

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Saksnr.: 200501903	Dok. nr.: 49
Arkivkode: 840.11	Date: 15.03.06
Avd.: AMS	Saksbeh.:
U.off.:	

14.03.2006

Vår ref: 2005/00780 – FJA/DR/SD

Deres ref: 200501903- /EVI

Høringsuttalelse – forslag til nye regler om ansattes yringsfrihet/varsling

Vi viser til Arbeidsdepartementets brev 23.12.05 hvor ovennevnte forslag sendes på høring.

Departementet foreslår nye regler i arbeidsmiljøloven og forvaltningsloven som skal styrke ansattes yringsfrihet og verne arbeidstagere som varslers eller ytrer seg på annen måte om forhold som berører virksomheten de arbeider i. Til grunn for forslagene ligger en rapport utarbeidet av en intern arbeidsgruppe i departementet.

Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) avgir høringsuttalelse som finansnæringens bransjeorganisasjon. Det vises til at også Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA) avgir høringsuttalelse i denne saken.

Generelle merknader

FNH ser positivt på at det inntas regler om yringsfrihet og varslingsrett i arbeidsmiljøloven. Vi støtter de grunnleggende hensyn som ligger bak ansattes yringsfrihet og varslingsrett, og er enig i at en lovregulering kan ha en signalverdi og samtidig gi bedre veiledning til både arbeidstakere, arbeidsgivere og andre berørte parter.

Det er samtidig viktig at en lovregulering utformes slik at den i minst mulig grad rokker ved den lojalitetsplikt som gjelder i arbeidsforhold. Også virksomhetens/arbeidsgivers interesser må ivaretas på tilbørlig måte. Hvis man ser bort fra typiske konfliktsituasjoner m.v., kan man gjerne se arbeidstakers aktive bruk av yringsfriheten og varslingsretten som en del av lojalitetsplikten.

FNH mener derfor at denne lovsaken er svært viktig. For våre medlemsbedrifter har den for det første betydning fordi den vil påvirke rettsforholdet til egne ansatte og deres yringsfrihet. Dernest har både forsikringsselskaper og banker som kredittgivere betydelig interesse i at varslingsretten fungerer tilfredsstillende i næringslivet for øvrig. Som et eksempel på en sak hvor det kunne hatt betydning med en aktiv bruk av varslingsretten fra ansatte, nevnes Finance Credit-saken.

FNHs uttalelse vil for øvrig bli konsentrert om den ene av de nye lovbestemmelser som foreslås av departementet, nemlig bestemmelsen i § 2-5 om ansattes varslingsrett om kritikkverdige forhold i virksomheten.

Vi merker oss departementets forsikring om at denne bestemmelsen er ment som en *videreføring og lovfesting av gjeldende, ulovfestet rett*, og således ikke tar sikte på å skape materielt ny rett. Imidlertid finner vi det noe vanskelig å forholde oss til dette, så lenge departementet erkjenner at dagens regeltilstand kan være usikker på mange kanter. Blant annet på denne bakgrunn finner FNH det nødvendig å foreslå presiseringer i den foreslåtte lovbestemmelsen i to relasjoner:

- klargjøring om at ansatte som hovedregel må forsøke intern varsling før man går offentlig,
- klargjøring om at varslingsretten ikke må utøves slik at det gjøres brudd på lovpålagt taushetsplikt om kundeopplysninger.

Ansattes lojalitetsplikt; betydningen av at intern varsling forsøkes først

I den fremlagte arbeidsgrupperapporten er det i kapittel 4 (om gjeldende rett) gitt en utførlig drøftelse av forholdet mellom arbeidstakers varslingsrett og lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver/virksomheten. Gjennomgåelsen viser at ansatte som vil benytte sin varslingsrett til å gå ut offentlig, må gjøre dette med betydelig varsomhet. Blant annet fremheves det på s. 49 at *intern varsling* bør være forsøkt uten tilfredsstillende resultat før man går ut offentlig med kritikk.

Rapporten påpeker også ganske riktig at det med intern varsling menes varsling i tråd med virksomhetens egne retningslinjer om varsling mv. Kravet om intern varsling kan på denne måten også fungere som et insentiv for virksomheten til å lage retningslinjer for varsling i virksomheten. Arbeidsgiver vil derved få mulighet til å utvikle retningslinjer, prosedyrer eller fremgangsmåter som er tilpasset virksomheten.

I rapporten fremheves det også at arbeidstaker ofte vil ha mulighet til – som et supplement eller alternativ til rent intern varsling – å gjøre henvendelse til *relevant offentlig kontrollorgan* før han/hun går ut i media (s. 49). Til støtte for denne fortolkning av gjeldende rett vises det blant annet til dommer i arbeidsrettssaker. FNH mener at dette er en fornuftig tilnærming. For ansatte i finansbedrifter vil for eksempel henvendelse til Kredittilsynet kunne være et relevant alternativ.

Domspraksis fremheves også i rapportens kapittel 4 når det gjelder kravet til den ansattes *aktsomme gode tro* med hensyn til *sannheten* i de opplysninger som fremsettes (s. 50). Bl.a. viser rapporten til en arbeidsrettsdom hvor retten påtalte at den ansatte hadde unnlatt å undersøke holdbarheten av de påstander som ble fremsatt, til tross for at hun var klar over at påstandene etter sin art var egnet til å skade bedriften.

FNH registrerer at departementet ønsker å *videreføre* disse og andre elementer i dagens ulovfestede rettsstilling. Vi er imidlertid noe bekymret med hensyn til om det foreliggende lovforslaget virkelig vil gi en slik videreføring - eller om en lovregulering etter disse linjer vil kunne fremstå mer som en *rettsomlegging* som signaliserer et vesentlig videre rom for varslinger til offentligheten enn det som anses gangbart i dag.

For å unngå slike utilsiktede virkninger mener FNH at det bør komme klarere frem i lovteksten at det *som hovedregel* skal varsles internt i virksomheten før arbeidstaker går ut offentlig. Det er etter vårt syn for svakt når det heter i departementets forslag at det ved offentlig varsling skal tas hensyn til om arbeidstaker først har varslet internt *”med mindre arbeidstaker har grunn til å tro at dette vil være uhensiktsmessig”*. Hovedinnretningen må komme klarere frem.

FNH mener loven må få frem som en klar hovedregel at arbeidstaker skal varsle internt før han/hun går til offentlig varsling, med mindre det fremstår som åpenbart at intern varsling ikke vil tjene saken. Loven bør også gjenspeile det som er nevnt foran i forhold til dagens regelsituasjon, om at varsel til offentlig kontrollmyndighet kan være et relevant supplement eller alternativ til intern varsling.

Betydningen av å lede prosessen i retning av tjenestevei understrekes for øvrig av departementets forslag til en ny § 3-6, som vil gjøre det til en plikt for arbeidsgiver til å legge forholdene til rette for varsling. Det fremgår av rapportens s. 117-118 at formålet er å skape et generelt godt ”ytringsklima” i virksomheten. Dette tilsier at den relevante kommunikasjonsform normalt vil være at synspunkter og kritikk tas opp internt.

FNH vil understreke at det er i enhver bedrifts/arbeidsgivers interesse at påpekninger og kritikk av uheldige forhold fungerer som en normal del av bedriftens alminnelige kommunikasjon. For så vidt gjelder situasjonen i vår egen næring, er det vårt inntrykk at de fleste finansbedrifter allerede har etiske regler for ansatte og tillitsvalgte som gjør det til en rett og plikt til å varsle internt om forhold som er i strid med regelverk fastsatt av myndigheter, interne regelverk mv. Normalt skal nærmeste leder varsles først, eventuelt leders overordnede osv., dersom nærmeste leder er involvert i saken det gjelder.

På denne måten kan varslingsretten også betraktes som et viktig virkemiddel for å *effektivisere bedriftenes internkontroll*. I den norske anbefalingen om eierstyring og selskapsledelse heter det i punkt 9 om styrets arbeid vedrørende intern kontroll:

”Det etiske retningslinjene bør gi anvisning om hvordan ansatte kan kommunisere forhold knyttet til ulovlig eller uetisk atferd fra selskapets side til styret. Klare retningslinjer for intern kommunikasjon vil redusere muligheten for at selskapet kommer i situasjoner som kan skade selskapets omdømme eller finansielle situasjon.”

Forholdet til lovpålagt taushetsplikt

I arbeidsgrupperapporten drøftes på s. 57 følgende spørsmål om hva som i dag gjelder hvis ansattes varslingsrett kommer i konflikt med annen lov, herunder lovbestemte taushetsbestemmelser. Fremstillingen berører i den sammenheng også et par av de taushetsbestemmelser som er aktuelle innenfor finansområdet, nemlig verdipapirhandelloven og børslovgivningen. Det påpekes at en arbeidstakers brudd på slike bestemmelser er straffbart.

FNH kan ikke se at departementets lovforslag gir noen klar anvisning på hva som skal gjelde når arbeidstakers varslingsrett etter den nye bestemmelse i § 2-5 kommer i konflikt med slike

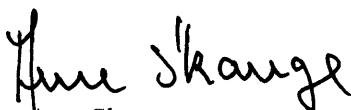
lovbestemte taushetsbestemmelser. Lovpålagt taushetsplikt for ansatte i finansinstitusjoner er bl.a. regulert i forretningsbankloven § 18, sparebankloven § 21, finansieringsvirksomhetsloven § 2a-13, forsikringsvirksomhetsloven § 1-3, verdipapirhandelloven § 2-2 og § 9-8 mv.

Kjernen i disse bestemmelsene gjelderplikten til *taushet om kundeopplysninger*. Ansatte i finansbedrifter vil kunne få tilgang til omfattende informasjon om kundene, herunder sensitive personopplysninger eller opplysninger om bedrifters forretningshemmeligheter. Finansbedriftene er avhengig av et tillitsforhold til sine kunder, og fortrolighet er en viktig forutsetning for tillit. Dette tilsier at en ansatt som mener seg berettiget til å varsle offentlig om kritikkverdige forhold i finansbedriften, er forpliktet til å gjøre dette uten å røpe opplysninger om identifiserbare kunder og deres forhold.

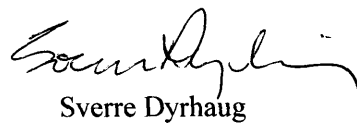
FNH mener at lovpålagt taushetsplikt om kundeopplysninger i utgangspunktet vil representere en absolutt begrensning for de ansattes adgang til offentlig varsling. Vi ber departementet påse at dette kommer direkte til uttrykk i den nye lovbestemmelsen eller på behørig måte i lovforarbeidene.

Med vennlig hilsen

Finansnæringens Hovedorganisasjon



Arne Skauge
Adm. direktør



Sverre Dyrhaug
Direktør