

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Att.: Elisabet Vigerust

Kopi: evi@asd.dep.no

Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Saksnr.: 200501903	Boks nr.: 81
Arkivkode: 840.11	Dato: 24.3.06
Avd.: AMS	Ekstern nr.:
U.off.:	

Lysaker 23. mars 2006

HØRING – ANSATTES YTRINGSFRIHET

HR Norge er medlemsorganisasjonen for profesjonelle utøvere av faget HR. Vi er partsuavhengige, og har 1500 medlemmer innen alle sektorer. De fleste store virksomheter er medlem i organisasjonen.

Vi viser til den tilsendte rapporten om Ansattes Ytringsfrihet og tillater oss følgende kommentarer:

Generelt

HR Norge støtter i hovedsak de foreslåtte regler for ansattes ytringsfrihet. Vi ber videre om at følgende momenter hensyntas ved den endelige utformingen av regelverket.

Forskjell på privat og offentlig virksomhet

Vi støtter at det i forarbeidene presiseres nærmere de forholdene som kan være forskjellige fra offentlig og privat virksomhet.

Vi tenker her spesielt på private virksomheters behov for beskyttelse av kundeopplysninger, forretningshemmeligheter, konkurranse-sensitiv produktinformasjon m.v.

En virksomhets omdømme er av særdeles stor betydning. En beskyldning mot en virksomhet av negativ art, men som senere viser seg å være feil, vil allikevel kunne ha stor negativ påvirkning på bedriftens omdømme og derav følgende synkende salg etc.

Arbeidstagers ytringsfrihet § 2-4

HR Norge støtter den foreslåtte presisering i lovteksten.

Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten § 2-5 (2)

Vi anbefaler at det presiseres nærmere i forarbeidene eller på annen måte hva som ligger i at ”..skal det særlig tas hensyn til ...”..

Før en arbeidstager går til offentlig varsling mener vi at det bør være en presisert hovedregel at man skal varsle internt før man varsler offentlig.

Vi støtter derfor Finansnæringens arbeidsgiverforenings forslag til endring i § 2-5 (2) c):

*”om arbeidstager først har varslet internt, med mindre arbeidstager har grunn til å tro at dette vil være **åpenbart** uhensiktsmessig.”*

Med hensyn til brudd på interne etiske retningslinjer mener vi at dette helt klart må tas opp internt før man går til offentlig varsling. Det forutsettes at bruddet som har skjedd ikke er i strid med gjeldende lovverk, men alene i strid med internt vedtatte etiske regler.

Vern mot gjengjeldelse § 2-6

HR Norge støtter at det tas inn en bestemmelse som har til hensikt å beskytte arbeidstagere som ytrer seg (og varsler).

Vi ser imidlertid at gjengjeldelsesbegrepet favner svært vidt. Vi støtter derfor de uttalelser som foreslår begrepet ”usaklig reaksjon” i stedet for gjengjeldelse. Eksempelet som er nevnt i rapporten på side 123, om ”manglende forfremmelse” (uformell sanksjon) vil i mange tilfeller være nærmest umulig å bevise.

På norske arbeidsplasser vil det bli sett på som svært uklokt og dårlig arbeidskultur å ”rote i kollegaers skuffer”, ta kopier som den enkelte tror/mener kan vise at kollegaen har gjort noe uetisk og varsle om dette. Dersom det viser seg at det ikke var noe kritikkverdig/uetisk i kollegaens papirer, - vil forholdene mellom disse kollegaene bli meget vanskelig og kan i verste tilfelle kunne innebære at en av de to involverte må forflyttes. For at man ikke skal anklages for gjengjeldelse, må man trolig forflytte den uskyldige hvis papirer ble kopiert.

Delt bevisbyrde og objektivt estatningsansvar § 2-6

Arbeidsgruppen foreslår å lovfeste delt bevisbyrde og objektivt erstatningsansvar i tvister om gjengjeldelse mot ansatte som har ytret seg. Dette vil som Arbeidsgruppen skriver, innebære at "Arbeidsgiver skal med andre ord ha tvilsrisikoen."

I denne type saker vil det ofte være vanskelig å sannsynliggjøre og eventuelt dokumentere at gjengjeldelse har funnet sted.

HR Norge mener man bør følge vanlige erstatningsrettslige regler.

Det bør uansett angis tidsfrist for eventuelt søksmål.

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

HR Norge støtter arbeidsgruppens forslag om lovfesting av plikt for arbeidsgiver i tilknytning til HMS-arbeidet, å utarbeide retningslinjer for varsling, eller sett i ver4k andre tiltak dersom forholdene i virksomheten tilsier det.

Vi mener endog at det kunne være hensiktsmessig med et pålegg for alle virksomheter med mer enn 50 ansatte å ha interne regler for varsling. Disse kan også knyttes opp til interne etiske regler der slike allerede finnes.

Opprettelse av særskilt "ytringsfrihetsorgan"

HR Norge støtter arbeidsgruppens forslag om at det ikke opprettes et sentralt "ytringsfrihetsorgan". Som kjent har det i en rekke store amerikanske virksomheter blitt opprettet en egen "ombudsmann". Vedkommende rapporterer til toppledelsen og har en spesiell oppgave i forbindelse med arbeidstageres varsling. For større norske virksomheter kan det trolig være nyttig å vurdere en slik rolle. Dette bør imidlertid være opp til hver enkelt virksomhet å vurdere.

Anonymitet for varslere

HR Norge er enig med Arbeidsgruppen i dens tvil om lovfestet anonymitetsrett for arbeidstagerer vil være et hensiktsmessig virkemiddel.

Balansering og misbruk

Det er et særdeles viktig område som adresseres i rapporten. Til enhver tid må ønsket om å ivareta høyverdige målsettinger balanseres mot bieffekter. I den forbindelse vil HR Norge påpeke faren for "uhellige allianser".

Det er en naturlig del av enhver organisasjon at det er interessekonflikter og tidvis også konflikter. Dette kan være av politisk art, generert av interessekonflikter knyttet til f eks lønn, eller koblet til oppfølging av mangelfulle arbeidsprestasjoner – i siste instans etter AMLs regler om oppsigelse.

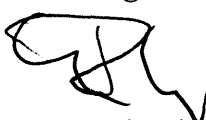
Vi har innenfor andre områder sett at regelsett og rettigheter som springer ut av ett hensyn, brukes for å presse frem løsninger på et helt annet. Dette er f eks ikke uvanlig innenfor kobling vernehensyn/tariffinteresser. På sikt undergraver slikt misbruk legitimiteten til det regelsettet som er etablert ut fra en høyverdig begrunnelse. HR Norge ser at reglene slik de nå

er skissert kan stimulere ”uhellige allianser” mellom enkeltindivider og presse. Enkeltindivider kan gå til pressen med saker i den hensikt å styrke sitt eget stillingsvern i en betent konflikt, eller bruke trussel om lekkasje i egen interessekamp internt i virksomheten. Til tider ser man også at rent hevnmotiv kan styre adferd.

Slik reglene er foreslått utformet, er det liten eller ingen personlig risiko forbundet med å påføre arbeidsgiver urimelig skade. Tvert om – å lekke kan styrke den rettslige posisjonen til enkeltindivider. HR Norge opplever at reglene, slik de er utformet, ikke i tilstrekkelig grad hensyntar preventive hensyn for at enkeltindivider og pressen etablerer ”uhellige allianser” hvor interessen først og fremst er å presse/hevne seg på arbeidsgiver kombinert med å skape grunnlag for selgende presseoppslag

Vennlig hilsen

HR Norge



Even Bolstad
Daglig leder

ToreWiggo Sørensen