



Arbeids- og sosialdepartementet  
Pb 8019 Dep  
0030 Oslo

Vår dato 31.08.2018

Deres referanse 18/1189

## Høring – NOU 2018:6 Varsling – verdier og vern

### Om MBL

Mediebedriftenes Landsforening (MBL) er mediebedriftenes bransje- og utgiverorganisasjon. MBL skal bidra til å styrke og verne ytringsfriheten, pressefriheten og informasjonsfriheten som grunnleggende verdier i et demokratisk og åpent samfunn. MBL skal arbeide for gode og stabile betingelser som fremmer et mangfold av økonomisk sunne medier. Organisasjonen teller 325 medlemmer, herunder 185 avisbedrifter, 12 fjernsynsselskaper, 13 ukepresseutgivere, 4 radioselskaper, 12 multimedieselskaper 7 annonsesamkjøringer og 14 konserner og driftsselskaper. Medlemsavisene representerer ca. 97 prosent av det totale avisopplaget. Mediebedriftene er medlem av NHO, og er den sentrale forhandlingspart i forhold til mediernes arbeidstagerorganisasjoner.

### Egen lov om varsling

Varslingsutvalget mener at lovregler om varsling i arbeidslivet/arbeidsforhold fortsatt skal være regulert i arbeidsmiljøloven, og viser til at Arbeidsmiljøloven er den grunnleggende loven for arbeidslivet i Norge. MBL støtter dette. De mest sentrale bestemmelsene som regulerer et arbeidsforhold finnes i arbeidsmiljøloven, og loven er godt kjent og mye brukt, og varslingsreglene for ansatte har en klar sammenheng med andre deler av arbeidsmiljøloven.

Videre støtter vi forslaget fra utvalgets flertall om en egen varslerslov. Utvalget har i henhold til mandatet vurdert varsling i arbeidslivet. Det er derfor naturlig at man også i fortsettelsen har regler om varsling i arbeidsmiljøloven. Men med en egen lov kan man regulere varsling også utenfor arbeidsforhold. I den forbindelse vil det være naturlig å vurdere om for eksempel tillitsvalgte, politikere, studenter og pasienter eller andre grupper bør omfattes av regelverket.

En egen varslingslov vil etter vårt syn bidra til økt fokus på varslingsinstituttets samfunnsmessige betydning og forholdet til ytringsfriheten, og vil som utvalget påpeker kunne være et viktig signal om at varsling og varslervern prioriteres. Det vil også kunne gjøre det enklere rent pedagogisk for en som vurderer å varsle, men som er usikker på hvordan saken bør tas videre.

Etter MBLs syn er det ingen grunn til å vente med å igangsette dette arbeidet, og vi viser i den forbindelse til utvalgsmedlem Arne Jensens oversikt over hva en slik lov bør inneholde.

## Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

### AMLs formålsbestemmelse

MBL støtter forslaget om å lovfeste arbeidsgivers plikt til å legge til rette for et godt yringsklima på arbeidsplassen. En slik bestemmelse vil være et viktig signal og vil kunne legge til rette og påvirke yringskultur i arbeidslivet. Å uttrykkelig vektlegge hensynet til yringsklima som en sentral faktor for et godt og sikkert arbeidsmiljø vil både kunne ha betydning for varsling, men også bidra til en god yringskultur generelt i arbeidslivet.

### Henvisning til Grunnloven

Utvalget peker på at pedagogiske hensyn taler for at det bør tydeliggjøres at retten til å varsle er en del av yringsfriheten som er regulert i Grunnloven § 100. Dette er vi enige i. På samme måte som enkelte av de andre forslagene til lovendring først og fremst er av hensyn til å gjøre lovteksten mer forståelig og klarere for potensielle varslere, vil også en henvisning til grunnlovens § 100 kunne bidra til klargjøring og som en påminnelse til både arbeidsgivere og arbeidstakere. I og med at § 100 ikke gjelder varsling spesielt, støtter vi utvalgsflertallets forslag til formulering. Denne viser til § 100 uten at det samtidig kan fremstå som en innsnevring av arbeidstakers rettigheter. Det er ikke bare varsling «om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet» slik mindretallet foreslår som er vernet av yringsfriheten.

### Hvem skal omfattes av reglene

Utvalget foreslår at de gruppene som nevnes i AML § 1-6 bør omfattes av varslingsreglene når de utfører arbeid. MBL er enige i at det er gode grunner som taler for at disse gruppene skal omfattes og bør ha samme rettigheter og vern som arbeidstakere og innleide arbeidstakere når de utfører arbeid. Vi ser også at en slik utvidelse kan skape noen vanskelige avgrensninger med hensyn til hvilken funksjon eller rolle vedkommende var i da hen oppdaget eller observerte det kritikkverdige, men på samme måte som ansatte vil disse gruppene ha behov for å kunne melde fra, og ha samme behov som vern mot gjengjeldelse mv. Vi er derfor enige med utvalget i at varslingsreglene også bør omfatte disse gruppene.

### Klargjøring av lovens begreper – «kritikkverdige forhold»

Utvalget foreslår at det tas inn eksempler på typer normbrudd som omfattes av begrepet «kritikkverdige forhold». Dette er et begrep som har vist seg å være vanskelig å forstå innholdet av, og som kan ha medført at potensielle varslere ikke har varslet i frykt for at varselet vil falle utenfor regelverket. En ikke-uttømmende opplisting slik det foreslås er derfor et godt pedagogisk virkemiddel, og selv om det ikke medfører noen materielle endringer kan en slik opplisting etter MBLs syn bidra til at potensielle varslere i større grad føler sikkerhet for at varselet er omfattet av AMLs regler.

Når det gjelder selve opplistingen er vi av den oppfatning at «økonomisk» kan være for snevert og bør tas ut, og at formuleringen bør være «Korrupsjon og annen kriminalitet». Videre er vi usikre på om begrepet «myndighetsmisbruk» vil bli forstått slik at det også dekker maktmisbruk i det private eller om det er bedre å bruke et annet begrep.

Vi støtter også utvalgets forslag om at man i loven bør presisere at «Klage som gjelder misnøye med arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som kritikkverdig forhold etter denne bestemmelsen.» For å presisere at det kan varsles om forhold selv om noe av dette også

inkluderer eget arbeidsforhold foreslår vi at ordlyden endres slik: «...misnøye **kun** med arbeidstakers eget arbeidsforhold ...».

#### Varslingsprosedyrer – forsvarlig fremgangsmåte

MBL viser til og støtter utvalgets beskrivelse av gjeldende rett og erfaringer med reglene. Vi er også enig med utvalget i at terskelen for hva det kan varsles om skal være lav, men at arbeidsgiver samtidig kan ha behov for at arbeidstaker viser skjønnsomhet med hensyn til måten det varsles på. Någjeldende bestemmelse er skjønnsmessig og oppfattes av mange som uklar. Vi støtter derfor utvalget i at det er behov for en mer informativ lovtekst, og at denne ikke på noe vis bør innskrenke ytringsfriheten eller retten til å varsle.

Etter MBLs syn er forslaget til formulering av grunnvilkåret et godt utgangspunkt og en vesentlig forbedring av gjeldende lovtekst. Når det gjelder tolkningen av forslaget til formulering viser vi til Norsk Redaktørforenings høringsuttalelse. Vi er også enige med Norsk Redaktørforening når det gjelder forslag til endring av bestemmelsens pkt 3 om varsling eksternt til media eller offentligheten for øvrig. Etter vårt syn må det være tilstrekkelig at ett av vilkårene er oppfylt, slik som det er gjennomført i den svenske varslerloven. Vi viser førøvrig Norsk Redaktørforenings høringsuttalelse på dette punktet.

Vi har for øvrig ingen merknader til utvalgets forslag til bestemmelsens pkt 1 og 2.

#### Etterforskningsforbud

Utvalget har i sin utredning vurdert det slik at å foreslå et etterforskningsforbud, vil kreve en bredere utredning enn det utvalget har hatt mulighet for innenfor sin ramme. Utvalget mener, slik vi forstår det, at dette er et spørsmål som bør klargjøres i det videre lovarbeidet.

Det er uklart for oss hvilken bredere utredning dette vil måtte kreve. Vi vil vise til mindretallets (Jensen) særmerknad. Som det pekes på fremstår det som ulogisk at arbeidsgiver skal kunne drive etterforskning for å finne ut hvem som har varslet, samtidig som ansatte i den etaten som har blitt varslet har taushetsplikt om identiteten. Vi forutsetter at dette klargjøres i det videre lovarbeidet, og viser til mindretallets forslag til lovtekst i utredningens pkt 10.11.3 siste avsnitt.

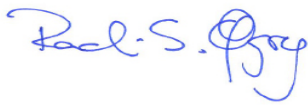
#### Varslingsombud

MBL støtter utvalgets forslag om å opprette et nasjonalt varslingsombud. For potensielle varslere vil det å kunne henvende seg til et ombud som kan gi råd, støtte og bistand være til stor nytte og hjelp i en vanskelig situasjon. Tilsvarende vil omvarslede, arbeidsgivere og andre også kunne dra nytte av ombudets kompetanse i prosessen. Antagelig vil denne type bistand i saker kunne føre til gode prosesser og at enkelte saker kan løses på et lavere nivå enn ellers. Som utvalget skriver bør ombudet også kunne bidra til å skape generell kunnskap og forståelse for verdien av varsling for samfunnet.

## Forslag til opplærings- og kommunikasjonstiltak

Utvalget viser til at en av de største utfordringene i varslingssaker knytter seg til mangel på kunnskap og erfaring. Det vises i denne sammenheng til at flere av de hovedutfordringene knyttet til varsling delvis kan forklares med mangel på kunnskap om og erfaring med varsling og varslingsprosesser. Vi er enige i at det er behov for bedre kunnskap om varsling og varslingsinstituttet, og er positive til utvalgets forslag om en rekke opplærings- og kommunikasjonstiltak.

Med vennlig hilsen



Randi S. Øgrey  
Administrerende direktør