

SCHJØDT

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Stavanger, 23. mars 2006
#297636-002_298290/1
Saksansvarlig advokat:
Trond Stang

HØRINGSUTTAELSE – ANSATTES YTRINGSFRIHET OG VARSLINGSRETT MV.

Det vises til Sosial- og inkluderingsdepartementets høringsbrev av 23. desember 2005, vedlagt arbeidsgrupperapport med forslag til nye bestemmelser om ansattes ytringsfrihet og varslingsrett mv.

Innledningsvis bemerkes det at vi anser at det er av stor informativ betydning for både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden at arbeidsmiljølovens nåværende bestemmelse om varsling i § 2-4 (ikke i kraft) blir bygd ut og supplert med regler om ytringsfrihet, fremgangsmåte ved varsling og gjengjeldelse. Avveiningstemaene er ellers ikke lett tilgjengelige, og de nye bestemmelsene må antas å bidra til å redusere faren for misbruk av ytringsfrihet og varslingsrett fra arbeidstakere og uberettigede gjengjeldelser fra arbeidsgiver. Reglene synes dessuten å ivareta arbeidstakers og arbeidsgivers interesser på en balansert måte.

Vi vil i det følgende gi våre kommentarer til enkelte av de foreslåtte bestemmelsene.

1. FORSLAG TIL NY § 2-4 I AML.

I forslaget til ny § 2-4 om ytringsfrihet i arbeidsmiljøloven er det ikke angitt at ytringen ikke må være i strid med annen lov. Selv om dette følger av Grunnloven (Grl.) § 100 andre ledd, mener vi at dette av informasjonshensyn bør fremgå av lovteksten.

Bestemmelsens andre ledd gir anvisning på en interesseavveining som innebærer en begrensning i ytringsfriheten. I den grad begrensningen går lenger enn det som følger av Grl. § 100, vil aml. § 2-4 måtte tolkes innskrenkende.

Det er ikke gitt noen nærmere anvisning i lovtekstforslaget på grensen mellom den ulovfestede lojalitetsplikt i arbeidsforhold og ytringsfriheten. Som det fremgår av

OSLO STAVANGER BERGFA ALESUND TRONDHEIM

Advokatfirmaet Schjødt AS – Medlem av Den Norske Advokatforening – Org. nr: 968 050 257
Kongsgårdbakken 3 Pb. 440 N-4002 Stavanger Tlf: +47 51 91 88 00 Fax: +47 51 91 88 01
Bankgiro: 6001.05.62751

www.schjodt.no

arbeidsgruppens rapport, vil lojalitetsplikten blant annet gjøre seg gjeldende som et aktsomhetskrav med hensyn til grunnlaget som arbeidsgivers ytringer er basert på og måten arbeidstaker yrer seg på. Det bør vurderes om det av informasjonshensyn er hensiktsmessig å nedfelle dette i lovteksten. Uansett bør lovproposisjonen ha klare uttalelser om dette.

Det bemerkes for øvrig at terskelen for å gå til oppsigelse eller avskjed av arbeidstakere som yrer seg negativt eller kritisk om sin arbeidsgiver må antas å ha blitt lagt høyere allerede ved revisjonen av Grunnloven § 100 i 2004. En del rettsavgjørelser om oppsigelse og avskjed forut for dette vil derfor ikke lenger ha særlig relevans.

Det vil være en flytende grense mellom kritiske ytringer og varsling. Gjennom såkalt "blogging" på Internett kan ytringer få stor rekkevidde, og bli kjent både nasjonalt og internasjonalt. Vi mener derfor at blogging om kritikkverdige forhold må regnes som offentlig varsling (se punkt 2).

2. FORSLAG TIL NY § 2-5 I AML.

I forslaget til ny § 2-5 er det ikke nedfelt som vilkår at varsling ikke må være i strid med annen lov. Siden arbeidstakere vil måtte respektere lovpålagt taushetsplikt uansett om vilkårene for offentlig varsling for øvrig er oppfylt, anbefaler vi at det av informasjonshensyn inntas i bestemmelsen at varslingen ikke må være i strid med annen lov.

Med "offentlig" varsling forstås i hovedsak varsling til media, jf. arbeidsgruppens rapport. Som nevnt ovenfor, mener vi at også arbeidstakeres ytringer om kritikkverdige forhold i bedriften gjennom blogging må anses som offentlig varsling. Dette bør fremkomme i lovproposisjonen, siden dette er et nokså nytt medium.

Vi er enige med arbeidsgruppen i at det ikke bør oppstilles et absolutt krav om at intern varsling skal være forsøkt før det kan varsles offentlig. Vi mener imidlertid at intern varsling bare bør kunne utelates dersom det fremstår som åpenbart, eventuelt overveiende sannsynlig, at intern varsling vil være uhensiktsmessig. Det bør også vurderes å legge inn et krav i § 2-5 (2) litra c om at tilsynsmyndighet/annet relevant offentlig organ skal være varslet først, med mindre det fremstår som åpenbart/overveiende sannsynlig at slik varsling vil være uhensiktsmessig.

Det fremgår av arbeidsgruppens rapport at ett av vurderingstemaene når det skal avgjøres om varsleren har gått forsvarlig frem, er om varsling måtte antas å være et hensiktsmessig virkemiddel. Det kan av informasjonshensyn vurderes å innta dette elementet i lovteksten.

3. FORSLAG TIL NY § 2-6 I AML.

Det er bra at det i forslaget til ny § 2-6 om forbud mot gjengjeldelser klart fremkommer, i motsetning til nåværende aml. § 2-4, at forbudet mot gjengjeldelser gjelder både ved internt og offentlig varsling. Det er selvsagt at vernet også må gjelde ved bruk av ytringsfriheten.

4. FORSLAG TIL NY § 3-6 I AML.

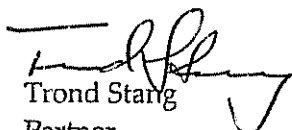
Ifølge forslaget til ny § 3-6 i arbeidsmiljøloven skal arbeidsgiver først utarbeide retningslinjer for varsling eller iverksette andre tiltak som legger forholdene til rette for varsling "dersom forholdene tilsier det". Kriteriet synes vagt formulert, og det vil være opp til arbeidsgiver å beslutte om forholdene tilsier det. En tilspisset situasjon vil ikke være et godt utgangspunkt for å utarbeide interne retningslinjer/iverksette andre tiltak for varsling. Det bør derfor vurderes om det skal oppstilles krav om utarbeidelse av slike retningslinjer dersom virksomheten sysselsetter over et visst antall ansatte, i alle fall hvis de ansatte krever det.


5. ARBEIDSTILSYNETS VEILEDNINGSROLLE

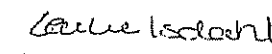
Vi er enige i uttalelsen i høringsnotatet s. 131 om at spørsmål knyttet til ytringsfrihet er en kompleks juridisk materie, hvor det kan oppstå behov for veiledning som går ut over den vanlige veiledningen, og at det er et spørsmål om Arbeidstilsynet er egnet til å ivareta denne rollen. Vi er imidlertid ikke enige i konklusjonen om at Arbeidstilsynet ikke skal gi noen utvidet veiledningsrolle. Særlig fordi dette er en kompleks juridisk materie er det viktig at arbeidstakere i en slik situasjon har et sted å henvende seg og vi vil derfor anbefale at departementet vurderer å iverksette tiltak for å styrke Arbeidstilsynets kompetanse slik at de kan gi veiledning også på dette området.

Med vennlig hilsen

ADVOKATFIRMAET SCHJØDT AS


Trond Stang
Partner


Randi E. Hognestad
Advokat


Cecilie Isdahl
Advokatfullmektig