



Norges Høyesterett - Dom - HR-2023-2430-A

Instans	Norges Høyesterett – Dom
Dato	2023-12-21
Publisert	HR-2023-2430-A
Stikkord	Arbeidsrett. Varselbegrepet. Oppreisningserstatning.
Sammendrag	En tillitsvalgt bisto en arbeidskollega i et møte med blant annet en HR-ansvarlig, hvor kollegaen ble ilagt en advarsel. Dagen etter sendte den tillitsvalgte en e-post til en leder i bedriften, hvor han kritiserte den HR-ansvarliges opptreden i møtet. Høyesterett har kommet kom til at e-posten er et varsel etter arbeidsmiljøloven, da den uttrykker mer enn at den tillitsvalgte er uenig i bedriftens advarsel til kollegaen. Den beskriver en opptreden som vil være i strid med en regel i bedriftens arbeidsreglement om hensynsfull og korrekt opptreden. Høyesterett bygger på at arbeidsmiljølovens varselbegrep er vidt og omfatter ytringer fra arbeidstakere – inkludert tillitsvalgte – som må oppfattes slik at hen sier fra om et kritikkverdig forhold i virksomheten. Kritikkverdige forhold er forhold som strider mot rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred oppslutning om i samfunnet. Lagmannsrettens dom, som bygget på at e-posten ikke er et varsel, ble derfor opphevet. Det blir nå opp til lagmannsretten å ta stilling til om bedriften har brutt forbudet om gjengjeldelse mot den tillitsvalgte, og eventuelt utmåle oppreisningserstatning. Én høyesterettsdommer dissenterterte og mente at e-posten ikke utgjorde et varsel. Dommen avklarer innholdet i arbeidsmiljølovens varselbegrep, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1. Dissens 4-1. (Foreløpig sammendrag)
Saksgang	Trøndelag tingrett TTRO-2022-20638 – Frostating lagmannsrett LF-2022-127786 – Høyesterett HR-2023-2430-A, (sak nr. 23-068740SIV-HRET).
Parter	A (advokat Jan Arild Vikan) mot Nortura SA (advokat Aleksander Rød – til prøve).
Forfatter	Dommerne Ingvald Falch, Are Stenvik, Knut Erik Sæther og Bergljot Webster. Dissens: dommer Cecilie Østensen Berglund.

Innholdsfortegnelse

Norges Høyesterett - Dom - HR-2023-2430-A	1
Innholdsfortegnelse.....	2
Sakens spørsmål og bakgrunn.....	3
Partenes syn på saken.....	4
Mitt syn på saken	5
Oversikt over arbeidsmiljølovens regler om varslings.....	5
Tolkningen av hovedregelen – retten til å varsle.....	6
Den konkrete vurderingen.....	7
Konklusjon og sakskostnader.....	8
Dissens.....	9

- (1) Dommer **Falch**:

Sakens spørsmål og bakgrunn

- (2) Saken gjelder krav om oppreisningserstatning etter arbeidsmiljøloven kapittel 2 A. Spørsmålet er om en arbeidstaker har varslet om kritikkverdige forhold i arbeidsgiverens virksomhet.
- (3) A er produksjonsarbeider i Nortura SA. Han arbeider i selskapets produksjonsanlegg i [sted], hvor storfe slaktes og videreforedles. A har vært ansatt i selskapet siden 1984 og vært tillitsvalgt siden 1990-tallet. I den aktuelle perioden var han avdelingstillitsvalgt ved produksjonsavdelingen, hvor han også arbeidet.
- (4) Som tillitsvalgt bisto A 28. juni 2021 en kollega, F, i et møte med ledelsen ved produksjonsanlegget. F ble her ilagt en muntlig advarsel for uakseptabel adferd. Grunnlaget var at F overfor kolleger skal ha kalt sin nærmeste leder, H, «idiot», «tufs» og lignende. F bestred at han hadde kommet med slike uttalelser. H deltok i møtet på vegne av arbeidsgiver sammen med den HR-ansvarlige ved anlegget, I.
- (5) Dagen etter, 29. juni 2021, sendte A en e-post til G, som er HR-sjef i Nortura avdeling Nord. A vedla møtereferatet og skrev:
- «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

Sender dette til deg og håper på at du kan bidra til forbedring for fremtiden med å ta en prat med I.»
- (6) Den 2. juli 2021 fikk A i møte med fabrikkssjefen og HR-sjef G en skriftlig advarsel. Grunnlaget var at A i den siterte e-posten har brutt kravet til hensynsfull adferd, som fremgår av selskapets arbeidsreglement. Bedriften viste også til tidligere advarsler A hadde fått for lignende episoder i 2008 og 2011. A var uenig i advarselen, men sa at han hadde «uttrykt seg for voldsomt og vil beklage det».
- (7) Etter enkelte andre episoder som det ikke er nødvendig å gå inn på her, ble A i slutten av oktober 2021 omplassert fra produksjonsavdelingen til [avdeling].
- (8) A saksøkte Nortura 8. februar 2022 med krav om at omplasseringen var ugyldig. Under

saksforberedelsen trakk han inn kravet om oppreisningserstatning for ulovlig gjengjeldelse etter varslings. Trøndelag tingrett avsa 5. juli 2022 dom med denne domsslutningen:

«1. Nortura SA ved styrets leder frifinnes.

2. Sakskostnader tilkjennes ikke.»

- (9) Tingretten kom til at omplasseringen var gyldig. Hva gjelder kravet om oppreisning, tok tingretten ikke stilling til om As e-post er et varsel i arbeidsmiljøloven § 2 A-1 sin forstand. Retten kom til at forbudet mot gjengjeldelse i § 2 A-4 uansett ikke var brutt, idet advarselen er begrunnet i måten A formulerte seg på i e-posten.
- (10) Den 23. juni 2022 utarbeidet Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Landsorganisasjonen i Norge (LO) med sine respektive underorganisasjoner en protokoll etter et forhandlingsmøte. Det fremgår av protokollen at «saken er løst lokalt ved at advarselen av 2. juli 2021 [mot A er trukket].
- (11) A anket tingrettens dom til Frostating lagmannsrett, som 3. mars 2023 avsa dom med denne domsslutningen:
«1. Anken forkastes.
2. Sakskostnader tilkjennes ikke.»
- (12) Også lagmannsretten kom til at omplasseringen var gyldig. Retten kom videre til at As e-post ikke er et varsel i arbeidsmiljøloven § 2 A-1 sin forstand. En meddommer dissenterte. Han mente at e-posten er et varsel, og at advarselen er en gjengjeldelse som gir A krav på oppreisningserstatning.
- (13) A har anket til Høyesterett. Anken gjelder rettsanvendelsen under begge kravene.
- (14) Høyesteretts ankeutvalg besluttet 26. juli 2023 å fremme anken for så vidt gjelder kravet om oppreisning etter arbeidsmiljøloven kapittel 2 A. For øvrig ble anken ikke tillatt fremmet. Ankeutvalget besluttet samtidig at ankeforhandlingen begrenses etter tvisteloven § 30-14 tredje ledd, slik at det foreløpig bare forhandles om A har varslet etter arbeidsmiljøloven § 2 A-1 og § 2 A-2.

Partenes syn på saken

- (15) Den ankende part – A – har i korthet argumentert slik:
- (16) A varslet i e-posten 29. juni 2021 om kritikkverdige forhold i bedriften.
- (17) En ytring er et varsel dersom arbeidstakeren sier fra om et kritikkverdig forhold i virksomheten. Arbeidstakerens intensjon, emosjonelle tilstand og posisjon er irrelevant. Avgjørende er den alminnelige språklige forståelsen av ytringen. Det har ikke betydning at A er tillitsvalgt. Også tillitsvalgte er beskyttet av varslingsreglene. Lovens formål er å senke terskelen for å varsle, samt å beskytte varsleren mot reaksjoner. Lovreglene skal derfor ikke tolkes innskrenkende.
- (18) Innholdsmessig viser e-posten til at den HR-ansvarlige har trakassert en ansatt, brutt Norturas arbeidsreglement og brutt alminnelige saklighetsnormer – kontradiksjon og uskyldspresumsjon. Det kreves ikke at de kritikkverdige forholdene har allmenn interesse.
- (19) A har fremsatt denne påstanden:
«1. Lagmannsrettens dom oppheves.

2. Nortura SA dømmes til å betale A sine sakskostnader for Høyesterett.»

- (20) Ankemotparten – *Nortura SA* – har i korthet argumentert slik:
- (21) As e-post er ikke et varsel om kritikkverdige forhold i bedriften.
- (22) Et varsel krever at arbeidsgiveren har rimelig grunn til å oppfatte ytringen som nettopp det. Da må det ikke bare legges vekt på språklig innhold, men også rolleforventninger og kontekst. Når tillitsvalgte henvender seg til arbeidsgiver, må presumsjonen være at kommunikasjonen skjer i samsvar med reglene i tariffavtale, her Hovedavtalen NHO-LO. Det må derfor noe ekstraordinært til for å skulle oppfatte henvendelsen som et varsel. Også systemet i arbeidsmiljøloven kapittel 2 A tilsier at det her gjelder visse krav til klarhet, forutsigbarhet og notoritet.
- (23) As e-post gir uttrykk for uenighet med ledelsen, noe som er en del av en tillitsvalgts vanlige dialog med arbeidsgiver. Også den provoserende formen bidrar til at dette ikke kan oppfattes som et varsel. Det var i konteksten ikke rimelig grunn til å oppfatte e-posten som et varsel.
- (24) A har under enhver omstendighet ikke varslet om noe kritikkverdig forhold. Slike forhold må ha en viss allmenn interesse. E-posten gjaldt bare en enkeltstående personalsak, der A hadde innsigelser. Den omhandler ikke brudd på etiske normer i Nortura eller i samfunnet.
- (25) Nortura SA har fremsatt denne påstanden:
 - «1. Anken forkastes.
 - 2. Nortura SA ved styrets leder tilkjennes sakens kostnader for tingrett, lagmannsrett og Høyesterett.»

Mitt syn på saken

Oversikt over arbeidsmiljølovens regler om varsling

- (26) Arbeidsmiljøloven fikk med virkning fra 2007 egne regler om varsling. Reglene har sin bakgrunn i ytringsfriheten, jf. blant annet Grunnloven § 100, som også arbeidstakere nyter godt av.
- (27) Formålet med de nye varslingsreglene var «å signalisere at varsling er både lovlig og ønsket», samt å «fremme åpenhet og bidra til bedre ytringsklima i den enkelte virksomhet», se Ot.prp.nr.84 (2005–2006) side 7. Dette er i samsvar med arbeidsmiljølovens formål, som blant annet er å legge til rette for «et godt ytringsklima» i virksomheten, jf. § 1-1 bokstav c. På side 37 i proposisjonen fremheves at det kan være både i samfunnets og den enkelte virksomhets interesse at kritikkverdige forhold avdekkes, og videre at en «sunn og åpen kommunikasjonskultur kan bidra til et godt arbeidsmiljø».
- (28) Reglene ble endret i 2017 og flyttet til et eget kapittel 2 A i loven. Reglene ble også endret i 2019 med virkning fra 2020.
- (29) Hovedregelen i § 2 A-1 første ledd første punktum har i realiteten stått uendret siden 2007: Arbeidstaker har «rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet». I 2019 ble andre ledd tilføyd. Det inneholder en definisjon av hva som menes med «kritikkverdige forhold».
- (30) Av § 2 A-2 fremgår at arbeidstaker «alltid» kan varsle internt, typisk til en representant for

arbeidsgiver. Det er også regler om ekstern varsling, som ikke er aktuelle i saken her.

- (31) Det er i hovedsak to virkninger av at arbeidstaker har varslet i samsvar med de nevnte reglene:
- (32) For det *første* får arbeidsgiver en aktivitetsplikt etter § 2 A-3. Arbeidsgiver skal sørge for at varselet blir «tilstrekkelig undersøkt» innen rimelig tid. Det er i forarbeidene understreket at «det ikke er meningen at arbeidsgiver skal være pliktig til å gjøre grundigere undersøkelse enn hva som varselet saklig sett gir grunnlag for», se Prop.74 L (2018–2019) side 36.
- (33) For det *andre* forbyr § 2 A-4 gjengjeldelse mot den arbeidstakeren som har varslet. Enhver ugunstig handling, praksis eller unnlatelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, er forbudt. Dersom forbudet brytes, har arbeidstakeren krav på oppreisning og erstatning uten hensyn til arbeidsgiverens skyld, jf. § 2 A-5.
- (34) Arbeidsgiveren har etter § 2 A-6 plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling hvis virksomheten jevnlig sysselsetter minst fem arbeidstakere. Rutinene kan ikke begrense arbeidstakerens rett til å varsle. Av § 1-9 følger at lovens varslingsregler heller ikke kan fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker.

Tolkningen av hovedregelen – retten til å varsle

- (35) Arbeidsmiljøloven § 2 A-1 har denne ordlyden:

«Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.

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

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

Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.»
- (36) Loven har ingen nærmere definisjon av uttrykket «å varsle». Men det kan utledes både av ordlyden og lovforarbeidene at det i dette ikke ligger noe mer enn *å si fra*. Jeg viser for eksempel til Ot.prp.nr.84 (2005–2006) side 7, hvor det står at «[v]arsling er en ... særlig type ytringer», og at det med varsling «menes de tilfeller der arbeidstaker sier fra» om kritikkverdige forhold i virksomheten.
- (37) Loven stiller ingen krav til varselets form. Det kan derfor varsles både skriftlig og muntlig og i hvilken som helst sammenheng. Dette omfatter også ytringer «som er en del av den alminnelige interne kommunikasjonen i virksomheten», se proposisjonen side 32. Eneste krav er at varselet fremsettes til en av de aktørene som det kan varsles til etter § 2 A-2, typisk til en representant for arbeidsgiveren.

- (38) Det kreves heller ikke at arbeidstakerens fremgangsmåte ved varslingen er forsvarlig. Et slikt krav sto i loven frem til 2019, men ble da tatt ut. Visse presiseringer ble i stedet gitt for de tilfellene der arbeidstakeren varsler til offentligheten, se § 2 A-2 tredje ledd.
- (39) Hva som menes med *kritikkverdige forhold*, er nærmere definert i § 2 A-1 andre ledd. Av forarbeidene fremgår at begrepet «er ment å favne vidt», se Prop.78 L (2018–2019) side 27. Men det må dreie seg om et forhold som «er i strid med» en nærmere beskrevet norm. Utenfor faller derfor misnøye og kritikk om forhold som ikke er i strid med noen slik norm, se proposisjonen side 28. Oppstillingen i § 2 A-1 andre ledd bokstav a til f er eksempler på hva normbruddet kan innebære.
- (40) Nortura har anført at et minstekrav er at det kritikkverdige forholdet har en viss *allmenn interesse*. Ofte vil de tilfellene som faller inn under definisjonen, ha slik interesse. Men jeg kan ikke se at dette kan innfortolkes som et særskilt vilkår. Av § 2 A-2 tredje ledd bokstav b følger at dersom det varsles til offentligheten, må det kritikkverdige forholdet ha allmenn interesse. En nærliggende slutning er da at dette *ikke* er et vilkår for å ha rett til å varsle internt. Jeg nevner likevel at § 2 A-1 tredje ledd avgrenser mot visse varsler som gjelder «eget arbeidsforhold». Den regelen går jeg ikke nærmere inn på, fordi A ikke ytret seg om eget arbeidsforhold.
- (41) Det er heller ikke noe krav om at den arbeidstakeren som varsler om kritikkverdige forhold, må kunne *bevise* at det er hold i det som sies, se Prop.74 L (2018–2019) side 51. Et varsel kan derfor uttrykke bare en mistanke eller en bekymring. Holdbarheten vil måtte klarlegges gjennom de undersøkelser arbeidsgiveren har plikt til å gjøre etter § 2 A-3. Avgjørende er med andre ord om arbeidstakeren sier fra om et forhold som vil være kritikkverdig dersom det er hold i det som uttrykkes eller mistenkes.
- (42) Av dette følger at det må skje en nærmere *tolkning av ytringen* arbeidstakeren har fremsatt, for å avgjøre om den varsler om kritikkverdige forhold i virksomheten. Da vil ikke bare arbeidstakerens ordvalg, men også den sammenhengen ytringen er fremsatt i, og den kjennskap partene har til hverandre, kunne ha betydning.
- (43) Avgjørende må være om det for arbeidsgiveren er *rimelig grunn til å oppfatte* ytringen slik at den varsler – sier fra – om kritikkverdige forhold i virksomheten. I dette ligger ikke noe krav om at arbeidstakeren må uttrykke seg helt klart. Ved uklarhet kan formålet med varslingsreglene – som er å bidra til et godt ytringsklima og å avdekke mulige kritikkverdige forhold i virksomheten – tilsi at arbeidsgiveren tar kontakt med arbeidstakeren for å avklare hvordan det som er sagt, skal forstås.
- (44) Nortura har anført at det må være en presumsjon for at når en *tillitsvalgt* henvender seg til arbeidsgiveren, er det om forhold som partene etter blant annet gjeldende tariffavtale har løpende kommunikasjon om. Rolleforventningen og konteksten tilsier da, hevdes det, at den tillitsvalgte ikke oppfattes slik at hen fremsetter varsel etter arbeidsmiljøloven kapittel 2 A.
- (45) Jeg kan ikke se at det er grunnlag for å oppstille en slik presumsjon. Det fremgår av § 2 A-2 første ledd bokstav d at en arbeidstaker kan varsle internt «via ... tillitsvalgt». Dette innebærer at arbeidsgiveren må være forberedt på å motta varsler også fra de tillitsvalgte. Avgjørende blir da, her som ellers, hvordan den aktuelle ytringen må oppfattes.

Den konkrete vurderingen

- (46) A uttrykte i e-posten han sendte 29. juni 2021, som jeg siterte innledningsvis, at den HR-ansvarlige I i møtet dagen før «gjentatte ganger trakasserte» kollegaen F. Det uttrykkes videre at

dette skjedde ved at den HR-ansvarlige refererte og bygget på beskyldninger som kollegaen bestred, og som kollegaen var «uten mulighet til å forsvare seg» mot. Budskapet er understreket gjennom til dels sterke karakteristikker av den HR-ansvarliges opptreden, som blant annet beskrives som «arrogant, ufin, respektløs».

- (47) E-posten må derfor oppfattes som noe mer enn en uenighet om Norturas reaksjon mot kollegaen. Det A i første rekke beskriver, er sterk kritikk av den HR-ansvarliges opptreden i den forbindelse. Om det A beskriver, er «kritikkverdige forhold», beror på om det «er i strid med» en av normene nevnt i arbeidsmiljøloven § 2 A-1 andre ledd.
- (48) Det følger av virksomhetens arbeidsreglement § 7.4 at «[e]nhver må opptre hensynsfullt og korrekt overfor ledere og kollegaer». Basert på sitt innhold må denne regelen bedømmes som en skriftlig etisk retningslinje etter § 2 A-1 andre ledd. Og slik jeg ser det, vil den opptredenen som A beskriver, være i strid med § 7.4 – dersom det er hold i påstandene. E-posten beskriver derfor et kritikkverdig forhold i virksomheten.
- (49) Jeg nevner også at arbeidsmiljøloven § 4-3 tredje ledd bestemmer at arbeidstaker «[ikke] skal ... utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden». Det forholdet A beskriver, kan etter omstendighetene være i strid med den regelen, uten at det for meg er nødvendig å ta stilling til om også alternativet «i strid med rettsregler» i § 2 A-1 andre ledd er oppfylt.
- (50) Endelig mener jeg at det for Nortura var rimelig grunn til å oppfatte e-posten slik at A varsler – sier fra – om det kritikkverdige forholdet. Dette understøttes av at han avslutningsvis sier at han håper e-posten fører til at HR-sjefen «kan bidra til forbedring for fremtiden med å ta en prat med I». Han mente med andre ord at det han sier fra om, bør følges opp av arbeidsgiveren.
- (51) A sendte e-posten til den HR-ansvarliges overordnede, HR-sjef G i Nortura avdeling Nord. G er ubestridt «en representant for arbeidsgiver», jf. § 2 A-2 første ledd bokstav a.
- (52) På denne bakgrunn er jeg kommet til at A, i sin e-post 29. juni 2021, varslet om et kritikkverdig forhold i Nortura til en representant for arbeidsgiveren.

Konklusjon og sakskostnader

- (53) Lagmannsrettens lovanvendelse er derfor uriktig. Konsekvensen er at lagmannsrettens dom må oppheves så langt den avgjør kravet om oppreisning. I sin nye dom må lagmannsretten ta stilling til om Nortura har brutt forbudet mot gjengjeldelse i arbeidsmiljøloven § 2 A-4, og i bekreftende fall fastsette oppreisningen etter § 2 A-5.
- (54) A har vunnet saken for Høyesterett, idet han har fått medhold i det vesentlige. Tyngdepunktet har ligget i det spørsmålet under oppreisningskravet som Høyesterett har behandlet, og som A har fått medhold i. Han har derfor krav på erstatning for sine sakskostnader i Høyesterett, jf. tvisteloven § 20-2 første og andre ledd. Det er ikke grunn til å fritta Nortura for ansvaret etter § 20-2 tredje ledd.
- (55) A har lagt frem kostnadsoppgave på 393 429 kroner, hvorav 379 500 kroner er salær til prosessfullmektigen og resten er andre kostnader. Det er ikke krevd dekning av merverdiavgift. Jeg mener kostnadene er nødvendige, jf. § 20-5 første ledd. De tilkjennes derfor.
- (56) Sakskostnadene for tingretten og lagmannsretten avgjøres av lagmannsretten, jf. tvisteloven § 20-8 tredje ledd.

(57) Jeg stemmer for denne

DOM:

1. Lagmannsrettens dom oppheves så langt den avgjør kravet om oppreisning.
2. I sakskostnader for Høyesterett betaler Nortura SA til A 393 429 – trehundreogtittretusenfirehundreogtjueni – kroner innen 2 – to – uker etter forkynnelsen av denne dom.

(58) Dommer **Østensen Berglund**:

Dissens

- (59) Jeg har et annet syn på lovtolkningen og den konkrete vurderingen enn førstvoterende.
- (60) Ved tolkingen av varslingsreglene tar jeg utgangspunkt i at arbeidsmiljøloven er en vernelov, der hensynet til et forsvarlig arbeidsmiljø står sentralt, jf. arbeidsmiljøloven § 1-1 bokstav a. Etter lovens § 1-1 bokstav c skal det legges til rette for et godt ytringsklima i virksomheten, i tråd med hva som også følger av Grunnloven § 100 om arbeidstakers ytringsfrihet. Selv om bokstav c kom inn i loven som et ledd i styrking av reglene om varsling, gir bestemmelsen uttrykk for et generelt prinsipp som skal bidra til å sikre et godt arbeidsmiljø. I kapittel 4 er det gitt regler om krav til arbeidsmiljøet. Også en rekke andre bestemmelser i loven er gitt for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, blant annet om informasjon til og drøftelser med tillitsvalgte, arbeidsmiljøutvalg, verneombud, krav til HMS-arbeid mv.
- (61) Et forsvarlig arbeidsmiljø forutsetter et velfungerende samarbeid på arbeidsplassen, der det er rom for å påpeke feil og mangler. Som påpekt av Jan Fougner, *Norsk arbeidsrett. Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*, 2019 side 820 er lovens system at «konfliktløsning og håndtering av arbeidsmiljøproblemer [forutsettes løst] ved hjelp av ... [det] generelle sporet for forebygging og konfliktløsning». Samarbeidet med tillitsvalgte er her viktig, både ut fra loven og som følge av avtaler mellom arbeidslivsorganisasjonene. Samtidig er det på det rene at dette ikke alltid vil være tilstrekkelig, noe som sammen med hensynet til ytringsfriheten var medvirkende til at det ble inntatt egne varslingsregler i arbeidsmiljøloven, jf. Ot.prp.nr.84 (2004–2005) side 33.
- (62) Etter arbeidsmiljøloven § 2 A-1 første og andre ledd har en arbeidstaker «rett til å varsle om kritikkverdige forhold», det vil si forhold som er i strid med «rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet». I annet ledd er det gitt en rekke eksempler på hva slike forhold kan innebære.
- (63) Jeg er i det vesentlige enig med førstvoterende i hans tolking av ordlyden og forståelse av forarbeidene. Slik førstvoterende utlegger lovbestemmelsen, mener jeg imidlertid at skillet mellom alminnelig kritikk og varslingsreglene viskes ut. Jeg kan ikke se at det har vært lovgivers mening. Allerede ordlyden i bestemmelsen tilsier at varsel er noe mer enn alminnelig kritikk eller et klagemål. Forarbeidene oppfatter jeg som noe sprikende. Selv om det i Ot.prp.nr.84 (2005–2006) side 37 er sagt at kritiske ytringer i alminnelig intern kommunikasjon skal regnes som varsling, er det i avsnittene før og etter lagt til grunn at varsling etter arbeidsmiljøloven kapittel § 2 A er en bestemt og særskilt vernet form for ytring begrunnet i samfunnets behov for at visse typer informasjon kommer frem. Slik jeg ser det, underbygger dette at det først og fremst er de alminnelige reglene i loven som skal sikre at kritiske røster blir hørt, men at det skal relativt lite til for å varsle dersom det er behov for det.
- (64) I NOU 2022:9 *En åpen og opplyst offentlig samtale* drøfter Ytringsfrihetskommisjonen i punkt 15.5.4 den nedkjølende effekten av at kritikk omtales som varsling. Her heter det på side 315:

«Hvis ‘varsling’ defineres bredere enn loven legger opp til, utvanner det både varslingens funksjon og gjør rommet for vanlig bruk av ytringsfrihet i arbeidslivet mer utydelig. En misforstått bruk av varslingsbegrepet kan skape inntrykk av at det ikke er lov å kritisere arbeidsplassen med mindre det er snakk om et varsel. Dette har i så fall en nedkjølende effekt for den alminnelige ytringsfriheten.

...

Et vidt rom for uenighet på arbeidsplassen vil kunne redusere faren for at kritikk eskalerer til en konflikt. Når kritikk forveksles med varsel, kan det medføre at arbeidsgiver heller ser etter måter å beskytte seg mot varselet på framfor å finne en løsning på problemet.»

- (65) Selv om uttalelsene har begrenset rettskildevikt ved tolkingen av arbeidsmiljøloven kapittel 2 A, er de likevel langt på vei dekkende for min bekymring knyttet til førstvoterendes forståelse av reglene. I tillegg kommer at nettopp hensynet til ytringsfriheten sto sentralt da reglene om varsling ble innført.
- (66) Jeg ser varslingsreglene som helt sentrale og viktige bestemmelser i norsk arbeidsliv, av stor betydning både for den enkelte og for samfunnet som helhet. Samtidig er ytringsfriheten og det sterke vernet som ligger i arbeidsmiljølovens generelle bestemmelser, grunnleggende regler som bør være basis for klagemål og kritikk i arbeidsforhold. Dette tilsier at det bør være et tilstrekkelig klart skille mellom slike ytringer og varsling. Terskelen – det vil si grensen – for hva som kan anses som varsling, bør derfor legges noe høyere enn hva førstvoterende gjør.
- (67) Jeg går ikke nærmere inn på dette, men nøyer meg med å vurdere spørsmålet om det har betydning for forståelsen av om det er kritikk eller et varsel at et forhold tas opp av en tillitsvalgt. I motsetning til førstvoterende mener jeg at det må besvares bekreftende.
- (68) Samarbeidet mellom arbeidsgivere og de tillitsvalgte i medhold av lov og etter for eksempel Hovedavtalen NHO-LO er svært viktig for å sikre et velfungerende arbeidsliv. De tillitsvalgte har derfor et særlig vern som skal sikre at de kan utøve vervet på en tydelig måte. Både loven og hovedavtalen gir de tillitsvalgte rett til informasjon og drøfting av beslutningsprosesser, noe som medvirker til en viktig løpende kommunikasjon mellom partene. Mange arbeidsgivere involverer også de tillitsvalgte i større grad enn hva loven eller ulike tariffavtaler krever. Et slikt samarbeid bør det støttes opp under. Dersom det til stadighet skulle oppstå tvil eller misforståelser om noe er et varsel, vil dette samarbeidet kunne svekkes. Kommunikasjonen mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte etter loven eller tariffavtalen kjennetegnes ved at den er sedvanlig og jevnlig. Kommunikasjon i form av et varsel etter arbeidsmiljøloven kapittel 2 A kjennetegnes av at det er noe mer ekstraordinært.
- (69) Selv om det ikke kan oppstilles en presumsjon for at en henvendelse fra en tillitsvalgt er knyttet til samarbeidet, og selv om arbeidsgiver må være forberedt på at tillitsvalgte kan varsle, mener jeg derfor det som utgangspunkt må kreves en annen tydelighet der en tillitsvalgt fremsetter eller formidler et varsel, sammenliknet med tilfeller der en arbeidstaker gjør dette. Ved vurderingen av om et varsel fra en tillitsvalgt er utformet slik at arbeidsgiver har *rimelig grunn* til å oppfatte at ytringen er et varsel, vil *innhold, rolleforventning og kontekst* være av betydning. Selv om *det kan varsles om samme forhold fra en tillitsvalgt som fra en arbeidstaker*, er det for eksempel nærliggende å forvente at en tillitsvalgt vil benevne henvendelsen som et varsel eller benytte bedriftens varslingskanaler, nettopp for å skille varselet fra den alminnelige samhandlingen den tillitsvalgte har med arbeidsgiver i kraft av å være tillitsvalgt. For andre arbeidstakere, derimot, kan det være behov for å benytte andre kanaler.
- (70) De ulike momentene kan illustreres gjennom den *konkrete vurderingen* i saken.

- (71) Jeg er enig med førstvoterende i at e-posten inneholder uttrykk som isolert sett kan tyde på at den er ment som et varsel. E-posten ble imidlertid fremsatt dagen etter at A som tillitsvalgt hadde bistått en annen ansatt i et møte. Det er dermed nærliggende å anse e-posten som en oppfølging av dette. Ordbruken må også ses i lys av at A har en historikk med bruk av kraftuttrykk. Han er flere ganger ilagt advarsel for sin omtale av ledere. Deler av den aktuelle e-posten fremstår som ren utskjelling av den HR-ansvarlige, og ikke som en påpekning av kritikkverdige forhold i bedriften. Som tillitsvalgt er A godt kjent med Norturas varslingsrutiner. I en slik situasjon var det fra arbeidsgivers side rimelig grunn til å tro at disse ville bli benyttet. Jeg tilføyer at A verken i stevningen han etter hvert tok ut på egne vegne, i de etterfølgende prosesskrivene eller i det saksforberedende møtet i tingretten, hevdet at han hadde inngitt et varsel. Dette ble første gang anført 23. mai 2022, tre uker før hovedforhandlingen i tingretten. Samlet mener jeg at As e-post ikke var et varsel.
- (72) Jeg er etter dette kommet til at anken skal forkastes.
- (73) Dommer **Stenvik**: Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende, dommer Falch.
- (74) Dommer **Sæther**: Likeså.
- (75) Dommer **Webster**: Likeså.
- (76) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

DOM:

1. Lagmannsrettens dom oppheves så langt den avgjør kravet om oppreisning.
2. I sakskostnader for Høyesterett betaler Nortura SA til A 393 429 – trehundreogtittretusenfirehundreogtjueni – kroner innen 2 – to – uker etter forkynnelsen av denne dom.