

Mandat til utvalg som skal gjennomgå varslingsbestemmelsene

Bakgrunn

Ytringsfrihet er en grunnleggende rettighet som er nedfelt i Grunnloven og i menneskerettighetene. Ansattes ytringsfrihet er en del av denne alminnelige ytringsfriheten. Én form for ytring er arbeidstakers deltakelse i politisk eller faglig debatt innenfor eget eller virksomhetens fagfelt. En annen type ytring er varsling som innebærer at den ansatte sier fra, internt eller eksternt, om forhold i virksomheten som vedkommende mener er kritikkverdige.

Generelle bestemmelser om arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold ble innført i arbeidsmiljøloven med virkning fra 1. januar 2007. Formålet med de nye reglene i arbeidsmiljøloven §§ 2-4, 2-5 og 3-6 var å beskytte arbeidstakere som sier fra om kritikkverdige forhold i virksomheten og å legge til rette for et godt ytringsklima i arbeidslivet.

Det er mange eksempler på at varsling har vært avgjørende for at lovbrudd, korrupsjon og andre uakseptable forhold har blitt avdekket. På samme tid viser erfaringer fra varslingsaker, også i den senere tid, at det å varsle kan være en belastning for den som varsler. Det er derfor viktig at varslere har et tilstrekkelig rettslig vern. Samtidig har arbeidsgiver krav på en viss lojalitet fra sine ansatte, noe som kan begrunne begrensninger. Det er i tillegg viktig at hensynet til den eller de varsles om, herunder arbeidsgiver, blir tilstrekkelig ivaretatt i varslingsprosessen.

Under lovforberedelsen var varslingsbestemmelsene gjenstand for mye debatt. Det ble blant annet diskutert om reglene var tydelige nok og om de ville gi varslerne et tilstrekkelig vern. I 2013/2014 gjennomførte forskningsstiftelsen Fafo og advokatfirmaet Arntzen de Besche, på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet, en omfattende evaluering av varslingsreglene. Evalueringen viser at det varsles oftere i Norge enn i andre land, og at norske varslere gjennomgående ser ut til å lykkes bedre med varslingen enn hva det rapporteres om fra andre land. Samtidig viser evalueringen at mange arbeidstakere opplever formelle og uformelle begrensninger i retten til å varsle. Behovet for bevisstgjøring og holdningsendring til varsling i arbeidslivet fremheves særlig i evalueringen.

Blant annet på bakgrunn av evalueringen, sendte Arbeids- og sosialdepartementet den 20. juni 2016 forslag til visse lovendringer for å styrke varslernes stilling på høring.

Det er nå ti år siden arbeidsmiljølovens lovregler om varsling ble vedtatt. Det er høstet betydelig erfaring med reglene, både faktisk og rettslig. Det er også tilkommet mye

forskning om temaet, både nasjonalt og internasjonalt, senest i nyere undersøkelser som Fafo la fram i september 2016. Samtidig har det skjedd en rettsutvikling internasjonalt.

Regjeringen mener på denne bakgrunn at det er hensiktsmessig å gjøre en helhetlig gjennomgang av dagens regulering på dette området. Utvalget bes derfor, i tråd med mandatet nedenfor, å foreta en gjennomgang av gjeldende regelverk om varsling, og komme med de forslag som utredningen gir grunnlag for. Utvalget bes også iaktta forslag til lovendringer i Arbeids- og sosialdepartementets høringsbrev av 20. juni 2016.

Mandat

- Utvalget skal gjennomgå varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, og i den sammenheng særlig vurdere om "kritikkverdige forhold" og "forsvarlig fremgangsmåte" i arbeidsmiljøloven § 2-4 er hensiktsmessige begreper og avgrensninger.
- Utvalget skal med utgangspunkt i relevant forskning og ulike eksempelsaker redegjøre for hvilke forhold som påvirker prosessen og utfallet av en varslings sak.
- Utvalget skal på egnet måte innhente erfaringer og synspunkter fra personer, arbeidsgivere og virksomheter som har praktisk erfaring med varslings saker i ulike sektorer, herunder eksterne varslingsmottakere.
- Utvalget skal drøfte hvilken rolle myndighetene, domstoler, fagforeninger, tillitsvalgte og verneombud har i varslings saker, herunder vurdere om eksisterende aktører og organer dekker behovet for informasjon, veiledning og tvisteløsning i varslings saker.
- Utvalget skal redegjøre for internasjonal rett på området og innhente erfaringer fra andre land. Utvalget skal i den sammenheng også se på reguleringer og anbefalinger om varsling fra internasjonale organer som for eksempel EU og OECD.
- Utvalget skal på bakgrunn av sin gjennomgang vurdere om det er behov for å foreslå lovendringer og/eller andre tiltak som kan styrke varslervernet i norsk arbeidsliv. Utvalget skal i den sammenheng sørge for at hensynet til den som varsler og den eller de det varsles om, blir tilstrekkelig ivaretatt.
- Utvalget skal vurdere fordeler og ulemper ved dagens plassering av varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og sammenholde disse med fordeler og ulemper med en særlov, og gi sin anbefaling om lov plasseringen.
- Utvalget skal levere sin innstilling innen 1. mars 2018 i form av en offentlig utredning (*NOU*).