

SCHJØDT

Arbeids- og sosialdepartementet
v/ Hanne-Margrethe Meldal
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Oslo, 18. desember 2016

RAPPORT

Varslingsregler i ulike land og EU/EØS

Martin Jetlund og Eldrid Huseby

INNHold

DEL I INNLEDNING.....	4
1.1 Oppdraget.....	4
1.2 Materiale.....	5
1.3 Plan for fremstillingen.....	5
DEL II – VARSLINGSREGLER I ULIKE LAND	6
1. AUSTRALIA.....	6
2. DANMARK	9
3. FINLAND.....	12
4. IRLAND.....	15
5. ISLAND.....	18
6. NEDERLAND	20
7. NEW ZEALAND	23
8. STORBRIANNIA	26
9. SVERIGE	29
10. USA.....	32
Del III – EU-/EØS-REGLER OM VARSLING	35
1. FINANSMARKEDER.....	35
2. DATALAGRING	38
2.1 Personverndirektivet 95/46/EC.....	38
2.2 Personvernforordningen (EU) 2016/679	38
2.3 Opinion 1/2006.....	39
3. FORRETNINGSHEMMEIGHETER	39
3.1 Forretningshemmelighetsdirektivet (EU) 2016/943.....	39
4. SIVIL LUFTFART	40
4.1 Forordning (EU) nr. 376/2014.....	40
5. JERNBANESIKKERHET	40
6. HVITVASKING OG TERRORFINANSIERING	40
6.1 Direktiv 2015/849 om tiltak mot hvitvasking av penger og terrorfinansiering	40
7. SIKKERHETSSTANDARDER FOR OFFSHORE PETROLEUMSVIRKSOMHET.....	41

7.1	Direktiv 2013/30/EU om sikkerhet ved olje- og gassvirksomhet med endring av miljøansvarsdirektivet (2004/35/EC).....	41
8.	FORSLAG TIL DIREKTIV FRA PARTIET DE GRØNNE	41

I DEL I INNLEDNING

1.1 Oppdraget

Advokatfirmaet Schjødt AS har fått i oppdrag av Arbeids- og sosialdepartementet å gi en beskrivelse av varslingsregler i Sverige, Finland, Danmark, Island, Nederland, Storbritannia, Irland, USA, Australia og New Zealand, samt å omtale EU-/EØS-rettslig regulering av varsling som er relevant for det norske varslingsregelverket, slik det er nærmere definert etter avtale med oppdragsgiver.

I bilag til oppdragsavtalen 1. november 2016 er oppdraget beskrevet slik:

"Andre lands rett og internasjonale regler/anbefalinger.

Regjeringen skal oppnevne et utvalg som skal foreta en gjennomgang av arbeidsmiljølovens regler om varsling. I denne forbindelse er det behov for kunnskapsinnhenting om andre lands rett og internasjonale regler/anbefalinger.

Beskrivelse av gjeldende regulering eller aktuelle forslag til regulering av varsling i Sverige, Finland, Danmark, Island, Nederland, Storbritannia, Irland, USA, Australia og New Zealand (opptil 3 sider per land).

Aktuelle tema

- *reguleringsmåte*
- *virkeområde (offentlig/privat sektor, arbeidstakere/andre grupper)*
- *definisjon av varsler eller varsling*
- *materielle vilkår for å varsle (hvilke ytringer omfattes, terskler)*
- *krav om dokumentasjon for varslingen/forsvarlighet/god tro mv.*
- *forholdet til lovbestemt taushetsplikt, forretnings- og statshemmeligheter*
- *prosessuelle vilkår for å varsle (fremgangsmåte, hvem varsle til)*
- *bevisbyrde*
- *beskyttelse mot represalier/gjengjeldelse*
- *regler om interne/eksterne varslingsrutiner/-system*
- *erstatning/kompensasjon, straffefritak*
- *strafferegler ved ulovlig represalier/gjengjeldelse*
- *insentiver for å varsle/belønningssystemer*
- *anonym varsling*
- *fortrolighet/taushetsplikt hos arbeidsgiver/myndighetene*
- *rettigheter/kontradiksjon for den det blir varslet om*
- *særskilte varslingsorgan/-myndighet/-ombud etc.*

Kort omtale av alle EU/EØS-rettslige reguleringer som er relevante for det norske varslingsregelverket. Eksempler på slike er regulering av varsling eller varslingsplikt/-system i regler som gjelder korrupsjon, datalagring, forretningshemmeligheter og finansmarkeder.

Referanser i fotnoter, inkludert lenke til aktuelle lovverk/nettsider mv."

Som det fremgår, er oppdraget todelt. For det første skal det redegjøres for varslingsregler i de nevnte landene. For det andre skal det redegjøres for EU-/EØS-regler som er relevante for oppdraget. Etter avklaring med oppdragsgiver er angivelsen av EU-/EØS-rettslig regulering

begrenset til følgende områder: finansmarkeder, forretningshemmeligheter, datalagring, hvitvasking og terrorfinansiering, sivil luftfart og jernbanesikkerhet og ett direktiv om sikkerhet ved olje- og gassvirksomhet. Vi tar ikke stilling til EØS-relevans og status for ikrafttredelse og implementering av reguleringen.

Vi er bedt om å redegjøre for regulering av varsling i de relevante landene og i EU/EØS på generelt grunnlag, i forbindelse med gjennomgang av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven, ved utvalg oppnevnt 11. november 2016. Rapporten er utarbeidet til bruk for Arbeids- og sosialdepartementet og utvalget. Vår rapport skal tjene som kunnskapsinnhenting i forbindelse med departementets og utvalgets arbeid, og er ikke avgitt som rådgivning fra Advokatfirmaet Schjødt. Rapporten er en fremstilling av reguleringen i de aktuelle landene og i EU/EØS. Det er ikke gjort noen analyse basert på materialet, og hensikten med rapporten er ikke å gi råd om hvordan varslingsregelverket bør utformes.

I forbindelse med redegjørelsen for utenlandsk rett er det innhentet innspill fra advokatfirmaer i hvert av landene vi har redegjort for i november og desember 2016. Advokatfirmaer som har bidratt er Herbert Smith Freehills (Australia, USA og Storbritannia), Gorrissen Federspiel (Danmark), Krogerus (Finland), Logos (Island), ByrneWallace (Irland), Stibbe (Nederland), Bell Gully (New Zealand) og Mannheimer Swartling (Sverige). De utenlandske advokatfirmaene som har bidratt er ikke ansvarlige for vår bearbeidelse av deres innspill.

Rapporten kan ikke gjengis eller brukes til annet formål enn det som er avtalt med oppdragsgiver.

1.2 Materiale

Rapporten bygger på informasjon innhentet fra advokatfirmaer i hvert av landene det er redegjort for. Rapporten bygger også på informasjon i Herbert Smith Freehills' "*Global Guide to Whistleblowing: 2015 Review*".

1.3 Plan for fremstillingen

Rapporten består av to deler. I del I redegjøres det for varslingsreglene i de relevante landene. I del II redegjøres det for EU-/EØS-rettslig regulering av varsling innen de aktuelle områdene. Redegjørelsene for landene i del I er i hovedsak inndelt etter: (1) regulering; (2) virkeområde; (3) vilkår for varsling; (4) prosessuelle krav ved varsling; (5) anonymitet og kontradiksjon; (6) varslingsrutiner; (7) insentiver og varslingsplikt; (8) gjengjeldelse; (9) bevisbyrde og (10) håndheving. Det er enkelte tilpasninger i strukturen for det enkelte land. Innholdet og strukturen i redegjørelsene er preget av at varsling i varierende grad er regulert i landene, og at det til dels er store forskjeller i reguleringsmåte i de ulike landene.

II DEL II – VARSLINGSREGLER I ULIKE LAND

1. AUSTRALIA

1.1 Regulering

I Australia er varsling regulert både på føderalt nivå (Commonwealth) og på delstatsnivå. Lover vedtatt av Parliament of the Commonwealth gjelder for hele Australia. Redegjørelsen begrenses til varslingsregler på føderalt nivå. Det er ikke en særskilt, generell regulering som gir vern til arbeidstakere som varsler, men det er forskjellig regulering innenfor ulike områder. Fair Work Act 2009 ("FWA") gir vern til arbeidstakere som varsler om forhold knyttet til arbeidsforholdet.¹ I offentlig sektor er den mest sentrale reguleringen av varsling i the Public Interest Disclosure Act 2013 ("PIDA").² Loven kommer til anvendelse for offentlige organer, føderale/statlige selskaper, offentlige myndigheter og kontraktuelle tjenesteytere til Commonwealth. I privat sektor er varsling regulert av Corporations Act 2001 ("Corporations Act").³ Loven gjelder varsling om brudd på Corporations Act eller Australian Securities and Investments Act 2001 ("ASIC Act"). Arbeidstakere kan ha vern også ved varsling etter andre regler, som for eksempel alminnelige arbeidsrettslige regler, likestillingslovgivning, selskapsrettslig lovgivning, HMS-lovgivning, etc. Det har vært tatt initiativer og vært fokus på økt beskyttelse for varslere. Myndighetene skal blant annet vurdere å gi beskyttelse til alle varslere og innføre et belønningssystem liknende det som i dag finnes i USA.

1.2 Virkeområde

Som nevnt, er det ulik regulering i offentlig og privat sektor. Hvem som omfattes av varslingsreguleringen beror på de ulike regelsettene som kommer til anvendelse. FWA omfatter arbeidstakere, fremtidige arbeidstakere og oppdragstakere. PIDA kommer til anvendelse for offentlige organer, føderale/statlige selskaper, offentlige myndigheter og kontraktuelle tjenesteytere til Commonwealth. Corporations Act gir vern til såkalte "officers" og arbeidstakere i selskapet og oppdragstakere.

PIDA har forrang fremfor annen føderal lovgivning, jf. PIDA Section 24, herunder eventuelle regler om taushetsplikt, forretnings- og statshemmeligheter, med mindre lovreglene er vedtatt etter PIDA Section 24 eller det følger uttrykkelig av loven. Ekstern varling kan ikke inneholde etterretningsinformasjon og handlingene det varsles om, kan ikke relatere seg til etterretningsbyrå. I privat sektor er det ingen særskilte regler om forholdet til taushetsplikt, forretnings- eller statshemmeligheter osv.

1.3 Vilkår for varsling

Etter FWA er arbeidstakere beskyttet mot ugunstig behandling som følge av at de har utøvet en rettighet som følger av arbeidsforholdet. Dette inkluderer retten til å klage eller stille spørsmål ved arbeidsforholdet eller kreve overholdelse av arbeidsrettslige regler.

I offentlig sektor har nåværende og tidligere offentlige tjenestemenn adgang til å varsle om forhold av offentlig interesse, såkalte "public interest disclosures" i henhold til PIDA. I henhold til loven må varsleren etter PIDA ha rimelig grunn til å tro at informasjonen viser en eller flere tilfeller av rapporterbar adferd. Rapportert adferd er definert som adferd av organ, offentlig tjenestemann

¹ Fair Work Act 2009: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2016C0108>

² Public Interest Disclosure Act 2013: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2016C00876>

³ Corporations Act 2001: https://www.legislation.gov.au/Details/C2016C00922/Html/Volume_5#_Toc463439027 (se Part 9.4AAA)

eller kontraktuell tjenesteleverandør til Commonwealth i strid med lov, som forhindrer rett, korrupsjon, myndighetsmisbruk, misbruk av offentlige midler eller eiendom eller fare for miljø eller menneskers helse eller sikkerhet. Uenighet med myndighetenes politikk, en ministers handlinger eller bruk av midler er ikke rapporterbart adferd. Varsling om adferd i domstoler eller domstolliknende organer er heller ikke beskyttet.

Etter Corporations Act må varsleren ha rimelig grunn til å mistenke at informasjonen indikerer at selskapet har eller kan ha opptrådt i strid med loven eller ASIC Act. Varslingen må bli gjort i god tro, som av Australian Securities and Investment Commission ("**ASIC**") er indikert å bety at varslingen må være ærlig, oppriktig og motivert av et ønske om å rapportere utilbørlig adferd.

1.4 Prosessuelle krav ved varsling

Det er ingen særskilte prosedyrer for varsling etter FWA og en uformell klage kan nyte samme vern som klage ved formell prosess. Etter PIDA kan intern varsling gjøres både muntlig og skriftlig (også ved e-post), være anonym og må ikke angi bestemte henvisninger til loven. Det er særskilte krav avhengig av om det varsles internt, eksternt, til rettslig rådgiver eller er varsling i en krisesituasjon. For at eksternt varsling skal regnes som varsel i offentlighetens interesse er det tre vilkår som må være oppfylt: (1) varsleren må tidligere ha varslet internt om informasjonen og (a) interne undersøkelser ble foretatt, men varsleren har rimelig grunn til å tro at undersøkelsene, eller (b) resultatet av undersøkelsene var utilstrekkelig, eller (c) det ble ikke foretatt undersøkelser innen 90 dager, (2) varselet må ikke stride mot offentlighetens interesse og (3) varselet kan ikke inneholde mer informasjon enn nødvendig for å identifisere en eller flere tilfeller av rapporterbart adferd. Det må varsles til autorisert intern mottaker eller varslers leder, som inkluderer autorisert tjenestemann i organet som varsleren tilhører, ombudsmannen eller annet relevant undersøkende organ. Eksternt varsling kan bli gjort til enhver annen person enn utenlandsk offentlig tjenestemann. Ved varsling i privat sektor sondres det ikke mellom intern og eksternt varsling. Etter Corporations Act må varsling gjøres til ASIC, selskapets tilsyn, en leder, sekretariat eller ledende ansatt i selskapet eller en annen person autorisert av selskapet til å motta varsler.

1.5 Anonymitet og kontradiksjon

Etter PIDA kan varsling i offentlig sektor skje anonymt. Etter Corporations Act må varsleren oppgi navnet sitt dersom det varsles til myndighetene. Informasjon kan gis anonymt til ASIC, men vil ikke være beskyttet etter loven. Hverken etter PIDA eller Corporations Act er det tillatt å røpe informasjon som kan avsløre identiteten til varsleren eller beskyttet informasjon som er mottatt eller undersøkt i forbindelse med varslet. Unntak gjelder etter Corporations Act hvor dette kan gjøres med tillatelse fra ASIC, Australian Prudential Regulations Authority ("**APRA**") eller føderalt politi.

I offentlig sektor har den som er gjenstand for undersøkelser av forvaltningsmyndighetene krav på en rettfærdig prosess, herunder kontradiksjon. Også den det varsles om er vernet av taushetsplikten til den som mottar eller undersøker varslet etter PIDA eller Corporations Act, jf. forrige avsnitt.

1.6 Varslingsrutiner

Det er ingen generell forpliktelse for arbeidsgivere til å ha varslingsrutiner. I privat sektor er det ansett som god praksis og anbefalt å ha varslingsrutiner. I henhold til PIDA må hvert organ ha rutiner for å håndtere varsling i offentlighetens interesse.

1.7 Insentiver og varslingsplikt

Det er ingen insentiver til varsling, men det diskuteres om et økonomisk insentivsystem skal introduseres på føderalt nivå. Det er ingen generell varslingsplikt. Varslingsplikt kan i enkelte tilfeller følge av særskilt regulering, blant annet etter diskrimineringslovgivning, HMS-regler eller regler på delstatsnivå.

1.8 Gjengjeldelse

Etter FWA er arbeidstaker beskyttet i tilfeller der arbeidsgiver: (1) sier opp arbeidstaker; (2) skader arbeidstaker i sitt arbeid; (3) endrer arbeidstakers stilling til arbeidstakers ugunst; (4) diskriminerer arbeidstaker. Etter PIDA er arbeidstaker beskyttet mot: (1) å bli holdt ansvarlig for varslingen; (2) gjengjeldelse; og (3) at identiteten til varsleren avsløres.

1.9 Bevisbyrde

Bevisbyrde er ikke særskilt regulert i PIDA eller Corporations Act. Når en arbeidstaker hevder seg utsatt for gjengjeldelse under FWA må arbeidstaker bevise at det er fremsatt en klage og at vedkommende er diskriminert, mens arbeidsgiver har bevisbyrden for at diskrimineringen ikke var ulovlig. Beviskravet er vanlig, sivilrettslig sannsynlighetsovervekt.

1.10 Håndheving

Etter føderal lovgivning er aktuelle sanksjoner ved gjengjeldelse ved varsling i offentlighetens interesse gjeninntreden der arbeidstaker har fått oppsigelse, kompensasjon for tap eller skade, pålegg, ordre om unnskyldning til varsleren eller andre ordre som domstolen finner hensiktsmessig. Også bøter og fengselsstraff kan være aktuelle sanksjoner under føderal lovgivning eller etter relevant delstats- eller territoriell lovgivning i offentlig sektor. Etter PIDA og Corporations Act kan både administrative og strafferettslige sanksjoner som bøter eller fengselsstraff gjøres gjeldende, men i hovedsak er det enten eller.

Klage på gjengjeldelse etter FWA kan fremsettes til Fair Work Commission, ("FWC"), som er et tribunal for arbeidsforhold. FWC har mulighet til å beslutte ethvert rettsmiddel den finner passende ved gjengjeldelse, herunder gjeninnsettelse, kompensasjon eller pålegg. Saken megles hos FWC, men kan fremmes for retten, Federal Court eller Federal Circuit Court, dersom partene ikke kommer til enighet. Fair Work Ombudsman kan fremsette krav på vegne av en arbeidstaker og kreve samme rettsmidler som arbeidstaker. Commonwealth Ombudsman og Inspector-General of Intelligence and Security (IGIS), Public Service Commissioner, Parliamentary Service Commissioner og Merit Protection Commissioner (for Parliamentary Service) har kompetanse til å undersøke varsel i offentlighetens interesse så fremt disse gjelder brudd på regler om god opptreden under relevante lover. ASIC har også et kontor, Office of the Whistleblower, som skal sørge for god behandling av informasjon ASIC mottar av varslere.

2. DANMARK

2.1 Regulering

Varsling er ikke særskilt regulert i dansk rett. Det finnes enkelte varslingsregler i særlovgivning, som for eksempel i lov om finansiell virksomhet for finansindustrien ("**lov om finansiell virksomhet**"),⁴ Markedsmisbruksforordningen (EU nr. 596/2014),⁵ som gjelder direkte etter dansk rett, og lov om godkendte revisorer og revisionsvirksomheder ("**revisorloven**").⁶ Det er også regler som kan gi vern til varslere i den danske konkurrence-loven, straffeloven og i regler om behandling av personopplysninger. Med unntak av varslingsregler innenfor særskilte områder, er varslere ikke beskyttet utover det generelle vern en arbeidstaker har gjennom generelle arbeidsrettslige regler. Oppsigelse som gjengjeldelse ved varsling kan i mange tilfeller være å regne for usaklig oppsigelse, som kan gi arbeidstaker krav på erstatning, etter lov om retsforholdet mellom arbeidsgivere og funksjonærer ("**funksjonærloven**") eller tariffavtale.⁷

2.2 Virkeområde

Funksjonærloven gjelder arbeidstakere både i privat og offentlig sektor. Lov om finansiell virksomhet, revisorloven og markedsmisbruksforordningen vil i hovedsak gjelde privat virksomhet. Funksjonærloven gjelder for "funksjonærer", hvilket omfatter arbeidstakere med en bestemt type arbeid, typisk i handel og salg, eller som har instruksjonsmyndighet uten å være ledere, i tillegg til å oppfylle enkelte ytterligere vilkår. Selskapets styre og ledelsen er ikke omfattet av loven.

Regler om anonymitet har forrang fremfor regler om dokumentinnsyn, og anonymiteten er derved beskyttet ved taushetsplikten, se nærmere om anonymitet i punkt 2.6. Varsling om forhold som er å regne for forretnings- eller statshemmeligheter kan innebære kontraktsbrudd eller lovbrudd, med mindre varslingen gjøres gjennom etablerte varslingskanaler. Offentlige tjenestemenn har taushetsplikt, og kan straffes ved brudd etter straffeloven. Unntak gjelder der tjenestemannen har en berettiget interesse i å handle til fordel for allmennheten eller egen eller andres interesse.

2.3 Generell arbeidsrettslig beskyttelse

Med unntak av reglene i lov om finansiell virksomhet, er det ingen særskilt beskyttelse av varslere. Arbeidstaker kan være vernet gjennom reglene om usaklig oppsigelse i funksjonærloven. Arbeidstaker har også vern etter tariffavtaler i ulike sektorer. Funksjonærloven beskytter arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn ett år mot usaklig oppsigelse. Arbeidstaker har grunnlovsfestet yringsfrihet, og oppsigelse på bakgrunn av varsling vil i mange tilfeller være en usaklig oppsigelse. Samtidig er arbeidstaker kontraktsrettslig bundet av lojalitets- og taushetsplikt overfor arbeidsgiver, hvilket kan begrense adgangen til varsling.

2.4 Vilkår for varsling

Etter lov om finansiell virksomhet må en varslingsordning inkludere adgang til å varsle om brudd eller potensielle brudd på finanslovgivningen. Under revisorloven skal varslingen omhandle brudd

⁴ Lov om finansiell virksomhet: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=125834>

⁵ Europaparlaments- og rådsforordning (EU) nr. 596/2014 av 16. april 2014 om markedsmisbruk (markedsmisbruksforordningen) og om oppheving av europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/6/EF og kommisjonsdirektiv 2003/124/EF, 2003/125/EF og 2004/72/EF

⁶ Lov om godkendte revisorer og revisionsvirksomheder: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=183855>

⁷ Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funksjonærer: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=123029>

eller potensielle brudd på loven. Datatilsynet må godkjenne alle implementerte varslingsrutiner og tillater generelt bare varslingsordninger som gjelder varsling om alvorlige forhold som kan påvirke selskapet som helhet eller individers liv eller helse. Mindre forhold bør i stedet rapporteres gjennom selskapets ordinære kanaler. Rapportering er også tillatt når det er påkrevd etter Sarbanes-Oxley Act (USA).

2.5 Prosessuelle krav ved varsling

Ved offentlige varslingsordninger kan arbeidstaker varsle eksternt til myndighetene som er ansvarlige for tilsyn med området. Ved brudd på lov om finansiell virksomhet og markedsmissbruksforordningen kan arbeidstaker varsle til Finanstilsynet og gjennom deres offisielle kanaler. I så fall må det varsles ved å sende inn et varsel på hjemmesidene til relevant myndighet. Slik varsling kan gjøres anonymt eller ved navn. I tilfeller der arbeidsgiver er lovpålagt å ha varslingsrutiner, skal varsling skje via særskilt, selvstendig og separat kanal. En slik ordning kan enten forvaltes av tredjepart eller av selskapet selv ved en selvstendig komité. Komitéen for god Selskabsledelse har gitt retningslinjer/anbefalinger om varslingsrutiner, *Anbefalinger for god selskabsledelse*.⁸ Etter *Anbefalingene for god selskabsledelse* er det anbefalt at intern varsling skjer til revisjonsutvalget i selskapet. Dersom arbeidsgiver frivillig har etablert en varslingsordning, må det varsles i samsvar med rutineene for varsling slik de er innrapportert til Datatilsynet. Ekstern varsling kan være et brudd på arbeidstakers kontraktsfestede lojalitetsplikt. Det er ingen særskilte regler om dokumentasjon, god tro, eller liknende ved varsling, utover at offentlige tjenestemenns brudd på taushetsplikt er tillatt der tjenestemannen handler i berettiget ivaretagelse av åpenbar allmenninteresse eller egen eller andres interesse.

2.6 Anonymitet og kontradiksjon

Etter lov om finansiell virksomhet og revisorloven kan arbeidstaker varsle anonymt, når det varsles internt i henhold til arbeidsgivers lovpålagte varslingsrutiner. Det er også adgang til å varsle anonymt til Finanstilsynet. Den det varsles om har rett til informasjon om behandling og tilgang til relevante personopplysninger for å kunne ivareta sine interesser etter personopplysningsloven. Unntak gjelder der det er avgjørende av hensyn til offentlige eller private interesser, for eksempel for å forhindre kriminalitet eller åpenbar fare for skade. I praksis innebærer dette at arbeidsgiver kan vente med å varsle den det varsles om, inntil interne undersøkelser er gjennomført. For at arbeidsgiver skal ha rett til å vente med å informere om prosessen til den det er varslet om, må varslingen være alvorlig og kunne resultere i straffeforfølgelse. Hvis dette er tilfellet vil arbeidstaker ha rett til kontradiksjon i samsvar med regler om straffeprosess. Arbeidsgiver i offentlig sektor har plikt til å gi arbeidstaker tilgang til informasjon om vedkommende etter forvaltningsloven og lov om offentlighet i forvaltningen.

2.7 Varslingsrutiner

Det er bare lovpålagt å ha varslingsrutiner for arbeidsgivere som har plikt til dette etter lov om finansiell virksomhet og revisorloven. Etter lov om finansiell virksomhet gjelder en slik plikt bare for arbeidsgivere med mer enn fem arbeidstakere. Etter revisorloven har revisorer og revisjonsselskap plikt til å ha varslingsrutiner dersom de er flere enn én revisor. Nasdaq OMX København A/S har sluttet seg til *Anbefalingene for god selskabsledelse* fra Komitéen for god Selskabsledelse, og krever at listede selskaper følger et "følg eller forklar-prinsipp", som innebærer at disse har plikt til å vurdere å ha varslingsrutiner i selskapet. I tilfeller der arbeidsgiver har

⁸ <https://corporategovernance.dk/gaeldende-anbefalinger-god-selskabsledelse>

lovpålagt plikt til å ha varslingsrutiner er det, som nevnt, krav om at varsling skal skje gjennom særskilt, selvstendig og uavhengig kanal. Kravet kan oppfylles ved at en tredjepart har ansvar for varslingsordningen. Dersom selskapet selv forvalter ordningen, skal varsling skje til en selvstendig komité. Etter *Anbefalingene for god selskabsledelse* er det anbefalt at varsling i slike tilfeller skjer til revisjonsutvalget.

2.8 Insentiver og varslingsplikt

Det er ingen incentivordninger for varsling. Etter dansk strafferett har personer varslingsplikt til myndighetene om svært alvorlig kriminalitet knyttet til rikets sikkerhet eller rikets selvstendighet.

2.9 Gjengjeldelse

Etter lov om finansiell virksomhet er en arbeidstaker som har varslet vernet mot behandling fra arbeidsgiver som er ufordelaktig eller slik at det har ufordelaktige konsekvenser. Tilsvarende vern vil implementeres i revisorloven. Også ved varsling om brudd på lov om finansiell virksomhet eller markedsmissbruksforordningen til Finanstilsynet, er arbeidstaker beskyttet mot ufordelaktig behandling som følge av varslingen.

2.10 Bevisbyrde

Etter alminnelige rettslige prinsipper har arbeidsgiver bevisbyrden for at varsling er rettsstridig og arbeidstaker bevisbyrden for at gjengjeldelse er rettstridig.

2.11 Håndheving

Krav knyttet til gjengjeldelse må bringes inn for de alminnelige domstolene. Dersom vernet følger av tariffavtale, kan krav fremmes etter tvisteløsningsprosessen som følger av tariffavtalen.

Usaklig oppsigelse kan gi arbeidstaker krav på erstatning etter funksjonærloven eller tariffavtale. Det er ingen krav om tap for at arbeidstaker skal ha rett til kompensasjon. Ved krav etter lov om finansiell virksomhet skal størrelsen på kompensasjonen fastsettes i samsvar med dansk likestillingslov i arbeidslivet. Etter loven skal det ses hen til ansiennitet, alvorlighetsgrad og eventuelle formildende omstendigheter. Det er ingen maksgrenser for kompensasjonens størrelse, men kompensasjonen ved oppsigelse vil typisk ligge mellom 6 og 12 måneders lønn og rundt DKK 25 000 ved andre former for gjengjeldelse. Under funksjonærloven vil arbeidstaker generelt være berettiget til kompensasjon opp til halv lønn av lønnen i oppsigelsestiden. I tariffavtaler er kompensasjonen typisk avtalt opp til 52 ukers lønn.

Myndighetene som har ansvar for håndhevelse av lovene kan gi advarsler eller bøter. Ved varsling innen finans har Finanstilsynet hovedansvaret for tilsyn. Virksomhet som ulovlig behandler personopplysninger etter personopplysningsloven kan også bli pålagt å betale kompensasjon, bli pålagt bot (ingen eksempler på bøter over DKK 25 000) eller i verste fall fengselsstraff opp til 4 måneder (har ikke vært gitt i praksis). Ingen av tilfellene i Finanstilsynets praksis har omhandlet varsling. For virksomhet som trenger tillatelse fra Datatilsynet eller andre offentlige myndigheter for å drive virksomheten kan tillatelse trekkes tilbake dersom det er rimelig grunn til å frykte misbruk av personopplysninger. Manglende implementering av varslingsordninger etter lov om finansiell virksomhet kan gi bøter.

3. FINLAND

3.1 Regulering

Varsling er ikke særskilt regulert i finsk rett. Det er ingen lover som særskilt beskytter arbeidstakere fra gjengjeldelse ved varsling.

Vern for varslere kan følge av generelle arbeidsrettslige regler, herunder regler om usaklig oppsigelse. Gjengjeldelse kan også anses som ulovlig trakassering eller annen utilbørlig behandling etter den finske arbeidsmiljøloven.⁹ Arbeidsgiver har plikt til å gripe inn mot ulovlig trakassering og annen utilbørlig behandling av en arbeidstaker.

Brudd på sikkerhetslovgivning i arbeidsforhold kan også lede til strafferettslig ansvar for arbeidsgivers representanter etter finsk strafferett. Arbeidsgiver kan holdes erstatningsansvarlig for brudd på sikkerhetslovgivningen i medhold av det generelle arbeidsgiveransvaret.

3.2 Generell arbeidsrettslig beskyttelse

Dersom en arbeidstaker er oppsagt på bakgrunn av at vedkommende har varslet med god grunn, er det sannsynlig at domstolene senere vil finne oppsigelsen ulovlig og tilkjenne arbeidstaker erstatning.

3.3 Beskyttelse av varslere i henhold til annen lovgivning

Enkelte særskilte myndigheter, som skattemyndigheter, konkurranse- og forbrukermyndigheter og tollmyndigheter, har etablert kanaler der personer kan varsle anonymt ved mistanke om enkelte misligheter.

3.4 Prosessuelle krav ved varsling

Prosessuelle krav ved varsling beror på selskapet og dets rutiner for varsling. Interne og eksterne varslingsregler må vurderes etter samme generelle regler. Det er ingen særskilte regler om hvem det må varsles til. Generelt bør det varsles til personalavdelingen eller arbeidstakers leder (dvs. person som etter sin stilling har adgang til å behandle personopplysninger fra arbeidstaker). Det er ingen særskilte regler om når det må varsles, men arbeidsgiver har bare adgang til å behandle sine arbeidstakers personopplysninger, og varsling bør derfor skje mens arbeidstaker fortsatt er ansatt hos arbeidsgiver. Det er ingen krav om god tro, dokumentasjon eller liknende for arbeidstaker som varsler.

3.5 Anonymitet og kontradiksjon

Generelt har ikke arbeidstakere adgang til å varsle anonymt. Et fundamentalt prinsipp i relasjon til reglene om behandling av personopplysninger er at kildene til informasjonen er klare. Personen informasjonen omhandler har rett til å vite hvor de personopplysningene stammer fra, med mindre det er unntak fra dette i lov. I tillegg følger det av retningslinjene til den finske ombudsmannen for personvern at personen informasjonen omhandler generelt skal ha en rett til å vite kilden til informasjonen for å unngå falske anklager og beskytte sine rettigheter, som nevnt.

⁹ <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf>

En arbeidstaker er vernet mot å bli sagt opp uten å ha blitt hørt, og dette vil også gjelde for arbeidstaker det er varslet om. Arbeidstaker har rett til tilgang til alle personopplysninger om vedkommende som arbeidsgiver har behandlet, og til å vite fra hvor og hvem informasjonen stammer, med mindre det er gjort unntak fra dette i lov. Dersom en arbeidstaker anklages falskt eller sjikanøst kan det bli ansett for å være ulovlig trakassering eller utilbørlig behandling etter arbeidsmiljølovgivningen. Denne loven håndheves av det finske arbeidstilsynet, og er også sanksjonert etter straffelovgivningen.

Enkelte særskilte myndigheter, som skattemyndighetene, konkurranse- og forbrukermyndighetene og tollmyndighetene, har etablert kanaler der personer kan varsle anonymt ved mistanke om enkelte misligheter. Varslerens anonymitet er beskyttet etter offentlighetslovgivning.

3.6 Varslingsrutiner

Det er ingen krav om at arbeidsgivere må ha varslingsrutiner etter finsk rett. Arbeidsgiver har adgang til å ha slike rutiner dersom dette er pålagt etter utenlandsk lov. I slike tilfeller kan varslingsrutiner benyttes til formålet med varslingsrutinene, slik det er definert i den utenlandske loven. Arbeidsgiver skal fortsatt følge personvernreglene i Finland.

I andre tilfeller er varslingsrutiner tillatt så fremt behandlingen av personopplysninger er i samsvar med reglene om personvern. Varslingsrutiner er bare tillatt til behandling av personopplysninger i den utstrekning det er nødvendig for å håndtere arbeidstakers arbeidsforhold, ettersom all informasjon som er samlet gjennom varslingsrutiner regnes for behandling av personopplysninger etter finsk rett. Arbeidsgiver må forhåndsdefinere formålet med behandling av personopplysninger, kildene og mottakere før personopplysninger innhentes. Ytterligere personopplysninger kan ikke behandles på en måte som ikke samsvarer med formålet. Varslet må således relatere seg til det definerte formålet med varslingsrutinene. I henhold til retningslinjer fra den finske ombudsmannen for personvern kan objektivt forsvarlige formål for varslingsrutiner være regnskap, tilsyn, økonomisk kriminalitet og forebygging av korrupsjon. Det finske datatilsynet har oppsyn med loven.

Dersom arbeidsgiver har minst 20 arbeidstakere, gjelder det prosedyrer for samarbeid og konsultasjon i henhold til egen lovgivning om medbestemmelse, som også kommer til anvendelse dersom arbeidsgiver vil implementere varslingsrutiner.

3.7 Insentiver og varslingsplikt

Det er ingen regulering av insentiver til varsling og heller ingen lovpålagt plikt til varsling.

3.8 Gjengjeldelse

Som et utgangspunkt er ikke arbeidstaker som varsler beskyttet mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver. Men oppsigelse av arbeidstaker på bakgrunn av berettiget varsling kan være usaklig oppsigelse, som kan gi krav på erstatning.

3.9 Bevisbyrde

Dersom arbeidsgiver sier opp arbeidstaker på bakgrunn av varslingen har arbeidsgiver bevisbyrden for at oppsigelsen er gyldig. Ved gjengjeldelse har arbeidstaker som fremsetter krav bevisbyrden for kravet.

3.10 Håndheving

Dersom varsleren blir sagt opp kan varsleren fremme krav om at oppsigelsen er ulovlig. Varsleren kan fremsette krav for domstolene, med mindre partene er enige om noe annet. Krav i tilknytning til arbeidsforhold kan fremsettes inntil to år etter opphør av arbeidsforholdet. Dersom retten kommer til at oppsigelsen er ulovlig, må arbeidsgiver betale erstatning til arbeidstaker. Erstatning kan tilsvare opptil 24 måneders lønn (også bonus og aksjeopsjoner), basert på en helhetsvurdering av arbeidsforholdet. Vanligvis tilkjennes det erstatning på mellom 3 og 15 måneders lønn. Arbeidsgiver kan få straffritak.

Det kan pålegges administrative sanksjoner for arbeidsgivere som bryter for eksempel arbeidsmiljøloven.

Virksomhetene kan bli sanksjonert både ved administrative sanksjoner og straffe- og sivilrettslig ved brudd på personvernlovgivning.

Det er ingen særskilte myndigheter, organer eller ombud som håndhever varslingsreglene. Det finske datatilsynet og det finske arbeidstilsynet håndhever regler som kan få betydning ved varsling.

4. IRLAND

4.1 Regulering

I Irland er varsling særskilt regulert i the Protected Disclosures Act 2014 ("PDA").¹⁰ Loven trådte i kraft i juli 2014. Loven gir "worker[s]" vern mot gjengjeldelse ved varsling. Loven er overordnet og den loven som i hovedsak har til formål å gi beskyttelse ved varsling. Loven skal gjennomgås hvert tredje år, første gang i 2017. For tilfeller som ikke er omfattet av loven, kan varslingsvern følge av sektorlovgivningen.

4.2 Virkeområde

PDA kommer til anvendelse på alle typer virksomhet knyttet til arbeid og uavhengig av sektor. Både privat og offentlig virksomhet er omfattet, men i enkelte tilfeller gjelder det ulike krav i offentlig og privat sektor. Tidligere varslingsregler hadde en sektoriell tilnærming.

Begrepet "worker" omfatter: (1) arbeidstaker; (2) enhver annen person som etter enhver type kontrakt utfører enhver form for arbeid eller tjenester (personlig eller ved andre) for en annen part i kontrakten for denne partens virksomhets formål; (3) praktikant (en: "trainee"); (4) innleide fra vikarbyrå. I det videre benyttes arbeidstaker som en fellesbetegnelse på "worker", med mindre noe annet er særskilt angitt.

Arbeidstaker er beskyttet mot sivilt søksmål angående varslingen og vil nyte særskilt vern etter irske regler om æreskrenkelser. I strafferettslig forfølgning ved brudd på taushetsplikt kan arbeidstaker høres med at vedkommende hadde rimelig grunn til å tro at det vedkommende varslet om var sant.

4.3 Vilkår for varsling

Varsling som vernes av PDA er varsling om informasjon som arbeidstaker har rimelige grunn til å tro viser en eller flere "wrongdoings" og som arbeidstaker ble klar over gjennom sitt arbeidsforhold. En uttømmende liste over relevante forhold som har skjedd, skjer eller som sannsynligvis kan skje, er angitt i loven: (1) en forseelse eller lovovertrødelse; (2) justismord; (3) helse og sikkerhet til en hvilken som helst person; (4) fare for skade på miljøet; (5) ulovlig eller upassende bruk av offentlige midler; (6) handling eller unnlatelse ved eller på vegne av offentlig organ/myndighet som er undertrykkende, diskriminerende, grovt vanstyre; og (7) fare for at informasjon som hører under noen av de tidligere forholdene ødelegges eller skjules.

4.4 Prosessuelle krav ved varsling

For at varslingen skal være vernet må varslingen være gjort i henhold til en nærmere angitt prosedyre. Etter irsk rett er det lagt opp til en tretrinns prosedyre, der arbeidstaker først og fremst skal varsle internt til arbeidsgiver, eventuelt tredjepart arbeidsgiver har autorisert til å motta varslingen. Dersom annen person enn arbeidsgiver er ansvarlig for forholdene, kan arbeidstaker også varsle til den ansvarlige. I enkelte andre tilfeller kan arbeidstaker varsle til særskilt angitt tredjepart ("perscribed person"). Varsling til en angitt tredjepart kan bare gjøres der arbeidstaker har rimelig grunn til å tro at informasjonen og påstanden i det vesentlige er sann. Arbeidstakere som er eller var ansatt i offentlige organer kan også varsle til ministeren i departementet om en hvilken som helst lovpålagt funksjon som hører under det offentlige organet. Varsling til andre er i liten

¹⁰ Protected Disclosures Act 2014: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2014/act/14/enacted/en/html>

grad beskyttet. For at slik varsling skal være beskyttet, må (1) arbeidstaker tro at informasjonen i det vesentlige er sann; (2) varslingen er ikke gjort for personlig vinning; (3) alle forhold tatt i betraktning er det rimelig at arbeidstaker varsler; og (4) ett av følgende vilkår må være møtt: (a) varsleren må ha rimelig grunn til å tro at vedkommende vil bli straffet av arbeidsgiver dersom vedkommende varsler i henhold til prosessene beskrevet over; (b) arbeidstaker har rimelig grunn til å tro at det er sannsynlig at arbeidsgiver eller annen ansvarlig person vil ødelegge eller skjule bevis dersom det varsles internt og det ikke er angitt særskilt tredjepart det kan varsles til; eller (c) arbeidstaker har tidligere varslet om forhold som i det vesentlige er de samme i henhold til prosessene beskrevet over; og (d) de(t) relevante forholde(t/ne) er av en særlig alvorlig karakter.

4.5 Anonymitet og kontradiksjon

Anonym varsling er tillatt etter PDA, så lenge det ikke finnes annen regulering om dette. Den som mottar eller får henvist et varsel må som hovedregel treffe alle rimelige tiltak for å bevare identiteten til varsleren anonym. Identiteten kan likevel bli avslørt når: (1) den som har mottatt varslingen viser at vedkommende har tatt alle rimelige steg for å bevare anonymiteten til varsleren; (2) den som mottar varslingen har rimelig grunn til å tro at varsleren ikke motsetter seg at identiteten avsløres; (3) den som mottar varselet har rimelig grunn til å tro at informasjonen er nødvendig for effektiv etterforskning; (4) for å forhindre alvorlig fare for rikets sikkerhet, offentlig helse, offentlig sikkerhet eller miljøet; eller (5) for å forhindre kriminalitet eller tiltale for straffbare forhold. Det er ingen særskilte tiltak for å bevare anonymiteten. Loven gir beskyttelse til varslere ved sivil- eller straffesak mot varsleren for brudd på taushetsplikten, dersom informasjonen i varselet er beskyttet etter loven.

Den det varsles om, har ingen særskilte rettigheter. Alle som beskyldes for å ha begått urett har imidlertid visse minimumsrettigheter under irsk kontraktsrett og den irske grunnloven, blant annet krav om rettfærdig rettergang og "naturlige rettigheter", slik som retten til kontradiksjon.

4.6 Varslingsrutiner

For arbeidstakere i offentlig sektor og i enkelte andre sektorer, er det krav om varslingsrutiner. Alle arbeidsgivere har adgang til og er anbefalt å ha rutiner for varsling, ettersom fraværet av rutiner kan påvirke arbeidsgivers mulighet til å forsvare seg mot krav fra en varslere som mener seg utsatt for gjengjeldelse. Det er ikke krav om at arbeidsgiver har særskilte rutiner for anonym varsling, men arbeidsgiver kan tillate at varsling gjøres til annen person enn arbeidsgiver, og i slike tilfeller vil varselet behandles på samme måte som en varsling til arbeidsgiver, herunder krav om konfidensialitet.

4.7 Insentiver og varslingsplikt

Det er ingen økonomiske eller andre incentiver til varsling i henhold til loven. Arbeidstakere er ikke pålagt å varsle i henhold til PDA. Varsling kan være pålagt etter annet regelverk, for eksempel i enkelte tilfeller i offentlig sektor, blant annet i helsesektoren. Etter straffeloven er det varslingsplikt til politiet for personer med informasjon som kan forebygge straffbare handlinger eller sikre straffeforfølgning.

4.8 Gjengjeldelse

PDA angir seks hovedtiltak for beskyttelse av arbeidstaker som har varslet. De tre første gjelder bare for arbeidstakere se punkt 4.2 over, mens de tre siste gjelder for alle som omfattes av begrepet "worker" slik det er definert over i punkt 4.2: 1) vern mot usaklig oppsigelse på grunn av varsling; 2) gjeninntreden inntil spørsmålet om usaklig oppsigelse er avgjort; 3) vern mot gjengjeldelse (en: "penalisation") – en hvilken som helst handling eller unnløstelse som har negativ innvirkning på arbeidstaker, herunder suspensjon, permittering, oppsigelse, nedgradering eller svekkede muligheter til forfremmelse, endrede plikter, endret arbeidssted, lønnsreduksjon, endrede arbeidstider, illeggelse av en hvilken som helst type disiplinærtiltak, irettesettelse, eller annen straff, urettferdig behandling, tvang, trusler, trakassering, diskriminering, ufordelaktig behandling, skade, tap, eller manglende fordel eller trussel om represalier; 4) rett til å fremme erstatningskrav; 5) beskyttelse mot sivilt eller strafferettslig ansvar for varsleren; 6) beskyttelse av varslers identitet, se over i punkt 4.5.

4.9 Bevisbyrde

I henhold til PDA skal et varsel antas å være et beskyttet varsel etter loven inntil det motsatte er bevist. Dette innebærer at bevisbyrden i hovedsak faller på arbeidsgiver. Bevisbyrde ved gjengjeldelse er ikke særskilt regulert, og vil dermed hvile på arbeidstaker som fremsetter krav på bakgrunn av gjengjeldelse.

4.10 Håndheving

Krav om kompensasjon på bakgrunn av usaklig oppsigelse og krav på bakgrunn av gjengjeldelse som angitt i underpunkt 3 i punkt 4.8 over, fremsettes til Adjudication Officer, med Labour Court og High Court som ankeinstanser. Maksimal kompensasjon ved usaklig oppsigelse er fem årslønner. Kompensasjonen kan reduseres med 25 % dersom undersøkelsen av varselet ikke var den eneste eller hovedmotivasjonen for å varsle. Arbeidstaker kan fremsette krav om gjeninntreden til Circuit Court, som kan gi ordre om gjeninnsettelse til det er tatt stilling til spørsmålet om usaklig oppsigelse. Erstatningskrav fremmes for sivile domstoler. Varsleren som er "worker" er beskyttet mot sivilt søksmål angående varslingen og vil nyte særskilt vern etter irske regler om æreskrenkelser. Krav på bakgrunn av manglende beskyttelse av varslers identitet må fremmes for sivile domstoler.

I tillegg til håndhevelse som angitt over, har Department of Public Expenditure and Reform hovedansvaret for oppsyn med loven. Departementet kan kreve ytterligere informasjon fra arbeidsgivere i offentlig sektor på bakgrunn av rapporter som offentlige organer er pålagt å levere inn hvert år om varslingssaker. Departementet kan ikke gi bøter eller rettsforfølge arbeidsgiver. Ved strafferettslig forfølgning mot varsleren vil varsleren ha særskilt beskyttelse, slik det fremgår av punkt 4.2. Det er ingen andre tiltak overfor arbeidsgiver ved gjengjeldelse enn disse som er angitt, heller ikke strafferegler.

5. ISLAND

5.1 Regulering

Island har ingen særskilte regler om arbeidstakeres rett til varsling. Det var vært fremmet forslag om varslingsregler (forslag nr. 572/141 2012-2013 og 574/145 i 2015-2016).

For statlige ansatte har artikkel 13a i tjenestemannsloven¹¹ forbud mot ugunstig behandling av statlige ansatte som har varslet om brudd på lov eller etiske regler som den ansatte har blitt klar over gjennom sitt arbeid, til rette parter.

Det er enkelte spredte varslingsregler i sektorlovgivningen:

- Lov nr. 68/2011 om undersøkelseskomiteer gir i artikkel 9 beskyttelse til individer som gir informasjon i anledning granskning av overtredelser begått av offentlig myndighet.
- Forskrift nr. 44/2005 gir i kapittel 3 beskyttelse til informanter i forbindelse en strafferettslig prosess.
- Lov nr. 44/2005 om konkurranse gir i artikkel 42 (3) beskyttelse til varslere som varsler om konkurranserettslige forhold. Konkurransemyndighetene kan unnlate å rapportere en fysisk person, dersom vedkommende eller foretaket vedkommende arbeider i eller leder, har tatt initiativ til å gi konkurransemyndighetene informasjon eller dokumentasjon, som gjelder brudd på artikkel 10 og 12 i loven, som kan lede til tilsyn eller bevis for overtredelser og som etter konkurransemyndighetenes syn er et viktig tillegg til informasjonen konkurransemyndighetene besitter.

5.2 Virkeområde

Tjenestemannsloven kommer bare til anvendelse på statlige ansatte. Reguleringen omfatter arbeidstakere, både fast og midlertidig ansatte. Det er ingen særskilt regulering av forholdet til taushetsplikt, forretnings- eller statshemmeligheter etc.

5.3 Vilkår for varsling

Etter tjenestemannsloven kan statlige ansatte varsle om brudd på lover eller etiske regler som den ansatte er blitt klar over gjennom sitt arbeid.

5.4 Prosessuelle krav ved varsling

Det er et krav for varsling etter tjenestemannsloven at varslingen blir gjort til rett instans, som er varslersens overordnede eller Althingi Ombudsmann. Det er bare intern varsling som er beskyttet. Det er ingen krav om at varsling må skje i god tro, i samfunnets interesse, være hensiktsmessig eller liknende.

5.5 Anonymitet og kontradiksjon

Det er ingen særskilte regler om anonymitet for varsleren, mulighet for kontradiksjon for den det varsles om eller liknende.

¹¹ https://eng.fjarmalaraduneyti.is/media/Starfsmannamal/Government_Employees_Act_No_70_1996.pdf

5.6 Varslingsrutiner

Det er ingen særskilte regler om varslingsrutiner for arbeidsgivere.

5.7 Insentiver og varslingsplikt

Det er ingen insentiver til varslingsplikt, hverken økonomiske eller annet, og heller ingen plikt for arbeidstakere til å varsle.

5.8 Gjengjeldelse

Statlige ansatte er i henhold til tjenestemannsloven vernet mot å bli ugunstig behandlet som følge av varslingsplikt. Det er ikke nærmere angitt hva som regnes som ugunstig behandling.

5.9 Bevisbyrde

Det er ingen særskilte regler om bevisbyrde eller beviskrav ved varslingsplikt eller gjengjeldelse.

5.10 Håndheving

Det er ingen særskilte regler om hva slags krav arbeidstaker kan fremsette i henhold til tjenestemannsloven eller hvordan brudd på loven kan sanksjoneres.

Klage i henhold til loven kan fremsettes overfor arbeidstakers leder eller Althingi Ombudsmann.

6. NEDERLAND

6.1 Regulering

Ny lov om varsling, The Dutch House for Whistleblowers Act ("**Whistleblowers Act**"), trådte i kraft i Nederland 1. juli 2016.¹² Loven introduserer nye varslingsregler i privat sektor, og har integrert allerede gjeldende lovregler om varsling for offentlige tjenestemenn i offentlig sektor. Loven gir regler om arbeidstakeres rett til varsling. Loven endrer også the Dutch Civil Code ("**DCC**"), ved at det er inntatt bestemmelse om at gjengjeldelse ved varsling er forbudt etter DCC. Krav om varslingsrutiner kan også følge av sektorlovning. Øvrig lovgivning, retningslinjer og prinsipper om god praksis om varsling, som gjerne gjelder etter et "følg eller forklar"-prinsipp, er også av betydning, herunder Corporate Governance Code som gjelder nederlandske børsnoterte selskaper.

6.2 Virkeområde

Whistleblowers Act gjelder både i privat og offentlig sektor.

Loven kommer til anvendelse for nåværende og tidligere arbeidstakere som arbeider i henhold til arbeidskontrakt etter DCC, offentlige tjenestemenn som er offentligrettslig oppnevnt, og andre nåværende og tidligere arbeidstakere som utfører arbeid på annet grunnlag enn etter arbeidsavtale.

Arbeidstakere har lojalitet- og konfidensialitetsplikt overfor arbeidsgiver som følge av arbeidsavtalen, jf. DCC, som kan begrense adgangen til varsling. For å være vernet mot gjengjeldelse må arbeidstaker som utgangspunkt varsle i god tro og må normalt forsøke intern varsling før det varsles eksternt. I særlige tilfeller kan arbeidstaker ha rett til å varsle eksternt uten først å ha forsøkt intern varsling.

Etter generelle arbeidsrettslige regler tas det i varslingssaker gjerne utgangspunkt i arbeidstakers og arbeidsgivers plikter som følge av arbeidsforholdet, herunder arbeidstakers lojalitetsplikt, jf. punkt 6.2. Etter arbeidsforholdet er det en plikt for arbeidsgiver at arbeidsgivers reaksjon på varsling må være proporsjonal. Ved opphør av arbeidsforholdet kan oppsigelsen settes til side som usaklig, dersom oppsigelsen ikke er proporsjonal sett i forhold til varslingen.

6.3 Vilkår for varsling

For at varslingen skal være vernet av Whistleblower Act må varslingen gjelde mistanke om en forseelse (en: "wrongdoing") og være i det offentliges interesse. En uttømmende liste over hva slags forhold som omfattes er angitt i loven: (1) lovbrudd; (2) helsefare; (3) fare for personers sikkerhet; (4) miljøfare; (5) fare for offentlig eller privat virksomhets funksjon på grunn av upassende handlinger eller unnlater. Videre må mistanken om det urettmessige forholdet ha en rimelig grunn og grunnlaget for mistanke må være basert på kunnskap arbeidstaker har fått gjennom sitt arbeid for arbeidsgiver eller annet selskap det varsles om som gjør forretninger med arbeidsgiver.

6.4 Prosessuelle krav ved varsling

For at arbeidstaker skal være vernet etter Whistleblowers Act må vedkommende først varsle internt i tråd med varslingsrutiner som gjelder for virksomheten. Når den interne prosedyren er avsluttet,

¹² Nettside til House for Whistleblowers, inneholder detaljert informasjon om varslingsreglene, men er ikke tilgjengelig på engelsk: <https://huisvoorklokkenluiders.nl/>

kan varsleren varsle eksternt. Etter lovens system skal eksternt varsling enten gjøres til: (1) administrative myndigheter (eller andre statlige organer) ansvarlige for utøvelsen av de offentligrettslige forpliktelsene eller for strafferettslig etterforskning (påtalemyndigheten); (2) det selvstendige administrative varslingsorganet som er etablert ved loven, House for Whistleblowers ("House"). Et av formålene med loven var å redusere behovet for å varsle media. Varsling til media må være proporsjonal om den skal være vernet. For at en varsling til media skal være proporsjonal, må man normalt både ha fulgt interne varslingsrutiner og forsøkt eksternt varsling til relevant offentlig organ før det varsles til media.

6.5 Anonymitet og kontradiksjon

Anonyme varslinger er ikke eksplisitt forbudt etter nederlandsk rett. Om det kan varsles anonymt til offentlige organer, avhenger av hva organet har bestemt om dette. Anonyme varslinger reiser personvernspørsmål. Det nederlandske datatilsynet har uttalt at hovedregelen er at varslersens identitet skal være kjent og at anonyme varslinger bare kan skje ved eksepsjonelle omstendigheter. I og med at varslinger ofte inneholder personopplysninger stilles det krav til hvordan disse behandles. Generelt har offentlige organer taushetsplikt. Etter den nederlandske offentlighetsloven kan det kreves innsyn i informasjon som hører under organene. Det er adgang til unntak etter loven, men grensene er uklare. Etter Whistleblower Act er det gjort uttrykkelig unntak fra offentlighetsloven for informasjon som hører under House.

Varsleren kan kreve at det foretas nærmere undersøkelse av forholdene det varsles om. I slike tilfeller må House informere personen som varslingen omhandler. Både varsleren og personer omhandlet i varslingen kan fremlegge sitt syn på saken. House avgjør om dette gjøres skriftlig eller ved muntlig høring. House utarbeider en offentlig rapport på bakgrunn av undersøkelsene. Begge parter gis adgang til å kommentere rapporten under utarbeidelsen.

6.6 Varslingsrutiner

For virksomheter som har minst 50 ansatte er varslingsrutiner påkrevd, etter Whistleblower Act. Det gjelder også krav om varslingsrutiner i visse sektorer, som i finansnæringen. I Whistleblower Act er det angitt minimumskrav til innholdet i rutinene: (1) beskrivelse av hvordan mistanke om forseelse ("wrongdoing") håndteres internt; (2) beskrivelse av hva som regnes som mistanke om forseelse ("wrongdoing"); (3) angivelse av hvem det kan varsles til; (4) bekreftelse av arbeidsgivers plikt til å holde informasjonen hemmelig om arbeidstaker krever dette; (5) en bekreftelse av arbeidstakers mulighet til å konsultere med en rådgiver angående mistanken om forseelse ("wrongdoing"). Kopi av varslingsrutinene må gis til arbeidstakerne skriftlig eller elektronisk. Samtidig må arbeidsgiver informere om når det kan varsles eksternt og hvilket vern den ansatte har ved en varsling. Dutch Works Council, samarbeidsorgan mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, skal godkjenne retningslinjene.

6.7 Insentiver og varslingsplikt

Det er ikke generelle insentiver for å fremme varsling i nederlandsk rett. Nederlandske skattemyndighetene har på visse vilkår adgang til å gi betaling for tips, men dette er ikke vanlig og vilkårene er strenge.

Det er ingen generell varslingsplikt. Etter nederlandsk straffelov er det en plikt til å varsle om enkelte, særskilte kriminelle handlinger. Det gjelder også regler om varslingsplikt i enkelte

sektorer, blant annet for regnskapsførere og advokater som har plikt til å varsle ved mistanke om korrupsjon, terrorisme og andre ulovlige handlinger. Også ansatte i finanssektoren har lignende varslingsplikt.

6.8 Gjengjeldelse

DCC forbyr gjengjeldelse ved varslingsplikt. DCC gir arbeidstaker et vidt vern mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver. Arbeidstaker er vernet mot alle former for gjengjeldelse, herunder avslutning av arbeidsforholdet, forbigående ved opprykk, redusert lønn, disiplinære tiltak og alle andre former for ufordelaktig behandling som følge av varslingsplikt.

6.9 Bevisbyrde

Arbeidstaker som ønsker å påberope seg gjengjeldelsesvern har bevisbyrden for at varslingsplikt er omfattet av varslingsvernet. Ved gjengjeldelse har arbeidsgiver bevisbyrden for at arbeidstakers varslingsplikt innebærer brudd på arbeidstakers lojalitetsplikt.

6.10 Håndheving

Brudd på forbudet mot gjengjeldelse slik det følger av DCC kan bare sanksjoneres under den generelle arbeidsretten eller den generelle kontraktsretten. Etter den generelle arbeidsretten eller kontraktsretten kan arbeidstaker ha krav på erstatning. Arbeidstaker som varsler kan be House etterforske forholdene nærmere.

House skal blant annet gi råd og veiledning til varslere. Organet kan foreta undersøkelser etter krav fra varsler, når de mottar varslinger og det ikke er andre offentlige organer som skal undersøke forholdene etter lov. Andre organer kan ha særskilt myndighet til å etterforske varslingsplikt innenfor de respektive organenes tilsynsområde.

7. NEW ZEALAND

7.1 Regulering

Varsling er regulert i flere lover på New Zealand. Landet har en generell lov om varsling, Protected Disclosures Act 2000 ("PDA"), som gir beskyttelse til varslere.¹³ I tillegg er Employment Relations Act 2000 ("ERA") og Human Rights Act 1993 ("HRA") relevante for spørsmål om varsling.

7.2 Virkeområde

Både PDA og ERA gjelder for alle arbeidstakere, både i privat og offentlig sektor. Etter PDA er reguleringen av varsling imidlertid noe forskjellig for arbeidstakere i offentlig og privat sektor. PDA kommer til anvendelse for alle arbeidstakere, også tidligere arbeidstakere, hjemmearbeidende, selvstendige oppdragstakere, ledelsen i virksomheten, styremedlemmer, ansatte i forsvaret og frivillige. HRA kommer til anvendelse for alle, uavhengig av om de er arbeidstakere eller ikke. HRA gir beskyttelse mot diskriminering som følge av varsling for personer som har varslet om noe som faller inn under PDA. Dette gjelder også personer som har tenkt til å varsle, som vet om noen som kan komme til å varsle eller har bidratt med informasjonen til en etterforskning i forbindelse med en varslersak. Varsling er ikke vernet dersom varsleren avslører informasjonen som er beskyttet etter advokatprivilegiet. Det er ellers ingen rettslige begrensninger ved varsling i tilknytning til taushetsplikt, forretningshemmeligheter, statshemmeligheter mv. såfremt vilkårene i PDA er oppfylt.

7.3 Vilkår for varsling

PDA gir vern til arbeidstaker som varsler om alvorlige forhold (en: "serious wrongdoing"). Dette omfatter: (1) ulovlig, korrump eller irregulær bruk av midler eller ressurser i offentlige virksomheter; (2) handlinger eller unnlater som utgjør en alvorlig risiko for folkehelsen, offentlig sikkerhet eller miljøet; (3) handlinger eller unnlater som utgjør en alvorlig risiko for opprettholdelse av lov og orden, inkludert forebygging, etterforskning og mulighet for å oppdage kriminelle handlinger og retten til rettferdig rettergang; (4) handling eller unnlater som innebærer et lovbrudd; eller (5) handling eller unnlater av en offentlig tjenestemann som er undertrykkende, diskriminerende, grovt uaktsom eller innebærer grovt vanstyre. Videre gjelder også krav til hva varsleren må foreta seg og varslers gode tro. Varsleren må ha rimelig grunn til å tro at informasjonen han eller hun varsler om er sann eller sannsynligvis er sann. Varsleren må ha et ønske om at forholdet det varsles om kan etterforskes. Varsleren må i tillegg ønske at varslingen blir beskyttet.

7.4 Prosessuelle krav ved varsling

Etter PDA er utgangspunktet at varsling skal skje i henhold til organisasjonens interne retningslinjer. Etter interne retningslinjer er det gjerne et krav om at varsling skal skje internt i virksomheten først. Etter loven er det i enkelte tilfeller adgang til ikke å følge de interne retningslinjene. For det *første* kan varsling skje direkte til organisasjonens øverste leder når: (1) organisasjonen ikke har etablert og informert om interne retningslinjer for mottak og håndtering av varsling om alvorlige forhold; (2) arbeidstakeren har rimelig grunn til å tro at personen som det etter retningslinjene skal varsles til, er eller kan være involvert i forholdene; eller (3) arbeidstakeren har rimelig grunn til å tro at personen som det etter retningslinjene skal varsles til, har en tilknytning til personer som er eller kan være involvert i forholdene, som gjør vedkommende uegnet til å håndtere varslingen.

¹³ Protected Disclosures Act 2000: <http://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0007/latest/DLM53466.html>

For det *andre* kan varsling skje til et passende offentlig myndighetsorgan hvis arbeidstakeren har rimelig grunn til å tro at: (1) organisasjonens øverste leder er eller kan være involvert i de alvorlige forholdene det varsles om; (2) varsling direkte til den offentlige myndigheten er rettmessig fordi saken er prekær eller det foreligger andre ekstraordinære omstendigheter; eller (3) varslingen er ikke fulgt opp eller anbefalt fulgt opp innen 20 dager etter at det ble varslet.

For det *tredje* kan arbeidstakere i offentlige organer varsle til en minister eller Ombudsmannen i New Zealand hvis den ansatte som varsler: (1) allerede har varslet i henhold til interne prosedyrer eller til organisasjonens øverste leder om i hovedsak samme forhold; (2) har rimelig grunn til å tro at personen eller den rette myndigheten som ble varslet har: (a) bestemt seg ikke for ikke å følge opp varslingen; (b) ikke har gjort tilstrekkelige undersøkelser om varslingen innen rimelig tid; eller (c) har etterforsket forholdet, men ikke funnet grunn til eller anbefalt å gjøre tilstrekkelige tiltak; og (3) fortsatt har grunn til å tro at informasjonen er riktig eller sannsynligvis riktig.

Etter PDA kan varsleren i noen tilfeller likevel få beskyttelse etter loven selv om varsleren begår en feil ved etterlevelsen av disse unntakene. Loven gir ikke vern for varslinger som skjer til andre tredjepersoner, som media. Det er spesielle regler som gjelder for sikkerhets- og etterretningsorganer og arbeidstakere i visse organer som har tilknytning til internasjonalt diplomati.

7.5 Anonymitet og kontradiksjon

Etter PDA må enhver person som mottar informasjon fra en varsler gjøre det beste han eller hun kan for å holde informasjon som kan avsløre varsleren hemmelig. Dette gjelder likevel ikke når: (1) varsleren samtykker skriftlig til at informasjonen ikke holdes hemmelig; (2) personen som har mottatt informasjonen har rimelig grunn til å tro at åpenhet om informasjonen er viktig for å: (a) sørge for en effektiv etterforskning av varselet; (b) sikre folkehelsen, sikkerhet eller miljøet; eller (c) sikre "naturlige rettsprinsipper". PDA gir ombudsmannen på New Zealand plikt til å gi råd og veilede virksomheter og arbeidstakere om under hvilke omstendigheter informasjon kan avsløres. Loven gir ikke rettigheter til den det varslet om og har ikke regler om kontradiksjon.

7.6 Varslingsrutiner

Det er ikke krav om varslingsrutiner for privat virksomhet. For offentlige virksomheter er det krav om at virksomheten har interne retningslinjer for varsling. Disse må gjelde prosedyrer for mottakelse og håndtering av informasjon om alvorlige forhold. De må også inneholde informasjon om når arbeidstaker ikke behøver å følge de interne retningslinjene, men kan varsle direkte til ombudsmannen, et annet passende offentlig myndighetsorgan eller minister (en: "Minister of the Crown"). I tillegg må rutineene være i samsvar med "naturlige rettsprinsipper" og oppgi personen som mottar varslinger i organisasjonen.

Ombudsmannen kan be om informasjon om retningslinjene for varsling og om hvordan de fungerer. Hvis ombudsmannen finner at retningslinjene ikke er i samsvar med kravene etter PDA, kan ombudsmannen sende en rapport om forholdet til den relevante ministeren, men har ikke kompetanse til å gi pålegg. Om ikke ministeren følger opp rapporten kan ombudsmannen sende den til statsministeren eller parlamentet (House of Representatives).

7.7 Insentiver og varslingsplikt

Det er ikke regler om insentiver for varsling på New Zealand. Det er heller ikke generelle regler om varslingsplikt.

7.8 Gjengjeldelse

PDA gir vern mot gjengjeldelse for arbeidstakere som varsler i henhold til vilkårene i loven. Gjengjeldelsesvernet i loven gjelder: (1) gjengjeldeshandlinger fra arbeidsgiver; (2) sivilt, strafferettslig eller disiplinært ansvar; (3) identifisering, med mindre det er nødvendig for å undersøke fare for sikkerheten eller miljøet eller er nødvendig etter "naturlige rettsprinsipper" og (4) å bli behandlet ufordelaktig sammenlignet med andre som ikke har varslet eller tenkt til å varsle. Vernet gjelder selv om arbeidstaker tok feil av om informasjonen i varselet gjaldt alvorlige forhold, så lenge arbeidstaker hadde rimelig grunn til å tro at det var riktig.

7.9 Bevisbyrde

Det er ikke særlige regler om bevisbyrde i varslingssaker på New Zealand. Ved oppsigelse fra arbeidsgiver har arbeidsgiver bevisbyrden for at avslutningen av arbeidsforholdet var rettmessig.

7.10 Håndheving

Arbeidstaker har adgang til å klage inn arbeidsgiver til et eget særorgan for tvister i arbeidsforhold, Employment Relations Authority eller Employment Court, som har kompetanse der varsleren omfattes av begrepet arbeidstaker i ERA. Dette kan gjøres både der hvor arbeidstaker mener gjengjeldelse består i urettferdig behandling og der hvor arbeidstaker mener avslutning av arbeidsforholdet var urettmessig. Det er også en adgang til å gi arbeidstaker rett til å fortsette i stillingen frem til det foreligger en avgjørelse.

Dersom Employment Relations Authority eller Employment Court anser oppsigelse for å være gjengjeldelse kan de beslutte at arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i stillingen. De kan også avgjøre at arbeidstaker skal få erstattet tapte arbeidsinntekter og annet økonomisk tap som følge av arbeidsgivers handlinger. I tillegg kan de gi kompensasjon for krenkelse, tap av verdighet, følelsesmessig påkjenning eller tap av en fordel (oppreisning). Den samlede erstatningen ligger vanligvis på mellom NZD 5 000 og 15 000 for urettmessig avslutning av arbeidsforholdet. Erstatning for urettmessig behandling ligger vanligvis på under NZD 5 000. Arbeidsgiver kan unntas for straff dersom arbeidsgiver kan etablere at handlingene var rettmessige.

Personer som ikke omfattes av begrepet arbeidstaker i ERA, er vernet etter HRA. Loven gir også vern for varslinger som omfattes av PDA. Ved brudd på denne loven kan personen klage inn motparten til Human Rights Commission. Dette er i første rekke et meklingsorgan. Om saken ikke fører frem kan den fremmes for Human Rights Review Tribunal. Tribunalet kan idømme erstatning for økonomisk tap og ikke-økonomisk skade hvor det har skjedd diskriminerende atferd som følge av en varsling, og de kan også stadfeste at det har skjedd et brudd på HRA.

Det er ingen særlige organer som håndhever varslingsreglene på New Zealand. Som vist ovenfor er det flere organer som kan være involvert, ombudsmannen, Employment Relations Authority og Human Rights Review Tribunal. Ombudsmannen kan utstede bøter der et offentlig organ tilbakeholder informasjon eller villeder ombudsmannen om en varslingssak.

8. STORBRITANNIA

8.1 Regulering

Generelle regler om vern mot gjengjeldelse for arbeidstakere som varsler ble introdusert i 1999 ved Public Interest Disclosures Act 1998, som er en endringslov til Employment Rights Act 1996 ("ERA").¹⁴

8.2 Virkeområde

Det sondres ikke mellom privat og offentlig sektor. Varslingsreglene gjelder for "workers". Etter ERA omfatter dette begrepet arbeidstakere, men også følgende kategorier: (1) innleide fra vikarbyrå; (2) hjemmearbeidende, uavhengig av om arbeidet gjøres av dem personlig; (3) personer som ikke er arbeidstakere, men som er i opplæring eller i praksis som en del av et opplæringsprogram utenfor en utdanningsinstitusjon; (4) polititjenestemenn; (5) selvstendig næringsdrivende leger, tannleger, øyeleger og farmasøyter i den offentlige helsetjenesten; og (6) sykepleier- og jordmødrestudentene. Eksterne styremedlemmer og frivillige er ikke omfattet. Militært personell, ansatte i sikkerhets- og etterretningstjenesten er uttrykkelig unntatt. Tidligere arbeidstakere er også inkludert, mens søkere til stillinger er ikke vernet. Etter ERA er kontraktuelle vilkår ugyldige dersom de hindrer muligheten for varsling. Varsling er ikke beskyttet dersom arbeidstaker begår brudd ved å varsle, for eksempel brudd på lov om offentlige hemmeligheter (Official Secrets Act).

Etter generelle arbeidsrettslige regler kan arbeidstaker som har vært ansatt i to år, ikke bli sagt opp uten saklig grunn. Reglene kan gi arbeidstaker vern mot oppsigelse som følge av varsling.

8.3 Vilkår for varsling

Varsling som vernes av ERA er varsling som etter arbeidstakers rimelige oppfatning viser en eller flere av relevante forhold (en: "wrongdoing"). En uttømmende liste over relevante forhold som har skjedd eller som sannsynligvis kan skje, er angitt i loven: (1) kriminelle handlinger; (2) brudd på en juridisk forpliktelse, herunder brudd på utenlandsk rett og i noen tilfeller også brudd på arbeidstakers egen arbeidskontrakt; (3) justismord; (4) fare for helse og sikkerhet til hvilken som helst person; (5) fare for skade på miljøet; og (6) at det med vilje skjules eller unndras informasjon om forhold nevnt i punktene én til fem. Varslingen kan gjelde et forhold begått av arbeidsgiver, en annen arbeidstaker eller tredjeperson. Det er ingen ytterligere skranker utover dette. Det er imidlertid et krav for vern at varslingen må innebære avsløring av informasjon, og ikke bare anklager. I rettspraksis er det lagt til grunn at vernet for varslere ikke gjelder handlinger som er nødvendige for å få tak i informasjon som kan dokumentere forholdene det varsles om. Her kan oppsigelse gis dersom det foreligger grovt pliktbrudd.

8.4 Prosessuelle krav ved varsling

ERA inneholder ikke en spesiell prosedyre for hvordan arbeidstaker må gå frem for å være vernet etter loven. Det er imidlertid regler for hvem det kan varsles til for at varsleren er vernet. Uavhengig av hvem det varsles til må arbeidstaker ha rimelig grunn til å tro at varslingen skjer i offentlighetens interesse. Utgangspunktet er at arbeidstaker skal varsle til arbeidsgiver, herunder eventuelle eksterne organer som etter arbeidsgivers rutiner skal håndtere varsling. I tilfeller der arbeidsgiver har varslingsrutiner beror det på de konkrete omstendighetene hvorvidt arbeidstaker må følge varslingsrutinene for å være vernet. Hvis arbeidstaker har rimelig grunn til å tro at det er

¹⁴ Public Interest Disclosure Act: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/23/contents>

en annen person eller organisasjon som utelukkende eller hovedsakelig er juridisk ansvarlig for det det varsles om, kan arbeidstaker varsle til denne.

Det er ytterligere og strengere krav for å varsle til tredjepersoner utenfor arbeidsgivers organisasjon. Arbeidstaker som er ansatt under en person eller organisasjon som er oppnevnt ved lovgivning kan varsle til relevant minister. I slike tilfeller er varsling til arbeidsgiver i forkant ikke nødvendig. Varsling til nærmere angitte tredjepersoner (en: "prescribed person"), f. eks. et tilsynsorgan, er bare beskyttet om arbeidstakeren har rimelig grunn til å tro at forholdet det varsles om faller inn under fagområdet til organet og at informasjonen og eventuelle anklager hovedsakelig er sann. Det kan også varsles til medlemmer av parlamentet om forhold som faller inn under ansvarsområdet til vedkommende medlem. Det avhenger av den aktuelle loven hvem som er det angitte organet. Varsling til arbeidsgiver i forkant er i slike tilfeller ikke nødvendig.

Varsling til andre er i liten grad beskyttet. For at slik varsling skal være beskyttet må: (1) arbeidstaker tro at informasjonen hovedsakelig er sann; (2) varslingen er ikke gjort for personlig vinning; (3) alle forhold tatt i betraktning er varsling rimelig; og (4) ett av følgende vilkår må være oppfylt: (a) det relevante forholdet er av en særlig alvorlig karakter, (b) varsleren har rimelig grunn til å tro vedkommende vil bli straffet av arbeidsgiver dersom vedkommende varsler i henhold til prosessene beskrevet over; (c) arbeidstaker har rimelig grunn til å tro at det er sannsynlig at arbeidsgiver eller annen ansvarlig person vil ødelegge eller skjule bevis dersom det varsles internt og det ikke er angitt særskilt tredjepart det kan varsles til; eller (d) arbeidstaker har tidligere varslet om forhold som i det vesentlige er de samme i henhold til prosessene beskrevet over. Relevante momenter i vurderingen av om det er adgang til varsling til tredjepersoner er blant annet om identiteten til personen det varsles om kan bli avslørt, alvorlighetsgraden, om forholdet det varsles om fortsetter eller kan komme til å bli gjentatt i fremtiden, om varslingen innebærer brudd på taushetsplikt og hvordan arbeidsgiver eller foreskrevet organ har håndtert varslingen, i tilfeller der arbeidstaker har varslet disse tidligere.

8.5 Anonymitet og kontradiksjon

Anonyme varslinger er i prinsippet tillatt, men kan være problematisk i forhold til personvernlovgivning. Arbeidsgiver har ikke plikt til å bevare varslerens anonymitet etter ERA, men anonymitet kan få betydning ved spørsmål om gjengjeldelse. Arbeidsgiver kan også selv ha retningslinjer som pålegger anonymitet. Hvis varslingen gjelder en annen arbeidstaker, har vedkommende generell arbeidsrettslig beskyttelse. Det innebærer at arbeidsgiver i rimelig utstrekning må undersøke saken. Dette vil normalt også innebære at arbeidstakeren det varsles om gis anledning til å uttale seg om anklagene.

8.6 Varslingsrutiner

Det er ingen generelle regler som pålegger arbeidsgivere å ha varslingsrutiner i britisk rett, men det er krav om varslingsrutiner innenfor enkelte sektorer, blant annet innen finans og forsikring. Reglene innebærer at virksomhetene må ha oppdaterte varslingsrutiner som er gjort tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten. Virksomhetene må også utnevne en person som ansvarlig for varslingsspørsmål. Det kan varsles om forhold som omfattes av ERA, brudd på firmaets interne rutiner og handlinger som er skadelige eller kan være skadelige for firmaets rykte eller finansielle posisjon. Det kreves ikke at varslingen må være i offentlighetens interesse og varsleren må heller ikke ha rimelig grunn til å tro at det som det varsles om er sant. Varslingsrutinene må informere om at arbeidstakere kan melde fra til tilsynsmyndigheten selv om ikke arbeidsgiver er varslet først.

8.7 Insentiver og varslingsplikt

Det er ikke insentivordninger for varsling. Arbeidstakere har som utgangspunkt heller ikke varslingsplikt. Lojalitetsplikten i arbeidsforhold er tolket slik at ledere i virksomheten har en plikt til å varsle om kritikkverdige handlinger fra andre i virksomheten. Det er enkelte særskilte regler om varslingsplikt for eksempel ved mistanke om hvitvasking, fare for liv eller helse og fare for sikkerheten på arbeidsplassen. Noen medisinske grupper har plikt til å varsle om bekymringer for kollegaer. Varslingsplikt kan også følge av arbeidsavtalen.

8.8 Gjengjeldelse

Arbeidstakere er vernet mot avslutning av arbeidsforholdet hvis årsaken til dette alene eller hovedsakelig er varslingen. Arbeidstaker er også vernet mot enhver urettmessig behandling som følge av varslingen. Dette gjelder en rekke former for gjengjeldelse som mobbing, utfrysing, forbigåelse ved interne opprykk, endring av arbeidsoppgaver, nektelse av tilgang på ressurser og opplæring, intensivt tilsyn fra arbeidsgiver, omlokalisering og disiplinære sanksjoner. Vernet omfatter også handlinger begått av kolleger. Arbeidsgiver må sørge for at alle rimelige tiltak treffes for å sørge for at handlingene opphører.

8.9 Bevisbyrde

Ved tvist har arbeidstaker bevisbyrden for at varslingen oppfyller vilkårene for vern. Dersom arbeidsforholdet avsluttes utelukkende på bakgrunn av varslingen er oppsigelsen ugyldig. Arbeidstaker som har vært ansatt i mindre enn to år har bevisbyrden for at varslingen var den eneste eller hovedårsaken til arbeidsgiver avsluttet arbeidsforholdet. For arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn to år har arbeidsgiver i utgangspunktet bevisbyrden for at avslutningen av arbeidsforholdet var rettmessig. Ved erstatningskrav har arbeidstaker bevisbyrden for at varslingen er vernet og for at det foreligger gjengjeldelse. Arbeidsgiver får deretter bevisbyrden for at handlingen ikke var gjengjeldelse som følge av varsling.

8.10 Håndheving

Det er ingen organer som har ansvar for å håndheve de generelle reglene om varsling. Finansforetak underlagt tilsyn kan bli sanksjonert av det aktuelle tilsynsorganet. Krav må fremsettes for et arbeidsrettslig tribunal. Det er krav om at Advisory, Conciliation and Arbitration Service må kontaktes før det fremsettes krav, for å forsøke mekling. Ved oppsigelse kan arbeidstaker kreve gjeninntreden eller erstatning. Varsleren kan også kreve å få beholde stillingen mens en eventuell tvist blir behandlet. Kollegaer som begår urettmessige handlinger mot varslere kan holdes erstatningsansvarlige. Dersom det foreligger et økonomisk tap, har arbeidstaker rett til erstatning. Erstatningen kan bli redusert om varslingen ikke var i god tro og det virker rimelig å redusere erstatningen.

Enkelte særskilte myndigheter på finansområdet tar imot varslinger innenfor disse områdene. Det gjelder Financial Conduct Authority (FCA) og Prudential Regulatory Authority (PRA). Varslinger kan her også gis til de virksomhetene som er under tilsyn og det er egne regler som skal forhindre at personer som varsler til virksomhetene skal bli utsatt for gjengjeldelse.

9. SVERIGE

9.1 Regulering

Varsling er ikke særskilt regulert i svensk rett, men retten til å rapportere mangler og feil i arbeidsgivers virksomhet er regulert gjennom den svenske lag om anställningsskydd og den grunnlovsvernede retten til å undersøke journalistiske kilder.¹⁵

Ny lov om varsling trer i kraft 1. januar 2017.¹⁶ Loven vil gi varslere rett til erstatning dersom de blir utsatt for gjengjeldelse på grunn av varsling. Lovens formål er å gi supplementær beskyttelse mot gjengjeldelse, i tillegg til vernet som følger av den generelle arbeidsrettslige reguleringen.

Den grunnlovfestede ytringsfriheten gir arbeidstakere både i offentlig og privat sektor vid adgang til å varsle. Ytringsfriheten gir også rett til kritikk av arbeidsgiver. Samtidig er arbeidstaker bundet av lojalitetsplikt i arbeidsforholdet. Interne varsler er ofte tillatt, mens ekstern varsling innebærer større risiko for brudd på lojalitetsplikten, særlig i privat sektor. Den grunnlovfestede ytringsfriheten, inkludert "angivers privilegium" i forhold til staten, gir arbeidstaker i offentlig sektor en vid adgang til å varsle både internt og eksternt i organisasjonen.

9.2 Virkeområde

Den nye varslingsloven vil komme til anvendelse i både offentlig og privat sektor.

Loven gjelder for arbeidstakere og innleide. Selvstendige oppdragstakere er ikke vernet mot gjengjeldelse. Lag om anställningsskydd kommer bare til anvendelse for arbeidstakere, ikke selvstendige oppdragstakere eller innleide. Heller ikke tidligere arbeidstakere, eller arbeidstakere i samme konsern, konsulenter eller styremedlemmer omfattes (med mindre de er arbeidstakere).

Varsling om forretningshemmeligheter er beskyttet, og innebærer ikke brudd på lag om skydd för företagshemligheter, i tilfeller som gjelder varsling om "allvarliga missförhållanden". Varslingen er ikke vernet dersom varslingen er et straffbart forhold, slik som brudd på lovpålagt taushetsplikt eller statshemmeligheter etter strafferetten.

Lag om anställningsskydd verner arbeidstakere mot usaklig oppsigelse. For arbeidstakere som varsler til myndighetene, vil dette innebære et forholdsvis utstrakt vern. I tillegg er det forbudt etter grunnloven for offentlig ansatte å undersøke opprinnelsen for lekkasjer til media, hvilket i praksis beskytter arbeidstakere mot gjengjeldelse.

9.3 Vilkår for varsling

Den nye varslingslovgivningen beskytter bare varslere som varsler om "allvarliga missförhållanden" eller andre mangler i organisasjonen. "Allvarliga missförhållanden" er definert som handlinger som kan straffes med fengsel, eller forhold av tilsvarende alvorlig karakter.

9.4 Prosessuelle krav ved varsling

¹⁵ Lag om anställningsskydd http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80

¹⁶ Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2016749-om-sarskilt-skydd-mot-repressalier_sfs-2016-749

Etter den nye loven er det alvorligheten av forholdet som bestemmer om arbeidstaker kan varsle internt eller eksternt. Arbeidstaker kan varsle internt til arbeidsgiver, herunder til arbeidsgivers representant eller i henhold til arbeidsgivers interne rutiner for varsling. Arbeidstaker kan også varsle til sin arbeidstakerorganisasjon. Ekstern varsling er bare tillatt dersom arbeidstaker først har forsøkt å varsle internt til arbeidsgiver uten at arbeidsgiver har truffet rimelige tiltak, eller av annen grunn var berettiget til å varsle eksternt og arbeidstaker hadde grunnlag for påstanden om alvorlige misforhold som varslet gjelder. Ekstern varsling kan skje til myndighetene eller journalister. Ekstern varsling om mindre alvorlige forhold kan være brudd på arbeidstakers lojalitetsplikt i forhold til arbeidsgiver. Arbeidstaker kan ha rett til å varsle eksternt hvis problemet knytter seg til den som skal motta den interne varslingen eller rapportering internt forholdsvis åpenbart ville være nytteløst.

Et krav om god tro følger av arbeidstakers lojalitetsplikt. Arbeidstaker kan ikke med hensikt skade arbeidsgiver.

9.5 Anonymitet og kontradiksjon

Arbeidsgiver har adgang til, men er ikke pålagt, å ha anonym varslingskanal. Arbeidstakere som varsler til journalister har også krav på anonymitet i henhold til svensk konstitusjonell rett. Etter offentlighets- og sekretesslagen har varsler som varsler til Arbetsmiljöverket om irregulære forhold, feil og mangler på arbeidsplassen krav på konfidensialitet. Arbeidsgiver har ingen plikt til å bevare varslerens anonymitet, men arbeidsgivere som har varslingsordninger gir ofte rett til anonymitet.

Den det varsles om er også beskyttet etter den generelle arbeidsretten og diskrimineringslovgivning. Arbeidstakeren kan ikke sies opp uten saklig grunn og arbeidsgiver har en plikt til å undersøke episoder og feil knyttet til fysisk og psykisk arbeidsmiljø, herunder vil arbeidsgiver normalt ha en plikt til å høre arbeidstakers synspunkter.

9.6 Varslingsrutiner

Det er ingen plikt for arbeidsgivere til å ha varslingsordninger, men arbeidsgivere har adgang til å etablere slike. Dersom arbeidsgiver er bundet av tariffavtale, må arbeidsgiver konsultere fagforeningen før varslingsordning implementeres.

Den svenske personoppgiftslagen kommer til anvendelse ved arbeidsgivers behandling av personopplysninger i forbindelse med varsler eller den det varsles om. I henhold til loven kan arbeidsgiver bare behandle personopplysninger som er nødvendig og relevant for formålet med behandlingen av personopplysningene (altså varslingsordningen), arbeidsgiver må informere de aktuelle personene (varsler og evt. den det varsles om) om behandlingen av personopplysningene. Et varslingsystem må være begrenset til å behandle personopplysninger om "allvarliga missförhållanden" begått av ansatte i ledende stillinger.

9.7 Insentiver og varslingsplikt

Det er ingen insentivordninger ved varsling. Det er heller ingen plikt for arbeidstakere til å varsle.

9.8 Gjengjeldelse

Etter den nye loven er arbeidstaker beskyttet mot gjengjeldelse. Arbeidstaker er beskyttet mot enhver form for dårlig behandling, fra muntlig irettesettelse til oppsigelse.

9.9 Bevisbyrde

Dersom arbeidstaker kan vise omstendigheter som gir grunn til å anta at det har forekommet gjengjeldelse i strid med loven, har arbeidsgiver bevisbyrden for at slik gjengjeldelse ikke har funnet sted.

9.10 Håndheving

Ingen særskilt myndighet skal overvåke gjennomføringen av den nye varslingsloven. Loven må håndheves av domstolene. Dersom arbeidsgiver er bundet av tariffavtale og fagforeningen vil fremme en sak på vegne av en ansatt må krav på grunn av gjengjeldelse fremmes for den svenske Arbetsdomstolen. I andre tilfeller må krav fremmes til den aktuelle domstolen, med Arbetsdomstolen som ankeinstans.

Etter den nye loven kan arbeidstaker kreve kompensasjon ved gjengjeldelse. Krav om erstatning etter den nye loven om varsling må fremmes for retten innen fire måneder etter at arbeidstaker fikk kunnskap om gjengjeldelse. Dersom arbeidstaker er medlem av fagforening kan krav ikke fremsettes senere enn fire måneder etter at fagforeningskonsultasjoner om saken er avsluttet.

Ved oppsigelse kan arbeidstaker kreve gjeninnsettelse og/eller kompensasjon etter lag om anställningsskydd. Arbeidstaker har krav på erstatning for faktisk økonomisk tap og for lovbruddet som sådan (oppreisning). Størrelsen på erstatning for lovbruddet som sådan beror på gjengjeldelsens alvorlighetsgrad. Når det gjelder erstatning for faktisk tap ved oppsigelse kan arbeidstaker motta maksimalt 16-32 måneders lønn avhengig av arbeidsforholdets varighet. Arbeidsgivers erstatningsplikt kan reduseres eller falle bort dersom det er rimelig gitt omstendighetene.

Dersom en arbeidstaker i offentlig sektor blir utsatt for gjengjeldelse som følge av varsling, kan arbeidsgiver bli holdt strafferettslig ansvarlig.

Arbeidstilsynet overvåker fysisk og psykisk sikkerhet på arbeidsplassen, og arbeidsgivers gjengjeldelse som påvirker psykisk trygghet/velferden til en arbeidstaker faller inn under organets kompetanse.

10. USA

10.1 Regulering

I amerikansk rett er det en rekke varslingsbestemmelser innen ulike områder, blant annet verdipapirrett, arbeidsrett, miljørett og "myndighetenes kontraktsrett" (en: "government contract law"). Flere av disse gir vern mot gjengjeldelse mot arbeidstakere som varsler. For ansatte i den føderale offentlige myndighet gjelder Whistleblower Protection Act av 1989.¹⁷

Blant den mest sentrale varslingslovgivningen er Dodd-Frank Act¹⁸ som forbyr gjengjeldelse mot varslere som varsler om mulig brudd på verdipapirlovgivning og Occupational Safety and Health Act ("OSHA").¹⁹ Commodity Futures Trading Commission ("CFTC") har foreslått endringer i varslingsordningen etablert under Dodd-Frank Act. En av de større endringene som er foreslått, er muligheten for CFTC til å rette administrative tiltak mot arbeidsgivere ved gjengjeldelse ved varsling. I dag har arbeidstaker bare muligheten til å rette søksmål mot arbeidsgiver for en føderal domstol. Andre lover som gir regler om varsling er Age Discrimination in Employment Act, Americans with Disabilities Act og Civil Rights Act of 1964, Clean Air Act, Toxic Substances Control Act, Tax Relief and Health Care Act, False Claims Act. I tillegg til regler på føderalt nivå, er det en rekke regler på delstatsnivå eller lokale regler som beskytter arbeidstakere som varsler.

10.2 Virkeområde

Varslingsreglenes virkeområde beror på det særskilte grunnlaget for reglene. Whistleblower Protection Act gjelder alle ansatte i offentlig forvaltning på føderalt nivå. Den gjelder også for tidligere ansatte og søkere til stillinger i føderal forvaltning. Ved endringslov, Whistleblower Protection Enhancement Act, ble loven også gitt anvendelse for en rekke arbeidstakere i en rekke sikkerhets- og etterretningsorganer. I tillegg ble loven endret slik at den også gjelder for arbeidstakere i leverandørvirksomheter til føderale myndigheter. De fleste varslingregler dekker nåværende og tidligere ansatte. Enkelte dekker også oppdragstakere, underleverandører og agenter, blant annet omfatter gjengjeldelsesvernet etter Sarbanes-Oxley Act²⁰ arbeidstakere i offentlige selskapers private oppdragstakere og underleverandører.

For varsling i offentlig sektor er det egne varslingsrutiner som innebærer at det kan varsles om informasjon som i utgangspunktet er taushetsbelagt, for eksempel Intelligence Community Whistleblower Protection Act.

10.3 Vilkår for varsling

Det er ulike krav ved varsling etter hvilken lov som kommer til anvendelse. I de fleste tilfeller er det et vilkår for varsling at varsleren har rimelig grunn til å tro at forholdet det varsles om er korrekt. Whistleblower Protection Act gir arbeidstakere i føderal myndigheter adgang til å varsle om enhver opplysning som arbeidstaker mener gir rimelig grunn til å tro at beviser lovbrudd eller grovt vanstyre, misbruk av offentlige midler, myndighetsmisbruk eller en betydningsfull og konkret fare for helse eller sikkerhet. I kravet om rimelige bevis ligger det et krav om at varsleren må være i god tro. I tillegg gjelder det et krav om at varsling ikke er forbudt i henhold til annen lovgivning eller såkalt "executive order", altså ordre fra presidenten. Dodd-Frank Act beskytter arbeidstakere som

¹⁷ Whistleblower Protection Act 1989: <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/STATUTE-103/pdf/STATUTE-103-Pg16.pdf>

¹⁸ Dodd-Frank Act: <http://legislink.org/us/pl-111-203>

¹⁹ Occupational Safety and Health Act: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/STATUTE-84/pdf/STATUTE-84-Pg1590.pdf>

²⁰ Sarbanes-Oxley Act: <http://legislink.org/us/pl-107-204>

varsler om brudd på Commodity Exchange Act ("CEA"), Consumer Financial Protection Act og varsling om brudd på verdipapirrettslig lovgivning til Securities and Exchange Commission ("SEC"), i tillegg til andre lover som ligger under organets kompetanseområde. Sarbanes-Oxley Act beskytter arbeidstakere i børsnoterte selskaper og arbeidstakere i ratingbyråer som varsler om brudd på loven selv eller andre lover under Securities And Exchange Commissions tilsynsmyndighet. Varslingen må gis til et offentlig tilsyns- eller håndhevingsorgan eller medlem eller komité i Kongressen.

10.4 Prosessuelle krav ved varsling

De prosessuelle kravene varierer etter hvilke lover eller reguleringer som har relevans i det enkelte tilfellet. For eksempel må en varsling i henhold til False Claims Act leveres i en forseglet konvolutt til føderal domstol. Varsling til finansmyndighetene og SEC kan gjøres på deres hjemmesider. Etter Dodd-Frank Act må varsling om brudd på CEA gjøres til Commodity Futures Trading Commission ("CTC"), et organ som fører med tilsyn med markedet for "futures" og opsjoner. SEC skal varsles om brudd på verdipapirrettslig lovgivning og andre lover som ligger under organets kompetanseområde. Varslingen etter Sarbanes-Oxley Act må gjøres til et offentlig tilsyns- eller håndhevingsorgan eller medlem eller komité i Kongressen.

10.5 Anonymitet og kontradiksjon

Adgangen til å varsle anonymt beror på hvilken lov som kommer til anvendelse. Etter Dodd-Frank Act kan arbeidstaker varsle anonymt gjennom sin advokat (en: "whistleblower attorney"). Varsleren må signere et skjema på at han eller hun bekrefter at innholdet i varslingen er sant. Etter Federal Claims Act er det generelt ikke mulighet for varsleren å forbli anonym, men varsleren vil være anonym mens en eventuell etterforskning pågår. Ved varsling til SEC må varslingen gjøres via advokat for at varsleren skal være anonym. For børsnoterte selskaper underlagt Sarbanes-Oxley Act, kreves det at det opprettes "hotlines" hvor arbeidstakere anonymt kan varsle om uregelmessigheter ved selskapets revisjon og regnskap. Når det varsles til offentlige organer vil som oftest organet være forpliktet til å holde varslerens identitet hemmelig. Det kan være krav om at organet utarbeider rapporter eller liknende som kan avsløre varslerens identitet. Organet kan også gi informasjon til andre tilsynsorganer.

Lovgivningen gir ingen generell beskyttelse av personen som varslingen gjelder. Organet som mottar en varsling vil ofte foreta egne undersøkelser. I denne prosessen vil relevante administrative regler gi et vern til personen det er varslet om. Ved intern varsling vil arbeidstakere det varsles om være beskyttet av generelle arbeidsrettslige regler.

10.6 Varslingsrutiner

Generelt stilles det ikke krav om at virksomheter må ha egne varslingsrutiner. Ett unntak fra dette er Sarbanes-Oxley Act. Loven stiller krav om at revisjonsutvalget til børsnoterte selskaper må ha varslingsprosedyrer for mottakelse, oppbevaring og behandlingen av varsling knyttet til regnskapsføring, interne regnskapskontroller eller regnskapsmessige forhold. Slik varsling skal også kunne gjøres anonymt og informasjonen holdes konfidensielt.

10.7 Insentiver og varslingsplikt

Det er generelt ingen varslingsplikt. Det er en rekke ulike insentivprogrammer som skal gi insentiver til å varsle. Eksempelvis kan en arbeidstaker etter Dodd-Frank Act få en belønning på mellom 10 til 30 % av eventuell bot som virksomheten ilegges av SEC. Det stilles vilkår for at varsleren skal få belønning. Det kreves blant annet at varslingen gjelder original informasjon som fører til en sanksjon på over USD 1 000 000. For at informasjonen skal anses som original må den: (1) stamme fra varslersens selvstendige kunnskap eller selvstendige analyser; (2) ikke allerede være kjent for SEC, med mindre varsleren er den originale kilden til informasjonen; og (3) ikke utelukkende stamme fra visse offentlige kilder som offentlige utredninger, høringer, revisjonsrapporter, etterforskninger og heller ikke media, med mindre varsleren er kilden til informasjonen i media. False Claims Act gir individer som varsler en andel vanligvis på mellom 15 til 25 % av det offentlige tap, ved et "qui tam"-søksmål.

10.8 Gjengjeldelse

Arbeidstakers beskyttelse mot gjengjeldelse beror på hvilken lov som kommer til anvendelse for varslingen. De fleste lovene gir vern mot diskriminering eller andre handlinger som påfører arbeidstaker ulempe. Normalt omfatter dette alle slags handlinger som skader arbeidstaker økonomisk, herunder oppsigelse, forbigåelse ved opprykk og nektelse av overtid eller andre goder.

10.9 Bevisbyrde

Spørsmål om bevisbyrde beror på de konkrete varslingsreglene. Etter Sarbanes-Oxley Act har arbeidstaker bevisbyrden for ulovlig gjengjeldelse. Dersom det er bevist at det foreligger gjengjeldelse har arbeidsgiver bevisbyrden for at forholdene ikke er en følge av varslingen.

10.10 Håndheving

Generelt har arbeidstaker gjerne rett til å bli holdt skadesløs. Arbeidstaker kan som oftest kreve å bli gjeninnsatt i stillingen ved oppsigelse, få utbetalt lønn og erstatning for sakskostnader. I noen tilfeller kan varsleren få immunitet mot straffeforfølgning, det gjelder for eksempel ved varsling om prissamarbeid og kartellvirksomhet. Noen delstatslover gir erstatning bare ved urettmessig avslutning av arbeidsforholdet.

Etter enkelte lover gir varsleren adgang til direkte å fremme krav for domstolene for å fremme krav på bakgrunn av gjengjeldelse. Etter andre lover, blant annet Sarbanes-Oxley Act, må arbeidstaker først fremme saken for tilsynet, men kan deretter fremme saken for domstolene hvis tilsynet ikke løser saken innen et gitt tidsrom.

III Del III – EU-/EØS-REGLER OM VARSLING

1. FINANSMARKEDER

1.1 Markedsmisbruksforordning (Nr. 596/2014)

Forordningen fastsetter felles regelsett for innsidehandel, urettmessig videreformidling av innsideinformasjon og markedsmanipulasjon (markedsmisbruk) for å sikre de finansielle markeders integritet i EU og forbedre investorbeskyttelsen og tilliten til disse markedene.

Forordningens artikkel 32 regulerer rapportering av brudd. I hovedtrekk er det krav til medlemsstatene om:

- innføring av effektive mekanismer for rapportering av faktiske eller mulige overtredelser av forordningen. Mekanismene skal minimum omfatte:
 - særlige prosedyrer for mottakelse av varsling om overtredelser og oppfølging av disse, herunder opprettelse av sikre kommunikasjonskanaler for slike innberetninger
 - Passende beskyttelse for arbeidstakere som varsler eller vedkommende som beskyldes for brudd, mot gjengjeldelse, diskriminering eller andre former for urettferdig behandling; og
 - Beskyttelse av varsler eller vedkommende som beskyldes for brudds personopplysninger, herunder anonymitet
- å stille krav til relevante arbeidsgivere om passende interne prosedyrer for arbeidstakeres varsling
- adgang til å fastsette bestemmelser om økonomiske insentiver
- særskilt administrativ kompetent myndighet som sikrer gjennomføringen av forordningen

1.2 Gjennomføringsdirektiv til markedsmisbruksforordningen om innsidehandel (nr. 2015/2392)

Direktivet gir regler som spesifiserer prosedyrene som følger av markedsmisbruksforordningen (nr. 596/2014) art. 32 (1). En rekke av bestemmelsene går ut på at medlemsstatene plikter å sikre at kompetent myndighet gjennomfører nærmere angitte krav. I hovedtrekk er det regler om:

EØS/EFTA vurderer direktivets relevans. Direktivet er trådt i kraft i EU.

- særskilt personell til å håndtere varsling
- informasjon om hvordan varsling mottas på kompetente myndigheters nettsider
- særskilte krav til prosedyrene for varsling
- selvstendige og uavhengige kommunikasjonskanaler, som blant annet sikrer konfidensialitet

- registrering av alle innrapporteringer
- prosedyrer for å beskytte varslere i arbeidsforhold mot gjengjeldelse, diskriminering eller urettferdig behandling
- prosedyrer for beskyttelse av personopplysninger
- overføring av data
- prosedyrer for beskyttelse av den som er innberettet i varslingen
- regelmessig gjennomgang av prosedyrene

1.3 Endringsdirektiv (nr. 2014/91/EU, UCITS V) til UCITS (nr. 2009/65/EF)

Direktivet nr. 2014/91/EU endrer direktiv nr. 2009/65/EF om samordning av lover, forordninger og administrative bestemmelser om institusjoner for kollektiv investering i overførbare verdipapirer (UCITS) med hensyn til depotmottakere, godtgjørelsesordninger og sanksjoner (UCITS V).

Etter artikkel 99d i direktivet skal medlemsstatene i hovedtrekk:

- etablere mekanismer som tilskynder varsling. Ordningene skal minimum omfatte:
 - særlige prosedyrer for mottakelse av rapportering av overtredelser og oppfølging
 - beskyttelse av ansatte i investeringsselskaper, administrasjonsselskaper og depositarer som varsler. Slik beskyttelse skal i det minste omfatte vern mot gjengjeldelse, forskjellsbehandling og andre former for urettferdig behandling
 - beskyttelse av personopplysninger til varsler og den som er innberettet i varslingen
 - regler som sikrer varsler konfidensialitet
- ESMA stiller sikre kommunikasjonskanaler til varsling til rådighet
- sikre at varsling ved ansatte i investeringsselskaper, administrasjonsselskaper og depositarer slik det følger av bestemmelsen, ikke er brudd på taushetsplikt som gjelder i medhold av kontrakt, lov eller administrative bestemmelser og ikke påfører varsler ansvar
- stille krav om at administrasjonsselskaper, investeringsselskaper og depositarer har passende prosedyrer for varsling gjennom særskilt, uavhengig og selvstendig kanal

1.4 Kapitalkravsdirektivet (nr. 2013/36/EU, CRD IV)

Kapitalkravsdirektivet om adgang til å drive som kredittinstitusjon og verdipapirforetak, og om endring av direktiv 2002/87/EF om supplerende tilsyn med kredittinstitusjoner, forsikringsselskaper og investeringsforetak i finanskonsern og om opphevelse av direktiv 2006/48/EF og 2006/49/EF (CRD IV-direktivet), utgjør sammen med forordning (EU) nr. 575/2013

det nye kapitalkravsregelverket i EU som regulerer virksomheten i kredittinstitusjoner og verdipapirforetak, det såkalte CRD IV-regelverket.

Etter artikkel 71 skal medlemsstatene i hovedtrekk, gjerne ved kompetent myndighet, sikre at det:

- etableres mekanismer som tilskynder varsling om faktiske eller potensielle brudd på nasjonale bestemmelser som gjennomfører direktivet og forordning (EU) nr. 575/2013. Ordningene skal minimum omfatte:
 - Særlige prosedyrer for mottakelse av rapportering av overtredelser og oppfølging
 - Beskyttelse av ansatte i institusjoner som varsler om overtredelser i institusjonen. Slik beskyttelse skal i det minste omfatte vern mot gjengjeldelse, forskjellsbehandling og andre former for urettferdig behandling
 - Beskyttelse av personopplysninger til varsler og den som er innberettet i varslingen
 - Regler som sikrer varsler konfidensialitet
- Krav om at institusjonene har passende varslingsprosedyrer for intern varsling for sine ansatte gjennom særskilt, uavhengig og selvstendig kanal

1.5 Verdipapirmarkedsdirektivet 2014/65/EU

Direktiv om markedet for finansielle instrumenter og om endring av direktiv 2002/92 EF og direktiv 2011/61/EF (MiFID II).

Etter artikkel 73 i direktivet skal medlemsstatene i hovedtrekk sikre:

- at kompetente myndigheter innfører effektive ordninger for rapportering av faktiske eller mulige overtredelser av forordning 600/2014 og nasjonale bestemmelser til gjennomføring av direktivet. Mekanismene skal minimum omfatte:
 - særlige prosedyrer for mottakelse av varsling om overtredelser og oppfølging av disse, herunder opprettelse av sikre kommunikasjonskanaler for slike innberetninger
 - passende beskyttelse for arbeidstakere i finansieringsinstitusjoner som varsler, i det minste mot gjengjeldelse, forskjellsbehandling eller andre former for urettferdig behandling; og
 - beskyttelse av identiteten til varsler eller vedkommende som beskyldes for brudd
- krav om at investeringsselskaper, markedsoperatører, tilbydere av datarapporteringstjenester (en: "data reporting services providers"), kredittinstitusjoner som driver investeringsaktivitet og aksessoriske tjenesteytelser og filialer av tredjelandsselskaper har passende varslingsprosedyrer for intern varsling for deres ansatte gjennom uavhengig og selvstendig kanal

1.6 Forsikringsmidlingsdirektivet 2016/97/EU

Direktiv om forsikringsformidling i EU (kalt IMD II), erstatter det tidligere direktivet IMD I (2002/93/EF). Direktivet fastsetter regler for salg av forsikringsprodukter, herunder å stadfeste krav til informasjon og regler om god forretningsskikk.

Etter artikkel 35 i direktivet skal medlemslandene etablere effektive mekanismer for å muliggjøre og oppfordre til varsling om brudd på de nasjonale reglene som implementerer direktivet. Dette må som et minstekrav innebære et vern mot gjengjeldelse, diskriminering eller andre typer av urettferdig behandling av arbeidstakere som varsler om slike forhold. I tillegg skal varsleren og eventuelt personen det varsles mot være anonyme hvis ikke det motsatte er nødvendig under visse nærmere angitte vilkår.

2. DATALAGRING

2.1 Personverndirektivet 95/46/EC

Direktiv 95/46/EC om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger.

Varslingsrutiner må være i samsvar med personverndirektivet. Dette innebærer at varsling må være i samsvar med artikkel 7, hvoretter medlemsstatene må fastsette bestemmelser om at behandling av personopplysninger bare kan finne sted i nærmere angitte tilfeller, herunder:

- Samtykke fra registrerte
- Behandling er nødvendig for å overholde en rettslig forpliktelse som gjelder for den som er ansvarlig for registrering
- Behandling er nødvendig for å beskytte den registrertes vitale interesser
- Behandlingen er nødvendig av hensyn til utførelsen av en oppgave i samfunnets interesse eller under utøvelse av offentlig myndighet som den registeransvarlige eller tredjepart, som mottar dataene, har fått pålagt
- Behandlingen er nødvendig for at den registeransvarlige eller tredjemann/(menn) som mottar opplysningene kan forfølge en legitim interesse, med mindre den registrertes interesser eller de grunnleggende rettigheter og frihetsrettigheter går foran etter direktivet artikkel 1 første ledd.

2.2 Personvernforordningen (EU) 2016/679

Europaparlaments- og rådsforordning (EU) 2016/679 av 27. april 2016 om beskyttelse av individer ved behandling av personopplysninger og om fri flyt av slike opplysninger og om oppheving av direktiv 95/46/EF (generell personvernforordning).

Forordningen erstatter personverndirektivet 95/46/EC. En rekke av bestemmelsene i personverndirektivet videreføres, men den nye forordningen innebærer også en innstramming i forhold til gjeldende rett. Det stilles imidlertid strengere krav til behandlingen av

personopplysninger. En rekke av bestemmelsene har betydning for behandling av personopplysninger i tilknytning til varslingsrutiner. Blant annet stilles det krav om:

- Interne retningslinjer for behandlingen av personopplysninger, oppbevaring av dokumentasjon og sletting av data (se bla. artikkel 40)
- Informasjonssikkerhet (se bla. artikkel 32)
- Informasjon som må gis til arbeidstakerne om behandling av personopplysninger

Virksomheter som oppfyller nærmere angitt vilkår har dessuten plikt til å ha personvernombud. Ombudet skal fungere som rådgiver i virksomheten og følge opp virksomhetens implementering og overholdelse av personvernlovgivning og virksomhetens egne retningslinjer (artikkel 37-39).

2.3 Opinion 1/2006

Uttalelse fra Artikkel 29-gruppen, EU-kommisjonens rådgivende organ i personvernspørsmål, "Opinion 1/2006 on application of the EU data protection rules to internal whistleblowing schemes in the fields of accounting, internal accounting controls, auditing matters, fight against bribery, banking and financial crime". Uttalelser fra Artikkel 29-gruppen blir regelmessig vektlagt i norsk rett. Opinion 1/2006 angir retningslinjer for hvordan interne varslingsrutiner kan implementeres i samsvar med direktiv 95/46/EC. Uttalelsene er begrenset til områder knyttet til regnskap, intern regnskapskontroll, revisjonssaker, bank og økonomisk kriminalitet.

3. FORRETNINGSHEMMELIGHETER

3.1 Forretningshemmelighetsdirektivet (EU) 2016/943

Direktiv (EU) 2016/943 om beskyttelse av fortrolig know-how og forretningsopplysninger (forretningshemmeligheter) mot rettsstridig tilegnelse, bruk og videreformidling.

Etter forretningshemmelighetsdirektivet artikkel 4 er videreformidling av forretningshemmeligheter forbudt uten samtykke, hvis forretningshemmeligheten er ulovlig ervervet, videreformidling innebærer brudd på taushetsplikt, kontraktsbrudd eller brudd på annen plikt som begrenser adgangen til bruk av forretningshemmeligheten.

Etter artikkel 5 er videreformidling likevel tillatt:

- for å utøve yrings- og informasjonsfrihet fastsatt i EUs charter om grunnleggende rettigheter
- avdekke forseelser og uregelmessigheter eller ulovlig aktivitet hvis varslersens hensikt var å beskytte den allmenne offentlige interesse
- arbeidstakers rapportering til sine representanter som ledd i representantenes rettmessige ivaretagelse av deres oppgaver i overensstemmelse med EU-retten eller nasjonal rett, hvis videreformidlingen var nødvendig for ivaretagelsen av representantens oppgaver

- beskyttelse av legitim interesse anerkjent i EU-retten eller nasjonal rett

4. SIVIL LUFFTART

4.1 Forordning (EU) nr. 376/2014

Forordning (EU) nr. 376/2014 om rapportering, analyse og oppfølging av hendelser i sivil luftfart, endring av forordning (EU) nr. 996/2010 og oppheving av direktiv nr. 2003/42 EF, kommisjonsforordning (EU) nr. 1321/2007 og kommisjonsforordning (EF) nr. 1330/2007.

Etter artikkel 4 har flere personer med ulik tilknytning til flyet (jf. artikkel 6) obligatorisk rapporteringsplikt om en rekke opplistede kategorier av forhold som utgjør en vesentlig risiko for luftfartssikkerheten.

Medlemsstatenes organisasjoner skal etablere frivillig rapporteringssystemer etter artikkel 5.

5. JERNBANESIKKERHET

Europaparlaments- og rådsdirektiv 2004/49/EF av 29. april 2004 om sikkerhet på Fellesskapets jernbaner og om endring av rådsdirektiv 95/18/EF om lisenser til jernbaneforetak og direktiv 2001/14/EF om fordeling av jernbaneinfrastrukturkapasitet, innkreving av avgifter for bruk av jernbaneinfrastruktur og sikkerhetsertifisering (jernbanesikkerhetsdirektivet) inneholder ikke særskilte regler om rapportering av ulykker og hendelser, men i norsk rett ble reglene for jernbane utviklet etter mønster fra tilsvarende regler som gjelder for sivil luftfart. Reglene for jernbanesikkerhet er derfor like på dette punktet som de reglene som fulgte av tidligere direktiv nr. 2003/42 EF om rapportering av hendelser i sivil luftfart, se Ot.prp. nr. 50 (2004-2005) (se bla. s. 56) jf. jernbaneundersøkelsesloven § 25.

6. HVITVASKING OG TERRORFINANSIERING

6.1 Direktiv 2015/849 om tiltak mot hvitvasking av penger og terrorfinansiering

Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2015/849 av 20. mai 2015 om tiltak for å hindre at det finansielle system brukes til hvitvasking og finansiering av terrorisme og om endring av europaparlaments- og rådsforordning (EU) nr. 648/2012 og oppheving av europaparlaments- og rådsdirektiv 2005/60/EF og kommisjonsdirektiv 2006/70EF (fjerde hvitvaskingsdirektiv).

Etter artikkel 33 skal medlemsstatene sørge for at ledere og arbeidstakere i forpliktete enheter (blant annet kredittinstitusjoner, finansieringsinstitusjoner, revisorer, regnskapsførere, skatterådgivere, eiendomsめglere mv.) skal varsle EUs finansielle etterretningsenheter ved mistanke om at midler er utbytte fra kriminelle handlinger eller forbundet med terrorfinansiering og om alle mistenkelige transaksjoner eller forsøk på transaksjoner. Medlemsstatene kan utpeke et særskilt organ til å motta slike varsler, jf. art. 34. Varsling skal ikke medføre ansvar eller anses som brudd på taushetsplikt, jf. artikkel 37. Etter artikkel 38 skal varslene beskyttes mot gjengjeldelse.

7. SIKKERHETSSTANDARDER FOR OFFSHORE PETROLEUMSVIRKSOMHET

7.1 Direktiv 2013/30/EU om sikkerhet ved olje- og gassvirksomhet med endring av miljøansvarsdirektivet (2004/35/EC)

Direktivet fastsetter sikkerhetsstandarder som skal forebygge større uhell i forbindelse med offshore olje- og gassvirksomhet og begrense følgene av slike ulykker og dermed gi havmiljøet bedre beskyttelse mot forurensing (fortalens andre avsnitt).

Etter artikkel 22 i direktivet skal medlemslandene sikre at en kompetent myndighet iverksetter mekanismer som sørge for fortrolig varsling av sikkerhets- og miljøproblemer. Det kreves i tillegg at det sørges for at de berørte personer forblir anonyme. Virksomheter som driver aktiviteter som faller inn under direktivet skal gi deres ansatte informasjon om de nasjonale varslingsordningene.

8. FORSLAG TIL DIREKTIV FRA PARTIET DE GRØNNE²¹

De europeiske grønne/Den europeiske frie allianse ("**De grønne**"), en politisk gruppering i Europaparlamentet, har utarbeidet et forslag til varslingsregler i EU. De grønne foreslår at varslingsdirektivet skal ha grunnlag i TFEU art. 151 og 153(2)(b) jf. art. 4(2)(b), som skal beskytte arbeidstakeres arbeidsforhold. Hovedtrekk i forslaget er at:

- Forslaget gjelder både i privat og offentlig sektor
- Forslaget omfatter alle nåværende og tidligere arbeidstakere, herunder praktikanter og lærlinger
- Vernede varsler omfatter varsel om skade eller trussel mot offentlig interesser som har skjedd, skjer eller det er sannsynlig at kan skje.
- Varsling kan gjøres internt på arbeidsplassen eller eksternt til kompetente myndigheter, parlamentarikere, tilsynsmyndigheter fagforeninger (både arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner), til offentligheten gjennom media, herunder sosiale medier, eller til ikke-statlige organisasjoner.
- Det stilles krav til selvstendig og rettidig undersøkelse av varsel, adgang til anonym varslingsvern og vern om varslers identitet og til beskyttelse av den det varsles om.
- Vern omfatter vern mot straffeforfølgning på grunn av varslingen, herunder varslingsvern som omhandler gradert informasjon, forretningshemmeligheter eller annen konfidensiell informasjon, vern mot sivilrettslig forfølgning og disiplinærtiltak, forbud mot andre former for gjengjeldelse, herunder oppsigelse, nedgradering, unnlatt forfremmelse, tvang, trusler, også videre.
- Arbeidsgiver har bevisbyrden for at forhold relatert til arbeidstaker ikke er gjengjeldelse på bakgrunn av varslingsvern
- Handlinger rettet mot andre enn varsleren kan også være ulovlig gjengjeldelse

²¹ Whistleblower Protection in the Public and Private Sector in the European Union, a draft directive, 4. mai 2016: http://www.greens-efa.eu/fileadmin/dam/Images/Transparency_campaign/WB_directive_draft_for_consultation_launch_May_2016.pdf

- Årlig rapporteringsplikt og opprettelse av database for EU om varsling.