



HAP
HAP00051

Oslo, 23. mars 2006

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

Deres ref.
200501903-/EVI

Vår ref.
2005/00574/

Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Saksnr.: 200501903	Dok.nr.: 95
Arkivkode: 840.11	Dato: 27.03.06
Avd.: AMS / AMS1	Saksbeh.:
U.off.:	

HØRING - FORSLAG TIL NYE REGLER OM ANSATTES YTRINGSFRIHET/VARSLING

Vi viser til høringsbrev fra departementet vedlagt arbeidsgrupperapporten "Ansattes yringsfrihet".

Det fremmes i rapporten forslag til nye regler om yringsfrihet for ansatte i arbeidsmiljøloven og forvaltningsloven. Norges Rederiforbund er i utgangspunktet positive til forslaget. Vi støtter de grunnleggende hensynene som ligger til bak reglene om ansattes yringsfrihet og varslingsrett, og vi mener lovregulering kan gi viktig veiledning til både arbeidsgivere og arbeidstakere for å avklare grensene og prinsippene for de ansattes yringsfrihet.

Vi vil i det følgende kommentere de enkelte forslagene som er lagt frem:

Når det gjelder forslag et til ny § 2-4 om arbeidstakers yringsfrihet vil vi for det første påpeke at det ikke er i tråd med norsk rettstradisjon å henvise til en bestemmelse i Grunnloven i en formell lov, slik det er foreslått gjort i 1. ledd. Videre mener vi at henvisningen dersom den skal være med, bør plasseres til slutt i bestemmelsen, slik at den i alle fall dekker hele bestemmelsen.

Forslaget til § 2-5 om varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten, innebærer ifølge rapporten en lovfesting av gjeldende rett. Vi er enige i at det er behov for å lovfeste en særlig regel om varsling, vi er imidlertid usikre på om usikre på formuleringen i 2. ledd om at "det særlig skal tas hensyn til" visse forhold som er nevnt i lovteksten er heldig. Det fremstår som usikkert for oss hvilke andre forhold det er kan være aktuelt å ta hensyn til i slike tilfeller.

Vi mener videre det bør komme klarere frem i lovteksten at det som hovedregel skal varsles internt i virksomheten før arbeidstaker går ut offentlig, med mindre det fremstår som åpenbart at varling vil kunne skade saken. I rapporten er det fremhevet at arbeidstaker ofte vil ha mulighet til å henvende seg til et offentlig kontrollorgan før han eller hun går ut i offentlig f. eks til media. Etter vår vurdering bør det tas inn i lovteksten at muligheten for varsling til offentlig kontrollmyndighet skal vurderes som et alternativ eller tillegg til intern varsling.

Etter vårt syn bør det defineres tydeligere i lovteksten hva som menes med intern varsling, først og fremst gjennom en lovfesting av hvem det skal varsles til, noe som vil kunne overflødiggjøre behovet for interne retningslinjer.

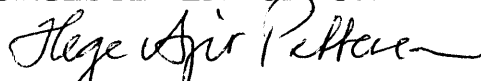
Vi har ingen kommentarer til det materielle innholdet i § 2-6. I bestemmelsens 1. ledd bør det vurderes å finne en annen måte å henvise til §§ 2-4 og 2-5 enn uttrykket ”i henhold til. ”I tråd med” vil kanskje være et mer korrekt uttrykk i denne forbindelse.

Arbeidsgiver har etter forsalget til § 3-6 en plikt til å utforme retningslinjer for varsling eller for øvrig legge forholdene til rette for varsling ” dersom forholdene i virksomheten tilsier det”. Bestemmelsen medfører at arbeidsgiver har svært vidt skjønn. Det er for oss uklart hva som i tilfelle bør være innholdet i slike retningslinjer, og vi har derfor vansker med å se at det er behov for retningslinjer utover de nye reglene som er foreslått.

Det fremstår videre som uklart hva som blir forholdet mellom slike retningslinjer og de rammene som vil følge av arbeidsmiljøloven og annen lovgivning, f. eks personopplysingsloven.

Med hilsen

NORGES REDERIFORBUND



Høge Ajer Petterson