

Arbeids- og sosialdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 Oslo

Vår dato: 29.08.2018  
Deres dato: 25.04.2018  
Vår referanse: NM  
Deres referanse: 18/1189

## **NOU 2018:6 VARSLING – VERDIER OG VERN - HØRINGSUTTALELSE**

### **Innledning**

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) viser til NOU 2018:6 Varsling – verdier og vern med høringsfrist 3. september 2018.

Dette høringssvaret er utarbeidet i samarbeid med NHOs landsforeninger.

### **Oppsummering**

- NHO mener varsling har en stor samfunnsverdi, og at varslere må sikres et godt lovvern.
- NHO støtter utvalgets vurdering av at lovreglene om varsling skal videreføres i arbeidsmiljøloven.
- NHO støtter utvalgets vurdering av at personer som anses som arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven § 1-6 skal omfattes av varslingsbestemmelsene, men at ytterligere grupper ikke skal omfattes. Varslingsbestemmelsene må følge arbeidsmiljølovens personelle avgrensning.
- NHO er positive til utvalgets forslag til presisering i lovteksten av "kritikkverdige forhold" og at "klage som gjelder misnøye med arbeidstakers eget arbeidsforhold" faller utenfor.
- NHO støtter mindretallets vurdering av at forsvarlighetskravet fremdeles må fremgå av lovteksten.
- NHO mener det kan være hensiktsmessig å tydeliggjøre arbeidsgivers aktivitetsplikt ved en presisering av gjeldende rett i lovteksten.
- NHO er imot å innføre en ny bestemmelse om objektivt ansvar for økonomisk tap ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse. NHO er videre imot å innføre erstatnings- og oppreisningsansvar etter alminnelige regler ved brudd på arbeidsgivers omsorgsplikt.
- NHO er sterkt imot opprettelse av en varslingsnemnd. Varslingssaker bør fortsatt behandles i de alminnelige domstolene.
- NHO støtter opprettelse av et Varslingsombud, men mener ombudets oppgaver må være informasjon om varsling og veiledning i varslingsaker.

## Overordnet

NHO er enig i at varsling har en stor samfunnsverdi. Varsleren sparer samfunnet for betydelige summer hvert år gjennom å avdekke straffbare forhold som korrupsjon og skatteunndragelser, forebygge skader og ulykker, hindre fravær og skape et bedre og tryggere arbeidsmiljø. For NHOs medlemsbedrifter er de formål varslingsinstituttet skal ivareta av stor verdi, og vi er opptatt av at varslere sikres et godt lovvern. Samtidig ser NHO behov for et regelverk som i større grad enn i dag klargjør hva som er varsling og hva som ikke er varsling. Utvalgets forslag til presiseringer i loven av "kritikkverdige forhold" og at klage som gjelder misnøye med arbeidstakers eget arbeidsforhold faller utenfor, er i så måte positivt.

NHO mener at varsel om kritikkverdige forhold ofte kan og bør løses på lavest mulig nivå og så tidlig som mulig. NHO oppfordrer våre medlemsbedrifter til å etablere en åpen bedriftskultur, der kritikkverdige forhold kan tas opp, diskuteres og løses. Da blir det også mindre behov for varsling. God dialog med nærmeste leder vil ofte være tilstrekkelig for at noe kritikkverdig kan tas opp og bli tatt tak i. NHO er opptatt av at dette budskapet fremheves og understøttes av regelverket. NHO mener formålet med varsling også vil oppnås på en langt bedre måte dersom varsling ikke forbindes med store, kompliserte ressurskrevende prosesser og noe "ekstraordinært".

Arbeidsgiver har etter arbeidsmiljøloven kapittel 4 plikt til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for *alle* arbeidstakere. En arbeidsgiver må følgelig ivareta både varsler og den det varsles om. NHOs erfaring er at mange arbeidsgivere opplever det som en krevende situasjon, og det er viktig med et regelverk som gir arbeidsgivere gode retningslinjer her.

Flere av utvalgets forslag til opplærings- og kommunikasjonstiltak kan etter NHOs oppfatning være fornuftige. NHO vil særlig fremme utarbeiding av en nasjonal varslingsveileder i felleskap med partene i arbeidslivet som et godt tiltak. Dette arbeidet er i gang, og NHO deltar i den partssammensatte gruppen. Utvalget påpeker at det er behov for at arbeidslivets parter øker innsatsen for å bidra til å øke kompetansen om varsling i norske virksomheter. NHO vil til dette bemerke at NHO-fellesskapet allerede bidrar til økt kompetanse på en rekke ulike måter, blant annet gjennom kurs- og foredragsvirksomhet, informasjon og rutinebeskrivelser på Arbinn<sup>1</sup> samt rådgivning og prosessbistand til medlemsbedrifter i konkrete saker som involverer varslingsregelverket.

I det følgende vil NHO utdype sine merknader til Varslingsutvalgets forslag til organisatoriske tiltak i kapittel 12 og juridiske tiltak i utredningens kapittel 10.

## Organisatoriske tiltak – kapittel 12

### Varslingsombud

Utvalget foreslår at det skal opprettes et eget nasjonalt Varslingsombud. Utvalget uttaler at rollen til ombudet i hovedsak bør være å gi veiledning og støtte til varslere og andre som opplever utfordringer og konflikter knyttet til varslingssaker. I tillegg bør ombudet være tydelig i den

---

<sup>1</sup> Arbinn er NHO-fellesskapets digitale arbeidsgiverservice

offentlige debatt og bidra til kunnskap om verdien av varsling og behovet for vern av de involverte.

NHO er enig i at det kan være hensiktsmessig å opprette et Varslingsombud som er dedikert til å gi veiledning og støtte i varslingssaker, og informere og gi økt kunnskap om varsling. NHO mener det er viktig at ombudet kan gi veiledning og støtte til alle involverte; både varslere, til den eller de omvarslede, men også arbeidsgivere. Tidligere evalueringer og rapporter har vist at utfordringer knyttet til varsling er manglende kunnskap om og kjennskap til reglene.<sup>2</sup> Opprettelse av et Varslingsombud vil i så måte kunne være et viktig og hensiktsmessig tiltak for å gjøre regelverket kjent.

Utvalget understreker at Varslingsombudet ikke bør tillegges oppgaven med å ta stilling til om det har skjedd gjengjeldelse, eller om det er grunnlag for erstatning eller oppreisning. NHO støtter en slik avgrensning av ombudets oppgaver. Utvalget anbefaler ikke at ombudet skal kunne treffe vedtak om såkalt "varslersstatus", noe NHO støtter. Slik vedtakskompetanse vil være vanskelig å forene med en objektiv veiledningsrolle. Videre vil det innebære utfordringer å ivareta rettssikkerhetshensyn for de involverte.

Utvalget mener det bør utredes nærmere om Varslingsombudet eller annen relevant myndighet bør ha hjemmel til å anbefale fri rettshjelp for saker som kommer for domstolene. NHO er enig i at dersom domstolene fremdeles skal behandle varslingssakene, vil det kunne være et hensiktsmessig tiltak at ombudet kan anbefale fri rettshjelp. Videre foreslås utredet om ombudet bør ha en særlig kompetanse til å kunne ta initiativ til uavhengige undersøkelser av alvorlige varslingssaker. Selv om utvalget foreslår nærmere utredninger, er NHO skeptisk til at Varslingsombudet som skal gi objektiv veiledning i varslingssaker og informasjon om regelverket, også skal ta stilling til iverksettelse av granskning i saker som kommer for domstolene.

## Varslingsnemnd

Et flertall i utvalget foreslår at det etableres en ny egen tvistenemnd for varslingssaker.

NHO mener tvisteløsning av varslingssaker fortsatt må behandles i de alminnelige domstolene, og er sterkt imot etableringen av en ny tvistenemnd for varslingssaker. NHO støtter mindretallets begrunnelse for domstolsbehandling av varslingssaker.

En velfungerende tvisteløsning for varslingssaker forutsetter at ikke rettssikkerheten for noen av de involverte partene settes på spill. Sakstypen tilsier at rettssikkerhetshensyn må få avgjørende betydning ved valget av tvisteløsningsorgan. Saker om erstatning og oppreisning på grunn av gjengjeldelse og brudd på aktivitetsplikten innebærer vanskelige bevisvurderinger der prinsipper som muntlighet, kontradiksjon og bevisumiddelbarhet står sentralt. I tillegg vil det i disse sakene gjøre seg gjeldende viktige rettssikkerhetsbehov for både varsleren, den omvarslede og

---

<sup>2</sup> Arbeidstilsynet: Rapport etter forprosjekt om varsling, Hvordan samordning av statlige etater og bedre kommunikasjon kan bedre situasjonen for varslere, 31. august 2016 og Fafo rapport 2014:05 Evaluering av varslingsbestemmelsene

virksomheten. Tvistelovens regler for sivil rettspleie og behandling i de alminnelige domstolene ivaretar disse behovene best.

Utvalget foreslår utvidelse av erstatningsgrunnlagene ved en ny bestemmelse om objektivt ansvar også for erstatning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse. I tillegg foreslår utvalgets flertall at brudd på omsorgsplikten skal kunne gi grunnlag for erstatning og oppreisning etter alminnelige regler. NHO er imot en slik vidtgående utvidelse. Dersom utvidelse av erstatningsansvaret likevel skulle bli aktuelt, vil dette være en ytterligere begrunnelse for at disse sakene av rettssikkerhetshensyn skal behandles i de alminnelige domstolene.

Utvalgets flertall legger til grunn at det er et *behov* for rimeligere og bedre tvisteløsning for varslingssaker. NHO er uenig i beskrivelsen av behovet. Etter oppdrag fra Arbeidsdepartementet utførte advokatfirmaet Arntzen de Besche i 2013 en evaluering av varslingsreglene basert på en analyse av rettspraksis. Et hovedfunn i rapporten var at antall saker for domstolene har økt betydelig etter at arbeidsmiljøloven fikk regler om varsling. Videre at det overordnede inntrykket var at domstolene praktiserte reglene i tråd med formålet slik dette er uttrykt i forarbeidene.<sup>3</sup>

Etter NHOs oppfatning er det vanskelig å se hva utvalgets flertall bygger på når det i begrunnelsen for nemndsbehandling legger vesentlig vekt på behovet for å skape en ny og bedre tvisteløsning for varslingssaker enn man har erfaringer med fra domstolene.

NHO mener det er paradoksalt at det samtidig som det er bred enighet om at det ikke er ønskelig med særdomstoler i særlig grad, foreslås at stadig flere sakstyper skal overføres fra de alminnelige domstolene til "særnemnder" i forvaltningen.

NHO viser til at det nylig er utredet om det skal etableres særdomstoler for foreldretvister, barnevernsaker og utlendingssaker i NOU 2017:8. Dette utvalget drøfter generelt om det er ønskelig med særdomstoler. Utvalget mener at Norge har et godt domstolsapparat, og støtter innretningen med hovedsakelig generelle domstoler og dommere som behandler saker over et bredt fagfelt.<sup>4</sup> Utvalget viser til at dommere med en bred fagkrets gir det beste utgangspunktet for god saksbehandling og kvalitativt gode avgjørelser, for en helhetlig utvikling av rettssystemet, og for rekruttering av de beste kandidatene til dommerstillingene. Videre er det antatt at det er generalistdommere som har de beste forutsetningene for å vurdere bevis.

Som begrunnelse for opprettelse av en nemnd for varslingssaker viser varslingsutvalgets flertall til at domstolsbehandling tar for lang tid og kan være svært kostbart for partene. Etter NHOs oppfatning kan begge disse forholdene avhjelpes ved andre tiltak. I likhet med varslingsutvalget, mener NHO at et tiltak kan være utvidelse av bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 17-1 om at retten skal påskynde saker om oppsigelser mv. mest mulig og om nødvendig beramme saken utenom tur, til også å omfatte saker som gjelder gjengjeldelse, oppreisning og erstatning knyttet til dette. I tillegg kan en mulighet for fri sakførsel for varsleren og den omvarslede vurderes.

Tvisteloven har et hovedformål om mer effektiv sivil rettspleie som kunne gi raskere, billigere og riktigere tvisteløsning. Tvisteloven har klare frister som skal sikre god fremdrift i sakene<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Rapport til Arbeidsdepartementet, Evaluering av varslingsreglene – en gjennomgang og analyse av rettspraksis og Sivilombudsmannens praksis av advokatfirmaet Arntzen de Besche 1. juni 2013

<sup>4</sup> NOU 2017:8 Særdomstoler på nye områder? Vurdering av nye domstolsordninger for foreldretvister, barnevernsaker og utlendingssaker punkt 5.4.1

<sup>5</sup> For eksempel tvisteloven § 9-4 (1), § 9-4 (2) h og § 19-4 (5)

Samtidig er prosessen der lagt opp for å ivareta grunnleggende rettssikkerhetshensyn. De alminnelige domstolene har også et velfungerende og effektivt rettsmeklingsinstitutt som vil være egnet i mange varslingssaker. Et betydelig antall saker etter arbeidsmiljøloven løses ved forlik i rettsmekling.

Advokater i NHO fellesskapet bistår i mange rettslige prosesser der varslingsregelverket er påberopt. Erfaringene herfra er at sakene som regel er komplekse og sammensatte, og lite egnet for nemndsbehandling.

Dersom nemnden må gjøres "domstolslignende" for å ivareta rettssikkerhetshensyn, er det grunn til å stille spørsmål ved hvorfor de alminnelige domstolene ikke like gjerne kan behandle sakene. Dersom man oppretter en egen nemnd ut i fra den begrunnelsen som er gitt, er vel det et uttrykk for at domstolene ikke fungerer optimalt. NHO stiller derfor spørsmål ved om det i så fall er en sak som bør behandles av Domstolskommisjonen som skal utrede domstolens organisering. Utvalget ble nedsatt 11. august 2017 og skal avgi sin utredning innen 11. august 2020.

Opprettelse av en egen nemnd vil i tillegg påføre det offentlige ekstra kostnader.

Ved opprettelse av en varslingsnemnd vil man få et to-sporet system ettersom stillingsvernssakene fortsatt skal behandles i domstolene. I mange saker der varslingsregelverket er påberopt, er situasjonen at arbeidstaker har blitt sagt opp og hevder oppsigelsen utgjør en gjengjeldelse for varsling. Et slikt to-sporet system er etter NHOs oppfatning uheldig.

Utvalgets flertall legger til grunn at en varslingsnemnd vil effektivisere behandlingen av varslingssakene. Dersom et lavterskeltilbud som en varslingsnemnd skal kunne ta stilling til saker om erstatning og oppreisning, er det fare for at flere av dem som får vedtak mot seg vil bringe saken inn for ny behandling i domstolene. En varslingsnemnd vil da virke mot sin hensikt.

## **Forslag til juridiske tiltak – kapittel 10**

### **Lovplassering**

Varslingsutvalget mener at lovreglene om varsling i arbeidslivet fortsatt skal være regulert i arbeidsmiljøloven. Utvalget viser til at varsling og vern mot gjengjeldelse ved varsling har en klar sammenheng med andre deler av arbeidsmiljøloven, særlig gjelder det kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og reglene om systematisk hms-arbeid, samt stillingsvernreglene.

NHO støtter utvalgets vurdering her, og mener lovreglene som regulerer varsling må videreføres i arbeidsmiljøloven.

Et flertall i varslingsutvalget mener det er ønskelig med en egen lov om varsling. NHO kan ikke se at det er behov for en egen lov om varsling, og støtter mindretallets syn. Det må i alle tilfelle en særskilt utredning til for å vurdere om en slik ny lov eventuelt kan innføres.

Flertallet viser til at det vil ha symboleffekt og gi økt oppmerksomhet om varsling. Etter NHOs oppfatning kan en slik begrunnelse ikke være tilstrekkelig til å innføre en ny lov, all den tid det eksisterer lovregler som dekker det alt vesentlige av sakene. NHO viser også til at begrunnelsen til utvalgets flertall om symboleffekt og økt oppmerksomhet om varsling kan ivaretas av forslagene til opplærings- og kommunikasjonstiltak i kapittel 11. De tiltakene har nettopp som formål å gi økt kunnskap om varslingssaker. Videre viser utvalgets flertall til at med en egen varslingslov vil det

på sikt være lettere å bre ut til andre områder utenfor arbeidslivet. NHO kan heller ikke se hvilke typer saker det er behov for å regulere i en egen lov, og hvordan man tenker seg at en egen lov om varsling skal eksistere ved siden av et etablert regelverk i arbeidsmiljøloven.

### Formålsbestemmelse

Varslingsutvalget foreslår at arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse skal utvides til å omfatte hensynet til et godt yringsklima.

NHO mener hensynet til et godt yringsklima allerede følger av arbeidsmiljøloven § 1-1, men er ikke imot at dette hensynet fremheves i en egen bokstav.

### Forholdet mellom varslingsreglene og yringsfriheten

Varslingsutvalget foreslår å ta inn en henvisning til Grunnloven § 100 i varslingsreglene i arbeidsmiljøloven. Den nye lovteksten er ikke ment å innebære noen rettslig endring. Formålet er å tydeliggjøre at retten til å varsle om kritikkverdige forhold er en del av den alminnelige yringsfriheten.

NHO støtter mindretallets forslag til lovtekst. Når formålet utelukkende er en tydeliggjøring av at retten til å varsle er del av den alminnelige yringsfriheten er det riktig med en lovtekst som innebærer en nøytral henvisning til Grunnloven § 100. Ordlyden "i overensstemmelse med" kan skape unødvendig uklarhet.

### Hvem skal omfattes av varslingsreglene

Varslingsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel 2 A omfatter arbeidstakers rett til å varsle i egen arbeidsgivers virksomhet, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8. I tillegg ble reglene utvidet til å omfatte innleide arbeidstakers rett til å varsle i innleiers virksomhet fra 1. juli 2017.

Varslingsutvalget drøfter om ytterligere grupper skal omfattes av varslingsbestemmelsene.

Utvalget mener personer som anses som arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven § 1-6 skal omfattes av varslingsbestemmelsene. NHO støtter utvalget og mener det er naturlig at disse personene omfattes av varslingsreglene når de utfører arbeid i virksomheten og fungerer som arbeidstakere. NHO ser også at det kan oppstå vanskelige avgrensninger ettersom varslervernet bare gjelder når de utfører arbeid i virksomheten. Det er naturlig at forarbeidene gir føringer her.

Utvalget drøfter om tidligere ansatte og arbeidssøkere skal omfattes av varslingsbestemmelsene, og konkluderer med at det ikke anbefaler en slik utvidelse. Videre drøfter utvalget om selvstendige næringsdrivende, entrepriserforhold, utsendte arbeidstakere og andre persongrupper som kunder, publikum, skal omfattes av varslingsbestemmelsene. Utvalget konkluderer med at det ikke anbefaler utvidelse av varslingsbestemmelsene til disse gruppene.

NHO støtter utvalgets konklusjon fullt ut når det ikke anbefaler slik utvidelse. Arbeidsmiljølovens klare utgangspunkt er at den gjelder forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidsgivers egne ansatte. Varslingsbestemmelsene er del av arbeidsmiljøloven, og bør følge lovens personelle avgrensning. Da varslingsbestemmelsene ble utvidet til å omfatte innleide arbeidstakere, var departementets begrunnelse at innleide vil utføre arbeid i og for innleievirksomheten og være *underlagt dennes*

*ledelse og kontroll.* Videre at risikoen for gjengjeldelse kunne forventes å være størst *der det daglige arbeidet ble utført.*<sup>6</sup> Disse forholdene gjør seg ikke gjeldende for de grupper utvalget vurderer. Utvalget peker spesielt på at det kan være gode grunner til å se nærmere på den type entrepriser som beskrives som bemanningsentrepriser med tanke på utvidelse av virkeområde til varslingsreglene. NHO understreker at for å karakterisere en tilknytningsform for entrepriser vil det være avgjørende at ansvaret for ledelsen og resultatet av arbeidet som utføres ligger hos oppdragsgiver. Oppdragsgiver vil følgelig ha langt færre muligheter for reaksjoner/gjengjeldelse mot en varsler som eksempelvis tildeling av ugunstige vakter og høy arbeidsbelastning ettersom dette til forskjell fra et innleieforhold, vil tilligge arbeidstakers arbeidsgiver (oppdragstaker). Det sentrale er derfor at disse arbeidstakerne er omfattet av varslervernet i relasjon til sin arbeidsgiver. Et slik syn er også i tråd med at varslingsreglene er en del av det arbeidsrettslige regelverket i arbeidsmiljøloven, som regulerer relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. NHO viser for øvrig til at disse arbeidstakerne er omfattet av den alminnelige yringsfriheten etter Grunnloven § 100. Heller ikke etter den svenske varslerloven er disse gruppene omfattet.<sup>7</sup>

### Kritikkverdige forhold

Utvalget har utarbeidet en skisse til lovtekst for å tydeliggjøre innholdet i begrepet "kritikkverdige forhold".

NHO er enig i utvalgets vurdering av at det vil være hensiktsmessig med en klargjøring av begrepet "kritikkverdige forhold" i lovteksten. Videre ser NHO det som en klar fordel at utvalget også foreslår å presisere hva som ikke er kritikkverdige forhold i lovteksten.

NHO mener skissen til lovtekst gir uttrykk for gjeldende rett på en god måte.

Etter NHOs oppfatning vil det ha klare fordeler at lovteksten presiserer at klage som gjelder misnøye med arbeidstakers eget arbeidsforhold ikke regnes som kritikkverdig forhold. NHO legger til grunn at presiseringen "*misnøye med arbeidstakers eget arbeidsforhold*" svarer til avgrensningene i gjeldende rett mot forhold som bare berører arbeidstakers eget arbeidsforhold eller en individuell personkonflikt. NHOs erfaring er at det er mange misforståelser knyttet til hvilke yringer som omfattes av varslingsreglene. Utvalgets beskrivelse av at flere oppfatter at bruken av varslingsreglene i forbindelse med de individuelle arbeidskonfliktene er en av de største utfordringene med regelverket, og som vil kunne bidra til å sette varsling i et dårlig lys, støttes fullt ut av NHO.<sup>8</sup>

### Kravet til forsvarlig fremgangsmåte

Utvalget legger til grunn at det fortsatt bør gjelde et krav om forsvarlig fremgangsmåte for varsling, noe NHO er enig i. Utvalget mener lovteksten bør være noe mer utfyllende og klargjørende om hva som ligger i kravet til forsvarlig fremgangsmåte. NHO ser at det kan være

<sup>6</sup> Prop. 72 L (2016-2017) punkt 3.5.4

<sup>7</sup> Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden § 1 og § 2

<sup>8</sup> NOU 2018:6 punkt 10.7.3 s. 156 andre spalte

hensiktsmessig med en klargjøring av forsvarlig fremgangsmåte i lovteksten gjennom "kjøreregler".

Utvalget er delt i synet på hvorvidt det i tillegg til en klargjøring er behov for at kravet til "forsvarlig fremgangsmåte" fortsatt skal fremgå av lovteksten. NHO støtter mindretallet fullt ut i dets vurdering av at forsvarlighetskravet fremdeles må fremgå av lovteksten. Også flertallet legger til grunn at deres forslag til lovtekst ikke innebærer en endring av gjeldende rett. NHO kan imidlertid ikke se at flertallets forslag til lovtekst vil være i samsvar med gjeldende rett. Det følger utvilsomt av gjeldende rett at "forsvarlig fremgangsmåte" til syvende og sist beror på en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering. Det kan da ikke formuleres en lovtekst der de sentrale momentene i vurderingen fremgår, men ikke selve overbygningen for disse momentene. Dette aspektet er fraværende i flertallets forslag til lovtekst. Det er gode grunner til at dagens bestemmelse bevisst er formulert skjønnsmessig fordi det den skal kunne ta høyde for svært ulike situasjoner regelen skal gjelde for.

Når det gjelder kravet til at arbeidstaker må være i god tro om kritikkverdige forhold, er utvalgets forslag at dette oppfylles ved lovteksten "*grunn til mistanke*" om kritikkverdige forhold. NHO er uenig i dette. Vi mener at en slik ordlyd kan skape uklarhet om kravet til arbeidstakers aktsomhet er senket, og at det på en klarere måte må fremgå av lovteksten at kravet fremdeles er aktsom god tro. Det vises i den forbindelse til medlemmet Jensens dissens der han uttaler at (...) "*Dette medlemmet mener en lovendring innebærer en senket terskel for hva som skal regnes som legitim varsling, og at formuleringen "grunn til mistanke" må tolkes ut fra en vanlig språklig forståelse av hva som ligger i begrepet.*"<sup>9</sup>

NHO mener videre det er positivt at det i forslaget legges opp til at hovedregelen om at arbeidstakeren først skal varsle internt klart skal fremgå av lovteksten. Dette bidrar til å fremheve betydningen av at saken skal løses internt i bedriften.

NHO er videre av den oppfatning at det er uheldig at kravet til allmenn interesse fullstendig er falt ut av lovteksten når det gjelder forsvarlig fremgangsmåte ved intern varsling.

### Aktivitetsplikt for arbeidsgiver

Utvalget foreslår at aktivitetsplikten for arbeidsgiver skal tydeliggjøres ved en presisering i lovteksten både knyttet til håndteringen av det kritikkverdige forholdet det er varslet om, og den omsorgsplikten arbeidsgiver har overfor varsleren. Lovteksten skal være en presisering av gjeldende rett. NHO støtter en slik tydeliggjøring, og mener det kan være til hjelp for arbeidsgivere som adressater for aktivitetsplikten. Når det gjelder omsorgsplikten, vil NHO særlig understreke betydningen av at ikke bare varsleren skal ha rett til et forsvarlig arbeidsmiljø, men også den omvarslede og andre ansatte i virksomheten. Videre er det viktig at regelverket gir arbeidsgiverne god forutsigbarhet til å kunne vurdere hva som skal til for å utløse aktivitetsplikten. Når det gjelder arbeidsgivers plikter knyttet til varselet vil varsling i tråd med interne varslingsrutiner, gi slik forutsigbarhet. Derimot åpner alternativet "*når arbeidsgiver for øvrig har grunn til å tro at det er varslet om kritikkverdige forhold.*" for uklarhet. Når utvalget

---

<sup>9</sup> NOU 2018:6 punkt 10.8.4 s. 161 andre spalte



ikke foreslår at det ikke skal stilles noen formkrav til varsel, vil en slik formulering gjøre det uklart når arbeidsgivers aktivitetsplikt skal inntre. NHO mener derfor det må komme klart frem i lovteksten at man her tenker på "sikkerhetsventil-tilfeller".

### Varslingsrutiner

Arbeidsmiljøloven § 2A-3 som regulerer arbeidsgivers plikt til å utarbeide rutiner for varslingsrutiner trådte i kraft 1. juli 2017. NHO støtter varslingsutvalgets vurdering av at det ikke er nødvendig med omfattende revisjon av disse reglene nå. Det er kort tid siden de trådte i kraft, og endringene var da gjennom en grundig høring.

Utvalget foreslår at rutinene skal evalueres jevnlig i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. NHO vil stille spørsmål ved om det er nødvendig å lovregulere en slik evalueringsplikt. Dersom en slik lovregulering innføres, er det viktig at dette kan skje ved behov og i tråd med hva som bestemmes i den enkelte rutine.

NHO har ikke innsigelser til at rutinene også skal angi fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling. NHO har utarbeidet standard varslingsrutiner som på en enkel måte angir saksbehandlingen ved intern varslingsrutiner, og anser det som en naturlig del av varslingsrutinene.

### Anonym varslingsrutiner og konfidensialitet om varslerens identitet

Utvalget ønsker ikke å foreslå en rett til å kunne varsle anonymt der arbeidsgiver pålegges å tilrettelegge for å sikre anonyme varslingsrutiner. NHO støtter utvalgets vurdering her. NHO oppfordrer bedriftsledelse i medlemsbedriftene til å jobbe for en god åpenhets- og ytringskultur. Som utvalget skriver er dette det viktigste virkemiddelet for å få frem kritikkverdige forhold, og som samtidig vil redusere behovet for å varsle anonymt.

### Forbudet mot gjengjeldelse og delt bevisbyrde

Varslingsutvalget foreslår at begrepet "gjengjeldelse" bør beholdes i lovteksten. NHO er enig i at det er hensiktsmessig å beholde dette begrepet, ettersom det er et kjent og innarbeidet begrep. Utvalget foreslår videre at det tas inn eksempler på hva som anses som gjengjeldelse etter gjeldende rett, noe NHO er positive til.

### Oppreisning og erstatning ved gjengjeldelse og brudd på aktivitetsplikten

Varslingsutvalget foreslår å innføre en ny bestemmelse om objektivt ansvar for økonomisk tap ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse. Det klare utgangspunktet i norsk rett er at det må fastslås uaktsomhet eller forsett før en person eller virksomhet kan ilegges ansvar. Unntak fra skyldansvar krever meget sterke grunner. Et objektivt erstatningsansvar sammenholdt med bestemmelsen om delt bevisbyrde, innebærer et meget strengt og vidtgående erstatningsansvar. NHOs erfaring er at mange varslingsaker er både sammensatte og komplekse. NHO mener på denne bakgrunn at den alminnelige skyldregelen fremdeles må gjelde for erstatningsansvar etter brudd på gjengjeldelsesforbudet.

NHO er videre imot at brudd på arbeidsgivers omsorgsplikt skal kunne gi grunnlag for oppreisning og erstatning etter alminnelige regler. NHO støtter utvalgets mindretall som viser til at brudd på omsorgsplikten i tilstrekkelig grad fanges opp av forbudet mot gjengjeldelse, som også

omfatter unnlater. Det må være tilstrekkelig at brudd på omsorgsplikten vil kunne få betydning ved en eventuell erstatningsutmåling.

Vennlig hilsen  
Næringslivets Hovedorganisasjon  
Område Arbeidsliv



Nina Melsom

Direktør