

Varslingsutvalget

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Sendes varslingsutvalget@asd.dep.no

Ansvarlig advokat: Erling Grimstad
Oslo, 29.08.2018

INNSPILL TIL FORSLAG OM NYE BESTEMMELSER OM VARSLING

Innledning

I dette brevet fremhever vi enkelte sider ved forslaget som varslingsutvalget har fremlagt om varsling i arbeidslivet. Vi kommer også med enkelte forslag og peker på noen uheldige sider ved forslaget. De nye varslingsreglene som foreslås vil åpenbart ha stor betydning for mange enkeltpersoner og forholdene i arbeidslivet. Arbeidstakere som forstår at de ikke kan nå frem i egen varslingssak, vil sannsynligvis avstå fra å varsle i fremtiden. Det er uheldig av flere grunner, blant annet fordi vi kjenner til at mange alvorlige saker om økonomisk kriminalitet, myndighetsmisbruk og andre alvorlige regelbrudd og kritikkverdige forhold er avslørt av varslere. Derfor har det stor verdi å tilrettelegge for at varslere kan ha tillit til at varsling nytter. Det kan først og fremst skje gjennom gode lovbestemmelser om varsling som skaper forutsigbarhet om hvordan et varsel skal håndteres.

Undertegnede har erfaring fra håndtering av varslingssaker som varslingsmottak for både private og offentlige arbeidsgivere i perioden fra 2004 i flere enn 1000 (ettusen) varslingssaker. Vi har også erfaring fra rådgivning til varslere.

Vi har omtalt varsling sett fra både arbeidsgiver og arbeidstakers ståsted i blogginnlegg som er tilgjengelig her:

Tips til arbeidsgivere om varsling:

<https://www.governance.no/single-post/2018/01/04/varsling-rad-til-arbeidsgivere>

Råd til varslere:

<https://www.governance.no/single-post/2017/12/20/Har-du-tenkt-a-varsle-om-kritikkverdige-forhold-pa-arbeidsplassen>

Behovet for styrking av myndighetenes adgang til å behandle/følge opp varslingssaker og gi pålegg/gebyr til arbeidsgivere

I de tilfellene der arbeidsgiver ikke tar varsler på alvor eller av ulike grunner ikke saksbehandler varslersaken, har varsleren få eller ingen andre muligheter til å få behandlet varselet enn å henvende seg til Arbeidstilsynet.

Etter dagens regler har Arbeidstilsynet svært få muligheter til å følge opp varslingssaker. Arbeidstilsynet har for eksempel ikke myndighet til å gi pålegg etter arbeidsmiljøloven §§ 2 A-1 og 2 A-2. Dermed har de ikke anledning til å avgjøre om det foreligger en varsling etter § 2 A-1 eller om det foreligger gjengjeldelse/represalier (§ 2 A-2).

Det er helt uholdbart for alle de som opplever trakassering, regelbrudd eller mistanke om straffbare forhold at de skal være henvist til rettsapparatet dersom de vil forfølge varslersaken.

Mange personer varslar om forhold på arbeidsplassen som de observerer, men som ikke direkte gjelder dem selv. De vil dermed ikke ha rettslig interesse i å prøve varslingssaken for domstolene. Det er en rekke varslingssaker som ikke egner seg for domstolsbehandling. De fleste varslere vil ikke ha økonomi til å følge opp saken for domstolen. Resultatet er at svært få av de varslingssakene som neglisjeres fullstendig av arbeidsgiver, undergis noen behandling.

Vi mener derfor at det er helt nødvendig å styrke Arbeidstilsynet ved å innføre lovbestemmelser som pålegger Arbeidstilsynet å følge opp varslingssaker. Det gjelder også spørsmålet om varslere er utsatt for gjengjeldelse/represalier.

Mange av varslingssakene faller etter sin art mellom eller utenfor virkeområde til en rekke tilsynsmyndigheter her i landet. Dermed er det usannsynlig at varslersaker som rapporteres til tilsynsmyndigheter resulterer i noen form for reelle undersøkelser.

Politiet vil aldri få tilstrekkelige ressurser til å følge opp alvorlige varslingssaker som innebærer mistanke om økonomiske kriminalitet eller andre former for lovbrudd. Risikoen er dermed stor for at ingen myndigheter gjør noe med varslingssakene.

Veiledningsplikt for Arbeidstilsynet som foreslått av varslingsutvalget er utilstrekkelig etter vår vurdering. Det foreslås derfor at Arbeidstilsynet som et minimum, må gis adgang til å gi pålegg og gebyr til arbeidsgivere ved regelbrudd som avdekkes i varslingssaker dersom varslingsbestemmelsene skal ha noe reelt innhold. Arbeidsgivere som ikke følger spillereglene i arbeidslivet eller som begår alvorlig kriminalitet og andre regelbrudd, trenger sannsynligvis ingen veiledning fra Arbeidstilsynet. For slike arbeidsgivere må det helt andre tiltak til. Mange av de tiltakene som er nødvendig kan vi ikke se at varslingsutvalget har gjort noen seriøse bedømmelser av.

Med bakgrunn i forslaget fra varslingsutvalget er vi redd at mange arbeidstakere kan bli forledet til å tro at det nytter å varsle om kritikkverdige forhold.

Nemdsløsninger/tvisteløsninger

Etter vår oppfatning er tvisteløsning/nemdsbehandling en forfeilet løsning fordi varsleren ikke nødvendigvis ønsker å være part i en varslingssak, men primært setter søkelyset på helseskadelig arbeidsmiljø, lederen med psykopatiske trekk, trakassering på arbeidsplassen og andre regelbrudd eller kriminelle forhold.

Vi tror det er svært få varslere som vil ta byrden med å prosedere en sak de har satt søkelyset på. Dessuten er det urimelig å avkreve at varslere skal innhente bevis og bekoste rådgivere som kan bistå varslere med å avdekke ytterligere fakta og prosedere saken for seg.

Beskrivelsen av kritikkverdige forhold

Varslingsutvalget har foreslått slik beskrivelse av kritikkverdige forhold:



«Med kritikkverdige forhold menes blant annet handling, unnlatelse eller praksis som er i strid med rettsregler eller skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten, eller andre etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, herunder:

- a. korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet,
- b. forhold som utgjør en fare for personers liv og helse,
- c. manglende oppfyllelse av krav til personvern og informasjonssikkerhet,
- d. myndighetsmisbruk,
- e. arbeidsmiljø som ikke oppfyller kravene i arbeidsmiljøloven,
- f. forhold som utgjør en fare for klima og miljø.

Klage som gjelder misnøye med arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som kritikkverdig forhold etter denne bestemmelsen.»

Vi mener det er viktig at innholdet i begrepet *kritikkverdige forhold* konkretiseres på denne måten, men er uenig i at manglende oppfyllelse av krav til personvern og informasjonssikkerhet er listet opp som eksempler. Med alle de økende compliance kravene som er pålagt arbeidsgivere de siste årene, er det en rekke områder som fortjener tilsvarende oppmerksomhet som eksempel på kritikkverdige forhold.

Til punkt f. i opplistingen foreslår vi å innta *klima, helse og miljø*.



Erling Grimstad
advokat