

Innstillinger Odelstinget (2004-2005) nr 100

11. Vern mot gjengjeldelse ved varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten

- [11.1 Sammendrag](#)
- [11.2 Komiteens merknader](#)

11.1 Sammendrag

Departementet mener at det er behov for lovregler om varsling. Det fremgår av forarbeidene til den nye Grunnloven § 100 at ansattes yringsfrihet bør styrkes gjennom ny lovgivning. Under kontroll- og konstitusjonskomitéens behandling av St.meld. nr. 26 (2003-2004) om yringsfrihet ble det påpekt at dagens rettsstilstand knyttet til ansattes yringsfrihet ikke er klar nok, og at spørsmålet om varslere trenger en nærmere lovregulering (Innst. S. nr. 270 (2003-2004) s. 39).

Kritikkverdige forhold i en virksomhet som arbeidstaker varsler om kan være uetiske, ulovlige eller straffbare forhold knyttet til arbeidsmiljøet, forurensning, korrupsjon, myndighetsmisbruk med videre. Departementet vil bemerke at spørsmålet om yringsfrihet og lojalitet i slike tilfeller ikke bare har en side til forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, men at det også må ses hen til at yringsfriheten bør vernes ut fra offentlige interesser som demokratihensynet, hensynet til den offentlige debatt, behovet for kontroll med forvaltningen av offentlige ressurser med videre. Departementet legger derfor stor vekt på at varsling om kritikkverdige forhold i virksomhetene kan ha samfunnsmessig nytte. Dette er i samsvar med forarbeidene til den nye Grunnloven § 100.

Departementet mener at det er behov for lovgivning som beskytter arbeidstakere som varsler om kritikkverdige forhold i virksomheten de er ansatt i. Departementet foreslår at det lovfestes et generelt vern mot gjengjeldelser av varsling, jf. forslag til ny § 2-4.

Departementet foreslår at en ny generell bestemmelse skal gjelde ikke bare intern varsling, rettsforfølgning og varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige organer, men også varsling til offentligheten.

Vernet bør gjelde ved varsling om alle slags kritikkverdige forhold i virksomheten, også de som ikke gjelder arbeidsmiljøforhold. Vernet bør videre gjelde alle former for gjengjeldelser, det vil si trakassering, diskriminering, oppsigelse, avskjed osv.

En bestemmelse om varsling bør gjelde i den utstrekning varslingen er innenfor de grenser som følger av lojalitetsplikten i arbeidsforhold.

Flere høringsinstanser har gitt uttrykk for at grensene for arbeidstakers lojalitetsplikt, eller mer konkret arbeidstakers adgang til å varsle, bør fremgå av arbeidsmiljøloven. I dag følger dette i hovedsak av ulovfestede og skjønnsmessige regler.

Departementer viser til at avveiningen mellom yringsfrihet på den ene side og lojalitetsplikten mellom arbeidstakere og arbeidsgivere på den andre, reiser komplekse juridiske problemstillinger så vel som viktige avveininger. Departementet mener på denne bakgrunn at det er behov for en nærmere utredning om regler for ansattes yringsfrihet og lojalitetspliktens grenser før det eventuelt fremmes et lovforslag om dette. Departementet vil på denne bakgrunn sette i gang et arbeid med sikte på ytterligere regulering og vil komme tilbake til Stortinget med et eventuelt lovforslag.

11.2 Komiteens merknader

Komiteen vil understreke at situasjonen i dag er at mange arbeidsgivere overdriver kravet om lojalitet fra de ansatte ut over det som er ønskelig fra samfunnets side. Dette gjelder særlig offentlig virksomhet der de folkevalgte med sin kontrollfunksjon over forvaltningen er avhengig av at offentlig ansatte gir til kjenne feil og mangler på arbeidsplassen når det å gå tjenestevei ikke fungerer. Komiteen mener at det offentlige må legge alle forhold til rette for at de ansatte ikke går skadelidende ut av slike prosesser.