



DET KONGELIGE  
KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENT

Arbeids- og sosialdepartementet  
Postboks 8019 Dep

0030 OSLO

Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Saksnr.: 20050/903	Dok.nr.: 79
Arkivkode: 840.11	Dato: 24.3.06
Avd.: AMS	Saksbeh.:
Utt	

Deres ref  
200501903

Vår ref  
05/3804-4 IRE

Dato  
23 MAR 2006

### Forslag til nye regler om ansattes yringsfrihet/varsling - Høring

Vi viser til brev av 23. desember 2005.

Kommunal- og regionaldepartementet har følgende kommentarer/merknader til arbeidsgruppens rapport:

Arbeidsgrupperapporten foreslår nye regler i arbeidsmiljøloven og forvaltningsloven som skal erstatte gjeldende arbeidsmiljøloven § 2-4 (hvis ikrafttredelse har vært utsatt i påvente av denne utredningen om ansattes yringsfrihet/varsling).

Hovedregelen i forslaget til ny § 2-4 første ledd er at det slås fast at arbeidstakere har rett til å uttale seg på egne vegne om forhold som berører virksomheten de arbeider i, herunder yringer om politiske og faglige spørsmål. Det fremgår av § 2-4 annet ledd at yringsfriheten skal utøves på en måte som ikke skaper unødig risiko for skade på arbeidsgiverens saklige og tungtveiende interesser.

Det foreslås også en ny særregel i § 2-5 om retten til å varsle om kritikkverdige forhold. Varslingen må skje på en forsvarlig måte, jf. annet ledd i paragrafen som har en opplystning mht. hvordan varsling til media skal foregå. Bl.a. skal det tas hensyn til om varslingen bygger på et forsvarlig grunnlag og om arbeidstakeren først har varslet internt.

Begge disse lovforslagene lovfester gjeldende grenser for yringsfriheten og er gir etter Kommunal- og regionaldepartementets oppfatning en presis og balansert uttrykk for

Postadresse:  
Postboks 8112 Dep  
0032 OSLO

Kontoradresse:  
Akersg. 59

Telefon \*  
22 24 90 90 /  
Org. nr.:  
972 417 858

Plan- og  
administrasjonsavdelingen  
Telefaks:  
22 24 27 70

Saksbehandler:  
Irene Ekeli  
22 24 68 69

dagens rettstilstand.

Når det gjelder forslaget om vern mot gjengjeldelser i § 2-6, utvides det lovfestede forbudet mot gjengjeldelser ved varsling til å gjelde alle slags ytringer i ansettelsesforhold. Det foreslås at gjengjeldelsesforbudet støttes opp med en regel om delt bevisbyrde og om erstatningsansvar for ikke-økonomisk tap uavhengig av arbeidsgivers skyld.

Begrepet "gjengjeldelse" dekker alle slags negative reaksjoner mot arbeidstakeren som iverksettes og som kan sees på som en følge av - og en reaksjon på - arbeidstakers ytringer. Etter Kommunal- og regionaldepartementets oppfatning vil det være uriktig hvis alle typer handlinger fra en arbeidsgiver - som oppleves negative for vedkommende arbeidstaker - kan karakteriseres som en "gjengjeldelse" i lovens forstand og derfor være ulovlig.

Kommunal- og regionaldepartementet er av den mening at det bare er de reaksjoner fra arbeidsgiveren som kan karakteriseres som usaklige reaksjoner, som bør forbys. Vi mener at begrepet "gjengjeldelse" må erstattes med begrepet "usaklig reaksjon", for å få frem at det ikke er et forbud mot saklig begrunnede handlinger.

Kommunal- og regionaldepartementet er også skeptisk til forslaget i § 2-6 annet og tredje ledd om delt bevisbyrde og objektivt erstatningsansvar for arbeidsgiveren. Når arbeidsgiver enten må sannsynliggjøre at det ikke er noen årsakssammenheng mellom ytringen og reaksjonen eller at den ansattes ytring var utenfor ytringsfrihetens grenser, vil dette kunne bli urimelig tyngende og dokumentasjonskrevende for arbeidsgiveren.

I forslaget til ny § 3-6 innføres en plikt for arbeidsgiver til å legge forholdene til rette for varsling, lage retningslinjer for varsling etc. Dette er en viktig bestemmelse for å bevisstgjøre arbeidsgiverne om viktigheten av at virksomheten lager interne systemer for hvordan kritikk/varsling skal håndteres, slik at det utvikles gode bedriftskulturer for ytringsfrihet.

Når det gjelder forslaget til ny bestemmelse i forvaltningsloven § 13 g om forbud mot instruks om taushetsplikt mht. opplysninger som almenheten har krav på innsyn i etter offentlighetsloven mv. er denne bestemmelsen uproblematisk og forslaget er i hovedsak i samsvar med rettstilstanden i dag.

Arbeidsgruppen har også vurdert spørsmålet om lovfesting av en rett til anonym varsling og om det er grunnlag for å opprette et eget "ytringsfrihetsorgan" for arbeidslivet, men har konkludert med at man ikke ønsker å fremme forslag om dette nå. Når det gjelder plikten til ikke å avsløre varslersens identitet bør dette forholdet iflg. arbeidsgruppen imidlertid vurderes nærmere innenfor de enkelte tilsyns-/ rettsområder.

Etter Kommunal- og regionaldepartementets oppfatning er det ikke grunnlag for å opprette et eget "ytringsfrihetsorgan" for arbeidslivet. Vi støtter derfor arbeidsgruppens konklusjon.

Med hilsen



Hanne Finstad e.f  
avdelingsdirektør



Irene Ekeli  
seniorrådgiver