

Det Kongelige Arbeids- og Inkluderingsdepartement

Einar Gerhardsens plass 3

Postboks 8019 DEP

0030 Oslo

Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Saksnr.: 200501903	Dokumentnr.: 65
Arkivkode: 840.11	Dato: 23.3.06
Ansatt: AMS	

Oslo, 22. mars 2006

Deres ref: 200501903- /EVI

HØRINGSUTTALELSE TIL ARBEIDSGUPPERAPPORT 21. DESEMBER 2005 ANSATTES YTRINGSFRIHET

Viser til departementets høringsbrev av 23. desember 2005.

Juss-Buss er en frivillig rettshjelpsorganisasjon, og tar årlig i mot ca 500 henvendelser vedrørende arbeidsrett.. De fleste av henvendelsene kommer fra de svakest stilte arbeidstakerne. Gjennom vår praksis har vi opparbeidet oss erfaringer i forhold til denne gruppen, og på bakgrunn av dette kommer vi med følgende bemerkninger:

Generell bemerkning:

Juss-Buss er positive til at gjeldende rett på dette området nå lovfestes.

§ 2-4 første ledd

Kommentarer til forslaget § 2-4 første ledd:

Juss-Buss støtter arbeidsgruppens forslag til ny § 2-4 første ledd. Juss-Buss vil fremheve det positive i å uttrykke hovedregelen så klart.

§ 2-4 annet ledd

Kommentarer til forslaget § 2-4 annet ledd:

Juss-Buss mener at ordlyden er noe upresis, da det for mennesker uten juridisk bakgrunn er uklart hva som ligger i "saklige og tungtveiende interesser". Juss-Buss mener det er uheldig at en ikke henviser til de omfattende begrensninger, både lovfestet og ulovfestet, som gjelder i ytringsfriheten, særlig når det gjelder arbeidsforhold. Dette vil, etter Juss-Buss mening, øke veiledningsfunksjonen til paragrafen.

Videre mener Juss-Buss det er uheldig at begrepet "lojalitet" ikke er benyttet i forslaget til lovtekst. Når arbeidsgruppen presiserer at det vil være den ulovfestede arbeidsrettslige lojalitetsplikt som i stor grad danner grunnlaget for denne begrensningen i ytringsfriheten, virker det underlig å ikke benytte dette uttrykket. I tillegg er "lojalitet" et godt innarbeidet juridisk uttrykk, og ved å benytte seg av nettopp dette vil en etter Juss-Buss' mening være egnet til å klargjøre jussen bak bestemmelsen.

I tillegg vil Juss-Buss foreslå at en bruker begrepet "lovlige" eller "legitime" interesser sammen med de vurderingstemaene som allerede er foreslått. Det vil ikke innebære noen materiell endring, da det jo er klart at dette vil falle inn under begrepet "saklig", men en vil etter Juss-Buss mening således bidra til at bestemmelsen blir lettere å forstå for en uten juridisk kunnskap.

Juss-Buss vil foreslå følgende lovtekst:

§ 2 – 4 annet ledd

Arbeidstakers ytring skal være i overensstemmelse med hans taushetsplikt, hans lojalitetsplikt ovenfor arbeidsgiver, og andre bestemmelser i lov. Ytringen skal ikke skape unødig risiko for skade på arbeidsgivers legitime, saklige og tungtveiende interesser.

§ 2-5

Kommentarer til forslaget § 2-5 første ledd:

Juss-Buss støtter arbeidsgruppens forslag til ny § 2-5 første ledd. Juss-Buss vil fremheve det positive i å uttrykke arbeidstakers rett til å varsle så klart.

Kommentarer til forslaget § 2-5 annet ledd:

Når det gjelder uttrykket ”offentlig varsling”, mener Juss-Buss at arbeidsgruppens forslag er lite hensiktsmessig.

Juss-Buss er uenige med arbeidsgruppen i at varsling til offentlige tilsynsmyndigheter ikke etter en naturlig tolking av uttrykket faller inn under ”offentlig varsling”. Vi mener at for mange vil den allmenne oppfatning av uttrykket ”offentlig varsling” inkludere offentlige myndigheter, og at der er uheldig at dette ikke kommer bedre frem.

Juss-Buss vil foreslå følgende lovtekst:

§ 2 – 5

2) *Med offentlig varsling menes varsling til media, faglige forum, eller liknende.
Med intern varsling menes varsling innad i virksomheten.*

3) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varsling skal være forsvarlig. Ved offentlig varsling skal det særlig tas hensyn til

- a) om varslingen bygger på et forsvarlig grunnlag
- b) om varslingen gjelder forhold som har allmenn interesse, og
- c) om arbeidstaker først har varslet internt, med mindre arbeidstaker har grunn til å tro at dette vil være uhensiktsmessig.

§ 2-6

Juss-Buss slutter seg til forslaget § 2-6 om vern mot gjengjeldelse for ytringer.

§ 3-6

Kommentarer til forslaget § 3-6 annet ledd:

Juss-Buss slutter seg hovedsakelig til forslaget om plikt til å legge forholdene til rette for varsling. Juss-Buss mener at unntaket i forslaget § 3-6 siste punktum i.f. ”dersom forholdene i virksomheten tilsier det”, er uheldig og bør fjernes.

Begrunnelsen for dette er at Juss-Buss frykter at mange virksomheter vil kunne bruke dette unntaket til å unndra seg sine forpliktelser, og at alle virksomheter, også små, bør kunne tilrettelegge for varsling.

Forslag til ny bestemmelse i forvaltningslovens § 13 g

Juss-Buss støtter forslaget.

Anonym varsling

Juss-Buss mener, i motsetning til arbeidsgruppen, at en lovfestet anonymitetsrett vil være et hensiktsmessig virkemiddel for å stimulere til at arbeidstakere sier ifra om kritikkverdige forhold. Vi vil her drøfte de hensyn vi mener gjør seg gjeldene i forhold til de ulike former for varsling.

Ekstern varsling

Ved ekstern varslig mener Juss-Buss at terskelen for arbeidstaker til å varsle bør være høyere enn andre former for varsling. Dette kommer delvis frem i forslaget, men Juss-Buss ønsker at dette presiseres i større grad.

Intern varsling

Når det gjelder intern varsling, mener Juss-Buss at det bør lovfestes en rett til anonymitet ovenfor arbeidsgiver. Videre mener vi at terskelen for intern varsling av kritikkverdige forhold bør være lav, og at anonymitet vil være hensiktsmessig i forhold til de som ville være tilbakeholdne med å varsle.

Juss-Buss mener at arbeidsgruppens argument om at en lovfestet anonymitetsrett i mange tilfeller vil bli illusorisk, ikke vil være relevant i denne sammenhengen. Selv om det er på det rene at lovfestet anonymitetsrett i mange tilfeller ikke vil få reell virkning, kan dette ikke anføres som argument mot innføring av en slik rett. Avgjørelsen om å varsle blir tatt av arbeidstakeren selv, og mener han at et lovfestet anonymitetsvern er utilstrekkelig i sitt spesielle tilfellet, vil det være noe som vil måtte gå inn i arbeidstakers vurdering, uten at det skal forhindre en generell rett til anonymitet ved varsling internt.

Juss-Buss mener videre at argumentet om at anonymitetsrett vil stimulere til en ”negativ angiverkultur” ikke kan tillegges så meget vekt ved intern varsling som arbeidsgruppen gjør. At terskelen for varslig ikke må bli for lav, er naturligvis et argument, men Juss-Buss mener at faren for dette er liten. Intern varsling, hvor arbeidstakeren tar opp det kritikkverdige forhold med kolleger, ledelse eller på annen måte intern i virksomheten, vil være en varslingsform som har meget lavt skadepotensial i forhold til andre former for varsling. At arbeidstakere kan varsle for eksempel sine overordnede, eller tillitsvalgte, slik at disse kan ta opp det kritikkverdige forhold videre, vil kunne fremme den åpne og alminnelige kommunikasjon og samhandling i virksomheten.

At arbeidsgiverene vil ha vanskeligheter med å imøtegå anonyme varslinger er et argument som vil ha liten vekt ved intern varsling. Det vil være lite relevant i denne sammenhengen at en arbeidsgiver vil ha vanskeligheter med å forholde seg til en berettiget, internt rettet, kritisk **ytring**. I forhold til uberettigede kritiske ytringer vil det være et eventuelt problem som etter Juss-Buss mening det bør påligge arbeidsgiver å ha risikoen for.

Et argument som det her må legges stor vekt på, er hensynet til den varslende arbeidstaker. Som arbeidsgruppen har påpekt, vil gjengjeldelse etter varsling i alminnelighet være meget komplekse reaksjoner. Det kan, som arbeidsgruppen påpeker, variere fra formelle reaksjoner som oppsigelse eller avskjed, til uformelle reaksjoner som kollegial utstøting. Mange av de reaksjoner som kan forekomme ovenfor en varslers vil kunne være uformelle og negative, men ikke av den grunn ulovlige. Anonymitetsrett vil etter Juss-Buss mening forhindre at slike problemstillinger vil oppstå.

En lovfestet anonymitetsrett ved intern varsling vil etter Juss-Buss’ mening være gunstig i forhold til å fremme ytringer om kritikkverdige forhold, og bør inntas i lovforslaget.

Varsling til tilsynsmyndigheter mv.

Juss-Buss mener at det er bør innføres anonymitetsrett ved varsling til tilsynsmyndigheter.

Juss-Buss mener at reglen i aml § 18-2 om varsling til arbeidstilsynet bør utvides til også å gjelde varsling til andre tilsyn. Juss-Buss slutter seg til begrunnelsen i arbeidsgrupperapportens punkt 6.8.3 fjerde avsnitt.

De undertegnede er medarbeidere i sosial-, trygde-, og arbeidsrettsgruppen ved Juss-Buss.

Med vennlig hilsen


Karoline Ramdal


Siri Kindt Ravnestad


Limita Lunde


Olaf Halvorsen Rønning


Torunn Hardeland