor, er derfor etter vårt syn bedre forankret i rettskildebildet. Mindretallet kan likevel kritiseres for ikke å ha vært tilstrekkelig prinsipielt i vurderingen av samarbeidsmodellens gjennomslagskraft overfor varslingsreglene. Etter vår vurdering er systemhensynene her så tungtveiende at de burde begrunne en *presumpsjon* for at kritiske ytringer fra en arbeidstaker som opptrer i rollen som tillitsvalgt, *ikke* er varsling etter aml. [§ 2A-1](#), med mindre det foreligger klare holdepunkter for det motsatte.

Høyesteretts dom legges allerede til grunn i underrettspraksis. I Borgarting lagmannsretts dom fra mai 2024 som bl.a. gjaldt kritiske ytringer fra tillitsvalgt i politiet, refereres det bl.a. til «Nortura-dommen». Det vises her til at Høyesterett i [HR-2023-2430-A](#) hadde «tydeliggjort at det skal lite til for at en ytring om noe kritikkverdig skal anses som et varsel».

Det vises også til at Høyesterett i samme dom understreker at «en helhetlig, kontekstuell tolkning må gjøres også der arbeidstager opptrer i rollen som tillitsvalgt. Høyesterett presiserer at det ikke gjelder noen presumpsjon for at kritikkverdige forhold som påpekes av tillitsvalgte, ikke skal oppfattes som varsler. Det avgjørende er, også for meddelelser fra tillitsvalgte, «hvordan den aktuelle ytringen må oppfattes».

Lagmannsretten legger også til grunn at det ved tolkningen vil være et moment at det er en tillitsvalgt som tar opp en problemstilling, og slutter seg til Hotvedts vurdering. Hun gir uttrykk for at:

«Selv om det ikke er grunnlag for en særskilt presumpsjon for ytringer fra tillitsvalgte, kan man dermed neppe helt utelukke at tillitsvalgtes rolle – gjennom kontekst og relasjonen mellom partene – kan få en viss betydning i den konkrete vurderingen fremover».

Lagmannsrettens dom gjentar dermed det som følger av Høyesteretts dom og det som så langt er fulgt opp i juridisk litteratur. I samsvar med gjengs prejudikatslære sementeres dermed den rettstilstanden som Høyesterett har slått fast, og som nå fremstår mindre forutberegnelig enn før Høyesteretts dom. Høyesterett avviste at det gjaldt en presumpsjon for at kritiske ytringer fra en tillitsvalgt *ikke* var å anse som varsling under aml. [§ 2A-1](#). Samtidig vil en kritisk ytring fra en tillitsvalgt etter sin art typisk kunne innebære påstander om et lov-, avtale- eller regelbrudd som er vilkårene for at en ytring faller inn under bestemmelsen.

Gjeldende rett gir dermed begrenset veiledning om når en kritisk ytring fra en tillitsvalgt, som anfører mulige normbrudd, *ikke* er varsling etter aml. [§ 2A-1](#). Resultatet er en lav terskel for å føre ytringer som etter sin art hører hjemme i det kollektive sporet, inn i det individuelle varslingssporet. Varslingsreglene i [kapittel 2 A](#) praktiseres dermed i stor grad løsrevet fra Hovedavtalens partssamarbeid. Borgarting lagmannsretts dom illustrerer dette. Av de 32 ytringene som ble vurdert etter aml. [§ 2A-1](#), var noen fremsatt i rollen som tillitsvalgt, mens klassifiseringen var uklar for de øvrige. De fleste synes å gjelde arbeidsmiljøforhold som omfattes av Hovedavtalen og derfor hører hjemme i partssamarbeidet. Skal slike ytringer håndteres i det kollektive sporet, forutsetter det imidlertid at fagforeninger og tillitsvalgte er bevisste sine rettigheter og sitt ansvar etter Hovedavtalen, og at terskelen for å tviste brudd på avtalen ikke er for høy. Arbeidsrettens dom i «Equinor» viser hvordan Hovedavtalens særskilte vern for tillitsvalgte kan håndheves.

Når til dels alvorlige bekymringsmeldinger ikke håndteres i det kollektive sporet, men individualiseres i varslingssporet, flyttes oppmerksomheten fra underliggende organisatoriske forhold til den enkelte ansatte og vedkommendes adferd. Dermed skyves ofte de bakenforliggende årsakene til de kritiske ytringene i bakgrunnen. En ytring starter dessuten ikke nødvendigvis som varsling, men kan utvikle seg til det dersom forholdene ikke håndteres på lavest mulig nivå.

I saken som ble behandlet av Borgarting lagmannsrett, fører en vurdering av adferden til en arbeidstaker i en krevende varslingssituasjon (som hans tillitsvalgte sendte bekymringsmelding om) til at han mister en autorisasjon som er en forutsetning for å kunne ivareta sitt arbeid.

Håndtering av kritiske ytringer i varslingssporet fremfor i det kollektive partssamarbeidet *kan* dermed innebære en særskilt risiko for enkeltindividet. I lys av det økte politiske og rettslige søkelyset på sikkerhet og beredskap risikerer ansatte med autorisasjoner eller andre stillingsbetingede tillatelser at disse settes i spill dersom

Arbeidstakers kritiske ytringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura-dommen» legitimert et stille spor...

ytringene havner i det individuelle varslingssporet. I Borgarting-dommen ble rettsvernet ytterligere utfordret ved at forholdet ble behandlet i en prosess som var hemmeligstemplett også for arbeidstakeren selv, under henvisning til sikkerhetshensyn. Konsekvensen er at arbeidstakeren fratas grunnleggende rettigheter til innsyn og kontradiksjon overfor handlinger som objektivt sett omfattes av forbudet mot gjengjeldelse i aml. [§ 2A-4](#). Etter vårt syn bør disse rettssikkerhetsutfordringene som kan følge av individualiseringen på dette området få en langt mer sentral plass i arbeidslivsforskningen.

Engelstad og Trygstad erkjenner også at reglene om varsling i aml. [kap. 2A](#) utfordrer de tradisjonelle, institusjonelle ordningene i bedriftsdemokratiet. Også disse forskerne poengterer at det generelt er opp til arbeidsgiver å bestemme hvorvidt en kritisk ytring hører hjemme i det individuelle varslingssporet eller ikke. De holder også det individuelle ved varsling opp mot de tradisjonelle ordningene som omhandler grupper. De foretar imidlertid en annen inndeling i tradisjonelle, institusjonelle ordninger for bedriftsdemokratiet på den ene side og varsling og ansattes alminnelige ytringsfrihet på den andre. I motsetning til det perspektivet vi har i denne artikkelen, ser imidlertid ikke forskerne de tradisjonelle, institusjonelle ordningene for ansattes medbestemmelse og brede medvirkning som likeverdige spor for ansattes alminnelige *ytringsfrihet*. I stedet plasseres ytringsfriheten utelukkende i det individuelle sporet, løsrevet fra nevnte ordninger. Heller ikke begrepet varsling problematiseres. At ytringer er å anse som varsling, legges ukritisk til grunn gjennom hele artikkelen. Den mest alvorlige konsekvensen av nevnte premisser er at de istedenfor å rette søkelys på hvilke konsekvenser varslingsinstituttet kan få for arbeidsrettens tosporede system, foreslår en løsning hvor de tradisjonelle, institusjonelle ordningene (verneombud og arbeidsmiljøutvalget) trenes opp til å kunne håndtere varslingssaker relatert til arbeidsmiljøet. En slik tilnærming legger etter vår mening lokk på det som bør være den viktigste diskusjonen, nemlig hvordan det individuelle varslingssporet utfordrer de kollektive sporene i en situasjon hvor ingen lovgiver noensinne har gjort en grenseoppgang mellom dem.

7 Domstolen som forvalter av det rettskulturelle filteret i norsk rett

Det synes nå som om manglende kunnskap og bevissthet om det rettskulturelle filteret er i ferd med å manifestere seg i rettspraksis. I andre europeiske land uten common law-tradisjon synes den rettskulturelle bevisstheten ved innføringen av varslingsinstituttet i nasjonal rett å ha vært større. Tyskland fikk for eksempel ikke lovregler om varsling før landet ble forpliktet til å gjennomføre EUs varslingsdirektiv.

Uhlmann fremhever for tysk rett at spørsmålet om et rettssystem benytter eller legitimerer varslere, henger sammen med synet på arbeidsgiver-arbeidstakerforholdet og hvordan retten håndheves. I sammenligningen mellom tysk og amerikansk rett peker han på individualiseringen i amerikansk rett og viser at tysk rett tradisjonelt har vært tilbakeholden med å basere ivaretagelsen av offentlige interesser på enkeltindivider. Dette er nå i endring, blant annet som følge av EUs varslingsdirektiv, som påvirker synet på forholdet mellom partene i arbeidslivet. Uhlmann mener at Tyskland dermed ikke bare får en amerikanisert lovgivning, men også påvirkes av en ny økonomisk teori – adferdsteorien eller forventningsmodellen («belief model») – som søker å forklare når og hvorfor retten påvirker menneskers adferd. Som vist ovenfor, er dette de samme utviklingstrekkene vi har identifisert i norsk rett.

Varsling har vært lovregulert i norsk rett siden 2007. Siden da har fenomenet fått stor betydning for utviklingen av arbeidsretten, uten at dette i særlig grad er reflektert i nyere juridisk forskning og rettspraksis. Adferdsteori har også fått betydelig innflytelse, særlig gjennom fremveksten av såkalte «faktaundersøkelser» og private granskninger.

Faktaundersøkelser («work place investigations») er i seg selv et «legal transplant». Metoden har opprinnelig feste i «Alternative Dispute Resolution» (ADR)-systemer, der såkalt innovativ ADR-praksis er innrettet for håndtering av individuelle klager, varsler og gruppekonflikter. ADR-praksis vokste opprinnelig frem i land med synkende organisasjonsgrad, svekkede fagforeninger og nyliberale reformer. Utviklingstrekkene har resultert i de-institusjonalisering av konflikt og individualisering av ansettelsesforholdet. De respektive landenes lov- og regelutvikling, kjennetegnet av en betydelig vektlegging av individuelle fremfor kollektive rettigheter, har utgjort en viktig mulighetsbetingelse for fremveksten av bruken av faktaundersøkelser. Det samme gjelder flere ledelseskonsepter som har fått stor definisjonsmakt på konfliktfeltet. Disse perspektivenes individorientering anses lettere forenlig med et rettighetsbasert fokus og lovgivning. ADR-systemer og praksiser hevdes langt på vei å fortrenge de mer kollektivt orienterte forståelser av konflikt som ligger til grunn for partssamarbeidet.

Arbeidstakers kritiske ytringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura-dommen» legitimert et stille spor...

I Norge er det fra myndighetenes side også uttrykt ønske om utvikling av ADR-systemer og praksis. Det antydes at slike systemer og praksis kan utgjøre «raskere og billigere alternativer til domstolsbehandling og dom». Den reflekssive reguleringen på arbeidsområdet åpner opp for utvikling og bruk av ADR-systemer og de politiske signalene reflekteres i begrunnelsen for faktaundersøkelse som metode, idet det angivelig ligger en samfunnsmessig gevinst i «færre saker for domstolene, i det minste færre saker som arbeidsgiver taper».

Forskerne som på oppdrag fra Arbeidstilsynet utviklet konseptet «faktaundersøkelse» for norske forhold, hentet inspirasjon fra Storbritannia, hvor arbeidsgivere over tid hadde benyttet «investigations» i arbeidsmiljø saker. Slike undersøkelsesformer ble innført i arbeidslivet uten å ha vært gjenstand for lovgivervurdering. Det står i kontrast til varslingsreglene, som i det minste har vært behandlet i flere lovgivningsprosesser. Verken den manglende grenseoppgangen mellom det kollektive og det individuelle sporet eller de rettskulturelle utfordringene ved varslingsinstituttet ble berørt av Høyesterett i «Nortura»-dommen.

8 Rettspolitiske betraktninger

Da medbestemmelsesretten ble grunnlovfestet i 1980, så professor Opsahl dette som en måte å forebygge en fremtidig svekkelse eller avskaffelse av den lovbestemte medbestemmelsesretten. Samtidig advarte han mot at grunnlovfesting kunne utløse en kamp om styringsretten, om enn på et endret grunnlag. Avslutningsvis spør vi om denne kampen i dag utspiller seg mellom de kollektivt og de individuelt orienterte sporene for håndtering av ansattes yringer, uenighet og konflikt.

Styring er nært forbundet med kunnskap. Vi har i denne artikkelen argumentert for at flere av 2000-tallets arbeidsmiljøpolitiske strategier, i kombinasjon med kunnskapsgrunnlaget som informerer disse, har bidratt til en individualisering og psykologisering av ansettelsesrelasjonen. Utviklingen har både manifestert seg i en lovhjemlet rettighetsutvikling (legalisering), og i økende selvregulering. I nyere tid har både arbeidslivsforskere og jurister satt søkelys på betydningen av den økende normdannelsen som finner sted i form av selvregulering. Særlig har forskere vært opptatt av selvreguleringens betydning for forholdet mellom arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers yrings- og varslingsrett. I denne sammenhengen påpekes en forskyvning i fokus, fra etterlevelse av rettslige normer i form av særlig lovgivning, til etterlevelse av etiske retningslinjer og kulturelle normer.

Med denne forskyvningen er tolkningsrommet for hva som utgjør et «kritikkverdig forhold» etter aml. [§ 2A-1](#) blitt betydelig utvidet. På arbeidsmiljøfeltet henger dette sammen med den tidligere omtalte dekontekstualiseringen, hvor uenighet om organisatoriske arbeidsbetingelser ofte omgjøres til påstander om kritikkverdig adferd og deretter underlegges faktaundersøkelser eller interne granskinger. I litteraturen om denne konflikthåndteringsmekanismen understrekes det at den skiller seg vesentlig fra de kollektive mekanismene. Medbestemmelsesdrevne partsprosesser og medvirkningsbaserte lærings- og utviklingsprosesser erstattes da av inkvisitoriske, domstollignende prosesser på arbeidsplassen. Mens de kollektivt orienterte konfliktløsningsmekanismene har som mål å nå frem til omforente løsninger, er det faktaundersøker som gis mandat til å danne seg «et gyldig bilde» av hva som foregår i en virksomhet. Det «gyldige bildet» kommer frem som et resultat av at det er «faktaundersøkerne som styrer og kontrollerer situasjonen, dens spilleregler og hvilke emner man skal snakke om».

Den manglende grenseoppgangen mellom sporene for håndtering av ansattes yringer, uenighet og konflikt, har resultert i en *institusjonell uklarhet*. Den institusjonelle uklarheten viser seg ved at både ansatte, tillitsvalgte og arbeidsgivere er blitt usikre på hvor kritiske yringer skal eller bør fremsettes og håndteres. Yringer som fremsettes i det kollektive sporet, kan dessuten bli «jekket over» i det individuelle, noe ansatte og deres representanter opplever som et tap av kontroll. Høyesteretts avgjørelse viser at også arbeidsgivere kan møte slik uklarhet. I saken tok arbeidsgiver først utgangspunkt i samarbeid og kommunikasjon med tillitsvalgte i det kollektive sporet. Senere i konfliktforløpet ble den samme ytringen anført som varsling, med forventning om at både behandlingen av og reaksjonen på ytringen skulle flyttes til det individuelle konfliktløsningssporet. For domstolene, og til slutt Høyesterett, ble spørsmålet dermed om vilkårene for å behandle saken i varslingssporet var oppfylt. Etter vårt syn ble de to alternative sporene i for liten grad holdt opp mot hverandre, som følge av en mangelfull analyse av systemhensyn.

Samtidig som den institusjonelle uklarheten kan gjøre ansatte, deres representanter og arbeidsgiver usikre på hvilket spor en ytring hører hjemme i, har de ingen garanti for at ytringen faktisk behandles i dette sporet.

Arbeidstakers kritiske yringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura»-dommen legitimert et stille spor...

Erfaringer med at alvorlige konflikter eskalerer til domstollignende prosesser på arbeidsplassen, kan dessuten virke avskrekkende og dermed ha en nedkjølende effekt. Ansatte beskriver faktaundersøkelser som «arbeidsgivers måte å sette et eksempel», noe de mener bidrar til at «kritikken forstummer». Konklusjonene i faktaundersøkelser går sjelden i de ansatte og deres representanters favør. At flere saker eskalerer inn i de ordinære domstolene virker også avskrekkende, da det gjerne får store personlige, sosiale og økonomiske konsekvenser.

Det er et selvstendig poeng at den institusjonelle uklarheten synes å bre om seg. Poenget kan illustreres med en nyere sak fra Diskrimineringsnemnda fra 1. oktober 2025, hvor nemnda konkluderte med at arbeidsgiver hadde brutt forbudet mot gjengjeldelse etter varsling overfor en tillitsvalgt. Gjengjeldelsen bestod i en skriftlig advarsel for brudd på Hovedavtalen § 5-2, en bestemmelse som skal sikre gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom arbeidstakers og arbeidsgivers representanter.

Med henvisning til det dobbeltsporede systemet i arbeidsretten, har det blitt påpekt at det er problematisk når nemnda vurderer normene for tillitsvalgtes utførelse av vervet som er avtalt og håndtert gjennom partssamarbeidet. Det anføres at partene i arbeidslivet nettopp er utstyrt med en egen spesialdomstol for dette formålet, nemlig Arbeidsretten. Det vises til at nemndas avgjørelse kan bidra til fragmentering av tvisteløsningssystemet i arbeidsretten og dermed undergrave partssamarbeidet som anses som en bærebjelke i norsk arbeidsliv.

Det kan her ses hen til forskriften til lov om diskrimineringsombudsloven [§ 22](#). Etter forskriften til diskrimineringsombudsloven [§ 3](#), 3. ledd følger det at «Hvis en sak som nemnda får til behandling direkte eller indirekte berører en tariffavtale eller bestemmelser i en tariffavtale, skal tariffavtalens parter skriftlig varsles og gis mulighet til å uttale seg i saken». Diskrimineringsvernet er individuelt, slik reglene som gir varslingsrett og det særskilte varslervernet også er det, jf. aml. §§ [2A-5/2A-4](#) jf. [2A-1](#). At departementet var bevisst forholdet mellom det kollektive og det individuelle da forskriften ble utarbeidet, er en naturlig følge av at fagforeningsmedlemskap utgjør et diskrimineringsgrunnlag, jf. aml. [§ 13-1](#) (1).

Etter aml. [§ 2A-8](#) som gir Diskrimineringsnemnda myndighet til å behandle saker om gjengjeldelse etter aml. [§ 2A-4](#), vises det til diskrimineringsombudsloven, jf. aml. [§ 2A-8](#) annet pkt. og dermed ovennevnte forskrift som gjelder etter denne. I forarbeidene til bestemmelsen berøres imidlertid ikke forholdet mellom arbeidsrettens to spor overhodet.

Det er grunn til å tro at verken departementet eller høringsinstansene reflekterte over at varslingsreglene i aml. [kap. 2A](#) kunne utfordre forholdet mellom det kollektive og det individuelle sporet. Nemndsavgjørelsen illustrerer dermed også en institusjonell side av problemet. Det kan riktignok spørres om forskriften [§ 3](#), tredje ledd, som pålegger varsling av tariffpartene i saker som berører tariffavtaler, kun er ment som en prosessuell regel og ikke som en avgrensning av den materielle lovgivningens virkeområde. Uansett synes også dette å vitne om manglende lovgiverbevissthet om forholdet mellom de to sporene, noe som bidrar til institusjonell uklarhet.

Som vist innebærer den manglende grenseoppgangen mellom det kollektive og det individuelle konfliktløsningssporet at ytringer i prinsippet kan fremsettes i begge. I praksis blir det da ofte arbeidsgiver som plasserer den konkrete ytringen i det ene eller det andre sporet. Velges det individuelle sporet, avgjør arbeidsgiver også den videre håndteringen.

I «Nortura-saken» hadde Høyesterett en særlig anledning til å klargjøre grensen mellom det kollektive og det individuelle sporet. Etter vårt syn overså flertallet hvilke konsekvenser det kan få for partssamarbeidet at en kritisk ytring fra en tillitsvalgt uten videre behandles som varsling. Ved å se bort fra tungtveiende systemhensyn foretok flertallet en snever rettsdogmatisk vurdering som synes å ha legitimert det sporskiftet Nordrik har identifisert.

Kjernen i sporskiftet er et *brudd* med en forståelse av interessekonflikter og arbeidsmiljøproblemer som kollektive utfordringer partene har et felles ansvar for å håndtere. I stedet individualiseres slike forhold og legges på enkeltansatte, som bærer den personlige risikoen ved å fremsette kritisk informasjon, herunder risikoen for gjengjeldelse. Samtidig mister arbeidstakerne kontrollen over hvordan informasjonen håndteres. I det individuelle sporet rettes oppmerksomheten mot de berørte arbeidstakernes adferd, som i økende grad vurderes opp mot normer som kan være mer eller mindre vilkårlige. Høyesteretts mindretall advarer treffende

mot at en slik utvikling også kan true varslingsinstituttet. Etter vårt syn er sporskiftet så markant at det reiser spørsmål om en utvikling mot et paradigmeskifte.

Høyesterett dømmer i siste instans, jf. [Grl. § 88](#) første ledd, og flertallets standpunkt er derfor bindende som gjeldende rett. Spørsmålet er om dommen uttrykker en ønskelig rettstilstand for arbeidslivets parter. Høyesterett har understreket den lave terskelen for at en kritisk ytring kan føres inn i det individuelle sporet og dermed ut av det kollektive, mens terskelen for å tviste brudd på Hovedavtalen er tilsvarende høy. Dette kan i seg selv bidra til at det individuelle sporet velges, med vidtrekkende konsekvenser for enkeltansatte, virksomheten og arbeidslivets organisasjoner. Spørsmålet er om forholdet mellom det kollektive og det individuelle sporet nå bør adresseres i Hovedavtalen.

Det er nytt i norsk kontekst at tillitsvalgte opplever å måtte varsle og påberope seg varslervern i saker som tidligere ble håndtert i det kollektive sporet. Dette kan ses som et utslag av det presset på den norske samarbeidsmodellen som tidligere er påpekt i Medbestemmelsesbarometeret.

Partene har etter vårt syn en felles interesse i å adressere rettstilstanden etter «Nortura»-dommen og vurdere om Hovedavtalen bør regulere forholdet mellom tillitsvalgtes særskilte vern og arbeidstakers varslingsrett og varslervern etter arbeidsmiljøloven [kapittel 2 A](#). En mulig løsning er å klargjøre en presumpsjon for at kritiske ytringer fra tillitsvalgte om organisatoriske forhold, når de fremsettes i denne rollen, *ikke* skal anses som varslings etter aml. [§ 2A-1](#) med mindre noe annet klart fremgår. En slik avklaring vil imidlertid kreve økt kunnskap og bevissthet i organisasjonene, større oppmerksomhet om tillitsvalgtes særskilte vern og et reelt lavere terskelnivå for å tviste brudd på Hovedavtalen. Dette vil også kunne få ressursmessige, herunder økonomiske, konsekvenser.

Partene kan også i fellesskap arbeide politisk for å få nedsatt et nytt lovutvalg med mandat til å foreta en nødvendig grenseoppgang mellom det kollektive og det individuelle sporet, særlig for ytringer om arbeidsmiljømessige forhold. Etter vårt syn bør dette følges opp parallelt i både lovgivnings- og avtalesporet. Det er også behov for å skape forutberegnelighet for tillitsvalgte som står utenfor avtaleverket mellom partene i arbeidslivet, samt for verneombud.

Behovet for et nytt varslingsutvalg harmonerer også med Justisdepartementets arbeid med å gjennomføre EUs varslingsdirektiv i norsk rett. Direktivet er ennå ikke innlemmet i EØS-avtalen, men ble sendt på høring av Justis- og beredskapsdepartementet 17. juni 2022. Høringen har så langt ikke ledet til videre lovgivning. Sett i lys av tiden som er gått, og den rettsutviklingen og debatten som har fulgt, er det nærliggende å anta at både lovforslaget og høringsuttalelsene nå er foreldet. Skal den uklarhet og usikkerhet som har fulgt etter «Nortura»-dommen reduseres, må eventuell ny lovgivning om ansattes ytringsfrihet og varslings under enhver omstendighet adressere forholdet mellom varslingsinstituttet og partssamarbeidet, altså mellom det individuelle og det kollektive samarbeids- og konfliktløsningssporet.

Vi har i denne artikkelen redegjort for det mulighetsrommet gjeldende rett åpner for når det gjelder «spurveksling». Får denne utviklingen fortsette i praksis, er det etter vårt syn en reell risiko for at situasjonen utvikler seg til noe mer grunnleggende: et mulig paradigmeskifte, der partssamarbeidet i den norske modellen i enda større grad undergraves og fortrenses av et arbeidsliv som blir stadig mer subjektivisert og individualisert.

Litteraturliste

Lover

Grunnloven (Grl.)	Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov
Forvaltningsloven (Fvl.)	Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven) av 10. februar 1967
Menneskerettsloven (mrl.)	Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven)

Straffeloven (strl.)	Lov om straff (straffeloven) av 20. mai 2005 nr. 28
Arbeidsmiljøloven (aml.)	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
Twisteloven (tvll.)	Lov om mekling og rettergang i sivile tvister (twisteloven) av 17. juni 2005 nr. 90
Arbeidstvistloven (arbtvl.)	Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven)
	Lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling og arbeidstid) av 16. juni 2017 nr. 42
Likestillings- og diskrimineringsloven (ldl.)	Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)
Personopplysningsloven (Pol.)	Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven) av 15. juni 2018 nr. 38
	Lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling) av 21. juni 2019 nr. 24

Lovvedtak

Besl. O. nr. 4 (2006–2007)	Besl. O. nr. 4 (2006–2007) Lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling).
Lovvedtak 93 (2016–2017)	Lovvedtak 93 (2016–2017) Lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling og arbeidstid).
Lovvedtak 70 (2018–2019)	Lovvedtak 70 (2018–2019) Lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling).

Kollektive hovedavtaler

Hovedavtalen Norsk Arbeidsgiverforening og Arbeidstakernes faglige landsorganisasjon	Hovedavtalen for perioden 01.01.1935-1947
Hovedavtalen mellom NHO og LO (HA)	Hovedavtalen for perioden 01.01.2018-31.12.2021
Hovedavtalen mellom NHO og LO (HA)	Hovedavtalen for perioden 01.01.2022-31.12.2025

Konvensjoner og direktiver

Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK)	Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms , Rome, 4. November 1950.
---	--

Arbeidstakers kritiske ytringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura-dommen» legitimert et stille spor...

FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP)	International Covenant on Civil and Political rights , New York, 16. December 1966.
Varslingsdirektivet 2019/1937	Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union Law.

Forskrifter

FOR-2013-12-18-1613	Forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda.
-------------------------------------	--

Forarbeider

Utredninger

NOU 1985: 1	NOU 1985: 1 (kun deler) Videreutviklingen av bedriftsdemokratiet.
NOU 1999: 27	NOU 1999: 27 «Ytringsfrihed bør finde sted» Forslag til ny Grunnlov § 100.
NOU 2004: 5	NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget – Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.
NOU 2010: 1	NOU 2010: 1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet. Arbeidsdepartementet.
NOU 2018: 6	NOU 2018: 6 Varsling – verdier og vern. Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet.
NOU 2022: 9	NOU 2022: 9 En åpen og opplyst offentlig samtale – Ytringsfrihetskommisjonens utredning.

Proposisjoner og innstillinger

Ot.prp. nr. 3 (1975–1976)	Ot.prp. nr. 3 (1975–1976) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
Ot.prp. nr. 49 (2004–2005)	Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
Ot.prp. nr. 84 (2005–2006)	Ot.prp. nr. 84 (2005–2006) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)
Prop. 74 L (2018–2019)	Prop. 74 L (2018–2019) Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)
Prp. 154 L (2020–2021)	Prp. 154 L (2020–2021) Endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsombudsloven (nemndsløsning for gjengjeldelsessaker etter varsling mv.)
Prop. 94 L	Prop. 94 L (2024–2025) Endringer i arbeidsmiljøloven (krav til det psykososiale

Arbeidstakers kritiske ytringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura-dommen» legitimert et stille spor...

(2024–2025)	arbeidsmiljøet)
Innst. S. nr. 75 (2005–2006)	Innst. S. nr. 75 (2005–2006) Innstilling til Stortinget fra kontroll- og konstitusjonskomiteen
Innst. O. nr. 6 (2006–2007)	Innst. O. nr. 6 (2006–2007) Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)
Innst. 483 L (2024–2025)	Innst. 483 L (2024–2025) Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Endringer i arbeidsmiljøloven (krav til det psykososiale arbeidsmiljøet)
St.meld. nr. 26 (2003–2004)	St.meld. nr. 26 (2003–2004) Om endring av Grunnloven § 100

Svensk lov og svenske forarbeider

Lag (2021:890)	Lag 2021:890 om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden
SOU 2014:31	SOU 2014:31 Visselblåsare: Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden
SOU 2020:38	SOU 2020:38 Ökad trygghet för visselblåsare.

Rettspraksis

Høyesterettspraksis

[Rt-1990-607](#)

[Rt-1993-300](#)

[Rt-1996-1401](#)

[Rt-2000-1602](#) *Nøkk*

[Rt-2001-1362](#)

[Rt-2001-418](#) *Kårstø*

[Rt-2003-1614](#)

[HR-2017-777-A](#) *Nokas*

[HR-2021-605-A](#) *Servitør*

[HR-2023-2430-A](#) *Nortura*

Lagmannsrettspraksis og tingrettspraksis

[LF-2022-127786](#)

[LB-2023-44986-4](#)

[TTRO-2021-115106](#) *Tine*

[TTRO-2022-20638](#)

Arbeidsretten

[AR-2019-28](#)

Den europeiske menneskerettsdomstolen (EMD)

Arbeidstakers kritiske ytringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura-dommen» legitimert et stille spor...

<i>Guja mot Moldova</i> [GC]	sak nummer 14277/04 av 12. februar 2008
<i>Heinisch mot Tyskland</i> [J]	sak nummer 28274/08 av 21. juli 2011
<i>Gillberg mot Sverige</i> [GC]	sak nummer 41723/06 av 3. april 2012
<i>Straume mot Latvia</i> [J]	sak nummer 59402/14 av 2. juni 2022
<i>Halet mot Luxembourg</i> [GC]	Sak nummer 21884/18 av 14. februar 2023

Forvaltningspraksis

Diskrimineringsnemnda	sak 2023/759
-----------------------	------------------------------

Litteratur (bøker/bokkapitler/artikler)

- Anker-Ording, Al (1965). *Bedriftsdemokrati: Eiendomsretten og grunnloven*. (Bd. 1). Universitetsforlaget.
- Andersen, T. G. (2024). Var det Tuppen eller Lillemor som begynte? *Kritisk juss*, vol. 50, (2-4), s. 161-170.
- Arbeidstilsynet (2007). Faktaundersøkelse: Når påstand står mot påstand – hvordan komme videre?
- Berg, A.M. & Eikeland, O. (1997). Medvirkning og læring. Endringsprosesser I staten – en veileder. Oslo. Tano Aschehoug.
- Bergh, T (2010). *Avtalt spill. 75 år Hovedavtalen LO – NHO*, LO og NHO 2010.
- Bergh, T. (2010b). Hovedavtalen og den norske arbeidslivsmodellen, i *Bergh, Trond (red.), Avtalt spill. 75 år Hovedavtalen LO – NHO, LO og NHO 2010*, s. 13-36.
- Bjørkelo, B. & Eriksen B. M. (2021). *Varsling i arbeidslivet. Arbeidsgivers og leders roller og ansvar*, Cappelen Damm Akademisk Forlag 2021.
- Bjørnson, Ø. (1993). *100 år for bedre arbeidsmiljø: 1893-1993. Arbeidstilsynet 100 år*. Tiden forlag.
- Budd, J. W. (2020). The psychologization of employment relations, alternative models of the employment relationship, and the OB turn. *Human Resource Management Journal*, 20 (1), 73-83.
- Budd, J.W. & Colvin, A.J.S. (2014). The goals and assumptions of conflict management in organizations. I W.K. Roche, P Teague & A.J.S. Colvin (Red), *The Oxford handbook of conflict management in organizations*. (s. 12-29)
- Currie, D., Gormley, T., Roche, B. & Teague, P. (2017). The Management of Workplace Conflict: Contrasting Pathways in the HRM Literature. *International Journal of Management Reviews*, 19 (2017), s. 492-509
- Dean, M. (2006). Governmentality. Forlaget sociologi c/o Forlaget Samfundslitteratur.
- Dege, J. T. (2003). *Arbeidsrett. Rettigheter og plikter i arbeidsforhold*, Minerva 2003.
- Dølvik, J.E. (2013). *Et tilbakeblikk på arbeidslivs- og velferdsregimenens utvikling. NordMod 2030. Fafo, rapport, 13*.
- Eckhoff, T. & Helgesen, J. E. (2001) *Rettskildelære*, 5. utg., Universitetsforlaget 2001.
- Eidsheim, K.N. & Eriksen, B.M. (2018). Forholdet mellom arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers varslervern, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-2, *Magma*, Vol 21 nr. 3 (2018): Varsling.

Arbeidstakers kritiske ytringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura-dommen» legitimert et stille spor...

- Einarsen, S., Nielsen M.B, Raknes, B.I. & Skogstad, A. (2016). «Den destruktive medarbeider. Utro tjenere, slitsom kollega og notorisk unnasluntrer». I S. Einarsen og A. Skogstad (red). *Den dyktige medarbeider. Behov og forventninger*. Bergen. Fagbokforlaget.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (2016). Destruktivt lederskap: På godt og vondt. Årsaker og konsekvenser». I S. Einarsen & A. Skogstad (red). *Ledelse på godt og vondt. Effektivitet og trivsel*. Bergen. Fagbokforlaget.
- Einarsen, S., Pedersen, H. & Hoel, H. (2016). Faktaundersøkelse. Metodikk i vanskelige arbeidsmiljø saker. Oslo. Gyldendal Akademisk.
- Elvekrok, I. (2017). Motstander, medspiller, hva nå? Om tillitsvalgtrollen i avtaleverket. I *Søkelys på arbeidslivet*, vol. 34 (3), s. 216-228.
- Elvestad, M. (2012). Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold, *Tidsskrift for arbeidsrett*, vol. 8 (3-4) s. 130-142.
- Enehaug, Heidi (2018). Å lære av det gamle, for å forberede seg på det nye. En studie av medvirkningens betydning for organisatorisk utvikling og læring. Avhandling Phd fra Institutt for mennesker og teknologi. Roskilde Universitet.
- Engelstad, F. & Trygstad, S. (2024) Whistleblowing – an extension of working life democracy? The case of Norway, *Economic and Industrial Democracy (EID)* 2025, Vol. 46(2) 596-618.
- Eriksen, C.C. (2012) Eriksen, Christoffer C., Om rettspolitikk, *Kritisk juss*, vol. 38, nummer 3-4, 2012, s. 139-157. Kan leses her: <https://www.scup.com/doi/10.18261/ISSN2387-4546-2012-03-04-02>
- Eriksen, Christoffer C. (2016) *Kritikk. Konfrontasjoner med rett og makt*. Universitetsforlaget 2016.
- Eriksen, B. M. (2016). *Arbeidstakers rett til å varsle om «kritikkverdige forhold» etter arbeidsmiljøloven § 2-4 (1) med særlig vekt på varsling i aksjeselskap*, Avhandling (ph.d.) fra det juridiske fakultet, Universitetet i Bergen.
- Evju, S. (2010a). Kollektiv autonomi, «den nordiske modell» og dens fremtid, *Tidsskrift for arbeidsrett*, vol. 7, nummer (1-2), s. 1-29.
- Evju, S. (2010b). Styringsrett og restkompetanse. *Arbeidsrett*, 7 (1-2), 49-65.
- Falkum, E. (2010). Plan A, men Del B. Hovedavtalen i det politisk- økonomiske landskapet. I Bergh, T. (red.) *Avtalt spill*.
- Falkum, E. (2020). *Makt og opposisjon i arbeidslivet: Maktforskyvninger fra 1900 til 2020*. Cappelen Damm Akademisk.
- Fougner, J. (2019). *Norsk Arbeidsrett. Styringsrett, samarbeid, arbeidervern*. Universitetsforlaget.
- Gaupset, S. & Moløkken, H. (2012). *Arbeidsmiljømodellen. Arbeidsmiljøloven som veiviser til et godt arbeidsmiljø*. D.f. Arbeidstilsynet.
- Godard, J. (2014). The psychologisation of employment relations? I *Human Resource Management Journal*, 24 (1), 1-18
- Graver, H. P. (2008). Vanlig juridisk metode? Om rettsdogmatikken som juridisk sjanger, *Tidsskrift for rettsvitenskap*, vol. 121, 2. utg., s. 149-178.
- Gustavsen, B., Quale, T. U, Sørensen, B. A., Midtbø, M. & Engelstad, P. H. (2010). *Innovasjonsarbeid mellom bedrifter og forskning – den norske modellen*. (1. utg.) Gyldendal Akademisk.
- Heiret, J. (2003). Samarbeid og statlig styring 1945-1977. I *Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Fagbokforlaget.
- Heiret, J. & Bokn, H. S. (2008). Meningen med (arbeids)livet. *Sosiologi i dag*, 38 (4).
- Hernes, G. (2006). *Den norske mikromodellen. Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital*, Fafo-notat 2006:35. [sist lest 11. mai 2025]. https://www.fafo.no/media/com_netsukii/10015.pdf
- Hirst, M.H & Lønneid, S. I. (2024). *Arbeidsrett i et nøtteskall*, 3. utg., Gyldendal Forlag

- Hotvedt, M. J., Sønderland E., & Skjønberg, A. (2024). Arbeidsretten, i *Irgens-Jensen, H. (red.), Knophs oversikt over Norges rett*, 16. utg., Universitetsforlaget 2024, s. 446-485.
- Irgens-Jensen, H. (2024). *Knophs oversikt over Norges rett*, 16. utg., Universitetsforlaget.
- Jakhelln, H. (2010). Arbeidsmiljølovens regler om varsling: Er varslersens rettsvern en realitet, eller en illusjon – eller «tar man spilleren og ikke ballen»? *Varsling – varslerbok*, Kolon 2010, s. 385-448.
- Johansen, T. A. (2014). Bedriftsdemokrati – medvirkning eller medbestemmelse i arbeidslivet? I *Arbeiderhistorie 2014*.
- Kalleberg, R. (1983) «Arbeidsmiljøreform som deltakerdemokratisering» i (red). Berg T. *Deltakerdemokratiet*. Universitetsforlaget.
- Kamp, A. & Nielsen, K. (2013). Management of Working Environment. I Sandberg, Å. (red) *Nordic Lights. Work, Management and Welfare in Scandinavia*. SNS – Centre for Business and Policy Studies.
- Korsnes, O. (2003). Arbeidslivsrelasjoner – et historisk-sosiologisk perspektiv. I *Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Fagbokforlaget.
- Kuldova, T. Ø. (2022). *The Compliance-Industrial Complex. The Operating System of a Pre-Crime Society*. Palgrave Macmillan.
- Kvalnes, Ø. (2022) *Ytringsklima*, 2. utg., Cappelen Damm Akademisk Forlag.
- Levin, M., Nilssen, T., Ravn, J. E. & Øyum, L. (2012). *Demokrati i arbeidslivet. Den norske samarbeidsmodellen som konkurransefortrinn*. Fagbokforlaget.
- Mestad, O. (2019). Rettens kilder og anvendelse. I Høgberg, A. P. & Øyrehagen J. S. (red.), *Juridisk metode og tenkemåte*, Universitetsforlaget, s. 77-112.
- Mæhle, S. S. (2004). Gjelder det andre regler for rettslig argumentasjon i rettsdogmatikken enn for domstolene? I *Jussens Venner*, Volum 39, (5-6), s. 329-342.
- Nordrik (2024) *Demokratiutviklingen i norsk arbeidsliv – et varslet sporskifte?*, Avhandling (ph.d.) fra Ph.d.-skolen for Mennesker og Teknologi, Roskilde Universitet 2024.
- Nordrik, B. & Kuldova T. (2021). *Faktaundersøkelser: et «hybrid konfliktvåpen» på norske arbeidsplasser. En refleksiv studie*. Gyldendal Akademiske.
- Nordrik, B. (2012). *Psykososial arbeidsmiljøkartlegging: en trojansk hest?* Gyldendal Akademiske.
- Rose, N. (1999). Powers of freedom: Reframing political thought. Cambridge University Press.
- Skivenes, M. & Trygstad, S. C. (2007). *Varslere. Om arbeidstakere som sier ifra!*, 2. utg., Gyldendal Forlag.
- Skjønberg, A., Sønderland, E., Hognestad (2024) Skjønberg, Alexander Sønderland, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal Forlag.
- Sandgren, C. (2007). Framtidens doktorsavhandlingar i rettsvitenskap. I *Tidsskrift for Rettsvitenskap*, vol. 120 (3), s. 388-407.
- Skjønberg, A. N. (2019). Tariffavtalen og dens sentrale rettsvirkninger, *Jussens Venner*, vol. 54 (5), 2019, s. 277-334.
- Skoghøy, J.E.A. (2023). *Rett og rettsanvendelse*, 2. utg., Universitetsforlaget 2023.
- Storberget, A.J. (2024). Hva er et varsel? Om varslingsbegrepet i lys av HR-2023-2430-A, *Arbeidsrett Vol. 21 nr. 1-2024 s. 1-31*.
- Storeng, N.H., Beck, T.H., Lund, A. D. Andersen K. B. Andersen, T. G. & Svendsen, T. B. (2020) *Arbeidslivets spilleregler*, 5 utg., Universitetsforlaget.
- Sunde, J.Ø. & Skodvik, K.E (red.) (2009), «*Rendezvous of European Legal Cultures*», Fagbokforlaget.
- Sverre, J-E. & Verling, M. (2023). *Varsling: Praktisk håndbok om håndtering av varsler etter arbeidsmiljøloven og skipsarbeidsloven*, Universitetsforlaget.

Sørensen, B.Å. & Grimsmo, A. (2006). Tiltakstrappa: Når vi vil forebygge, aktivt motvirke og stoppe mobbing. I *Jobbing uten mobbing*.

Trygstad, S. C. (2015). Ytringsfrihet i arbeidslivet, *Sosiologisk tidsskrift*, vol. 23 (1-2), s. 29-59.

Uhlmann, Christian (2021). The Americanization of whistleblowing? A Legal-Economic Comparison of Whistleblowing Regulation in the U.S and Germany against the Backdrop of the New EU Whistleblowing Directive. *U.C. Davis Journal of International Law & Policy* 27, no. 2 (Spring 202): 149-222.

Vigerust, E. (2007). Arbeidstakeres varsling om kritikkverdige forhold. Nye regler i arbeidsmiljøloven, *Tidsskrift for arbeidsrett*, vol. 4 (2) s. 103-125.

Weltzien, K. (2017). Varsling. En komparasjon mellom Sverige og Norge, *Tidsskrift for arbeidsrett*, vol. 14 (1), s. 31-49.

Woxholth, G. (2024). *Avtalerett*, 12. utg., Gyldendal Forlag 2024.

Aasen, S. H. (2021). §110. Scandinavian University Press.

Rapporter, utredninger og andre nettsider

Arbeids- og sosialdepartementet (2005)	Arbeids- og sosialdepartementet, <i>Ansattes ytringsfrihet</i> , Regjeringen.no, 21. desember [Sist lest 11. mai 2025]. Kan leses her: https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/aid/publikasjoner/horing/2005/ansatt
Crido (2023)	Whistleblowers Act. Regulatory overview – Germany
Dahl (2023)	Dahl, Thea N., «For mange arbeidsmiljø- og personalsaker ender i varslingssporet», 10. november 2023. [Artikkel] [Sist oppdatert 10. november 2023] [Sist lest 11. mai 2025]. https://www.advokatbladet.no/arbeidsrett-granskning-varslingsregler/for-mange-arbeidsmiljo-og-personalsaker-ender-i-varslingssporet/203522
European Parliament (2006)	European Parliament, «Whistleblowing Rules: Best Practice; Assessment and Revision of Existing in EU institutions», <i>Directorate General Internal Policies of the Union, Budgetary Unit, Budgetary affairs</i> , 12. mai 2006. [Study]. [Sist lest 11. mai 2025]. Kan leses her: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2006/373735/IPOL-JOIN_ET(2006)373735_EN.pdf
Falch-Olsen mfl. (2020)	Falch-Olsen, Siri, Helena Karoline Lie Norum og Jan Fougner, «Varslingsregler til beredskapsloven», <i>Næringsliv</i> , 23. juli 2020. [Innlegg]. [Sist oppdatert 23. juli 2020] [Sist lest 11. mai 2025]. Kan leses her: https://www.dn.no/innlegg/varsling/arbeidsrett/arbeidsmiljolooven/varslingsregler-til-beredskapsloven/846497
FriFagbevegelse	«Hva er et varsel og hva er en meningsytring» https://frifagbevegelse.no/sporsmal/hva-er-en-meningsytring-6.158.834953.15eb6895d4
Justis- og beredskapsdepartementet (2022).	«Høring – Utredning om gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1937 (varslingsdirektiv)», <i>Regjeringen.no</i> , 17. juni 2022. [Høring]. [Sist lest 11. mai 2025]. Kan leses her: https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-utredning-om-gjennomforing-av-eu-20191937-varslingsdirektivet-i-norsk-rett/id2919283/?expand=horingssvar&lastvisited=20250511
Lund-utredningen (2022)	Advokatfirmaet Lund & Co DA, Gjennomføring av EUs varslingsdirektiv (direktiv 2019/1937), <i>Regjeringen.no</i> , 28. februar 2022. [Utredning]. [Sist lest 11. mai 2025]. Kan leses her: https://www.regjeringen.no/contentassets/e57f8e85f0e14fa58b60e64ab3a851d9/utredning-gjennomforing-av-eus-varslingsdirektiv-direktiv-2019_1937-i-norsk-rett.pdf
Orgeret, K. S. (2023).	«Metoo», <i>Store norske leksikon</i> , 18. oktober 2023. [artikkel]. [Sist lest 11. mai 2025].

Arbeidstakers kritiske ytringer om arbeidsmiljømessige forhold - Har Høyesterett i HR-2023-2430-A «Nortura-dommen» legitimert et stille spor...

	https://snl.no/metoo
	https://www.dn.no/innlegg/arbeidsliv/ledelse/arbeidsmiljo/klager-ikke-varsler/2-1-17

Noter