



PETROLEUMSTILSYNET

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Saksnr.: 200501903	Dok.nr.: 108
Arkivkode: 840.11	Date: 31.03.06
Avd.: AMS/AMS1	Saks beh.:
U.off.:	

Vår saksbehandler
H Bjelland/L Halvorsen

Deres ref.
200501903-/EVI

Vår ref. (bes oppgitt ved svar)
Ptil 2005/1868/HBj/LH/AE

Dato
30.3.2006

Høring - Forslag til nye regler om ansattes yringsfrihet varsling

Vi viser til departementets brev av 23. desember 2005 vedrørende forslag til nye regler om ansattes yringsfrihet.

Generelt

Vi har med interesse gjennomgått høringsdokumentet som omhandler et viktig tema.

Ytring og varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten har i flere sammenhenger på vårt myndighetsområde satt tunge og viktige HMS saker på dagsorden.

Vi er enig med arbeidsgruppen i at yringsfrihet i stor grad vil være et spørsmål om kultur og holdninger i arbeidslivet.

Vi har videre merket oss at formålet med utredningen bla er å komme fram til mulige tiltak som skal styrke ansattes yringsfrihet, og at det skal vurderes hvordan forholdene kan legges til rette for at ansatte skal kunne benytte seg av yringsfriheten.

Vi har merket oss at arbeidsgruppens utgangspunkt er at dagens rettstilstand gir en god og fornuftig avveining av de ulike hensyn som gjør seg gjeldende, jf rapporten punkt 6.4.2. Vi støtter de synspunkter som her trekkes fram.

En regulering kan imidlertid være et positivt tiltak gjennom at det rettes oppmerksomhet mot ansattes yringsfrihet. Reguleringen har derved en informasjonsverdi som kan bidra til å skape et godt yringsklima i arbeidslivet. Dersom yringsfriheten skal fungere som en reell rettighet er det viktig å skape åpenhet og god kommunikasjon om forhold i virksomheten, og her kan nok en regulering være et hjelpemiddel ved å ha en signalverdi. Signalene om at ansatte har rett til å ytre seg om forhold, herunder kritikkverdige på arbeidsplassen og retten til å varsle om slike uten at arbeidsgiveren iverksetter sanksjoner kan danne grunnlaget for et godt yringsklima i virksomheter.

Det er imidlertid viktig at reguleringen utformes på en måte som faktisk kan føre til en styrkning av de ansattes yringsfrihet, og at hensynet til vernet av en ansatt som varsler ivaretas. Vi er derfor enig med arbeidsgruppen i at slike regler må være av generell art, og ikke gis en spesifikk utforming.

Når det gjelder varsling til tilsynsmyndighetene fastsetter aml § 18-2 et viktig prinsipp om anonymitet, som er en viktig faktor for at systemet med å varsle om kritikkverdige forhold skal ha tilsiktet funksjon.

Arbeitsvertrag - 2012	
Arbeitsvertrag	2012
Arbeitsvertrag	2012
Arbeitsvertrag	2012
Arbeitsvertrag	2012

Ptils og Arbeidstilsynets rolle og myndighet

Vi legger til grunn at de foreslåtte reglene om ansattes yringsfrihet hovedsakelig er av såkalt privatrettslige karakter, og at AT/Ptil er gitt en begrenset rolle forhold til andre privatrettslige regler i arbeidsmiljøloven.

Med den kompetanse Ptil er gitt i arbeidsmiljøloven i dag, er det vår forståelse at Ptil hovedsakelig gis en veiledningsplikt i forhold til reglene om ansattes yringsfrihet. Kun i tilfeller der gjengjeldelsen har form som trakassering, vil Ptil ha påleggskompetanse etter aml § 4-3, 3. ledd. Den manglende påleggskompetansen etter utkastets §§2-4 til 2-6 bør framgå av § 18-6, første ledd.

Vi har merket oss at det i rapporten diskuteres hvorvidt Ptils myndighet skal utvides til også å gjelde tvisteløsning mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Ptil er imidlertid enig i arbeidsgruppens vurdering om at Ptil ikke er rett organ til å løse tvister som kan oppstå i forbindelse med reglene om ansattes yringsfrihet.

En vurdering av hvorvidt grunnlaget for yringen var berettiget reiser en rekke utfordringer med hensyn til å få klarlagt fakta, noe som vi vanskelig kan se tilsynsmyndigheten er rette organ til å framskaffe. Vi besitter heller ikke den nødvendige kompetanse for å kunne vurdere om grunnlaget for yringen er i tråd med regelverket.

Varslingsproblematikken kan reise spørsmål som strekker seg langt utover HMS området. Så lenge forbudet mot gjengjeldelse forutsetter en vurdering av holdbarheten for grunnlaget for yringen, vil ikke Ptil være skikket til å håndheve regelverket gjennom tvisteløsning. I rapporten diskuteres det videre hvorvidt Ptil skal få en utvidet veiledningsplikt utover den alminnelige veiledningsplikten som følger av forvaltningsloven. Vi er enig med arbeidsgruppen i at Ptils veiledningsplikt ikke bør utvides. En konkret veiledning/bistand i enkeltsaker vil forutsette at Ptil må sette seg grundig inn i faktum i den enkelte sak og til en viss grad vurdere grunnlaget for yringen. Samme hensyn som gjør seg gjeldende som nevnt i avsnittet ovenfor vil da foreligge.

Reglene om ansattes yringsfrihet vil omfattes av den alminnelige forvaltningsrettslige veiledningsplikten til Ptil. Veiledningsplikten vil da være begrenset til generell informasjon om regelverket, og evt. hvilke fremgangsmåter den ansatte kan ta for å forfølge saken. Arbeidsgruppen trekker imidlertid inn et vidt virkefelt når det gjelder hva som kan omfattes av kritikkverdige forhold, alt fra rene HMS forhold til innsidehandel eller annen økonomisk kriminalitet. Vi legger til grunn at veiledningsplikten vår vil vedrøre forhold som har tilknytning til regelverket innen HMS på Ptils myndighetsområde.

Vi har ellers merket oss at Arbeidsgruppen anbefaler at den foreslåtte regelen i § 3-6 om arbeidsgivers plikt til å legge forholdene til rette for varsling, skal være en offentligrettslig plikt som skal inngå i Ptils øvrige tilsyn på linje med andre psykososiale/organisatoriske arbeidsmiljøforhold, jf. aml. § 18-1 og § 18-6.

Merknader til enkelte bestemmelser:

Til: § 2-4:

Vi har merket oss at bestemmelsen er en presisering av gjeldende rett etter grunnloven § 100 og lojalitetsplikten.

Det er en utfordring å regelfeste dette på en måte som ivaretar hensynet om å styrke yringsfrihetsvernet for de ansatte. Forarbeidene til bestemmelsen blir her sentral. Vi er noe usikre på om en har truffet riktig når det gjelder reguleringen av de begrensningene som gjør seg gjeldende.

Til: § 3-6:

Vi vil foreslå at begrepet retningslinjer erstattes med rutiner, og at *dersom forholdene i virksomheten tilsier det* vurderes tatt ut av lovteksten.

Slik vi ser det er dette forhold som gjerne mer hensiktsmessig kan tas inn i aml § 3-1. Dersom en velger å ha bestemmelsen i særskilt paragraf foreslår vi at det klargjøres at arbeidsgiver skal gjennomføre bestemmelsen i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Med hilsen

Olaf Thuestad e.f.
direktør Rammesetting

DETTE BREVET ER GODKJENT
ELEKTRONISK I PETROLEUMSTILSYNET
OG HAR DERFOR INGEN SIGNATUR

Linda Halvorsen
juridisk rådgiver