

ADVOKATFIRMAET  
**NORMAN & CO. ANS**  
ETABLERT 1878

Arbeids- og Inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep.

0030 OSLO

Nikolai Norman Advokat  
Vidar Lindbekk Advokat  
Helge Husebye Haug Advokat  
Kjell Inge Ambjørndalen Advokat

Jane Ytreøy Grøndalen Advokat  
Adele Christensen Os Advokat

Julie Høydal Davik Advokatfullmektig

Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Saksnr.: 200501903	Dok.nr.: 56
Arkivkode: 840.11	Dato: 22.03.06
Avd.: AMS	Saksbeh.:
U.off.:	

M.N.A.

Oslo, 21. mars 2006  
Vår ref.: 98-402 -/bb

## HØRINGSUTTALELSE PÅ VEGNE AV LEDERNE VEDRØRENDE FORSLAG TIL NYE REGLER OM ANSATTES YTRINGSFRIHET / VARSLING

### Min oppdragsgiver

Lederne er en bransje- og partipolitisk uavhengig fagforening for arbeidstakere med lederansvar, teknisk og merkantile stillinger. Organisasjonen har ca. 13.000 medlemmer. Tidligere het organisasjonen Norges Arbeidslederforbund, og tradisjonelt har medlemsgrunnlaget vært arbeidsledere og andre førstelinjeledere i tradisjonell industri. I dag organiserer Lederne ansatte over et relativt bredt spekter, og særlig innen offshoresektoren har mange av medlemmene lederansvar på relativt høyt nivå i virksomhetene. Daglig leder organiseres ikke.

### Mitt oppdrag

Lederne har nylig bedt meg om å utarbeide en høringsuttalelse. Temaet inviterer til et omfattende arbeid, men tiden og oppdragets ramme tillater ikke dette.

I samråd med oppdragsgiver formuleres uttalelsen i mitt navn. Grunnen til dette er at oppdragsgiver bare i begrenset grad har hatt anledning til å etterprøve de faglige kommentarene til høringsnotatet og lovforslaget nedenfor. Disse er imidlertid gjennomgått med oppdragsgiver, som ikke har innvendinger.

Anbefalingene på slutten av høringsbrevet er Ledernes anbefalinger. Jeg har forsøkt å la språkbruken gjennom brevet reflektere skillet mellom det som reelt sett er undertegnede vurderinger av høringsnotatet, og det som er Ledernes anbefaling til lovgiver.

### **Ledernes utgangspunkt**

Alle Ledernes aktive medlemmer er arbeidstakere, og et flertall av medlemmene har lederoppgaver som innebærer at de overfor andre ansatte opptre som arbeidsgivers representant. Mange av de som opptre som representant er ledere på første nivå, eller førstelinjeledere. Andre kan være øverste leder av en avdeling, et driftssted eller lignende.

Lederne har erfart at respekt for ansattes yringsfrihet er svært varierende, og at toleransen for frimodige ytringer i mange bedrifter er skremmende lav. På den annen side viser medlemmenes erfaring at ikke alle ytringer fra ansatte fortjener lovgivers beskyttelse. Etter Ledernes syn må arbeidsgiver ha rett til å reagere overfor ansatte som kommer med ytringer til stor skade for arbeidsgiver uten at ytringene har et forsvarlig grunnlag og ivaretar tungtveiende interesser.

Lederne har lagt merke til at arbeidsgruppen som har utarbeidet høringsnotatet fremholder at forslagene er ment å være en lovfesting av allerede etablert rett i Norge. Ytringsfrihetens skranker i arbeidsforhold basert på tolkning av grunnlovens § 100 er imidlertid svært tungt tilgjengelig. Dette innebærer den yringsfrihet som i prinsippet eksisterer i arbeidslivet rent faktisk ikke eksisterer for den enkelte ansatte.

Lederne setter stor pris på at det nå fremmes forslag til bestemmelser i arbeidsmiljøloven som gjør yringsfriheten og dens begrensninger i arbeidsforhold lettere tilgjengelig.

### **Høringsnotatet**

Jeg har ikke kunnet gå detaljert inn på alle deler av notatet. Jeg har likevel satt stor pris på å registrere at arbeidsgruppen tar utgangspunkt i yringsfriheten og beholder en prinsipiell tilnærming til stoffet gjennom hele notatet. Videre setter jeg pris på at dette prinsipielle utgangspunkt ikke hindrer arbeidsgruppen i å avveie den grunnleggende rett til ytringer mot lojalitetsplikten i arbeidsforhold. Denne avveiningen er helt nødvendig, men den gjør utforming av lovreglene meget krevende. Selve lovforslaget kommer jeg tilbake til nedenfor.

Gjennomgangen av gjeldende rett i kapittel 4 er etter min vurdering holdt på et høyt faglig nivå. Den er samtidig oversiktlig og greit tilgjengelig. Fremstillingen er praktisk svært nyttig også før lovvedtak fattes.

Drøftingen av tiltak i kapittel 6 er grundig og gir innsikt i de avveielser som ligger til grunn for lovforslagene, og kapitlet vil gi god veiledning for tolkning av lovforslagene dersom de blir vedtatt i nåværende form.

### **Vedtatt, men ikke ikrafttrådt § 2-4**

Den vedtatte, men ikke ikrafttrådte § 2-4 i loven kan lett skape stor usikkerhet om rettstilstanden. Dette vil kunne være konfliktskapende. Arbeidsgruppens gjennomgang av bestemmelsen i punkt 4.4 tyder på at bestemmelsen ikke kan tolkes etter sin ordlyd. Jeg tror dette må være riktig. Skal bestemmelsen tolkes etter ordlyden vil endringen i gjeldende rett bli meget stor, og lovgivers

beskyttelse av illojale medarbeidere vil gå langt utover det som er nødvendig for å forsvare kjernen i yttringsfriheten.

### **Lovforslaget**

Jeg oppfatter retten til varsling som en del av yttringsfriheten, men tror allikevel at det er hensiktsmessig med en spesialbestemmelse om dette i § 2-5.

Arbeidsgruppen har utformet et lovforslag der en sterk vektlegging av arbeidstakers yttringsfrihet veies mot arbeidsgivers behov for å kunne reagere overfor illojale yttringer fra medarbeidere.

Illojale medarbeideres yttringer kan være svært skadelig for arbeidsgivers virksomhet, og i mange tilfeller kan slike yttringer i minst like stor grad være skadelig for andre ansatte i virksomheten. Det er derfor Ledernes klare oppfatning at arbeidsgruppen har valgt det rette utgangspunkt når den har forsøkt å utforme en lovtekst som både ivaretar arbeidstakernes yttringsfrihet, og som opprettholder en adgang for arbeidsgiver til å reagere overfor illojale yttringer.

I en høringsuttalelse vil det alltid være fristende å forsøke å formulere bedre tekstforslag enn de som er sendt til høring. Jeg vil ikke komme med slike forslag. Dette innebærer ikke at jeg tror at de foreliggende tekstforslag hindrer arbeidsgivere i å innskrenke arbeidstakers yttringsfrihet utover det rimelige, og jeg tror heller ikke at tekstforslagene vil hindre kverulanter og illojale medarbeidere i å søke beskyttelse under tekstene.

Tekstene skal avveie hensynet til yttringsfriheten som grunnleggende menneskerettighet mot arbeidsgivere og kollegaers behov for beskyttelse mot yttringer fra såvel bevisst illojale ansatte som fra ansatte med en særegen virkelighetsoppfatning.

Jeg synes at arbeidsgruppen har utformet tekstforslag som balanserer disse hensynene på en god måte.

Jeg mener at §§ 2-4, 2-5 og 2-6 har en lovteknisk, logisk og pedagogisk oppbygging som det er krevende å forbedre.

Jeg er svært i tvil om § 3-6 bør vedtas. Bestemmelsen forsøker å ivareta et fornuftig formål, men den er lite konkret. Skal man ha en slik bestemmelse, kan den heller ikke bli konkret, da arbeidsmiljølovens virkefelt omfatter svært ulike virksomheter.

Jeg er imidlertid i tvil om § 3-6 vil ha noen positiv virkning uten at innholdet i plikten er konkretisert. På slutten av bestemmelsen tas det forbehold om at forholdene i virksomheten tilsier at plikten skal oppfylles. Det er lett å se for seg at bestemmelsen kan skape flere problemer enn den løser. Jeg har ikke funnet bedre formuleringer til en slik bestemmelse enn det arbeidsgruppen har, og da tror jeg bestemmelsen med fordel kan utelates.

Lederne organiserer i hovedsak ansatte i privat sektor, og jeg har ikke lagt arbeid i vurdering av forslaget til ny § 13 g i forvaltningsloven. Jeg kan imidlertid ikke se umiddelbare problemer ved bestemmelsen. I prinsippet burde bestemmelsen være unødvendig, men jeg har registrert tilfeller i

praksis hvor det hadde vært nyttig med en slik bestemmelse. Selv om vurderingen er basert på et spinkelt grunnlag, vil jeg derfor hilse bestemmelsen velkommen.

### **Ledernes anbefaling**

Lederne vil sterkt anbefale at arbeidsgruppens forslag til §§ 2-4, 2-5 og 2-6 vedtas i samsvar med arbeidsgruppens forslag.

Dersom man tar utgangspunkt i ytringsfriheten, kan det være bekymringsfullt at forslagenes begrensninger i ytringsfriheten kan misbrukes. Tar man utgangspunkt i anerkjent lære om lojalitet i arbeidsforhold kan det vekke bekymring at ikke begrensningene av ytringsfriheten er klarere og mer omfattende.

Lederne mener at arbeidsgruppens avveining av de to hensyn er balansert, og vil advare mot justeringer i tekstene som enten forrykker balansen mellom de to hensyn, eller som skaper uklarhet.

Lederne er i tvil om forslaget til § 3-6 vil ha en positiv effekt i det praktiske arbeidsliv. Bestemmelsen er ikke klar nok til at den er egnet til å løse konfliktfylte situasjoner. Den kan i seg selv skape konflikt om hvorvidt "forholdene i virksomheten tilsier" at retningslinjer skal utarbeides eller tiltak skal iverksettes. Under tvil vil Lederne derfor anbefale at forslaget til § 3-6 ikke vedtas.

Lederne anbefaler at arbeidsgruppens forslag til § 13g i forvaltningsloven vedtas.

Med vennlig hilsen

Norman & Co ANS



Vidar Lindbekk

Kopi: Lederne , Postboks 2523 Solli, 0203 OSLO