

JURIDISK AVDELING

Arbeids- og sosialdepartementet  
Postboks 8019, Dep  
0030 Oslo

|                                 |
|---------------------------------|
| Arbeids- og sosialdepartementet |
| Saksnr. 200501903 44            |
| Arkivnr. 840.11 13.3.06         |
| A. AMS                          |

Deres ref.

Vår ref.  
JURA/TN/Hil/68Oslo  
13.03.2006**HØRING - FORSLAG TIL NYE REGLER OM ANSATTES YTRINGSFRIHET /  
VARSLING**

Vi viser til høringsbrev 23.12.05 fra Arbeids- og sosialdepartementet vedlagt Rapport om ansattes yringsfrihet avgitt 21.12.05.

Norges Bank viser til arbeidsgruppens gjennomgang av ansattes yringsfrihet i arbeidsforhold og at det tas sikte på å innføre konkrete lovbestemmelser om dette. Vi slutter oss til at slike bestemmelser omkring yringsfriheten og varsling i arbeidsforhold samles i arbeidsmiljøloven og på samme sted i loven.

Vi tilføyer ellers at Norges Bank har tatt inn bestemmelser om varsling og ytring av kritikkverdige forhold i bankens interne etiske regler.

Norges Bank viser ellers til at reglene som foreslås også kan bidra til å bygge opp under overordnede hensyn Norges Bank skal ivareta i relasjon til finansmarkedene m.v.

Finansmarkedene (bl.a. verdipapirmarkedene), finansinstitusjonene og markedsaktørene er underlagt en rekke regler for å ivareta hensyn til institusjonenes soliditet og bidra til ordnede markedsforhold der markedsmanipulasjon og innsiddehandel m.v. ikke forekommer. Det er etablert et omfattende tilsynsapparat for å påse at disse reglene overholdes og for å etablere en felles forståelse for hva reglene innebærer. Ettersom det – i hvert fall på kort sikt – etter omstendighetene kan fremstå som lønnsomt for enkeltinstitusjoner og enkeltaktører å omgå regler av denne art, vil det fra tid til annen forekomme overtredelser mv. Ofte vil dette kunne være kjent for flere ansatte i virksomheten der overtrampet skjer.

Ansatte som blir kjent med overtramp i egen institusjon vil komme i en lojalitetskonflikt mellom hensynet til egen arbeidsgiver på den ene side, og til samfunnet og reglene satt for samfunnsadferd på den andre. Det er viktig at samfunnet beskytter de som ønsker å varsle tilsynsorgan mv. om overtramp eller frykt for overtramp hos egen arbeidsgiver, mot gjengjeldelser eller ulike former for trakassering fra virksomheten og arbeidskolleger som står bak overtrampet. Det vil kunne bidra til å hindre regelbrudd mv. og derved styrke tilliten til og integriteten i finansinstitusjonene og de finansielle markedene.

At disse hensynene er vurdert, kan illustreres ved at innsidehandelen er nevnt som et kritikkverdig forhold det kan være behov for varsling om allerede ved definisjonen av begrepet varsling (s. 15).

Når det gjelder rettslig vern når varslersens identitet blir kjent, er hensynet som nevnt sett og greit gjort rede for i utredningen. Det vises til den foreslåtte § 2-5 *Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten* på s. 104 flg. Det trekkes frem som særlig viktig å bidra til varsling om korrupsjon og annen økonomisk kriminalitet. Skaden som kan oppstå for virksomheten ved urettmessig eller feilaktig varsling til tilsynsorganer (altså i situasjoner der det ikke har skjedd noe galt i virksomheten) må antas begrenset, forutsatt at varslingen ikke blir gjort offentlig kjent. Det stilles derfor ikke særlig krav til at varsling skal skje på "forsvarlig grunnlag" for at ansatt som varsler skal komme inn under lovens beskyttelsesregler. Norges Bank finner grunn til å støtte dette.

Det kan ikke utelukkes at tilsynsorganet ikke følger opp varselet på en adekvat måte, og at varsleren derfor blir tvunget ut i det offentlige rom for å varsle om de kritikkverdige forholdene. Og på en rekke områder er det ikke nødvendigvis noe offentlig tilsynsorgan overholdet. Varslingsbehovet kan gjelde spørsmål der revisjon og andre kontrollorganer ikke har eller ikke løser sine oppgaver. For at offentlig varsling skal kalles forsvarlig, vil det bli lagt vekt på om den skjer på forsvarlig grunnlag, om den gjelder spørsmål av allmenn interesse og om intern varsling har vært prøvd. For Norges Bank ser bestemmelsen som foreslås på dette punktet rimelig ut.

Til arbeidsgruppens forslag til lovregulering om yringsrett m.v. har vi ellers følgende merknader:

Norges Bank ser det som vesentlig at det i arbeidsmiljøloven gis mest mulig håndfaste avgrensninger av adgangen til å fremføre kritikk eller varsel overfor andre. Etter § 2-4(2) settes det en skranke for yringer ved at de ikke "må skape unødig risiko for skade på arbeidsgiverens saklige og tungtveiende interesser". Det er et spørsmål om ikke § 2-4(2) er for vagt formulert. Jo mindre konkret veiledning bestemmelsene gir for yringsfrihetens grenser, jo større er sannsynligheten for at arbeidstakeren avstår fra å varsle eller fremføre berettiget kritikk av frykt for å overtre lovens bestemmelser. Gode grunner kan tale for at bestemmelsen får en mer kasuistisk oppregning av typetilfeller og at det samtidig klart fremgår av bestemmelsen at de oppregnede tilfellene ikke er uttømmende. Som nevnt er det meget viktig at arbeidstaker som vurderer å varsle eller fremføre kritikk om virksomheten i størst mulig grad får konkrete holdepunkter i loven å forholde seg til, jf arbeidsgruppens drøftelse i pkt 6.4.2.2 der lovens utforming i forhold til brukervennlighet for berørte omtales. Uansett er det vesentlig at proposisjonen gir mest mulig konkret veiledning i denne sammenheng.

Et viktig punkt er om arbeidstakeren skal kunne inngi varslers anonymt, jf arbeidsgruppens drøftelse på s. 12. Vi er enig med arbeidsgruppen i at det kan være grunn til å sondre mellom tilfelle der det varsles til offentlige tilsynsmyndighet og andre offentlige organer på den ene side og varslers/fremføring av kritikkverdige forhold til omverdenen ellers. I førstnevnte tilfelle mener vi for vår del at det bør åpnes for anonymitet for å sikre mest mulig effektiv varslingspraksis. Arbeidsgruppen foreslår at dette spørsmålet bør vurderes nærmere innenfor det enkelte tilsyns-/rettsområde. For dem som skal varsle vil det imidlertid være en klar fordel om regler vedrørende anonymitet fremgår av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven, idet det ellers vil være vanskelig å ha

oversikt over hva som gjelder på de forskjellige områdene.

Utredningen forslår en § 3-6 *Plikt til å legge forholdene til rette for varsling* som gir arbeidsgiver en plikt til å vurdere om det er behov for tiltak for å legge forholdene til rette for (skape et klima for) varsling. Denne bestemmelsen vil muligens være mest relevant i tilknytning til HMS-arbeidet, men det presiseres at den også skal gjelde for varsling av økonomisk kriminalitet. Norges Bank vil påpeke at en ikke venter å finne bestemmelser som skal gjelde mulig varsling om økonomisk kriminalitet i et kapittel av loven som heter "*Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet*", og at plassering og overskrifter bør vurderes nærmere.

Med hilsen

Marius Ryel

Terje Norderud