



DET KONGELIGE  
JUSTIS- OG BEREDSKAPSDEPARTEMENT

Arbeids- og sosialdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

Deres ref.  
18/1189

Vår ref.  
18/2415 - TJU

Dato  
04.09.2018

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

Vi viser til Arbeids- og sosialdepartementets brev 25. april 2018 med vedlegg.

#### Justis- og beredskapsdepartementet har følgende merknader:

Justis- og beredskapsdepartementet nevner at det bør vurderes særskilt om varslingsreglene skal omfatte innsatte i fengslene. Innsatte er ikke ordinære arbeidstakere, men deltar i ulik grad og på ulike måter i virksomheten på grunnlag av en aktivitetsplikt. Det kan by på vanskelige avgrensninger om de i noen situasjoner skal være omfattet av varslingsreglene. Domfeltes rettigheter og plikter under gjennomføring av straff er dessuten ivaretatt i annet regelverk, herunder i form av klagerett til overordnet nivå i kriminalomsorgen.

Når det gjelder spørsmålet om opprettelse av opprettelse av en *varslingsnemnd*, slutter Justis- og beredskapsdepartementet seg til mindretallets syn om at domstolene er best egnet til å avgjøre saker om erstatning og oppreisning på grunn av gjengjeldelse og brudd på aktivitetsplikten (jf. utredningen punkt 12.5.5, jf. 12.5.7).

#### Vi har ellers følgende generelle betraktning om utformingen av lovtekstene:

Det er ikke opplagt hvor langt en mer utførlig lovtekst fører til at lovreglene blir lettere å håndtere i praksis. En mer utførlig lovtekst innebærer flere kriterier som også må tolkes og avgrenses, og som det dermed kan oppstå usikkerhet eller tvist om. Det gjelder selv om de foreslåtte kriteriene i utgangspunktet kan fremstå som mer presise enn dagens.

Vi stiller spørsmål om det er en god løsning å ta inn en henvisning til Grunnloven § 100 i lovteksten, slik utvalget foreslår i punkt 10.5.2 (skissen til § 2 A-1). Etter vårt syn er det tvilsomt både hvor opplysende, pedagogisk eller klargjørende en slik generell henvisning til Grunnloven § 100 vil være.

Vi nevner at flertallets forslag til § 2 A-1 helst må leses som en mer generell regulering av arbeidstakeres ytringsfrihet (riktignok avgrenset til å gjelde «forhold i virksomheten»), selv om premissene tyder på at dette nettopp ikke er meningen.

Vi stiller oss tvilende til mindretallets beskrivelse av varsling som «en utvidelse av den alminnelige ytringsfriheten», jf. utredningen punkt 10.5.2 (s. 150), i alle fall som generelt utsagn. Tvert imot er det nærliggende å forstå forarbeidene til gjeldende regelverk slik at de lovfestede varslingsreglene er ment å klargjøre det som ville følge av den grunnlovfestede ytringsfriheten, se f.eks. Ot.prp. nr. 84 (2005–2006) s. 38 (pkt. 8.2.3.2). Særlig hvis en skulle mene at varsling er en «utvidelse» av den alminnelige ytringsfriheten etter Grunnloven § 100, kan det virke lite klargjørende å ta inn en henvisning til grunnlovsbestemmelsen i § 2 A-1.

Vi er noe i tvil om en i § 2 A-X («Varsling om kritikkverdige forhold») bør introdusere i lovteksten et vilkår om «grunn til mistanke» (jf. utredningen pkt. 10.8.4). Et slikt vilkår vil gjøre at bestemmelsen om rett til å varsle om ethvert kritikkverdig forhold i virksomheten fremstår som mindre forbeholdsløs enn i dag. Det kan dessuten spørres om kriteriet «grunn til mistanke» er så nær koblet til valg av *fremgangsmåten* for varsling (særlig hvem det varsles til) at den skisserte plasseringen også av den grunn blir problematisk. I den forbindelse peker vi også på at det i en lovtekst som skal dekke alle typer varslingssituasjoner (internt, til tilsynsmyndigheter, media/offentligheten), kan være vanskelig å finne et dekkende kriterium som både signaliserer at det som generelt utgangspunkt ikke skal stilles strenge krav til grunnlaget for mistanken, samtidig som det skal dekke ganske ulike situasjoner.

Vi har merket oss at utvalgsflertallet har foreslått at dagens overordnede kriterium om at fremgangsmåten ved varsling skal være forsvarlig, tas ut av lovteksten (utredningen pkt. 10.8.4). Dette kriteriet kan i dag sies å tjene to funksjoner. For det første innebærer det et krav om at fremgangsmåten ved varsling må være forsvarlig (slik utvalgets mindretall er inne på s. 159). For det andre kan det leses som en markering av *enhver* fremgangsmåte er lovlig, så lenge den er forsvarlig. Slik skissen til § 2 A-X («Fremgangsmåte ved varsling om kritikkverdige forhold») er bygd opp, er det en viss fare for at de opplistede fremgangsmåtene oppfattes som uttømmende, og at andre fremgangsmåter er ulovlige. Det gjelder kanskje særlig for nr. 3 (eksternt til media eller offentligheten for øvrig), men også for nr. 1 (intern varsling). Ved at forarbeidenes momenter tas inn i lovteksten, synes de til en viss grad å endre karakter fra å være veiledende momenter som inngår i en helhetsvurdering av om fremgangsmåten ved varsling er forsvarlig, til å bli kriterier som trekker en skarp grense mellom tillatte og

ulovlige fremgangsmåter for varsling. Det gjelder i alle fall dersom kriteriet «forsvarlig fremgangsmåte» samtidig tas ut av lovteksten. Å beholde kriteriet «forsvarlig fremgangsmåte» kan bidra til å få frem at også andre fremgangsmåter enn dem som er regnet opp i skissen til lovtekst, etter omstendighetene kan være forsvarlig.

Til slutt kan vi opplyse at høringen er forelagt for enkelte av våre virksomheter. Uttalelsene fra Politidirektoratet, Generaladvokaten og Kriminalomsorgsdirektoratet følger vedlagt. Riksadvokaten har gitt beskjed om at de vil sende sin uttalelse direkte til Arbeids- og sosialdepartementet, med kopi til Justis- og beredskapsdepartementet.

Med hilsen

Harald Aass  
fagdirektør

Toril Juul  
seniorrådgiver

*Dokumentet er godkjent og sendes uten signatur*

Vedlegg

**GENERALADVOKATEN**

Justis- og beredskapsdepartementet  
v/ Politiavdelingen  
Att.: Aase Skjebstad/Trude Valaker  
Postboks 8005 Dep  
0030 Oslo

REF.:  
18/2415 - AAS

VÅR REF.:  
0375/2018/GA/SRJ/UA/78

DATO:  
20.07.2018

**HØRING – NOU 2018: 6 VARSLING – VERDIER OG VERN**

Det vises til oversendelse av 26. april 2018, med frist for tilbakemelding med eventuelle merknader innen 20. juli 2018.

Generaladvokaten er særlig bedt om å rapportere hvorvidt implementering av de foreslåtte varslingstiltak medfører økonomiske og administrative konsekvenser for embetet eller på embetets saksområde.

Generaladvokatembetet, som sjelden har hatt flere enn 10 ansatte, har ikke hatt noen interne varslingssaker. Embetet har imidlertid en viss erfaring med saker i egen portefølje, som har oppstått som varslingssaker i Forsvaret og deretter har resultert i en etterforskning med spørsmål om refsbart eller straffbart forhold – eller omvendt.

Generaladvokaten kan vanskelig se at de varslingstiltak som er foreslått i NOU 2018: 6 vil medføre en endret, eller merkbart økt, portefølje blant annet fordi varslingssystemet i forsvarssektoren i dag allerede fremstår som godt utbygget. Det kan påregnes en viss økning i embetets portefølje, dersom personkretsen som omfattes av varslervernet i arbeidsmiljøloven utvides, som foreslått, til å omfatte vernepliktige. Generaladvokaten legger likevel til grunn at endringen ikke vil medføre behov for endringer i embetets rutiner, personellsammensetning eller bevilgninger. Ulike sider ved de vernepliktiges forhold er et særlig tema for Ombudsmannen for Forsvaret. Generaladvokaten har etablert en god dialog med Ombudsmannen for Forsvaret, om de vernepliktiges forhold under tjenesten – særlig slike forhold som kan tenkes å gi opphav til varslersaker i lys av kjønnsnøytral verneplikt og «metoo-kampanjen». Slike forhold er allerede blant de saker som hører til embetets portefølje gjennom kontroll og tilsyn med disiplinærmyndigheten.

I NOU 2018: 6 foreslås det å utvide arbeidsgivers aktivitetsplikt når det gjelder forsvarlig mottak av både varsel og varsler. For Generaladvokatembetet vil det, ved en lovfestet økt

aktivitetsplikt, kunne påregnes enkelte administrative og økonomiske konsekvenser i form av kompetanseheving og saksbehandling for å motta eventuelle saker i egen virksomhet. Generaladvokaten legger likevel til grunn at merkostnadene vil være beskjedne i lys av virksomhetens størrelse.

Generaladvokatembetet har forøvrig ingen merknader til de tiltak som foreslås i NOU 2018: 6.



Umar Ajaz

for

Sigrid Redse Johansen  
generaladvokat (kst.)



Justis- og beredskapsdepartementet  
Postboks 8005 Dep  
0030 OSLO

Deres ref:  
18/1189

Vår ref:  
201810472-6

Dato:  
20.08.2018

---

## **KRIMINALOMSORGENS SVAR PÅ HØRING - NOU 2018: 6 VARSLING VERDIER OG VERN**

Vi viser til e-post av 8.juni 2018 vedlagt høringsbrev fra Arbeids- og sosialdepartementet av 25.april 2018.

Saken har vært videresendt internt i kriminalomsorgen. Mottatte høringsuttelselser følger vedlagt.

Kriminalomsorgsdirektorat (KDI) ser behovet for å styrke varslervernet i norsk arbeidsliv og støtter de fleste forslagene i kap. 10-13.

KDI har merknader til noen av forslagene:

- Utvidelse til nye grupper

I kap. 10.6 drøfter utvalget om arbeidsmiljølovens varslingsregler også skal gjelde for nye grupper som er i et ansettelseslignende forhold, eller som har nær tilknytning til en virksomhet på annen måte. Det konkluderes med at varslingsreglene bør omfatte gruppene i aml § 1-6 i tillegg til arbeidstakere og innleide. Dette vil inkludere domfelte og innsatte, som i dag faller utenfor arbeidstakerbegrepet i § 1-8, men som likevel anses som arbeidstakere etter lovens regler om helse, miljø og sikkerhet når de utfører arbeid. Det foreslås dermed at innsatte i kriminalomsorgens enheter skal omfattes av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven når de utfører arbeid i virksomheten.

KDI fraråder en slik utvidelse av flere grunner.

Vi har gode interne varslingsrutiner for ansatte i kriminalomsorgen som nylige er reviderte. Oppfølging av mottatte varsler gis høy prioritet og er ofte ressurskrevende for virksomheten.

Innsatte i fengslene er ikke arbeidstakere, men de har en aktivitets- og arbeidsplikt. Arbeid, opplæring, skole eller deltakelse i endringsprogrammer er tiltak som tilfredsstillt kravene til aktivitetsplikt. Innsatte som ikke ønsker opplæring, aktiviteter eller annen behandling som

tilfredsstillende aktivitetsplikten kan pålegges å delta i arbeid på fengselet. Det omfatter også det arbeid som er nødvendig for fengselets drift og vedlikehold, så langt dette er hensiktsmessig og faglig tilfredsstillende, som renhold, kjøkkenarbeid, arbeid i tøylager/vaskeri, vedlikeholds- og reparasjonsarbeider. I tillegg kan innsatte i noen tilfeller arbeide utenfor fengsel ved frigang. Av ulike grunner er ikke alle domfelte og innsatte sysselsatt til enhver tid. KDI mener det kan skape vanskelige avgrensningssituasjoner knyttet til hvilken rolle eller funksjon den innsatte hadde da han eller hun observerte det kritikkverdige og om vedkommende er omfattet av varslervernet eller ikke.

På prinsipielt grunnlag mener KDI også det bør vektlegges at innsatte ikke er bundet av den samme lojalitetsplikten som gjelder i et arbeidsforhold. Behovet for det særlige vernet som varslingsreglene gir er ikke like stort. De innsatte har full yringsfrihet og mulighet til å si ifra om alle kritikkverdige forhold de opplever under soningen.

Domfeltes rettigheter og plikter under gjennomføring av straff er ivaretatt gjennom blant annet straffegjennomføringsloven med forskrifter og forvaltningsloven. Deres rettsikkerhet ivaretas gjennom klageadgang til overordnet nivå.

Domfelte vil også kunne klage til Sivilombudsmannen som har gitt uttalelse i en rekke enkeltsaker etter klage fra domfelte. Siden 2014 har Sivilombudsmannen også hatt et særskilt ansvar for å undersøke hvordan frihetsberøvedes rettigheter ivaretas og for å forebygge krenkelser. Forebyggingsenheten har besøkt en rekke fengsler siden opprettelsen i 2014.

I alle regioner fører tilsynsrådet tilsyn med fengsler og friomsorgskontorer og ser til at behandlingen av de domfelte og innsatte skjer i samsvar med gjeldende rett. Innsatte kan fritt henvende seg til tilsynsrådet hvis de ønsker å ta opp kritikkverdige forhold.

KDI mener domfeltes rett til å varsle eventuelt kan vurderes på nytt i forbindelse med en større gjennomgang av behovet for varslingsregler på andre samfunnsområder enn i arbeidslivet, jf. punkt 10.3.3.

- Klargjøring av lovens begreper

KDI støtter forslaget om at det tas inn en tydelig definisjon av hva som anses som et kritikkverdig forhold. Dette vil gjøre det lettere å identifisere hva som er et varsel.

Det er videre fornuftig å presisere at misnøye med arbeidstakers eget ansettelsesforhold ikke omfattes av varslingsreglene. Det er eksempler på at varslervernet påberopes i vanskelige personalsaker noe som komplisere saksbehandlingen. Arbeidstakere vil være godt ivaretatt av stillingsvernsreglene i statsansatteloven og øvrige verneregler i arbeidsmiljøloven.

En nærmere definisjon av begrepene «forsvarlig framgangsmåte» og «gjengjeldelse» støttes også.

- Aktivitetsplikt for arbeidsgiver

I kap. 10.9 stadfester utvalget arbeidsgivers omsorgsplikt overfor varsleren, og at det skal sørges for et forsvarlig arbeidsmiljø for varslere. Det kan være en betydelig belastning også for den som får et varsel rettet mot seg. Ofte kan et varsel være rettet mot øverste leder i en virksomhet som kan ha få andre på arbeidsplassen å støtte seg til. KDI foreslår derfor at omsorgsplikten overfor den det varsles om presiseres.

- Ytringsklima og henvisning til Grunnloven § 100

KDI støtter forslaget om at arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse også bør omfatte hensynet til et godt yringsklima, og det tydeliggjøres at retten til å varsle er del av yringsfriheten som er regulert i Grunnloven § 100.

- Organisatoriske tiltak

KDI støtter opprettelsen av et varslingsombud og varslingsnemnd slik det er beskrevet i kap.12.

- Opplærings- og kommunikasjonstiltak

KDI er positive til de tiltakene som er foreslått. Det er særlig viktig å styrke og videreutvikle Arbeidstilsynets aktiviteter på dette feltet siden tilsynet er geografisk plassert i hele landet.

- Informanternes rettsstilling

KDI kan ikke se at utvalget har drøftet informanternes rettsstilling. I en undersøkelsesfase av en varslingssak foretas gjerne samtaler med andre relevante personer omkring temaet for varslingen. I de tilfeller der disse støtter varsler, og eventuelt underbygger med egne og nye kritikkverdige forhold, står disse også i fare for å bli utsatt for gjengjeldelse. Som oftest vil nok ikke slike informanter få varslerstatus. De har ikke partsrettigheter og i liten grad innsyn i saksbehandlingen. Dette vil kunne medføre at relevante informanter kvier seg for å bidra til opplysning av saken. Det kan være fare for at viktig informasjon ikke kommer fram noe som vil utfordre viktige forvaltningsrettslige prinsipper. Det bør derfor vurderes om det skal gis regler som sikrer at informanter ikke utsettes for gjengjeldelse slik at man sikrer at sakene blir så godt opplyst som mulig.

Med hilsen

Jan-Erik Sandlie  
kst direktør

Susanne Nor  
avdelingsdirektør HR





Kriminalomsorgsdirektoratet

Deres ref:

Vår ref:  
201810472-8

Dato:  
09.08.2018

## **HØRINGSSVAR FRA REGION SØR - NOU 2018:6 - VARSLING - VERDIER OG VERN**

Vi viser til brev av 14.06.2018 om eventuelle merknader til NOU: 2018:6. Region sør er av den oppfatning at NOU 2018:6 med den gjennomgang og forslag til tiltak som varslingsutvalget har gitt, er med på å styrke varslervernet ytterligere. I arbeidet har varslingsutvalget tatt utgangspunkt i hvordan varsling fungerer i dag, og hvilke endringer som anbefales for at varslervernet ytterligere kan forsterkes. Vedlagt følger region sør sine merknader.

### 1. Lovplassering

Selv om utvalget anbefaler at varslingsreglene bør forbli i arbeidsmiljøloven, er region sør positive til en utredning av en varslingslov, som i første omgang skal inneholde bestemmelser om varslingsombud og varslingsnemd, jfr. pkt 10.3. Dette kan være med på å understreke at varsling har en verdi, er ønsket og viktig samtidig som varslernes vern skal prioriteres.

### 1. Hvem kan varsle?

Reglene om varsling ble utvidet, med virkning fra 01.07.2017, til også å omfatte innleide arbeidstakere. Varslingsutvalget har nå foreslått at reglene også skal omfatte lovens §1-6 i tillegg til arbeidstakere og innleide jfr. pkt 10.6.4. Dette vil inkludere domfelte og innsatte, som i dag faller utenfor arbeidstakerbegrepet i § 1-8, men som likevel skal anses som arbeidstakere etter lovens regler om helse, miljø og sikkerhet når de utfører arbeid. Av ulike grunner så er ikke alle domfelte og innsatte sysselsatt til enhver tid. Region sør er av den oppfatning at det kan bli vanskelig å skille mellom når de skulle være omfattet av varslervernet og ikke, noe som kan skape vanskelige avgrensninger. Domfeltes rettigheter og plikter under gjennomføring av straff er ivaretatt gjennom blant annet straffegjennomføringsloven med tilhørende forskrifter og retningslinjer. Deres interesser ivaretas gjennom klageadgang til overordnet nivå og dessuten har tilsynsrådet en viktig rolle når domfelte og innsatte gjennomfører straff. For at straffegjennomføring skal ha tydelige rammer bør varslingsreglene i arbeidsmiljøloven etter vårt

syn ikke omfatte domfelte som gjennomfører straff i fengsel eller straff i frihet under oppfølging av friomsorgen.

## 2. Klargjøring av lovens begreper

Noe som det kanskje knytter seg størst utfordringer til i praksis, er å identifisere et varsel. Arbeidsmiljølovens bestemmelser har ikke formkrav til et varsel og det kan være vanskelig å skille mellom det å «si fra» og det å forstå hva et varsel er. Varslingsutvalget foreslår i pkt 10.7.3 at det tas inn en ikke uttømmende liste i loven over kategorier av normbrudd som omfattes av begrepet «kritikkverdige forhold» Region sør deler denne oppfatningen og mener at en presisering og eksemplifisering av begrepet vil kunne hjelpe både arbeidstaker/arbeidsgiver/innleid med hva som skal anses som en varsling og hvilke forhold som faller utenfor begrepet «kritikkverdige forhold». Det samme gjelder for forslaget «forsvarlig fremgangsmåte» i pkt. 10.8.4 En slik operasjonalisering av begrepene vil kunne være klargjørende i forhold til hvordan varsling skal forstås. Forslag om å ha eksempler i loven på hva som kan være gjengjeldelse samt en presisering av begrepet, stiller også region sør seg positive til, jfr pkt. 10.12.3.

## 3. Aktivitetsplikt for arbeidsgiver

Varslerutvalget stadfester arbeidsgivers omsorgsplikt overfor varsleren og at det skal sørges for et forsvarlig arbeidsmiljø for varslere. Forskning fra Fafo (2017) viser at mange varslingssaker omhandler varsel rettet mot nærmeste leder eller ledere generelt. Vi kan ikke se at det fremgår at omsorgsplikten også omfatter den som det varsles om. Den det varsles om kan også ha behov for oppfølging i en vanskelig periode, og vi foreslår en presisering av omsorgsplikten ovenfor den omvarslede.

## 4. Varslingsrutiner

Varslingsrutiner er en av faktorene som Fafo påpeker i Fafo-notat 2017:03 er viktig for varslingseffektiviteten. Varslingsutvalget påpeker at varslingsrutinene må være kjent, implementert og at varslingssaker må øves på for at rutinen skal ha verdi. Det stilles ingen krav i dag til fremgangsmåte eller til saksbehandling av et varsel. Utvalget foreslår at det skal presiseres i § 2A-3 5 ledd bokstav b at det bør understrekes at varslingsrutinene skal inneholde krav til arbeidsgivers saksbehandling. Vi er av den oppfatning at dette vil være med på å legge til rette for en ryddig behandling samtidig som arbeidsgiver får opplyst hvilke krav som gjelder. Varslingssaker behandles ikke nødvendigvis hyppig, og når de først inntre så vil tydelige saksbehandlingsregler i rutinen være et godt hjelpemiddel. For øvrig er dette allerede implementert i kriminalomsorgen gjennom den sentrale varslingsrutinen «Takk for at du sier ifra».

## 5. Arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse

Ytringsfrihet og godt ytringsklima er en forutsetning for varsling og varslingsutvalget foreslår å ta dette inn i formålsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven jfr. pkt 10.4.3 samt retten til å ytre seg i henhold til Grl. § 100 jfr. pkt 10.5. Gode ytringsbetingelser, åpenhet og trygghet er faktorer som vil kunne bidra til å trygge varsleren og prosessen. Region sør støtter forslaget og synes det er et godt tiltak å koble ytringsklima til lovens formål om et sikkert og trygt arbeidsmiljø.

## 6. Varslingsombud

Et av de markante forslagene er et eget varslingsombud som vil kunne gi råd og støtte i konkrete saker. Videre vil varslingsombudet kunne bistå både varsler, den det varsles om og eventuelt andre i prosessen. Utvalget har vist til at det må utredes nærmere hvordan dette skal finansieres, samt hvilken rettslig status en rapport fra undersøkelsen vil kunne ha jfr. pkt 12.4. Region sør stiller seg positive samt at et varslingsombud vil kunne gi varslingsinstituttet en viktig anerkjennelse og kan virke forebyggende og konfliktdempende i varslingsprosesser.

## 7. Varslingsnemnd

Når det gjelder varslingsnemnd så vil denne etter varslingsutvalgets forslag ha kompetanse til å fastslå om det har funnet sted gjengjeldelse eller brudd på arbeidsgivers aktivitetsplikt. I tillegg så kan den også gi erstatning og oppreisning til varsleren. Nemnda vil kunne være tverrfaglig sammensatt slik at alle deler av prosessen vil bli belyst med juridiske og psykologiske momenter, noe som er viktig å ivareta i varslerprosesser. Slik vi forstår det blir da nemda et alternativ til domstolene slik at sakene kan løses raskt og med mindre kostnader. I dag er det nok en forholdsvis høy terskel for å ta ut søksmål mot arbeidsgiver, samtidig som opprettelsen av nemda vil kunne medføre at flere saker blir fremmet. Region sør er av den oppfatning at en varslingsnemnd muligens vil kunne føre til at ovennevnte saker løses effektivt og på en sikker måte som ivaretar alle de involverte på en god måte. Slik vi ser det vil behovet for en varslingsnemnd særlig kunne gjøre seg gjeldende i tilfeller der den omvarslede er toppleder i virksomheten.

## 8. Opplærings –og kommunikasjonstiltak kap.11

Lovregler er viktig, men er ikke ment å skulle løse alle utfordringer. Når det gjelder forslag til opplærings –og kommunikasjonstiltak er region sør positiv til tiltakene som er foreslått, jfr. kap 11. Vi mener at disse tiltakene vil være med på en ytterligere operasjonalisering og tydeliggjøring av varslingsbestemmelsene. Når det gjelder kurs for utvikling av ledere i staten i regi av Difi, så foreslår vi at det er fokus på læringsarenaer som kan være med på å gjøre virksomheten mer kunnskapsbasert og at det vurderes virkemidler som kan bidra til læring og utvikling. Dette slik at varslerprosesser kan bli en del av erfaringslæringen og samtidig benyttes som et utviklingstiltak.

## 9. Informanters rettsstilling

Vi kan ikke se at det i aktuelle NOU er problematisert omkring informanters rettsstilling. I en undersøkelsesfase av en varslings sak foretas gjerne samtaler med andre relevante personer omkring temaet for varslingen. I de tilfeller der disse støtter varsler og eventuelt underbygger med egne og nye kritikkverdige forhold, står disse også i fare for å bli utsatt for gjengjeldelse. Som oftest vil nok ikke slike informanter nødvendigvis få varslerstatus. Disse har ikke partsrettigheter og i liten grad innsyn i saksbehandlingen. Vi kjenner til konkrete eksempler der informanter både har blitt utsatt for gjengjeldelse og etterfølgende kritikk i den videre saksbehandlingsprosess uten mulighet til kontradiksjon. Særlig kan dette kunne være en problemstilling der den omvarslede er toppleder i virksomheten. Slike eksempler vil kunne

medføre at relevante informanter kvier seg fra å bidra til sakens opplysning. Vi kan dermed stå i fare for at viktig informasjon ikke kommer fram hvilket vil utfordre viktige forvaltningsrettslige prinsipper.

Når det gjelder de resterende forslagene har region sør ingen ytterligere kommentarer. De tilbakemeldingene vi har fått fra enhetene i region sør, viser en positiv innstilling til varslingsutvalgets utredning og forslag.

Med hilsen

Stine Molstad  
Assisterende regiondirektør

Heidi Haugland Walker  
HMS-rådgiver

*Dette brevet er godkjent elektronisk i kriminalomsorgen og har derfor ingen signatur.*



Kriminalomsorgsdirektoratet Hege Marie Hauge

Deres ref:

Vår ref:  
201810472-11

Dato:  
09.08.2018

## **FRA REGION VEST-HØRING - NOU 2018:6 - VARSLING - VERDIER OG VERN**

Region vest stiller seg hovedsakelig bak en rekke av forslagene som skal til for å styrke varslervernet. Våre tilbakemeldinger har et perspektiv på at ressurser er knappe, og en prioritering av hvilke tiltak som vil gi raske resultater.

Vi mener imidlertid at det er for tidlig å starte en utredning av egen lov. Ressursene bør i første omgang rettes mot å bruke flere og klargjøre begreper knyttet til varsling i arbeidsmiljøloven. Som f. eks å presisere en del av arbeidsgivers plikter, f. eks omsorgsplikten og aktivitetsplikten osv. Arbeidsmiljøloven er godt kjent i dagens arbeidsliv. Muligens fordi det alt er innarbeidet et opplæringsregime knyttet til aml. ved utdanningsinstitusjoner, arbeidsplasser, fagforeninger etc., og er et lovkrav. Dette vil sikre en bred opplæring. Å bruke den videre kan gi hurtigere resultater med mindre bruk av ressurser.

Region vest mener at begrepet om forsvarlighet fortsatt må stå i loven, men med en presisering om hva dette er. Kravet om forsvarlighet knytter seg sterkt til rettsikkerheten for omvarslede. Selv om en vil styrke varslervernet må det ikke gå på bekostning av rettsikkerhet.

Tiltak som er forebyggende, og fremmer tidlig og korrekt håndtering av arbeidsgiver bør prioriteres. Måten arbeidsgiver håndterer varsling på har stor betydning for psykososialbelastning og påkjenning hos varsler. Gratis og landsdekkende opplæringstiltak bør dermed rette seg inn mot arbeidsgiver, i tillegg til at vi ser at fagforeninger og vernetjeneste er viktig.

Både varslere, omvarslet, arbeidsgiver og andre aktører kan ha bruk for individuell veiledning og støtte i varslersaker. Oppbygning av et eget ombud tar tid. Region vest har også inntrykk av at det er en oppfatning i befolkningen at et ombud er et sted en kan klage til, og ikke et rådgivende,

veiledende og støttende organ. Vi stiller spørsmål ved om at denne oppgaven er nok kjent i befolkningen? Arbeidstilsynet er en velkjent og hyppig brukt aktør. «Mannen i gata», altså den jevne arbeider har nok lite erfaring med sentrale ombudsmenn, men kjenner i større grad til arbeidstilsynet. I tillegg til at arbeidstilsynet er geografisk plassert i hele landet, ikke bare i Oslo, gjør dette det enklere og rimeligere å delta på kurs, og også ved direkte kontakt. Ulemper som utvalget skisserer kan motvirkes ved organisatoriske grep.

Med hilsen

Karina Hoff  
fung.regiondirektør

Ingebjørg Haugland  
seniorrådgiver

*Dette brevet er godkjent elektronisk i kriminalomsorgen og har derfor ingen signatur.*



Kriminalomsorgsdirektoratet

Deres ref:

Vår ref:  
201810472-13

Dato:  
10.08.2018

---

## **REGION ØST - HØRING - NOU 2018:6 - VARSLING - VERDIER OG VERN**

Viser til brev fra Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI) av 14.06.2018, hvor det bes om merknader til høringsbrev fra Arbeids- og Sosialdepartementet om NOU 2018:6 Varsling – vern og verdier.

Region øst har er enig i forslagene som varslingsutvalget har utarbeidet, og ønsker spesielt velkommen de de forslagene til opplærings- og kommunikasjonstiltak som er foreslått.

Utover dette har vi ingen kommentarer til høringsbrevet.

Etter fullmakt

Rune Lilletofte  
fengselsinspektør

*Dette brevet er godkjent elektronisk i kriminalomsorgen og har derfor ingen signatur.*



**Justis- og beredskapsdepartementet**

Postboks 8005 Dep  
0030 OSLO

**NATIONAL POLICE DIRECTORATE**

Deres referanse:  
18/2415-AAS

Vår referanse:  
201801982-8 008

Sted, Dato  
17.08.2018

**HØRINGSSUTTALELSE**  
**NOU 2018: 6 VARSLING – VERDIER OG VERN**

Det vises til departementets brev av 26.04.18 vedlagt Arbeids- og sosialdepartementets høring av NOU 2018: 6 Varsling – verdier og vern. Høringsfrist er på grunn av ferie utsatt til 17.08.18 jf. epost av 13.08.18.

Departementets brev med vedlegg er forelagt alle underliggende enheter. Kripos, Finnmark politidistrikt og Sør-vest politidistrikt har gitt uttalelser. Uttalelsene følger vedlagt.

**1. INNLEDNING**

Varslingsutvalget har i NOU 2018:6 lagt frem forslag for å styrke varslervernet i norsk arbeidsliv. Utvalget har i tråd med mandatet blant annet gjennomgått forskning, internasjonal rett, innhentet erfaringer fra aktører med praktisk erfaring fra varslingssaker, vurdert juridiske og organisatoriske tiltak for å styrke varslervernet. Varslingsutvalget har foreslått at det opprettes et Varslingsombud og en Varslingsnemnd. Videre er det foreslått ny ordlyd for å klargjøre innholdet i lovbestemmelser uten at det skal innebære endringer. Utredningen er omfattende og inneholder mange forslag. Noen av forslagene har det vært uenighet om i utvalget.

Direktoratet støtter tiltak som styrker og bedrer arbeidstakeres mulighet til å si fra om kritikkverdige forhold. På overordnet nivå er direktoratets erfaring at utfordringene varsler, omvarslet eller arbeidsgiver opplever i varslingssaker ikke nødvendigvis skyldes uklare lovbestemmelser eller manglende lovregulering, men at sakene i seg selv er komplekse. Et varsel er ofte sammensatt og kan omhandle flere saksfelt. Håndteringen må ivareta varsler, omvarslet, berørte, samt arbeidsmiljøet, i krysningpunktet mellom ledelse, juss og psykologi.

Direktoratet er positivt til kompetanseheving og tiltak på nasjonalt nivå som tydeliggjør plikter og rettigheter og som bidrar til å øke bevisstheten om og verdien av varsling. Når det gjelder foreslåtte lovendringer begrunnet med pedagogiske hensyn mener direktoratet at enkelte av forslagene vil kunne ha utilsiktede virkninger og har av den grunn ikke funnet å kunne støtte alle forslag.

**Politidirektoratet**

Post: Postboks 8051 Dep., 0031 Oslo  
Besøk: Fridtjof Nansens vei 14/16

Tlf: 23 36 41 00  
Faks: 23 36 42 96  
E-post: [politidirektoratet@politiet.no](mailto:politidirektoratet@politiet.no)

Org. nr.: 982 531 950  
Giro: 7694.05.02388  
[www.politi.no](http://www.politi.no)



Direktoratet støtter ikke opprettelsen av et Varslingsombud med de oppgaver som ligger i forslaget, men foreslår i stedet at det opprettes et ombud med klarere ombudsoppgaver. Direktoratet støtter ikke opprettelsen av en Varslingsnemnd da direktoratet mener at disse oppgavene på en bedre måte kan løses av domstolene.

I det følgende kommenteres forslaget om opprettelse av Varslingsombud og –nemnd samt de enkelte delene i forslaget nærmere. Først gis det imidlertid en kort beskrivelse situasjonen og arbeidet som er gjort knyttet til varsling i politi- og lensmannsetaten.

## **2. SITUASJONEN I POLITI- OG LENSMANNSETATEN**

Politi- og lensmannsetaten har de siste årene hatt flere varslingssaker, hvorav noen med omfattende omtale i mediene. Særlig Monika-saken 2014-2015 viste at det var nødvendig å heve kompetansen knyttet til varsling. Det var også ønskelig å oppdatere dagjeldende varslingsrutiner slik at de på en bedre måte beskrev selve håndteringen av varslingssaker.

De nye varslingsrutinene trådte i kraft 01.01.17. Rutinene er utarbeidet på grunnlag av en gjennomgang av 36 varslingssaker behandlet i direktoratet i perioden 2013 – 2015, samt Wiersholms rapporter etter Monika-saken I og II. Rutinene ble sendt på høring i hele etaten og drøftet i møter med de tillitsvalgte.

I løpet av 2017 og 2018 har direktoratet sammen med hovedverneombud og tillitsvalgte, for å sikre forståelsen og praktiseringen av varslingsrutinene, gjennomført opplæring om varsling og de nye varslingsrutinene i ledergruppene i alle politidistrikter og i fem av seks særorgan. Det er nedlagt et stort arbeid og brukt betydelige ressurser for å sikre at varslingssaker håndteres på en forsvarlig måte med ivaretagelse av partenes rettssikkerhet, rett til kontradiksjon og habilitet.

I enkelte saker er det imidlertid fortsatt uro og uenighet om håndtering og resultat. Selv om sakene håndteres i tråd med fastsatt rutine og granskes, ofte av utenforstående aktører, i tråd med metodiske krav, respekterer ikke varsler resultatet av undersøkelsen og fremsetter nytt varsel med påstand om uforsvarlig håndtering og med krav om ny granskning. Fornyet varsling skjer ofte med ekstern bistand og gjennom advokat. De nye varslene sendes oppover i linjen gjerne fulgt opp med innlegg og omtale i mediene. Manglende tillit til rutiner og habilitet etter at det er gjennomført en uavhengige undersøkelse i tråd med metodiske krav, er etter vår oppfatning en av de største utfordringene i behandlingen av disse sakene.

I henhold til politi- og lensmannsetatens rutiner skal det tas beslutning om tiltak når saken er ferdig undersøkt slik at eventuelle feil rettes og forbedringer iverksettes slik at aktuelle enhet kommer tilbake til normal drift. Det er krevende å ha ønsket fremdrift når resultatet av undersøkelser ikke respekteres og det varsles på nytt om samme forhold. Bildet blir broket og vanskelig å håndtere når sakene bringes inn for ulike instanser til ulike tider. At sakene trekker ut i tid og etter hvert involverer en rekke aktører, fører til at saken får et uklart og vanskelig definerbart omfang med det dette innebærer av belastninger på varsler, men også på omvarslet og på arbeidsmiljøet til varsler og til omvarslet. Direktoratet mener denne situasjonen er uønsket og uholdbar.

De fleste av varslingssakene oppstår ikke i et vakuum men er ofte et resultat av at uønskede "forhold" får vokse uten at de blir tatt tak i eller at uregelmessigheter og avvik ikke håndteres. Direktoratets erfaring er at like viktig som arbeidet med varslingssakene, er arbeidet med det

som kan kalles for god "hverdagsledelse" for å forebygge behov for å varsle. Det er viktig å utvikle et arbeidsmiljø preget av åpenhet og tillit hvor det er trygt å si fra. I dag arbeides det med ledelse, kultur og holdninger som en del av Nærpolitireformen og det er igangsatt en rekke tiltak både sentralt og lokalt. Som felles plattform for ledelse, kultur og holdninger er det blant annet utarbeidet handlingsplan for kjønnsbalanse, rekrutteringsveileder, etiske retningslinjer og brosjyren "Ledelse i politiet". Alle politimestere har en personlig coach som støtter dem i arbeidet med å utvikle en god ledelseskultur og en felles ledelsespraksis. Videre er det igangsatt et mentoringprogram der ledere fra alle politidistrikt deltar, og det tilbys opplæring i en rekke aktuelle temaer, f. eks medbestemmelse, endringsledelse og tilbake-meldingsmetodikk.

### **3. OVERORDNEDE VURDERINGER (KAPITTEL 9)**

Direktoratet anser det som sentralt at balansen mellom samfunnets, arbeidsgivers og arbeidstakers interesser som dagens regelverk tilstreber, jf omtalen i utredningen side 135, videreføres i de lovendringer som eventuelt måtte gjennomføres i regelverket.

Utvalget er opptatt av at varsler om kritikkverdige forhold bør løses på lavest mulig nivå, jf utredningen side 136. I politi- og lensmannsetaten er arbeidet med varsling en del av det systematiske HMS-arbeidet. HMS-leder er kontaktpunkt og ansvarlig for oppfølgingen av varslingssaker. Vår erfaring er at den innledende vurderingen av om det som er mottatt er et varsel i arbeidsmiljølovens forstand og hvordan det mottatte skal behandles videre, best gjøres av personer som ikke har direkte tilknytning til saken. Habiliteten under den innledende behandlingen av saken ivaretas ved at en såkalt "vurderingsgruppe" bestående av HMS-leder, jurist med arbeidsrettslig kompetanse og hovedverneombud, vurderer om varselet er et varsel i arbeidsmiljølovens forstand og anbefaler videre behandling av saken som ivaretar hensynet til habilitet. Vurderingsgruppas anbefaling legges frem for øverste leder i politidistrikt eller særorgan for endelig avgjørelse.

Ved at den innledende vurderingen foretas av personer uten tilknytning til saken, vil det være større sannsynlighet for at saken behandles på forsvarlig måte fra begynnelsen.

### **4. FORSLAG TIL JURIDISKE TILTAK (KAPITTEL 10)**

#### Regulering av varsling i arbeidsforhold

Direktoratet er enig med utvalget i at regler som regulerer varsling i arbeidsforhold må videreføres i arbeidsmiljøloven.

#### Egen lov om varsling

Utvalget foreslår en egen lov om varsling - også dersom det ikke opprettes et Varslingsombud eller nemnd. Direktoratet er på samme måte som mindretallet usikkert på om det er hensiktsmessig med en egen lov. Flertallets begrunnelse for en egen varslerlov synes først og fremst å være symboleffekten og oppmerksomheten som en egen lov vil gi. Det fremstår for direktoratet som uklart hva og hvem som skal være omfattet av en slik lov. Direktoratet forstår forslaget slik at varsling i arbeidsforhold uansett skal være regulert i arbeidsmiljøloven. At utvalget mener virkeområde og nærmere innhold i en slik lov vil kreve omfattende analyse illustrerer at det er grunn til å være usikker på nødvendigheten av en egen lov om varsling.

### Arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse og henvisning til Grunnlovens § 100

Varslingsutvalget foreslår pedagogiske grep gjennom presiseringer i lovteksten, uten at dette er ment å endre substansielt innhold i loven. Det foreslås ny ordlyd i arbeidsmiljølovens formålsparagraf slik at det fremgår at lovens formål er å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten, og det foreslås en henvisning til Grunnloven § 100 i arbeidsmiljøloven § 2A-1. *Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.* Direktoratet støtter forslag til endring av formålsbestemmelsen, men mener at henvisningen til Grunnloven i § 2A-1 er overflødig. Det vises til vedlagte uttalelse fra Kripos hvor det påpekes at denne type pedagogiske grep ikke hører hjemme i lovteksten men i opplæringsmateriell.

### Begrepet kritikkverdige forhold

Utvalget foreslår at det tas inn eksempler på hva som kan utgjøre "*kritikkverdige forhold*" i lovteksten. Oppramsingen skal fungere som en presisering av gjeldende rett og ikke innebære endringer. Listen er ikke uttømmende. Direktoratet mener at faren med en slik oppramsing er at oppmerksomheten rettes mot eksemplene og ikke momentene for vurdering av hva som omfattes av begrepet slik det fremgår av forarbeidene. Bestemmelsen kan dermed få et mer statisk preg og bidra til at bestemmelsen får en snevrere anvendelse enn tilsiktet. På den annen side vil det være positivt om lovtekst gir bedre veiledning. Direktoratet støtter at hva som ligger i begrepet tydeliggjøres i lovteksten, men mener forslaget bør endres slik at ordlyden dekker gjeldende rett. Det er momenter som fremgår av forarbeidene som er utelatt i forslaget. Det vises her til momenter som for eksempel at det som tas opp skal ha en viss allmenn interesse og betydning utover den konkrete sak, at forholdet ikke må være alminnelig kjent, at forhold som en arbeidstaker er uenig i kun ut fra personlig overbevisning ikke regnes som varsling, heller ikke interne personkonflikter, faglig uenighet eller uenighet om budsjett, bemanningssituasjon eller utøvelse av arbeidsgivers styringsrett.

Direktoratet mener videre at den foreslåtte ordlyden bør endres slik at det ikke vises til "*etiske normer som har en bred tilslutning i samfunnet*". Formuleringen er nevnt i forarbeidene til gjeldende lov men det er vanskelig å fastslå hvilke normer det siktes til som ikke også omfattes av lover, forskrifter eller etiske retningslinjer. Direktoratet mener at dersom passusen ikke har selvstendig betydning, bør den strykes.

### Kravet til forsvarlig fremgangsmåte

Direktoratet støtter mindretallets standpunkt knyttet til vurderingen av begrepet "forsvarlig fremgangsmåte" og mener at kravet til forsvarlig fremgangsmåte ved varsling fortsatt må fremgå av lovteksten.

Utvalget foreslår at kravet til «god tro» om innholdet i varselet gjennomføres ved en presisering i ordlyden i § 2 A-1. Utvalget foreslår at ordlyden i bestemmelsen endres slik at det fremgår at arbeidstaker kan varsle ved "*mistanke om*" kritikkverdige forhold i virksomheten. Direktoratet mener at forslaget kan innebære en lemping av kravet til at arbeidstaker må være i god tro om det vedkommende varsler om. Rent språklig innebærer "*mistanke om*" en usikkerhet som ikke i like stor grad fremgår av någjeldende lovtekst, jf § 2A-1 (1), hvor det slås fast at "*Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet.*". Direktoratet mener endringen vil kunne innebære økt risiko for grunnløse eller svakt funderte påstander med tilhørende belastning på omvarslet og andre berørte, og finner av grunn ikke å kunne støtte forslaget.

### Aktivitetsplikt

Utvalget foreslår at arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling skal fremgå i en egen lovbestemmelse. Arbeidsgiver er allerede pålagt en generell aktivitets- og omsorgsplikt overfor arbeidstakerne til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø både med hjemmel i arbeidsmiljøloven og i kraft av styringsretten og den tilhørende ulovfestede omsorgsplikten. Direktoratet mener at slik regulering vil være en dobbel regulering og derfor unødvendig.

Flertallets forslag om oppreisnings- og erstatningsansvar på objektivt grunnlag for brudd på aktivitetsplikten, innebærer et krav om klarhet for når aktivitetsplikten inntreffer. Utvalget anser at det kreves en viss notoritet for når det er innlevert et varsel. Et slikt krav vil indirekte kunne innebære et formkrav knyttet til varsling. Utvalget foreslår at dette presiseres slik at aktivitetsplikten inntreffer når det er varslet i tråd med varslingsrutiner eller "når det er grunn til å tro" at arbeidstaker har innlevert et varsel. Direktoratet anser at ordlyden innebærer en uklarhet som rent lovteknisk er noe uheldig.

### Forbudet mot gjengjeldelse

Utvalget foreslår en ordlyd som skal gjøre forbudet mot gjengjeldelse mer forståelig ved at eksempler på hva som kan anses som gjengjeldelse etter gjeldende lov tas inn i lovteksten. Direktoratet mener at problemet knyttet til gjengjeldelse snarere er av bevismessig karakter enn knyttet til uklarhet i lovtekst. Det kan være vanskelig å legge frem opplysninger som gir grunn til å tro at arbeidstaker har vært utsatt for gjengjeldeshandlinger dersom dette er handlinger av mer subtil karakter. Direktoratet viser til uttalelsene nevnt over og at det bør utvises forsiktighet når det gjelder denne type pedagogiske grep.

Dersom man velger å gå videre med skissen til lovtekst på side 172, bør det vurderes om presiseringen av at forbudet gjelder arbeidsgiver, jf forslagetets andre ledd, kan tilsløre at forbudet også gjelder gjengjeldeshandlinger fra kollegaer og at arbeidsgiver har plikt til å slå ned på slike handlinger.

### Oppreisning og erstatningsplikt ved brudd på aktivitetsplikten

Utvalget foreslår at brudd på arbeidsgivers omsorgsplikt bør gi grunnlag for oppreisning og erstatning etter alminnelige regler. Direktoratet støtter i likhet med Kripos utvalgets mindretall med hensyn til dette og mener i likhet med Kripos at *"brudd på omsorgsplikten fanges i tilstrekkelig grad opp av forbudet mot gjengjeldelse, som også omfatter unnlater. Det å ikke sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, vil kunne sanksjoneres som en gjengjeldelse med eventuell erstatningsutmåling, og ytterligere regulering av dette bør ikke være nødvendig."*

## **5. OPPLÆRINGS- OG KOMMUNIKASJONSTILTAK (KAPITTEL 11)**

Direktoratet støtter forslaget til kompetansehevede tiltak slik som videreutvikling av Arbeidstilsynets arbeid med varsling, kurstilbud til statlige arbeidsgivere, leder og HR-medarbeidere i regi av Difi. I tillegg mener direktoratet at HMS-ledere/HMS-medarbeidere bør inkluderes i denne opplæringen da varslingsaker skal være en del av det systematiske HMS-arbeidet. Direktoratet støtter også forslaget om en nasjonal varslingsveileder utarbeidet av Arbeidstilsynet i fellesskap med partene i arbeidslivet og kontinuerlig holdnings- og opplæringsvirksomhet i regi av Arbeidstilsynet.

## **6. ORGANISATORISKE TILTAK (KAPITTEL 12)**

### **Varslingsombud**

Utvalget har foreslått opprettet et nasjonalt Varslingsombud. Ombudet foreslås samlokalisert med Likestillings- og diskrimineringsombudet. Ombudet skal gi *råd, støtte* og *bistand* til varslere i konkrete saker. De skal også bistå omvarslede, arbeidsgiver og andre "i prosessen". Ombudet skal også bidra til at de som trenger det kan få *bistand av psykososial art* og ha kompetanse på psykososiale tilstander. Ombudet skal gjennom sin rådgivning bidra til å sile ut saker som ikke er varsler i arbeidsmiljølovens forstand. Ombudet skal kunne tilby *mekling*. Dersom ombudet blir kjent med svært alvorlige varslingssaker bør ombudet kunne iverksette *uavhengige undersøkelser* dersom ombudet finner det nødvendig. Ombudets organisering og oppgaver skal reguleres i en egen varslingslov.

Direktoratet mener at verdien av varslingssaker er gjenopprettelse og korrigerende av kritikkverdige forhold. Men behandlingen av varslingssaken har også en bevisstgjørende og kompetansehevende effekt internt. Effekten er der selv om det som er tatt opp viser seg ikke å være et kritikkverdig forhold i arbeidsmiljølovens forstand. Ved at et ombud skal "sile" saker slik det beskrives i utredningen side 192, forsvinner den umiddelbare kontakten med arbeidstaker og muligheten til læring og forebygging.

Ombudets oppgaver vil i stor grad overlape oppgavene Arbeidstilsynet har i dag, jf utredningen side 190. Arbeidstilsynet opptre imidlertid ikke som partsrepresentant i saker.

Arbeidstilsynet fører tilsyn med de offentligrettslige reglene i arbeidsmiljøloven og gir veiledning om innholdet i de privatrettslige. I vurderingen av om Arbeidstilsynet bør gis ansvaret for individuell veiledning i varslingssaker, vektlegger utvalget at Arbeidstilsynets rolle er nøytralt. Etter direktoratets syn bør også ombudets rolle være nøytralt dersom det skal ha tillit både hos varsler, omvarslet, arbeidsgiver og andre berørte.

Direktoratet forstår forslaget dithen at flere av oppgavene som er tillagt ombudet skal fylle behovet varsler har for å ha "et sted å gå til" og at ombudet skal gi råd og støtte og gi bistand av psykososial art til de som trenger det i løpet av varslingsprosessen. Selv om dette er utformet som et tilbud som skal gis alle involverte i en varslingssak, er det fare for at rollen som partsrepresentant for varsler blir så tydelig at det i realiteten vil gjøre det vanskelig for andre involverte i saken å søke hjelp. Direktoratet mener at denne type oppgaver best dekkes av blant annet aktører som arbeidstakerorganisasjoner og hovedsammenslutninger, verneombud, bedriftshelsetjeneste, Arbeidstilsynet, advokater eller helsepersonell. Også øvrige oppgaver som mekling, pådriverrolle, siling av saker mm som ombudet i henhold til forslaget skal løse, dekkes av andre aktører.

Utvalget foreslår at i tilfeller hvor Varslingsombudet blir kjent med svært alvorlige varslingssaker av stor samfunnsmessig betydning, bør ombudet ha en særlig kompetanse til å kunne ta initiativ til uavhengige undersøkelser. Direktoratet er usikkert på hvordan en slik myndighet skal gjennomføres og hvilke virkninger forslaget vil ha for arbeidet med varslingssaker i selskaper, organisasjoner og forvaltningsorganer. Det er blant annet uklart om undersøkelser skal gjennomføres uavhengig av arbeidsgiveres håndtering av saken eller om arbeidsgivere skal fratras myndighet til å ha befatning med saken mens den undersøkes av ombudet.

Direktoratet viser til bekymringen til Sør-Vest politidistrikt for at et varslingsombud vil bidra til en eskalering av saken og til at saker som i utgangspunktet kan løses raskt trekker ut i tid.

På denne bakgrunn har ikke direktoratet funnet å kunne støtte opprettelse av et Varslingsombud tillagt de oppgaver som utvalget foreslår.

Etter direktoratets vurdering er det imidlertid ønskelig med en ekstern instans som kan vurdere behandlingen av varslings saker og som kan ta stilling til om en sak er håndtert på riktig måte. Et slikt ombud hvor oppgavene er begrenset til tradisjonelle ombudsoppgaver, vil kunne ta stilling til klager fra varsler, omvarslet eller berørte med hensyn til brudd på arbeidsmiljøloven og andre relevante lovbestemmelser knyttet til håndteringen i varslings saker. For offentlig sektor ville dette åpenbart være beslektet med rollen som Sivilombudsmannen har i dag. Et slikt ombud vil på samme måte som Sivilombudsmannen kunne ha myndighet til å innhente opplysninger fra partene i en sak, og avgi uttalelse etter en selvstendig vurdering av saken. På lik linje med Sivilombudsmannen vil et slikt ombud på eget initiativ kunne be om redegjørelser for praksis knyttet til visse områder, slik Sivilombudsmannen for eksempel gjorde med hensyn til praksis knyttet til ytringsfrihet i offentlig sektor i 2016.

Opprettelsen av et slikt ombud i kombinasjon med en styrking av Arbeidstilsynets myndighet, rolle og oppgaver i varslings saker, samt nasjonale tiltak innen opplæring og kompetanseheving, vil etter direktoratets vurdering innebære en styrking av varslervernet og føre til større klarhet knyttet til avslutning av saker.

Ved å bygge på eksisterende kompetanse og organisering i Arbeidstilsynet vil man kunne benytte Arbeidstilsynets oversikt over norsk nærings- og arbeidsliv og kjennskap til risikoforhold. Som det vises til i utredningen side 189 vil også Arbeidstilsynet med sin landsdekkende organisering kunne være lettere fysisk tilgjengelig for flere arbeidstakere.

### **Varslingsnemnd**

Utvalget foreslår at det opprettes en egen nemnd for varslings saker som skal kunne ta standpunkt til om det har funnet sted gjengjeldelse eller brudd på arbeidsgivers aktivitetsplikt. Nemnda skal også ha kompetanse til å tilkjenne erstatning og oppreisning til varsleren.

Direktoratet støtter i likhet med Kripos utvalgets mindretall vedrørende spørsmålet om opprettelse av Varslingsnemnd, og mener tvisteløsning av saker i tilknytning til varsling fortsatt bør behandles i de alminnelige domstolene. Direktoratet viser til Kripos' uttalelse:

*"Kripos er enig med mindretallet i at domstolene er best egnet til å avgjøre saker om erstatning og oppreisning på grunn av gjengjeldelse og brudd på aktivitetsplikten. Disse sakene kan reise vanskelige bevisproblemer som domstolene gjennom umiddelbar bevisførsel er best egnet til å avgjøre. Saker om gjengjeldelse på grunn av varsling reiser viktige rettssikkerhetsbehov. Behovet for kontradiktorisk saksbehandling og hensynet til sakens opplysning er særlig viktig i saker om gjengjeldelse på grunn av varsling. Kripos er enige med utvalgets mindretall i at dette best blir ivaretatt av domstolene."*

### **ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER (DEL IV)**

Det er vanskelig å anslå hvilke kostnader de foreslåtte endringer vil medføre for politi- og lensmannsetaten. Kostnadene knyttet til oppfølging av selve lovendringene og opplæringstiltak vil medføre noen kostnader, men det forventes ikke at disse vil være omfattende.

Politi- og lensmannsetaten benytter eksterne og interne ressurser til undersøkelser eller granskninger i varslings saker, og det gjennomføres opplæring og møter hvor varsling er tema. Dersom lovendringer og opplæringstiltak vil føre til flere varslings saker, vil dette medføre

kostnader til behandling og utredning av påstandene i varslet – enten dette håndteres internt eller ved ekstern bistand (advokat, bedriftshelsetjeneste, organisasjonspsykolog). Dersom Varslingsombudet og – nemnd opprettes må det forventes kostnader i form av at behandlingen av varslingssaken vil omfatte flere aktører i tillegg til de som finnes i dag med det som følger av korrespondanse, møter og andre aktiviteter.

Med hilsen

**Karin Aslaksen**  
*Avdelingsdirektør HR og HMS*

**Frode Aarum**  
*Seksjonssjef – Arbeidsrett*

*Dokumentet er godkjent elektronisk og sendes uten signatur.*



Kriminalomsorgsdirektoratet Hege Marie Hauge

Deres ref:

Vår ref:  
201810472-12

Dato:  
09.08.2018

---

**REGION SØRVEST- HØRING - NOU 2018:6 - VARSLING - VERDIER OG VERN**

Regiondirektøren har gjennomgått overordnede vurderinger og forslag til juridiske tiltak. Saksområdet er godt belyst, og regiondirektøren har ingen ytterligere kommentarer til utvalgets forslag.

Med hilsen

Arne Røed  
seniorrådgiver

*Dette brevet er godkjent elektronisk i kriminalomsorgen og har derfor ingen signatur.*