



Oslo, 03.09.2018

Høringsuttalelse til NOU 2018:6 Varsling – verdier og vern. Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet.

Vi vises til departementets høringsbrev av 25.04.2018.

Norsk Skuespillerforbund (NSF) er skuespillernes egen interesseorganisasjon – en partipolitisk uavhengig fagforening, etablert i 1898 som et av verdens første skuespillerforbund. Norsk Skuespillerforbund arbeider for skuespillernes kunstneriske, økonomiske og rettslige interesser, og har rundt 1450 medlemmer.

Norsk Skuespillerforbund støtter i all hovedsak utvalgets forslag og vurderinger. Nedenfor gjennomgår Norsk Skuespillerforbunds hovedsynspunkter til utvalgets forslag, samt noen suppleringer basert på Norsk Skuespillerforbunds erfaringsgrunnlag gjennom medlemmer og tillitsvalgte i organisasjonen.

1. Innlemming av hensynet til et godt arbeidsmiljø i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse og henvisning til Grl. § 100 i arbeidsmiljølovens varslingsbestemmelser

Norsk Skuespillerforbund støtter utvalgets forslag om at lovens formålsbestemmelse utvides til også å omfatte hensynet til et godt yringsklima. Norsk Skuespillerforbund mener utvalgets utkast til ny bokstav b) i arbeidsmiljøloven § 1-1, «å legge til rette for et godt yringsklima i virksomheten» er godt.

Norsk Skuespillerforbund mener det er behov for å presisere at norske arbeidstakere har yringsfrihet og rett til å uttale seg kritisk om faktiske forhold på arbeidsplassen eller delta i debatt om spørsmål som berører virksomheten, selv om ytringene kan skade arbeidsgivers interesser. Varslingsreglenes utforming med positive vilkår som må være oppfylt for at en arbeidstaker skal kunne anses som varslers, misforstås lett som et forbud for arbeidstakeren mot å uttale seg kritisk dersom vilkårene *ikke* er oppfylt. Varslingsreglene i arbeidsmiljøloven skal ikke forstås slik. Ytringer som oppfyller kriteriene for varsling nyter et *særlig* vern. Slik er varslingsreglene snarere en *utvidelse* av arbeidstakernes alminnelige yringsfrihet og reglene skal bidra til å styrke den reelle yringsfriheten i arbeidsforhold. Norsk Skuespillerforbund mener en henvisning til yringsfriheten jf. Grl. § 100 i arbeidsmiljølovens varslingsbestemmelser vil bidra til å tydeliggjøre dette.

Norsk Skuespillerforbund støtter også utvalgets forslag om en tydelig henvisning til ytringsfriheten jf. GrL § 100 i arbeidsmiljølovens varslingsbestemmelser.

Norsk Skuespillerforbund støtter flertallets forslag til formulering:

«Arbeidstaker har rett til å ytre seg om forhold i virksomheten, i overensstemmelse med grunnloven § 100.»

2. Klargjøring av begreper i lovteksten

a. Klargjøring av begrepet «kritikkverdige forhold»

Norsk Skuespillerforbund er enig med utvalget i at innholdet i begrepet «kritikkverdige forhold» er vanskelig tilgjengelig for brukerne av arbeidsmiljøloven, fordi det i hovedsak er beskrevet i varslingsreglene forarbeider. Norsk Skuespillerforbund stiller seg positiv til at det inntas en ikke uttømmende liste i lovteksten over kategorier av normbrudd som omfattes av begrepet «kritikkverdige forhold». Norsk Skuespillerforbund har imidlertid enkelte forslag til endringer av utvalgets utkast til lovtekst. Forslag til endring er markert med uthevet skrift. Forslag til styrking er markert med gjennomstreking:

«Med kritikkverdige forhold menes blant annet handling, unnlattelse eller praksis som er i strid med rettsregler eller skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten, eller andre etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, herunder:

- a. korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet,
- b. forhold som utgjør en fare for ~~personers~~ liv og helse,
- c. manglende oppfyllelse av krav til personvern og informasjonssikkerhet,
- d. **maktmisbruk**,
- e. arbeidsmiljø som ikke oppfyller kravene i arbeidsmiljøloven,
- f. forhold som utgjør en fare for klima og miljø.

~~Klage som gjelder misnøye med arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som kritikkverdig forhold etter denne bestemmelsen.»~~

Norsk Skuespillerforbund mener at begrepet «maktmisbruk» er tydeligere og mer hensiktsmessig enn ordet «myndighetsmisbruk» i opplistingen bokstav d, fordi ordlyden av «maktmisbruk» favner bredere og fanger alle typer situasjoner hvor makt misbrukes. Ordet «myndighetsmisbruk» kan leses slik at det kun omfatter misbruk av offentlig myndighet.

Norsk Skuespillerforbund foreslår å stryke «personers» i opplistingen bokstav b fordi også fare for dyrs liv og helse kan være kritikkverdige forhold som det kan og bør varsles om.

Norsk Skuespillerforbund mener siste avsnitt i utkastet til lovtekst bør strykes. Tilføyelsen er ikke ment å endre gjeldende rett, men Norsk Skuespillerforbund mener at lovfesting av at misnøye med eget arbeidsforhold ikke i seg selv er et kritikkverdig forhold som gir grunnlag for varsling er unødvendig, og kan slå uheldig ut ved at arbeidstakere lar være å uttrykke slik misnøye og sensurerer seg selv. Slik Norsk Skuespillerforbund ser det, er det et langt større problem at arbeidstakere lar være å varsle, enn at varslingsreglene i enkelte tilfeller feilaktig anvendes på forhold som ikke er omfattet av varslingsreglene. Varslingsmottaker må være i stand til å sile ut saker som ikke er varslingssaker.

b. Kravet til «forsvarlig» fremgangsmåte

Norsk Skuespillerforbund er enig med utvalgets flertall i at det er en god løsning å erstatte kravet om at arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være «forsvarlig» med en klargjøring i lovteksten av hvilke sentrale momenter som gjelder for arbeidstakers fremgangsmåte ved varsling. Per i dag fremgår disse vurderingsmomentene utelukkende av forarbeidene, noe som gjør vilkårets innhold vanskelig tilgjengelig for brukere av arbeidsmiljøloven. De momentene som trekkes frem av utvalgets flertall synes hensiktsmessige og vil gi veiledning til potensielle varslere om hvordan de bør gå frem.

3. Oppretting av et nasjonalt varslingsombud

Norsk Skuespillerforbund støtter utvalgets forslag om å opprette et nasjonalt varslingsombud.

Flere av Fafos undersøkelser av varsling i norsk arbeidsliv har vist det er et stort behov for å øke kunnskapen om varsling i samfunnet. Dette er også en av Norsk Skuespillerforbund sine erfaringer fra #metoo. Oppretting av et nasjonalt varslingsombud, hvor alle parter i en varslings sak kan få individuell veiledning og støtte, mener Norsk Skuespillerforbund er et fornuftig og viktig tiltak. Et varslingsombud bør kunne informere om regelverk, hva som kan karakteriseres som et kritikkverdig forhold, framgangsmåte for forsvarlig varsling og hvem det kan være hensiktsmessig å varsle til, samt bidra til å om det synes å ha skjedd gjengjeldelse og om det kan være grunnlag for oppreisning og erstatning.

Hovedregelen bør imidlertid fortsatt være at varslings saker skal håndteres internt av arbeidsgiver/varslingsmottaker i virksomheten, og det bør ikke være varslingsombudets oppgave å «ta over» varslings saker fra arbeidsgiver. Det vil ikke være heldig dersom samme organ skal gi veiledning og bistand til en eller flere parter i en varslings sak og samtidig eller senere ta stilling til saken. Norsk Skuespillerforbund mener varslings saker bør løses på lavest mulig nivå for å forebygge at det skjer gjengjeldelse. Varslingsombudets hovedoppgave bør være å gi god veiledning og støtte til alle som er i vanskelige situasjoner i forbindelse med varsling, uavhengig av om det er varslere, den eller de omvarslede, arbeidsgivere, tillitsvalgte, verneombud eller andre.

4. Oppretting av en tvistenemd for varslings saker

Norsk Skuespillerforbund støtter utvalgets flertall i at det bør opprettes en ny og egen tvistenemd for varslings saker.

Oppretting av en tvistenemd for varslings saker vil senke terskelen for å få en objektiv behandling av varslings saker, partene slipper å risikere store saksomkostninger og belastningen på domstolene vil bli mindre. Tvistenemda vil dessuten tilegne seg spesialkunnskap om varslings saker og kunne behandle sakene effektivt. Slik vil en tvistenemd også kunne føre at av varslings saker får en avklaring raskere enn ved dagens system med behandling i domstolene. Norsk Skuespillerforbund er enig med utvalget i at en tvistenemd for varslings saker bør kunne ta standpunkt til om det har funnet sted gjengjeldelse eller brudd på arbeidsgivers aktivitetsplikt, og bør ha kompetanse til å tilkjenne erstatning og oppreisning til varsleren.

5. Varslingsreglenes plassering i lovverket

Norsk Skuespillerforbund mener at det i utgangspunktet er hensiktsmessig at varslingsreglene står i arbeidsmiljøloven, men er enig med utvalget i at plasseringen av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven gir varsling karakter av å være et rent arbeidsmiljøfenomen. Det er det også rent juridisk, men behovet for beskyttelse for den som melder fra om kritikkverdige forhold finnes også utenfor det tradisjonelle arbeidslivet.

Norsk Skuespillerforbund er enig med utvalget i at selv om det ikke skulle bli opprettet et eget Varslingsombud, så bør det likevel tilrettelegges for en egen lov om varsling fordi en egen varslingslov vil være lettere å utvide til å omfatte områder utenfor arbeidslivet. Norsk Skuespillerforbund mener det bør vurderes om varslingsreglene også skal gjelde på andre samfunnsområder enn i arbeidslivet. Det er ingen tvil om at det på tilsvarende måte som i arbeidslivet kan være maktkonstellasjoner og relasjoner som tilsier at også andre enn arbeidslivets aktører har behov for den beskyttelse som arbeidsmiljølovens varslervern gir.

At oppretting av nasjonalt varslingsombud og tvistenemd for varslingssaker reguleres i egen lov synes hensiktsmessig.

6. Presisering av arbeidsgivers aktivitetsplikt

Norsk Skuespillerforbund støtter utvalgets forslag om en presisering i loven av aktivitets- og omsorgsplikten for arbeidsgiver i varslingsprosesser. Norsk Skuespillerforbund mener, i likhet med LO, at dette kan bidra til at sakene håndteres raskere og på en mer hensiktsmessig måte, samt at risikoen for at varsleren blir utsatt for gjengjeldelse reduseres.

7. Varslingsrutiner

Norsk Skuespillerforbund mener varslingsrutiner er svært viktige. De setter varsling i system og bidrar både til å synliggjøre varslingsinstituttet og til å forenkle prosessen. Norsk Skuespillerforbund støtter utvalgets forslag om at arbeidsgivers plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling i arbeidsmiljøloven § 2 A-3 også bør oppstille et minstekrav om at arbeidsgiver innen rimelig tid skal sørge for at varsel blir tilstrekkelig undersøkt og undergitt en habil vurdering.

Norsk Skuespillerforbund støtter videre LO sitt forslag om nytt punkt i arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) om at arbeidskontrakten skal opplyse om gjeldende varslingsrutiner i virksomheten, eventuelt henviser til hvor disse kan finnes. Dette vil bidra til å operasjonalisere kravet om at varslingsrutiner skal være kjente og lett tilgjengelige for alle i virksomheten.

8. Adgang til og nivå på oppreisning og erstatning

Norsk Skuespillerforbund støtter utvalgets forslag om at erstatningsnivået bør heves og at adgangen til oppreisning og erstatning ved gjengjeldelse bør utvides til å omfatte erstatning for økonomisk tap uten hensyn til arbeidsgivers skyld, samt utvalgets forslag om oppreisning og erstatning for økonomisk tap etter alminnelige regler ved brudd på omsorgsplikten.

9. Opplærings- og kommunikasjonstiltak

Til sist vil Norsk Skuespillerforbund legge til at vi støtter utvalgets anbefalinger knyttet til opplærings- og kommunikasjonstiltak, herunder at kunnskap om varsling, varslingsprosesser og hva som skal til for å skape en åpenhetskultur tas med i opplæringskravene etter arbeidsmiljøloven §§ 3-5 og 6-5, at varsling og håndtering av varslingssaker tas inn i læreplanen på relevante studier. Norsk Skuespillerforbund mener også at Arbeidstilsynet kontinuerlig bør drive holdnings- og opplæringsvirksomhet sammen med Varslingsombudet og at Arbeidstilsynets utarbeiding av en varslingsveileder bør skje i fellesskap med partene i arbeidslivet. Norsk Skuespillerforbund støtter også utvalgets oppfordring til Arbeidstilsynet om å ilegge overtredelsesgebyr ved overtredelse av plikten til å utarbeide varslingsrutiner.

Med vennlig hilsen

Knut Alfsen
Forbundsleder Norsk Skuespillerforbund