



- Når er det korrupsjon
 - Håndtering av varslingsaker
- v/ Advokat Anne Helsingeng

Advokatenes fagdager – 19. mai 2022

1

Dagens program

- Sesjon 1
 - Korrupsjonsbestemmelsene
 - Rettspraksis
- Sesjon 2
 - Regler om varslingsaker
 - Håndtering av varslingsaker



2

De straffbare handlinger



§ 387. Korrupsjon

Med bot eller fengsel inntil 3 år straffes den som

- a) for seg eller andre krever, mottar eller aksepterer et tilbud om en utilbørlig fordel i anledning av utøvelsen av stilling, verv eller utføringen av oppdrag, eller
- b) gir eller tilbyr noen en utilbørlig fordel i anledning av utøvelsen av stilling, verv eller utføringen av oppdrag.

Med stilling, verv eller oppdrag i første ledd menes også stilling, verv eller oppdrag i utlandet.

§ 388. Grov korrupsjon

Grov korrupsjon straffes med fengsel inntil 10 år. Ved avgjørelsen av om korrupsjonen er grov skal det særlig legges vekt på om handlingen

- a) er forøvd av eller overfor en offentlig tjenestemann eller noen annen ved brudd på den særlige tillit som følger med hans stilling, verv eller oppdrag,
- b) om den har eller kunne ha hatt til følge betydelig økonomisk fordel,
- c) om det forelå risiko for betydelig skade av økonomisk eller annen art, og
- d) om det er registrert uriktige regnskapsopplysninger, utarbeidet uriktig regnskapsdokumentasjon eller uriktig årsregnskap.

§ 389. Påvirkningshandel

Med bot eller fengsel inntil 3 år straffes den som

- a) for seg eller andre krever, mottar eller aksepterer et tilbud om en utilbørlig fordel for å påvirke utøvelsen av en annens stilling, verv eller utføring av oppdrag, eller
- b) gir eller tilbyr noen en utilbørlig fordel for å påvirke utøvelsen av en annens stilling, verv eller utføring av oppdrag.

Med stilling, verv eller oppdrag i første ledd menes også stilling, verv eller oppdrag i utlandet.



3

Korrupsjon, forts

Rammer både aktiv og passiv korrupsjon

- Passiv korrupsjon: «krever, mottar eller aksepterer»
- Aktiv korrupsjon: «gir eller tilbyr»

Må foreligge:

- «utilbørlig fordel»
- «i anledning av utøvelsen av stilling, verv eller utføringen av oppdrag»

Konkret skjønnsmessig vurdering

Rettspraksis – belyse hva som er relevante momenter i vurderingen



4

Andre relevante bestemmelser



- Straffeloven § 390 om økonomisk utroskap

Den som handler mot en annens interesser som han styrer eller har tilsyn med, med forsett om å oppnå en uberettiget vinning for seg eller andre eller om å skade, straffes med bot eller fengsel inntil 2 år.

- Straffeloven § 332 om heleri og § 337 om hvitvasking

For heleri straffes den som mottar eller skaffer seg eller andre del i utbytte av en straffbar handling. Likestilt med utbytte er en gjenstand, fordring eller tjeneste som trer istedenfor det.

For hvitvasking straffes den som

a) yter bistand til å sikre utbyttet av en straffbar handling for en annen ved for eksempel å innkreve, oppbevare, skjule, transportere, sende, overføre, konvertere, avhende, pantsette eller investere det, eller

b) gjennom konvertering eller overføring av formuesgoder eller på annen måte skjuler eller tilslører hvor utbyttet av en straffbar handling han selv har begått, befinner seg, stammer fra, hvem som har rådigheten over det, dets bevegelser, eller rettigheter som er knyttet til det.

- Straffeloven § om foretaksstraff

- Skattesvik, regnskapsovertredelser, dokumentfalsk mv.

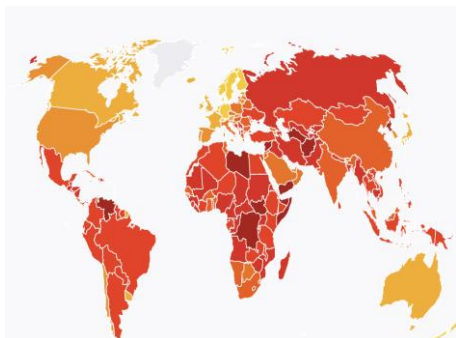


5

Global rekkevidde

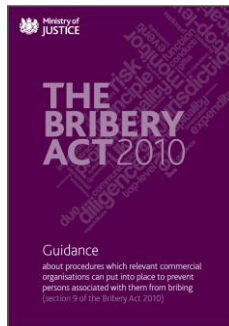
Rammer også korrupsjon utøvd i andre land

Transparency International corruption index 2021



6

Bestemmelser om korrupsjon



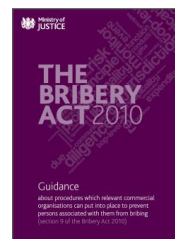
7

UK Bribery Act

The Bribery Act 2010 (the “Act”) came into force on 1 July 2011.

The main four offences under the Act are:

1. bribing another person (section 1)
2. being bribed (section 2)
3. bribing a foreign public official (section 6)
4. failure by a commercial organisation to prevent bribery (section 7).



8

FCPA



An Overview

- The Foreign Corrupt Practices Act of 1977, as amended, 15 U.S.C. §§ 78dd-1, et seq. ("FCPA"), was enacted for the purpose of making it unlawful for certain classes of persons and entities to make payments to foreign government officials to assist in obtaining or retaining business.
- Specifically, the anti-bribery provisions of the FCPA prohibit the willful use of the mails or any means of instrumentality of interstate commerce corruptly in furtherance of any offer, payment, promise to pay, or authorization of the payment of money or anything of value to any person, while knowing that all or a portion of such money or thing of value will be offered, given or promised, directly or indirectly, to a foreign official to influence the foreign official in his or her official capacity, induce the foreign official to do or omit to do an act in violation of his or her lawful duty, or to secure any improper advantage in order to assist in obtaining or retaining business for or with, or directing business to, any person.
- Applies to U.S. persons and certain foreign issuers of securities and foreign firms and persons who cause, directly or through agents, an act in furtherance of such a corrupt payment to take place within the territory of the United States.



9

FCPA bøter

2019-2021

- **Goldman Sachs:** more than \$1 billion
- **Telefonaktiebolaget LM Ericsson:** more than \$1 billion
- **Deutsche Bank:** \$130 million



"We had a culture that didn't allow us to capture wrongdoings," he told Reuters, noting the firm has been focused on boosting compliance in recent years.

Ericsson's internal investigation into the Iraq payments "could not identify that any Ericsson employee was directly involved in financing terrorist organizations," the company said on Wednesday.

March 2, 2021
10:51 AM CST
Last updated a day ago

Media & Telecom

U.S. says Ericsson breached 2019 deal by failing to properly disclose Iraq misconduct

United States

U.S. Justice Dept. toughens on corporate crime, will pursue more individuals

- **Telia Company AB** (Sweden): \$965 million (2017)
- **Siemens** (Germany): \$800 million (2008)
- **VimpelCom** (the Netherlands): \$795 million (2016)
- **Alstom** (France): \$722 million (2014)
- **Société Generale S.A.** (France): \$585 million (2018)
- **KBR/Halliburton** (United States): \$579 million (2009)
- **Teva Pharmaceutical** (Israel): \$519 million (2016)
- **Keppel Offshore & Marine Ltd.** (Singapore): \$422 million (2017)
- **Och-Ziff** (United States): \$412 million (2016)
- **BAE** (UK): \$400 million (2010)

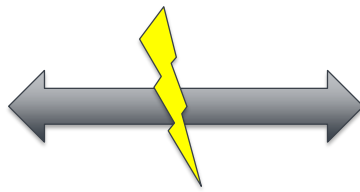


10



11

Etiske regler vs straff



12

Rettspraksis



13

Ruterdommen – HR-2014-1779A

- Nedre grense for hva som er utilbørlig fordel
- Påspandert tre middager for en samlet verdi av kr. 4 454.
- Sterk fordømmelse i uttrykket «utilbørlig» - må foreligge et klart klanderverdig forhold
- Fravær av påvirkningsmoment
 - Partenes siktemål
 - Ikke tidsmessig lagt i perioder med anskaffelser
- Fordel ikke av varig karakter
 - Ikke holdt skjult
 - Ikke brutt interne retningslinjer
 - Slektskap til andre former for kundepleie og tradisjonell kundekontakt
 - Skal derfor mye til at et arrangement anses så påkostet at deltakelsen kan anses som utilbørlig
- Samlet vurdering



14

Utilbørlig fordel

- Ullevålsaken (2010)
 - Må foreligge et klart klanderverdig forhold
 - Terskelen må ikke legges for høyt
 - Ramme forhold som folk flest reagerer mot
 - Ikke ramme mindre forhold som vil stride mot den alminnelige rettsoppfatning
 - Kan ikke gis noe generelt svar på hvor verdifull fordel er – vil variere fra virksomhetsområde, bedrift etc.
- Siemenssaken (golfturer)
 - Frifunnet – påvirkningsmomentet ikke til stede
 - Visste ikke at Siemens betalte for turen
 - Ikke forsøkt skjult i Siemens
 - Uskjønnsomt, men ikke korrupsjon
- Tine og Tetrapak-saken
 - Innkjøpssjef i Tine påspandert i 49 tilfeller til en verdi av kr. 200 000 (fly, hotell, bar/klubb, bespisning)
 - Lagt vekt i straffeskjerpende retning at skjedde i sårbar konkurransesituasjon



15

Utilbørlig fordel, forts

- Agder Energi (2007)
 - Beløp – kr. 113 850
 - Påslag på underleverandørs faktura ansett som utilbørlig fordel
 - Ikke et åpent og kontrollerbart påslag
 - Betrodd stilling
- Undervisningsbygg (2008)
 - Beløp – kr. 6,5 mill.
 - Likebehandling under offentlige anskaffelser
- Au pairsaken
 - Misbruk av stilling – innvilget oppholdstillatelse
 - Ansett som å gi en utilbørlig fordel
- Fesil-saken
 - Fiktiv fakturering
 - Ikke krav om at «smøreren» har en forventning av noen motytelse



16

Årsakssammenheng

Tjøme-saken (LA-2021-64038)

Arkitekten hadde vederlagsfritt laget datategnede byggemeldingstegninger av en enebolig som byggesakslederen skulle oppføre. Verdi kr. 28.125. Det sentrale vurderingstemaet var om de vederlagsfrie tjenestene utgjorde en «utilbørlig fordel» «i anledning stilling» eller om dette var en vennetjeneste som faller utenfor korrupsjonsbestemmelsene.

- Lagmannsretten:
 - Det måtte være en sammenheng mellom fordelene og stillingen.
 - Sentrale vurderingsmomenter var om ytelsen er berettiget
 - om mottak innebærer et tillitsbrudd overfor arbeidsgiver
 - om mottakerens nøytralitet svekkes, og
 - om motytelser står i forbindelse med mottakerens stilling
- Påtalemyndigheten bevisbyrden for at det var tilstrekkelig årsakssammenheng
- Talte for at var i anledning stilling:
 - Manglende åpenhet om arkitektens rolle i byggesaken
 - Rådene gitt i arbeidstiden, på byggeleders kontor og at arkitekten var der på besøk i en annen byggesak
 - Vederlagsfrie tjenester mellom en stor privat byggesaksaktør og en offentlig ansatt byggesakslederen i strid med Tjøme kommunes etiske retningslinjer, og dermed i strid med byggesakslederens forpliktelser overfor sin arbeidsgiver.
- Talte imot at var i anledning stilling:
 - Arkitekten hadde ytt lignende bistand vederlagsfritt til andre venner og bekjente
 - Manglende gjenytelse fra byggesakslederen. Det talte etter rettens syn i retning av at arkitekten ikke hadde gitt byggesakslederen fordelene som et ledd i hans stilling.



17

- Byggesaksavdelingen i Drammen kommune
 - En overarkitekt / saksbehandler hadde mottatt kr. 1,3 mill fra 30 tiltakshavere
 - Betalte henne for å få saksbehandlet søknader og få tillatelser
 - Arkitekttjenester eller korrupsjon?
 - Samme person stod som ansvarlig søker
 - Ledergodkjente saker selv
 - Flere avvik i sakene



18

Andre eksempler fra nyere tid

- Boligbygg (ikke rettskraftig)
 - Konsulent innleid hos Boligbygg for bidra til anskaffelse av mange boliger
 - Inngikk en hemmelig avtale med en annen aktør om at han skulle motta en andel av gevinstene som denne aktøren oppnådde ved å selge overprisede leiligheter til Boligbygg. Konsulenten sørget på sin side for at avtalene gikk i orden.
 - Retten fant det bevist at disse hadde en avtale om å fordele overskuddet fra leilighetssalgene. Den innleide konsulenten ble også funnet skyldig å ha mottatt en fordel i form av oppussing av hans privatbolig.
 - Skjult avtale om at konsulenten skulle motta betaling ved salg av en eiendom fra et eiendomsselskap til Boligbygg. Transaksjonen ble fordekt som et konsulenthonorar.



19

Andre eksempler fra nyere tid

- Nortura (2021)
 - Lån til innkjøpsansvarlig i Nortura. Ble ettergitt
 - Kommunikasjon ga klare indikasjoner på intensjon og forventning om at de skulle tilgodese hverandres interesser
 - Om påvirkningsmulighet ble realisert er ikke avgjørende for skyld
- Advokatsaken (tvangssalg)
 - Advokat mottok kr. 263 000 fra 6 eiere for å trenere tvangssalgssaker
 - Advokaten anførte at dette var betaling for ordinært advokatarbeid ble sett bort i fra – ville uansett vært i strid med byfogdens retningslinjer
 - Ble ansett som grov korrupsjon – tillitsbrudd, utnytting av svake parter
- Ølsaken
 - Salgskonsulent fikk uttak av øl - verdi kr. 8 640
 - Motytelse – butikksjefen fikk kreditering av tilsvarende mengde – brekkasje
 - Liten verdi – likevel alvorlig fordi var alkoholholdig vare underlagt strenge regler



20

Oppsummert

- Korrupsjon – krevende å avdekke – kommer i mange fasonger
- Røde flagg:
 - Manglende transparens
 - Brudd på regler og retningslinjer
 - Uklare formål
 - Habilitet mv.
 - Ansatte som driver næringsvirksomhet rettet mot arbeidsgiver
 - Å tilby, gi eller motta gaver eller andre fordeler
 - Uklar fullmaktstruktur og/eller mye makt konsentrert rundt en eller få personer
 - Fakturaer og betalinger som avviker fra det normale
 - Uklare eller mangelfulle avtaler med leverandører
 - Uregelmessigheter ifm. anskaffelsesprosessen som f.eks. skreddersydde anbud



21

Varsling



22

Om varsling

- Viktig for virksomhetene og samfunnet at arbeidstakere sier i fra om kritikkverdige forhold i virksomheten
- Ytringsfrihet vs lojalitetsplikt
- Ytringskultur - aml. § 1-1 bokstav c)



23

Hvordan fremkommer varsler

- Iht. rutiner for varsling
- Gjennom formell varslingskanal
- Til styret, daglig leder, HR, mellomledere utenfor varslingsrutinene
- Terminologi
- Innholdet er avgjørende



24

Hva varsles det om i praksis?

- «Det er relativt sjelden snakk om korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet. En stor del av de kritikkverdige forholdene som ble avdekket i 2016 handlet om det psykososiale arbeidsmiljøet.» (Prop. 72 L 2016-2017 side 11)
- «Destruktiv ledelse som er ødeleggende for arbeidsmiljøet, annen mobbing/trakassering av kolleger, brudd på etiske retningslinjer og forhold som kan medføre fare for liv og helse er det hyppigst erfarte kritikkverdige forholdene i 2016. I den andre enden av skalaen finner vi korrupsjon og svart arbeid/skatteunndragelse.» («Kunnskapsstatus om varsling og varslingsprosesser», FAFO v/Sissel C. Trygstad)



25

Hvem er parter i en varslings sak

- Varsleren
- Omvarslede
- Varslingsmottaker

Hver av disse kan bestå av flere personer.

Men også ledelsen, styret eller andre med ansvar for å rydde opp



26

Arbeidsmiljøloven - Varsling

- Regler i arbeidsmiljøloven
 - Generelle bestemmelser innført per 1. januar 2007
 - §§ 2-3, 2-5 og 3-6
 - Samlet i eget kapittel 2 A per 1. juli 2017
 - Endret per 1.1.2020



27

AML § 2 A-1

- Rett til å varsle
 - Arbeidstaker
 - Innleid arbeidstaker
- Regulerer ikke varslingsrett for andre
 - Oppdragstakere
 - Kunder
 - Leverandører
 - Forretningsforbindelser



28

AML § 2 A-1 forts

- Kritikkverdige forhold
 - Strid med rettsregler
 - Skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten
 - Etske normer med bred tilslutning i samfunnet
- Eksempler nevnt i lovtekst (2. ledd):
 - fare for liv eller helse
 - fare for klima eller miljø
 - korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
 - myndighetsmisbruk
 - uforsvarlig arbeidsmiljø
 - brudd på personopplysningssikkerheten



29

AML § 2 A-1 forts

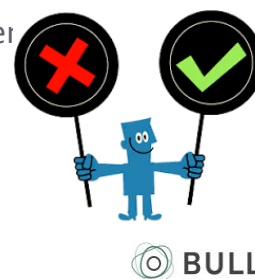
- Kritikkverdige forhold som ikke omfattes (3. ledd):
 - Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling
 - med mindre forholdet omfattes av andre ledd
 - Ønske å markere at varslingsreglene er ment for andre type forhold
 - Erfaring at mange varslingssaker gjelder personalmessige forhold
 - Men, vanskelig grensegang
- Annet som faller utenfor:
 - Faglig uenighet
 - Adferd som ikke er allment omfattet å være uetisk



30

Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling - § 2 A-6

- Minst fem arbeidstaker eller om forholdet i bedriften tilsier det
- Skal utarbeides i tilknytning til systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid
 - I samarbeid med arbeidstakerne og tillitsvalgte
- Kan ikke begrense retten til å varsle
- Skal være lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten



31

Rutiner forts..

- Skal være skriftlige
- Skal inneholde
 - Oppfordring til å varsle
 - Fremgangsmåte for varsling
 - Fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling
 - Mottak
 - Behandling
 - Oppfølging av varsling



32

Rutiner forts..

- Hensyn bak
 - Sikre forutberegnelighet
 - Ivareta rettssikkerhet til alle berørte parter i en varslings sak
- Bør inneholde
 - Konkrete krav til saksbehandlingsfrister
 - Frist for iverksette tiltak, herunder tilbakemelding til varsleren
 - Sikre en habil og forsvarlig saksbehandling som inngir tillit
 - Må ses i sammenheng med aktivitetsplikten
- Evaluering



33

Arbeidsgivers aktivitetsplikt - § 2 A-3

- Plikt til å undersøke
 - «tilstrekkelig» undersøkt
 - Innen rimelig tid
 - Ingen kvalitative eller kvantitative krav i loven
- Hvem bør undersøke?
 - Ikke noe krav om ekstern granskning
 - Intern undersøkelse – hvem
 - Overordnet, HR, internrevisjon
 - Ingen som selv er berørt
 - Ryddig og forsvarlig prosess. Kontradiksjon/ innsyn



34

Aktivitetsplikt forts..

- Omsorgsplikt:
 - Påse at varsler har fullt forsvarlig arbeidsmiljø
 - Om nødvendig sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse
- Hva med den omvarslede?



35

Forbud mot gjengjeldelse - § 2 A-4

- Gjengjeldelse
 - Enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse
 - Må være en følge eller reaksjon på varselet (årsakssammenheng)
- Eksempel på gjengjeldelse
 - trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden
 - advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering
 - suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordenstraff



36

Anonyme varsler

- Aml. § 2 A-7 - Taushetsplikt om varslers identitet ved varsling til offentlige myndigheter
- Grader av anonymitet
- Om å love anonymitet
- Særlig viktig med god begrunnelse for påstandene om kritikkverdige forhold
- Varselets art
 - Økonomiske misligheter
 - Trakassering mv



37



Klassekampen, fredag 19.1.18



38

Er ekstern granskning formålstjenlig?

Før ekstern granskning besluttes bør det foretas en vurdering av hva som er den mest hensiktsmessige undersøkelsesformen.

Innlegg: Har oppfølging av varslingssaker gått av skaffet?

De siste par årene har det vært flere og flere eksterne granskninger av varslingssaker i norsk arbeidsliv, med de kostnader dette medfører. Med god grunn, eller har det gått for langt?



– Miljøet har med all sin utbredelse. Og flere kan det bli, hvis vi ikke er i stand til å løse det. Miljøet kan bli kommersielle bedrifter, produksjon av varslingssaker krever – og bare gi et over andre yrker og yrkere.

Sperretet som da viser meg, er en oppfølging av varslingssaker så har gått av skaffet, og et eksempel på hvordan det har gått for meg.

Det er ikke til å si at en oppfølging er riktig i alle tilfeller for å erstatte arbeidsforurensning og forurensninger i arbeidslivet. Det er faktisk en arbeidsforurensning for arbeidsgiver – arbeidsgiver kan svinge for et resultat for arbeidsforurensning.

Så hva er arbeidsforurensning i disse tilfeller? Det er et resultat for arbeidsgiver å være i stand til å løse det som er et resultat for arbeidsgiver, mens andre ganger beres noe ut.

– Det er et resultat for arbeidsgiver å være i stand til å løse det som er et resultat for arbeidsgiver, mens andre ganger beres noe ut.

Billedet av arbeidsforurensning er et resultat for arbeidsgiver.

Innlegg: «Faktaundersøkelser» blir mini-domstoler og konfliktvåpen

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

2. mai Publiert 09:22 - 0:0 Opplyst arbeidslivet



Å bli utsatt for slike arbeidsforurensninger som er multimedier. Når de blir utsatt, har opplyst å bli som karriere og le vedlagt, hvor det blir henlagt og tenne Østfold fylkeskommune. (http://www.ostfold.no/nyheter/)



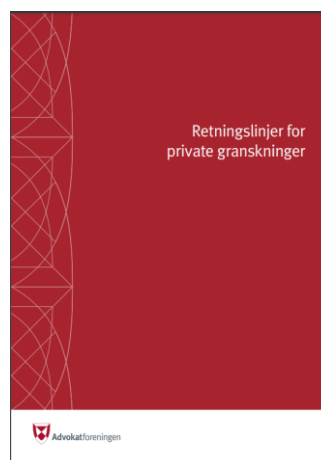
Rettskildebildet - granskninger

- Ingen egen lovregulering for granskninger
- Foreligger noen rettskilder:
 - Rundskriv G-48/75 fra Justisdepartementet.
 - NOU 2009:9, Lov om offentlige undersøkelseskommissjoner
 - Advokatforeningens retningslinjer for private granskninger
- Foreligger noen metodeverk
 - Revisjonsstandarder
 - «Faktaundersøkelser» (Ståle Einarsen m.fl)



Når advokater gransker

- Der advokater gjennomfører granskningen;
 - Et advokatoppdrag – undergitt advokaters taushetsplikt, jf. Rt 2014 s. 773
 - Advokatforeningens retningslinjer for private granskinger
 - Overordnet: Et forsvarlighets- og varsomhetsprinsipp, kontradiksjon mv.



41

Advokatforeningens retningslinjer

- Ikke et metodeverk, men overordnede prinsipper
- Er under revidering basert på 10 års erfaring
- Viktigste «take away»:
 - Stort spenn i granskninger og temaer – «one size fits all» fungerer ikke
 - Må etablere saksbehandlingsregler tilpasset den enkelte granskning



42

Forhold som må avklares



- Mandat, inkl. endring av mandat
- Tidsaspekt og ressursbruk
- Oppdragsgivers medvirkning
- Ansattes medvirkning
- Bistand til ansatte, vitner og berørte parter
- Hvordan sikring av bevis skal skje, herunder forklaringer
- Håndtering av elektronisk lagret informasjon, herunder personopplysninger
- Bevisvurdering
- Om det skal gjøres en juridisk vurdering
- Bruk av ekstern bistand
- Hvordan kontradiksjon skal gjennomføres
- Om det skal gis rett til innsyn før endelig rapport foreligger
- Utforming av granskningsrapport/format
- Hvordan innhentet informasjon skal håndteres etter avsluttet granskning



43

Litt om enkelte særlige forhold

- Mandatet
- Granskernes kompetanse
- Hvor uavhengig skal en ekstern gransker være?
 - Bruk av fast advokat- eller revisorforbindelse
- Sakens opplysning
- Intervjusituasjonen
- Forholdet til personopplysninger



44



DNMagasinet DN.no

Juridisk direktør Hans Henrik Klouman ble satt under granskning av selskapet den høye ledelsen hadde vært avvisende granskende. (Bildet er tatt 7. februar 2022, klubbet på et arrangement med Equinor i Oslo.)

DET NÅDELØSE EQUINOR-BREVET

Klouman:

- Prosessen mot ham helt fra starten ikke har tatt hensyn til vanlige rettsprinsipper som kontradiksjon, objektiv kartlegging, klargjøring av rettsgrunnlag, bevisvurdering, uskyldspresumpsjonen.
- Omplussingen av ham er brudd på norsk lov

Inge K.Hansen:

- Skulle ikke vært gjennomført en ekstern granskning
- Eksterne granskere i personalsaker er en uting
- Ansvarsbeskrivelse å bruke eksterne granskere
 - En personalsak er en ledelse- og styreansvar



DN MED DN

Tidligere Equinor-sjef med sterk kritikk av styreleder Jon Erik Reinhardtsen: - Jeg mener at Reinhardtsen gjør seg inhabil

Inge K. Hansen, tidligere konstituert konsernsjef i Equinor og nestleder i finansbransjen, går kraftig ut mot Equinors styreleder Jon Erik Reinhardtsens behandling av den såkalte Klouman-saken.

Publisert: 21.04.22 - 15:47
Oppdatert: 20 dager siden


Inge K. Hansen er kritisk til styreleder Jon Erik Reinhardtsens behandling av Klouman-saken. (Foto: Marcus Fokum)



45

Trøndelag tingretts dom av 21.3.2022

- Spørsmålet var om arbeidsgivers håndtering av varselet innebar at den omvarslede ikke hadde et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
 - Fullt forsvarlig arbeidsmiljø gjelder alle ansatte i virksomheten, herunder omvarslede
 - Normalt fokuseres på varslerens rettigheter
- Anførlene gjaldt
 - arbeidsgivers håndtering, herunder arbeidsgivers beslutning om å iverksette ekstern granskning
 - arbeidsgivers orientering til omvarslede om varselet
 - arbeidsgivers informasjon om og innsyn i utfallet av granskningen.



46

Take-aways

- Oppfølging av varslingsaker er krevende
- Gode rutiner viktig
- Oppfølging som inngir tillit
- Bevisst kommunikasjon
- Omsorg for både varsler og omvarslede
- Vurdere hvem som er best til å følge opp saken
- Hvilke alternativer har man?



47

Debatt
debatt@dn.no

Trenger «brannøvelse» på varsling

Hvorfor er ledere så dårlige til å håndtere varsler de mottar? Har de ikke øvd seg?

Inlegg Anne Inge Hestengren

«Det er ikke alltid lett å vite om noen mener å varsle eller om man kan gi uttrykk for en streng. Slike spørsmål måler å uttrykke på flere måter, og uttrykk, kan andre fortolke som et uttrykk for baksnakke, nedtonet og forulemt.»



48