

Utg.jnr. 060069
Oslo, 16. mars 2006

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep

0030 OSLO

Sendt på e-post til: evi@asd.dep.no

Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Saksnr. 200501903	Saksnr. 52
Arkivnr. 840.11	Dato 17.3.06
Ans AMS	Saksbe
Dato	

Høring – forslag til nye regler om ansattes yringsfrihet/varsling

Vi viser til Arbeids- og sosialdepartementets høringsbrev av 23. desember 2005 og avgir herved høringsuttalelse fra Finansnæringens Arbeidsgiverforening, heretter kalt FA. FA representerer arbeidsgiverinteressene innen bank og forsikring, mens Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) er sammen med Sparebankforeningen en næringsorganisasjon innen de samme bransjer. FA organiserer de aller fleste banker og forsikringsselskaper i Norge. Vi representerer 166 medlemsbedrifter med ca. 35.000 ansatte.

FA gir i hovedsak sin tilslutning til å lovfeste retten til yringsfriheten i arbeidsforhold. Prinsippet om yringsfrihet er grunnlovfestet og vi er positive til at prinsippet og begrensningene presiseres nærmere i Arbeidsmiljøloven. Vi er også fornøyd med at lovforslaget om yringsfrihet/varslingsrett representerer en lovfesting/kodifisering av gjeldende ulovfestet rett, og ikke en materiell utvidelse av disse rettighetene. FA anser de foreslåtte bestemmelsene som en forbedring av vedtatte, men ikke iverksatte § 2-4 i arbeidsmiljøloven. Vi ser allikevel behov for noen endringer og presiseringer på følgende punkter:

- Offentlig varsling § 2-5 (2).
- Gjengjeldelsesbegrepet i § 2-6 (1)
- Delt bevisbyrde i § 2-6 (2)
- Objektivt erstatningsansvar, § 2-6 (3)
- Lovfesting av frister

1. Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten – offentlig varsling, § 2-5 (2)

FA er positiv til at det i lovt teksten inntas sentrale momenter som følger av den ulovfestede lojalitetsplikten i forhold til yringer.

Arbeidsgruppen har påpekt at denne momentlisten ikke er uttømmende. For å tydeliggjøre dette bør ordet "særlig" i § 2-5 (2) andre setning byttes ut med "blant annet". Dette fører til en mer fleksibel ordlyd og åpner i større grad for vektlegging av andre kriterier, blant annet bør

arbeidstakers motiv for varsling være et relevant moment i en helhetsvurdering. Videre mener FA at det bør komme klarere frem i lovteksten at det som hovedregel skal varsles internt i virksomheten før arbeidstaker går ut offentlig. I lovforslaget åpnes det for et unntak der arbeidstaker har grunn til å tro at intern varsling vil være uhensiktsmessig. I rapporten fra arbeidsgruppen sies det følgende på side 108: ”Intern varsling må betraktes som uhensiktsmessig hvis arbeidstaker har grunn til å tro at dette kan medføre gjengjeldelser.” Det legges her opp til at arbeidstakers subjektive vurdering av ytringsklimaet i virksomheten skal være førende. Forslaget er ikke egnet til å bedre ytringsklimaet internt i virksomheten. Det er tvert imot egnet til å skape dårligere samarbeidsklima og vil bidra til unødvendige tvister.

For å unngå dette foreslår FA at det inntas følgende endring i § 2-5 (2) c): ”om arbeidstaker først har varslet internt, med mindre arbeidstaker har grunn til å tro at dette vil være **åpenbart** uhensiktsmessig”.

Endringen vil tydeliggjøre hovedregelen om at arbeidstaker **skal** varsle internt før vedkommende varsler offentlig

2. Vern mot gjengjeldelser, § 2-6

FA støtter videreføringen av gjengjeldelsesforbudet i dagens § 2-4 både i forhold til retten til ytringsfrihet, jfr. § 2-4 og varsling jfr. § 2-5, men vi mener forslaget går lenger enn det som er nødvendig.

Det fremgår av arbeidsgruppens rapport at med gjengjeldelse menes alle former for gjengjeldelser. Det legges altså her opp til en vid tolkning av gjengjeldelsesbegrepet. Dette er vi i utgangspunktet enig i, men forslaget vil etter vår mening føre til problemer av bevismessig art, og FA vil derfor påpeke at det i praksis vil kunne skje uformelle reaksjoner som unødvendig vil kunne bli omfattet av gjengjeldelsesbegrepet.

For eksempel bør det være legitimt at en bedrift som har sluttet seg til IA-avtalen, og har en aktiv holdning mot diskriminering reagerer på at en ansatt går ut offentlig mot bedriftens politikk. At slike forhold kan få betydning for vedkommendes karrieremuligheter bør være tillatt. Det må være tillatt å legge vekt på ytringer som er direkte i strid med bedriftens verdier og dermed er egnet til å skade virksomhetens omdømme. Det kan også tenkes ansatte som offentlig har uttrykt seg i strid med virksomhetens kjerneverdier.

På denne bakgrunn mener FA at begrepet ”gjengjeldelse” bør erstattes med ”usaklig reaksjon” eventuelt ”usaklig gjengjeldelse”.

Arbeidsgruppens presisering av at reaksjoner som ikke har klar pønalt karakter ikke skal regnes som gjengjeldelse i forhold til vernet i § 2-6, er derfor etter FAs mening ikke tilstrekkelig.

FA merker seg at det i rapporten på side 122 står at ”en oppsigelse som er i strid med § 2-5 vil uansett være usaklig etter § 15-7”. Dette er etter vårt syn en uheldig formulering. Det må presiseres sterkere i forarbeidene at en oppsigelse kan være saklig av andre grunner enn varslingen. Det kan for eksempel være en nedbemanningsprosess eller en oppsigelse p.g.a. arbeidstakers eget forhold som vil være saklig etter § 15-7. Uten en slik presisering vil mange oppsigelsessaker bli større og mer omfattende p.g.a. flere anførsler og ytterligere bevisføring. Dette vil totalt sett bety en økt belastning for rettsapparatet og økte saksomkostninger for

partene. En varsling i samsvar med § 2-5 kan således ikke representere noen form for "fristilling" for å bli unntatt saklige tiltak som bedriften iverksetter.

3. Prinsippet om delt bevisbyrde og objektivt erstatningsansvar, §§ 2-6 (2) og 2-6 (3)

FA er kritisk til forslaget om å innføre prinsippet om delt bevisbyrde kombinert med objektivt erstatningsansvar for ikke økonomisk tap. Dette anser vi som et lite hensiktsmessig virkemiddel for å bidra til større åpenhet og godt ytringsklima i den enkelte bedrift. FA går derfor i mot innføring av delt bevisbyrde kombinert med objektivt erstatningsansvar. Prinsippet bryter med hovedregelen i norsk erstatningsrett, og hensynet til rettssikkerheten for arbeidsgiver blir svært dårlig ivaretatt. Særlig for mindre bedrifter vil dette kunne bli belastende fordi det lett kan oppstå identifikasjon mellom bedrift og arbeidsgiver som person. Selv om delt bevisbyrde allerede er innført i diskrimineringsloven, likestillingsloven og kap. 13 i arbeidsmiljøloven kan vi ikke se nødvendigheten av å utvide dette prinsippet til andre områder. Varslersaker er ofte "følsomme og betente saker" som er egnet til å skape store konflikter på en arbeidsplass. Det vil som regel være lite med skriftlig dokumentasjon og lite objektive og håndfaste bevis i slike saker. Det vil bli vanskelig for arbeidsgiver å forsvare seg mot slike påstander og det bør derfor stilles større krav til å sannsynliggjøre at gjengjeldelse har funnet sted p.g.a. varsling. Reglene om delt bevisbyrde vil derfor etter vårt syn kunne bli unødig prosess- og konfliktskapende på arbeidsplassene.

4. Lovfesting av frister.

FA foreslår at det at det lovfestes frister for å kunne påberope seg ytrings- og varslingsreglene i søksmål.

5. Plikt å legge forholdene til rette for varsling, § 3-6.

FA støtter arbeidsgruppens forslag om lovfesting av plikt for arbeidsgiver i tilknytning til HMS-arbeidet til å utarbeide retningslinjer for varsling eller sette i verk andre tiltak dersom forholdene i virksomheten tilsier det.

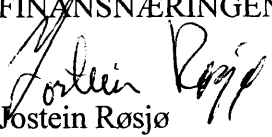
6. Kommentar til forslaget om anonymitetsrett og opprettelse av et særskilt "ytringsfrihetsorgan"

FA er enig med arbeidsgruppen i at det ikke lovfestes rett til anonymitet ved varsling eller opprettelse av et særskilt "ytringsfrihetsorgan" som skal veilede, bistå og eventuelt løse tvister. Vi viser her til arbeidsgruppens begrunnelse.

Vi viser for øvrig til høringsvaret fra Finansnæringens Hovedorganisasjon.

Med hilsen

FINANSNÆRINGENS ARBEIDSGIVERFORENING


Jostein Røsjø
Adm. direktør


Karina Henriksen Messel
Advokat