

## NOU 2018: 6 Varsling – verdier og vern

Utvalgets overordnede vurderinger av hva som må til for å styrke varslervernet i norsk arbeidsliv	
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Varsling har stor samfunnsverdi og et godt vern av varslere må derfor prioriteres</li> <li>➤ Varsling har størst verdi når varselet tas på alvor – og varsleren blir tatt vare på</li> <li>➤ Arbeidsgiver må ta ansvar for ytringskulturen i virksomheten</li> <li>➤ Virksomheten må ta tak i det kritikkverdige forholdet og håndtere varselet på lavest mulig nivå</li> <li>➤ Lovreglene om varsling må klargjøres slik at de blir enklere å forstå</li> <li>➤ Personvern og kontradiksjon må ivaretas i varslingsprosesser</li> <li>➤ Alle relevante aktører må få økt kunnskap om varslingsprosesser</li> <li>➤ Varslerne må ha et sted å gå til for å få veiledning og støtte</li> <li>➤ Det må være mulig å få erstatning og oppreisning uten å risikere store saksomkostninger</li> <li>➤ Varslerne må anerkjennes for arbeidet de gjør og varslere som utstøtes fra arbeidslivet må sikres ettervern</li> </ul>	
Forslag til juridiske tiltak (kapittel 10)	
<b>Anbefaling om lov plassering</b>	Varslingsreglene bør forbli i arbeidsmiljøloven. Utvalgets flertall mener det også bør igangsettes en utredning av en egen lov om varsling.
<b>Hvem skal omfattes av reglene</b>	De gruppene som nevnes i arbeidsmiljøloven § 1-6 bør omfattes av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven når de utfører arbeid (eks. vernepliktige).
<b>Klargjøring av lovens begreper</b>	Det bør inntas eksempler på hvilke typer normbrudd som omfattes av begrepet <i>kritikkverdige forhold</i> . Loven bør presisere at "Klage som gjelder misnøye med arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som kritikkverdig forhold etter denne bestemmelsen." Lovreglene må også gi bedre informasjon om hvordan arbeidstaker bør gå frem for å varsle ved en <i>forsvarlig fremgangsmåte</i> . Loven bør også ha eksempler på hva som kan være <i>gjengjeldelse</i> . Forslagene er er ikke ment å innebære noen materiell endring.
<b>Aktivitetsplikt for arbeidsgiver</b>	Arbeidsgivers plikter knyttet til varselet og til varsleren (omsorgsplikt), bør fremgå av varslingsreglene. Forslaget er en presisering av gjeldende rett.
<b>Varslingsrutiner</b>	Det bør presiseres at rutinene skal inneholde "fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling". Det bør være krav om jevnlig evaluering av virksomhetens varslingsrutiner i samarbeid med ansatte og deres tillitsvalgte.
<b>Oppreisning og erstatning ved brudd på gjengjeldelsesforbudet</b>	Dagens regel om at oppreisning kan kreves uten hensyn til arbeidsgivers skyld bør beholdes. Utvalget foreslår at erstatning for økonomisk tap skal reguleres i arbeidsmiljøloven og med samme skyldkrav.
<b>Oppreisning og erstatning ved brudd på omsorgsplikt</b>	Utvalgets flertall foreslår at brudd på arbeidsgivers omsorgsplikt bør gi grunnlag for oppreisning og erstatning etter alminnelige regler.
<b>Ytringsklima og henvisning til Grunnloven § 100</b>	Arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse bør omfatte hensynet til et godt ytringsklima. Pedagogiske hensyn taler for at det bør tydeliggjøres at retten til å varsle er en del av ytringsfriheten som er regulert i Grunnloven § 100.
Forslag til opplærings- og kommunikasjonstiltak (kapittel 11)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kunnskap om varsling mv. tas med i opplæringskrav etter arbeidsmiljøloven §§ 3-5 og 6-5</li> <li>- Varsling og håndtering av varslingssaker tas inn i læreplanen på relevante studier</li> <li>- Videreutvikling av Arbeidstilsynets arbeid med varsling</li> <li>- Kurstilbud og holdningsarbeid i regi av partene i arbeidslivet</li> <li>- Kurstilbud for statlige arbeidsgivere, ledere og HR-medarbeidere i regi av Difi</li> <li>- Kompetanseutvikling for dommere og advokater</li> <li>- Nasjonal varslingsveileder utarbeidet av Arbeidstilsynet i fellesskap med partene i arbeidslivet</li> <li>- Lett tilgjengelig informasjon om varslingsreglene på relevante myndigheters nettsider</li> <li>- Kontinuerlig holdnings- og opplæringsvirksomhet i regi av myndighetene</li> </ul>	
Forslag til organisatoriske tiltak (kapittel 12)	
<b>Varslingsombud</b>	Det bør opprettes et eget nasjonalt Varslingsombud. Ombudet bør ha som hovedoppgave å gi veiledning og støtte til varslere, den eller de omvarslede, arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud.
<b>Varslingsnemnd</b>	Flertallet mener det også bør opprettes en tvistenemnd for varslingssaker fordi det er behov for rimeligere og bedre tvisteløsning for varslingssaker.