

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Hørings svar fra NTNU - Varsling, verdier og vern

NTNU mener at det bør være regler om varsling i arbeidsmiljøloven.

Dersom de materielle reglene om varsling skal inngå i en ny egen lov om varsling, mener vi at arbeidsmiljøloven bør inneha egne regler om varsling fra ansatte, men kan henvise til ny varslingslov. Arbeidsmiljølovens § 1-6 gir studenters plikter i en arbeidssituasjon, herunder rettigheter og plikter og kapittelet om varsling, i en arbeidssituasjon. Skal varslingsreglene kun fremgå av arbeidsmiljøloven, vil det i vår sektor i praksis utelukke våre studenter, og andre grupper med mer perifer tilknytning til virksomheten. For den enkelte student kan det bli problematisk å vite om man inngår i en arbeidssituasjon, og/eller kan varsle.

Et stort tema i NOU 2018:6 er behovet for å forenkle og tydeliggjøre regelverket.

NTNU har dette fokuset i sitt arbeid med rutiner for varsling etter arbeidsmiljøloven.

NTNU støtter utvalgets syn på at arbeidsgivers «aktivitetsplikt» og «omsorgsplikt» bør presiseres, da disse er helt sentrale begrep når varsling først har funnet sted.

Vi er derimot usikre på om opprettelse av tvistenemnd og varslingsombud vil tjene de overordnede hensyn. Arbeidsgiver har egen aktivitetsplikt og omsorgsplikt når varsling først har funnet sted, og vi er usikre på om opprettelse av tvistenemnd og varslingsombud vil bidra til å holde omsorgsplikten og aktivitetsplikten på det nivået som det hører hjemme. Den konkrete innretningen på ombudsordningen og nemndsordningen vil i så fall måtte utformes med tanke på at aktivitetsplikten og omsorgsplikten ikke skal svekkes ved virksomheten.

Vi ønsker at medarbeidere både med både norsk og fremmedkulturell bakgrunn skal kunne søke støtte i loven for å si fra om kritikkverdige forhold i virksomheten. Slik bygger vi en kultur av åpenhet, inkludering, godt omdømme og «Kunnskap for en bedre verden», og vi ser varslingsbestemmelsene klart i sammenheng med universitets og høyskolelovens § 1-5 «faglig frihet og ansvar». Derfor støtter vi også at man tydeliggjør og eksemplifiserer hvilke normbrudd som omfattes av ulike typer begreper, så som «forsvarlig fremgangsmåte» og «kritikkverdig forhold». Eksempelvis vil adgangen til å varsle eksternt til media/offentligheten kunne knyttes opp mot det skadepotensial en varsling kan ha, og begrepet «offentlighet» bør kunne defineres, jf. dagens av informasjon i sosiale medier bruk og spredning.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 TRONDHEIM	E-post: postmottak@ntnu.no http://www.ntnu.no	Sverres gate 12, Teknologibyget, 6. etg.	+47 73 59 50 00	Cathrine Tørum Tlf: +47

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

Universitet- og høyskolesektoren opplever for tiden – i lys av «#metookampanjen» - at media presser på for å få ut personopplysninger, også på personer som er anklaget, uten at saken er behandlet. Dette er gjør saksbehandlingen vanskelig, det påvirker arbeidsgivers omsorgsplikt, og prosessen kan bli farget. Forvaltningsloven fremstår som uklar på dette området, og kan tolkes i ulike retninger. Vi foreslår derfor at i det videre arbeid med utvalgets anbefalinger tydeliggjøres hva som inngår i taushetspliktbegrepet, «noens personlige forhold», jf. fvl. § 13 første ledd.

Vi støtter at loven presiserer at klage som gjelder misnøye med arbeidstakers eget forhold ikke skal regnes som kritikkverdig forhold etter denne bestemmelsen. Her er det hensiktsmessig med en klargjøring av lovens begreper.

Med hilsen

Arne Hestnes

HR- og HMS-sjef