



SIVILOMBUDSMANNEN

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO
(innsendt via: www.regjeringen.no/2505141)

Vår referanse	Deres referanse	Vår saksbehandler	Dato
2016/1746	16/2002	Karen Haug Aronsen	28.09.2016

Høringsvar - forslag til endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling

Det vises til Arbeids- og sosialdepartementets høringsbrev 20. juni 2016 og det vedlagte høringsnotatet med forslag til endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling.

Ombudsmannen har ingen bemerkninger til de enkelte endringsforslagene, som alle har samme formål; å legge forholdene enda bedre til rette for at arbeidstakere skal melde fra om kritikkverdige forhold hos egen arbeidsgiver enn det dagens varslingsregler gjør. Ombudsmannen er også enig med departementet i at det er hensiktsmessig å samle reglene i et eget kapittel.

Ombudsmannen vil likevel anmode om at departementet, i lovforslaget til Stortinget, poengterer varslingsreglenes forhold til den enkelte arbeidstakers yringsfrihet. Denne anmodningen har sin bakgrunn i at dette sentrale temaet ikke synes å ha fått den plassen eller den omtalen det fortjener i høringsnotatet.

I denne sammenheng vil ombudsmannen påpeke at varslingsbestemmelsene må ses som en forlengelse av ansattes yringsfrihet. Som for alle andre er arbeidstakers yringsfrihet hjemlet i Grunnloven § 100 og EMK artikkel 10; inkorporert i norsk rett ved menneskerettighetsloven. Enhver begrensning i arbeidstakers rett til fri yring krever hjemmel; praktiske eksempler er her lovpålagt taushetsplikt og den ulovfestede lojalitetsplikten. I proposisjonen bør det derfor fremheves klart og tydelig at de aller fleste yringer som er ment som eller kan oppfattes som intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten, i utgangspunktet omfattes av den enkelte arbeidstakers yringsfrihet. For slike tilfeller vil hensikten med varslingsbestemmelsene således være å sikre at varsleren kan føle seg trygg på at en intern varsling ikke vil resultere i represalier fra arbeidsgiver.

I noen tilfeller vil varsleren se seg nødt til å varsle eksternt. Da vil varslingen kunne innebære brudd på lovbestemt taushetsplikt, eller vil kunne skade arbeidsgivers «legitime interesser», og følgelig kunne bli ansett som brudd på lojalitetsplikten. For slike tilfeller er det viktig at varslingsbestemmelsene tydeliggjør at forsvarlig fundert varsling legitimerer en innskrenkning i arbeidsgivers adgang til lovlig – ved henvisning til lojalitetsplikt og/eller taushetsplikt – å begrense den enkelte arbeidstakers rett til å ytre seg. Hensikten med

varslingsreglene må således være å sikre arbeidstakers rett til på forsvarlig vis, enten internt eller eksternt, å melde om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Effektiv sikring av denne retten forutsetter at varsleren er beskyttet mot represalier som følge av varslingen.

Aage Thor Falkanger
sivilombudsmann

Dette brevet er godkjent elektronisk og har derfor ikke håndskrevet underskrift.