



Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Saksnr.: 200501903	Dok nr.: 99
Arkivkode: 840.11	Dato: 27.03.06
Avd.: AMS/AMS1	Saksbeh.:
U.off.:	

Vår ref. mgh

Oslo, 23.03.06.

Høringsuttalelse om forslag til nye regler om ansattes yringsfrihet / varsling

Viser til høringsbrev av 23. desember 2005 om forslag til nye regler for å styrke ansattes yringsfrihet og verne arbeidstakere som varsler eller yrer seg på annen måte om forhold som berører virksomheten som de arbeider i.

Generelt

Bedriftsforbundet er positiv til at ansattes yringsfrihet og vern ved varsling om kritikkverdige forhold i arbeidsforhold styrkes ved lovfesting i arbeidsmiljøloven. Samtidig forutsetter vi at bedriftenes behov for å verne sine interesser blir tilstrekkelig sikret, og at loven blir relativt enkel å forstå og etterleve, bl.a. ved klare regler for prosedyre ved varsling.

§2-4 og §2-5 Arbeidstakers yringsfrihet og varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten

Begge paragrafer fastslår arbeidstakers rett til å uttale seg om forhold som berører virksomheten hvor de jobber og hvilke hensyn som skal tas ved varsling.

Bedriftsforbundet ser det som en fordel om begrepet "kritikkverdige forhold" kvalifiseres nærmere i selve loven, slik det gjøres i kap. 3.2.4., hvor kritikkverdige forhold er definert som "konkrete handlinger eller praksis som er i strid med lov eller med etiske normer". Dermed vil ansatte ha klarere retningslinjer for i hvilke saker det er aktuelt å si ifra internt og eksternt.

Arbeidsgruppen klarlegger at ansattes lojalitetsplikt til arbeidsgiver begrenser mulighetene til å ytre seg. På denne bakgrunn mener vi det bør klart fremgå at yringsfriheten ut fra samfunnsmessige hensyn går foran lojalitetsplikten til arbeidsgiver.

Videre mener vi at loven bør angi klarere retningslinjer for prosedyrer ved varsling, slik at ansatte vet hvordan de skal gå frem. Det bør stilles krav til at arbeidstaker først varsler internt i virksomheten, slik at arbeidsgiver har mulighet til å rette på forhold eller oppklare misforståelser. Behovet for vern gjelder like fullt for bedrifter og deres ledere som for ansatte. Offentlig varsling av forhold som bygger på misforståelser og urettvise antakelser vil kunne påføre bedriften og personer ubotelig skade.

Med spesifiseringer på nevnte punkter, mener vi at loven vil bli enklere å forstå og etterleve, også for ikke-jurister. Det er et viktig poeng for at loven skal ha effekt.

§2-6 Vern mot gjengjeldelse for ytringer

Bedriftsforbundet støtter forbud mot gjengjeldelse mot arbeidstakere som varsler om kritikkverdige forhold eller gir til kjenne at yttingsfriheten vil bli brukt.

Samtidig er Bedriftsforbundet opptatt av at arbeidsgiver sikres tilstrekkelig vern ved ansattes ytringer om arbeidsforhold. Vi er derfor kritiske til krav om at arbeidsgiver må sannsynliggjøre at handlingen ikke var en reaksjon på ytringen eller at ytringen var i strid med bestemmelser nevnt over. En slik omvendt bevisbyrde er urimelig og kan være meget vanskelig å oppfylle. Et krav om sannsynliggjøring kan også komme i konflikt med arbeidsgivers lederansvar og –rettigheter, blant annet til omorgansiering, som er en naturlig del av en virksomhets liv. Prinsippet bør i tilfelle være samme krav til sannsynliggjøring for arbeidsgiver som for arbeidstaker.

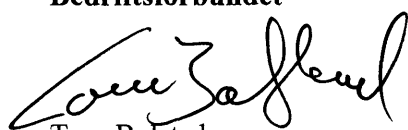
§3-6 Plikt til å legge forholdene til rette for varsling

Bedriftsforbundet advarer mot å innføre krav om at arbeidsgiver skal utarbeide retningslinjer for varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten, dersom forholdene i virksomheten tilsier det.

Siste setningsledd vil være vanskelig å forholde seg til. Krav om å legge forholdene til rette for varsling bør eventuelt avgrenses til bedrifter over en viss størrelse og offentlige instanser. Et slikt pålegg bør vurderes ut fra bedriftsstrukturen her i landet, hvor 85 prosent av bedriftene har under fem sysselsatte og 96 prosent har under 20 ansatte. Det vil virke unødig byråkratisk for mindre virksomheter.

For øvrig frykter vi at en slik bestemmelse kan bli en ren papirøvelse, uten særlig praktisk betydning. Det er ikke krav om retningslinjer som gjør at varsling finner sted, men en bedriftskultur preget av åpenhet, høy etisk standard og trygghet mot gjengjeldelse.

Med vennlig hilsen
Bedriftsforbundet



Tom Bolstad
Adm.dir.



Marit Graff Hagen
Leder for næringspolitikk og informasjon