



## SIVILOMBUDSMANNEN

Arbeids- og sosialdepartementet  
Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen

Vår referanse  
2018/1562

Deres referanse  
18/1189

Vår saksbehandler  
Lindy Ulltveit-Moe

Dato  
28.08.2018

### **Høring – NOU 2018: 6 Varsling – verdier og vern. Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet**

Sivilombudsmannen viser til departementets høringsbrev 25. april 2018 vedrørende høring av NOU 2018:6 Varsling – verdier og vern.

Ombudsmannen har begrenset erfaring med myndighetenes praktisering av gjeldende varslingsregler for offentlig ansatte. Erfaringsgrunnlaget har i det alt vesentlige vært bestemmende for hvilke deler av høringsnotatet som kommenteres i denne høringsuttalelsen.

#### **1. Forslag til juridiske tiltak (kapittel 10)**

Ombudsmannen støtter forslaget om tydeliggjøring i lovteksten av at retten til varsling er en del av yringsfriheten i Grunnloven § 100, og at fremme av et godt yringsklima tas inn som en del av formålsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven.

Ombudsmannen støtter også forslagene til presiseringer i lovteksten som klargjør og letter praktiseringen av regelverket, så fremt dette ikke innebærer at den alminnelige yringsfriheten ellers dermed begrenses.

Flere steder i utredningen, blant annet i utvalgets overordnede vurderinger, pekes det på at et viktig hensyn er at et varsel håndteres på «lavest mulig nivå». I punktet 10.8.4 om varslingsmottakere og krav til rekkefølge tar utvalget til ordet for at arbeidslivet bør fungere slik at dialog med «nærmeste leder» er tilstrekkelig for at kritikkverdige forhold kan bli tatt tak i. Ombudsmannen er enig i dette utgangspunktet, men nevner risikoen for inhabilitet som kan oppstå i slike tilfeller. Erfaring fra enkelte klagesaker her er at varsel, ved å bli løftet opp på et høyere nivå med en gang, ville kunne blitt løst raskere og mer effektivt.

#### **2. Forslag til opplærings- og kommunikasjonstiltak (kapittel 11)**

Ombudsmannens erfaring er at det er et stort behov for opplærings- og kommunikasjonstiltak. Det har kommet tydelig frem i flere klagesaker at arbeidsgiver mangler kunnskap om hvor omfattende krav som stilles til vurderinger av blant annet

personvern og taushetsplikt, kontradiksjon, krav til dokumentasjon og reglene om gjengjeldelse. At det satses på opplærings- og kommunikasjonstiltak, er derfor av vesentlig betydning for å styrke varslervernet i norsk arbeidsliv og, derigjennom, ytringsfriheten.

Ombudsmannen vil også peke på at informasjonstiltakene, sammen med de juridiske, forhåpentligvis vil bidra til en holdningsendring og en kultur om åpenhet og styrking av ytringsfriheten i arbeidsforhold.

### 3. Forslag til organisatoriske tiltak (kapittel 12)

Ombudsmannen ser at det kan være gode argumenter for å opprette et varslingsombud og en varslingsnemnd.

Når det gjelder arbeidsoppgavene til et eventuelt varslingsombud, synes det vanskelig å kunne kombinere det å gi råd og støtte til alle parter i en og samme varslings sak, noe forslaget synes å legge opp til. En erfaring i klagesaker her er at det gjerne er tale om nokså omfattende og komplekse saksforhold. I tillegg er det en utfordring at det ofte er uenighet og uklart om det ligger en arbeidstvist til grunn for varselet. Den tvisteløsning som blir valgt, må – for å være effektiv – ha ressurser til å håndtere komplekse saker innen rimelig tid.

Aage Thor Falkanger  
sivilombudsmann

*Dette brevet er godkjent elektronisk og har derfor ikke håndskrevet underskrift.*