

Arbeids- og sosialdepartementet

Oslo, 03.09.2018

**HØRINGSUTTALELSE FRA RETTSPOLITISK FORENING – NOU 2018:6
VARSLING – VERDIER OG VERN. VARSLINGSUTVALGETS UTREDNING OM
VARSLING I ARBEIDSLIVET.**

1. Innledning

Det vises til departementets høringsbrev av 25. april 2018 vedrørende NOU 2018:6 «Varsling – verdier og vern. Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet», med høringsfrist 3. september 2018.

Rettspolitisk forening (Rpf) er en uavhengig forening bestående av jurister, studenter i juridiske fag og andre interesserte. Rettspolitisk forening arbeider blant annet for å forsvare rettsstatlige verdier og for å bedre den rettslige situasjonen for sosialt vanskeligstilte grupper. Vi ønsker med dette å uttale oss om noen av hovedforslagene i NOU'en.

Overordnet vil foreninga rose Varslingsutvalget for et grundig arbeid og gode ideer. Vi tror at NOU'en vil løfte varslervernet og fremme åpenhetskultur på arbeidsplasser i Norge. Videre tror vi at flere av forslagene vil verne om svakere grupper. Vi ser at noen av forslagene trenger nærmere presiseringer, og forutsetter at dette vil bli fulgt opp gjennom den kommende lovgivningsprosess.

2. Opprettelse av et nasjonalt varslingsombud

Rpf støtter opprettelse av et nasjonalt varslingsombud. I tillegg til symboleffekten vil ombudet være viktig for veiledning og støtte til varsleren.

Rpf har merket seg at ombudet er tiltenkt rådgivningsfunksjon til alle partene i en varslingssak. Vi ser noen prinsipielle betenkeligheter ved dette. Tradisjonelt er et ombuds oppgave å verne om den svake part. Det må tydeliggjøres hvordan ombudet skal gi råd og veiledning til begge sider i en og samme sak uten å komme i en rollekonflikt.

Vi støtter at ombudet skal kunne mekle mellom partene i en varslingssak. Som utvalget påpeker handler varsling i stor grad om kultur og ikke juss. En frivillig meklingsordning vil kunne ivareta de mellommenneskelige forhold i en varslingssak der vi ser at jussen kommer til kort. Vi støtter også at ombudet skal kunne ta initiativ i varslingssaker. Samtidig ser vi problematikken i at en meklingsinstitusjon bør fremstå så nøytral som mulig og ikke bør ha vært for mye inne i enkeltsaker før mekling gjøres. Dette må avklares nærmere.

3. Opprettelse av varslingsnemnd

Rpf støtter opprettelse av en varslingsnemnd. Vi ser at det er behov for et lavterskeltilbud i varslersaker. Nemnda må organiseres slik at varsleren ikke risikerer sakskostnader ved å prøve saken sin. Nemnda må bestå av kyndige nemndsmedlemmer. Tradisjonelt er nemndsbehandlingssaker skriftlige, men vi støtter at behandling kan gjøres muntlige for å fange opp varslersakenes kompleksitet.

4. Hvem som er vernet av reglene

Foreninga er enig i at reglene hører hjemme i arbeidsmiljøloven. Etter dagens regelverk er arbeidere og innleide vernet. Utvalget foreslår at persongruppa i arbeidsmiljøloven § 1-6 også skal vernes. Dette er foreninga enig i.

I tillegg må reglene ta hensyn til at dagens arbeidsliv er i endring. Det er stadig mer utbredt med underleverandører i forbindelse med entrepriser, selvstendige oppdragstakere, konsulenter eller andre tjenesteytere. Disse må også gis varslervern. Foreninga foreslår at reglene får anvendelse på alle som utfører arbeid eller tjenester tilknyttet en virksomhet.

5. Klargjøring av «kritikkverdige forhold»

Foreninga mener at vilkåret om kritikkverdige forhold bør strykes. Grensene for ytringsfirheten som oppstilles i Grl. § 100 gir tilstrekkelig avgrensninger for hva man kan varsle om. Vernet bør omfatte alle ytringer så lenge det varsles i henhold til retningslinjer. Dette støtter opp om en åpenhetskultur i bedriften.

Forslaget om at misnøye om eget arbeidsforhold ikke har vern bør modereres og klargjøres. Setningen kan lett lede til forvirring. Det er klart at en ansatt som melder fra om brudd på arbeidsmiljøloven vedrørende sitt eget arbeidsforhold skal ha varslervern.

6. Klargjøring av «forsvarlig» fremgangsmåte

For tilfellet at vilkåret om kritikkverdige forhold videreføres ønsker foreninga at det ikke stilles vilkår om forsvarlig fremgangsmåte. Det bør være mulighet for en arbeidstaker å varsle helt risikofritt. Forsvarlighetskravet reduserer insentivet til å varsle, og legger ulempen ved at arbeidsgiver ikke har gode nok varslingskanaler over på arbeidstaker.

Dersom man beholder et krav til fremgangsmåte støtter vi forslaget om at ordet «forsvarlig» fjernes og erstattes med en beskrivelse av hva som etter gjeldende rett regnes som forsvarlig. Vi støtter videre utvalgets medlem Jensens særmerknad på side 161 om at den nye lovteksten innebærer en endring av rettstilstanden, altså at den senker terskelen for hva som regnes som legitim varsling.

7. Fri rettshjelp

Rettspolitisk forening mener det er viktig at varsleren gis fri rettshjelp og fritt rettsråd, og foreslår at departementet tar dette med seg i videre lovarbeid.

I dag har man krav på fri rettshjelp ved oppsigelse og avskjed, men gjengjeldelse for varsling kan skje gjennom andre former enn dette. Det gode løftet i varslersens rettsstilling som utvalget legger opp til står i fare for å bli illusorisk om det ikke følges med en reell mulighet

til å få prøvd rettighetene. Varsleren føler seg ofte alene, og det er stort behov for å kunne rådføre seg med en advokat i vurdering av om sak skal anlegges. Fri rettshjelp og fritt rettsråd vil være med på å styrke varslervernet betraktelig.

Eventuelle spørsmål kan rettes til Karin Maria Svånå som kan nås på e-post styret2@rpf.no.

Med vennlig hilsen,
for Rettspolitisk forening,
Karin Maria Svånå