

Merknader til retningslinjer for varsling i forsvarssektoren

Pkt. 1.1. Formål

Ytringsfrihet

- Utgangspunktet er at arbeidstakere har ytringsfrihet på linje med alle andre
- Samfunnet er tjent med at alle, også arbeidstakere, har en vid ytringsfrihet
- Hensynet til en opplyst offentlig samtale tilsier at de som gjennom sitt arbeidsforhold har innsikt i aktuelle saker, deltar i samfunnsdebatten

Pkt. 1.3 Hva er varsling?

Når du sier ifra om noe så ytrer du deg. For at ytringen skal være et varsel må den gjelde påstand om et mulig kritikkverdige forhold som må være knyttet til egen arbeidsgivers virksomhet.

- **En ytring**
- **Ytringen gjelder påstand(er) om mulige kritikkverdige forhold**
- **Ytringen er fremført av en arbeidstaker eller innleid arbeidstaker**
- **De mulige kritikkverdige forholdene er knyttet til innleiers eller egen arbeidsgivers virksomhet**

Det er en fordel at varsler uttrykker at det er ønsket at arbeidsgiver gjør noe med det kritikkverdige forholdet. Til forskjell fra lufting av frustrasjon over en situasjon til en leder.

Saksbehandler må innledningsvis, før igangsettelse av varslingssaken, vurdere om forholdet det er meldt fra om kan være et kritikkverdige forhold. Se eksempler på skille mellom personalsak og varslingssak under.

Dette innebærer at dersom en person melder ifra om et forhold som åpenbart ikke er «kritikkverdige forhold» behandles saken utenfor reglene for varsling. Hvis man er i tvil om det er varslet om «kritikkverdige forhold» bør ytterligere undersøkelser gjennomføres.

Saksbehandler må være oppmerksom på at det ikke alltid er et klart skille mellom når det er et personforhold og et varsel, men man må gjøre en vurdering av om det som sies fra om er så alvorlig at det kan være et brudd på rettsregler.

Personalsak/HMS	Varslingssak
Samarbeidsutfordringer	Underslag, korrupsjon, tyveri, bedrageri
Faglig uenighet	Manglende sikring på arbeidsplass
Misfornøyd med lønn og oppgaver	Destruktiv ledelse som er ødeleggende for arbeidsmiljøet
Dårlig kjemi mellom medarbeidere og ledere	Forhold som kan medføre fare for liv og helse
Stadig komme for sent på jobb	Vold eller urettmessig maktbruk mot andre
Mistanke om misbruk av rusmidler	Bruk av ulovlige kjemikalier/ulovlig utslipp av miljøgifter
Helseutfordringer knyttet til fysisk arbeidsforhold	Bruk av rusmidler på jobb
Manglende mulighet for kompetanseheving	Brudd på etiske retningslinjer
	Mobbing og seksuell trakassering (MOST)

Pkt. 1.5 Etatsvise rutiner

Det anbefales at følgende punkter bør med i rutiner eller være dokumentert på annen måte i hver virksomhet

- Organisering av varsling i virksomheten
- Dokumentasjonskrav i varslingssaker
- Varslingsbehandlingen i virksomheten (roller og ansvar)
- Habilitet/kompetanse
- Orientering til bl.a. arbeidsmiljøutvalg og verneombud
- Håndtering av vanskelige varslingssaker f.eks. seksuell trakassering eller overgrep

Pkt. 2 Arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge

Arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge

Tiltakene skal inkludere åpenhet rundt normer og verdier, diskusjon om hvordan intern kritikk bør vurderes, foredrag og møter om god ytringskultur, informasjon om varsling og retningslinjer for varsling i forsvarssektoren, utfyllende regler i virksomheten, ledelsesfokus på åpenhet, samt medvirkning og samarbeid med vernetjeneste og tillitsvalgte.

Dekning av advokatutgifter

Arbeidsgiver har ikke plikt til å dekke advokatkostnader for partene i en varslingssak. I de tilfeller arbeidsgiver velger å dekke slike utgifter må dette avklares på forhånd, og det må settes et tak på hvor store kostnader som dekkes.

Pkt. 2.3 Vern mot gjengjeldelse mot varsler

Forsvarssektorens holdning til gjengjeldelse

Vern av varslere mot gjengjeldelse, er en forutsetning for at varsling skal ha en effekt. Alle ledere må være bevisst sin rolle for å unngå at gjengjeldelse finner sted.

Erstatning og oppreisning

Dersom en varslere er blitt utsatt for gjengjeldelse så kan vedkommende kreve erstatning for økonomisk tap og eventuelt oppreisning. Det er varsleren som må kreve dette og som kan gå til søksmål for å få fastslått kravet. Det er opp til den enkelte virksomhet å vurdere det innkomne kravet i hver enkelt sak og avgjøre om de erkjenner det eller bestrider det. Det anbefales at virksomheten søker juridisk bistand i slike saker.

Beviskrav for å sannsynliggjøre gjengjeldelse

Dersom arbeidstaker legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik gjengjeldelse (delt bevisbyrde).

Pkt 3.2.2 Ekstern varsling

Etablerte føringer for overføring av varsler fra FD sin varslingsenhet til underliggende virksomheter

Forsvarsdepartementets internrevisjon, FD Led IR, håndterer FDs varslingskanal. I henhold til prinsipper for saksbehandling av varsler i FDs sektorkanal¹ vil følgende forhold vil kunne være førende for om det besluttes at FD Led IR skal behandle saken:

- Om varselet berører flere etater
- Om det er et uttalt ønske fra varsler at FD behandler saken
- Om varsler uttrykker bekymring for gjengjeldelse. Dersom saken gjelder gjengjeldelse må det være særskilte grunner som tilsier at saken skal overføres til etaten for behandling
- Om saken er behandlet av fagavdeling i FD og etaten er gitt anledning til å svare ut saken, uten at det er gitt tilfredsstillende svar
- Om det er varslet i lokale kanaler uten oppfølging
- Om saken allerede er behandlet i etaten, men hvor tilbakemeldingen fra etaten ikke er tilstrekkelig til at FD Led IR kan avslutte saken
- Om saken berører høytstående personell i etaten og uavhengighet vurderes å kunne være en utfordring
- Om det er uavhengige ekspertmiljøer i sektoren som bedre kan behandle saken

Alternativt vil FD Led IR overføre saken til etatens varslingskanal eller et ekspertmiljø i sektoren. Overføring til ekspertmiljøer, for eksempel innen sikkerhet, beror på sakens egenart og vurderinger av behovet for ekspertkompetanse, muligheten for å kjøpe ekstern bistand og at hensynet til uavhengighet skal ivaretas. Det kan også bli vurdert at saken blir håndtert av FD Led IR med bistand fra etaten og/eller et ekspertmiljø.

I de fleste tilfeller vil FD Led IR informere den berørte virksomheten om at det er kommet et varsel, hovedpåstandene i varselet. Informasjon om varslers navn eller andre identifiserende opplysninger vil ikke deles uten samtykke fra varsler.

Pkt. 5 Krav til saksbehandling

Varslings saker er av ulik art og omfang. Enkelte saker kan gjelde et konkret brudd på lov/forskrift f.eks en branndør som er blokkert. Håndtering av en slik sak vil kunne løses på en enkel måte. Leder vil etter mottak av varselet kunne gi beskjed til en ansvarlig person at forholdet må rettes opp umiddelbart. Saken kan dokumenteres i en varslingsprotokoll og en epost om at saken er håndtert og avsluttet. I større saker vil formaliteter være nødvendig for å ivareta alle hensyn i saken. For at saker kan la seg løse på en mest mulig effektiv måte i linjen legger retningslinjene opp til at saker kan saksbehandles på ulike måter ut i fra sakens innhold og alvorlighetsgrad.

Habilitet

«At en person er "inhabil" eller "ugild" innebærer at det foreligger omstendigheter som er egnet til å svekke tilliten til hans eller hennes upartiskhet. Hvis slike forhold foreligger, forutsetter reglene om

¹ Prinsipper for saksbehandling av varsler til FDs sektorkanal datert 22.1.2018

habilitet at vedkommende ikke skal delta i behandlingen og i avgjørelsen av den konkrete saken. "Habil" vil si at vedkommende ikke er i en slik situasjon.

Det er flere hensyn som taler for at den som har egeninteresse i utfallet av en sak, eller som har et nært slektskap eller vennskap til noen av partene, ikke bør behandle eller avgjøre vedkommende sak: For det første kan det være fare for at vedkommende vil opptre partisk. For det andre er det av stor betydning at folk har tillit til at tjenestemenn opptrer upartisk. Og for det tredje tjener habilitetsreglene til å beskytte tjenestemenn mot utilbørlig press utenfra.

Reglene om habilitet har sammenheng med prinsippet om at det ikke må tas utenforliggende hensyn. Habilitetskravet gjelder ikke bare den tjenestemann som skal treffe avgjørelse i en sak, men også for den eller de som bare skal utrede eller forberede saken».²

Kompetanse

Begrepet rommer både at man har den faglige kompetansen til å følge opp, men og den formelle kompetansen som gjør at man har fullmakt til å undersøke saken.

Pkt. 5.1 Undersøkelse og vurdering av varslingsaker

Følgende føringer bør gjelde for saksbehandling av varsler innen rimelig tid:

- Det anbefales at varsler får en bekreftelse på at varselet er mottatt og vil bli vurdert for videre undersøkelse innen 3 virkedager.
- Enkle varsler hvor det må innhentes mer informasjon enn varselet gir, bør behandles innen 3 måneder fra mottak.
- I mer omfattende saker hvor det er mange informasjonskilder som må undersøkes og vurderes, bør varselet behandles innen 6 måneders tid.
- For store saker bør det lages en fremdriftsplan i hver enkelt sak som setter tidsfrister.

Undersøkelsen bør være proporsjonal med sakens alvorlighet og kompleksitet. Dersom arbeidsgiver uten videre kan fastslå at varselet ikke krever videre oppfølging, vil en slik vurdering i seg selv kunne tilfredsstille bestemmelsens krav.

Undersøkelsene skal gjennomføres for å finne ut om påstandene i varselet kan bekreftes eller avkreftes. Disse undersøkelsene kan innebære f.eks. samtaler/intervjuer, innhente informasjon fra regnskaps, lønnsystemer, saksbehandlingssystem eller epostsystem. Ved epostinnhenting må regelverket for slik innhenting følges.³

Pkt. 5.7 Nærmere om behandling av personopplysninger

Oppfølging av et innkommet varsel er en lovpålagt oppgave i tillegg til at virksomhetene vil kunne ha en berettiget interesse i å bringe kritikkverdige forhold til opphør. Man har dermed et behandlingsgrunnlag for å behandle de personopplysningene som er nødvendig for å avklare og følge opp en varslingsak⁴.

² https://lovdata.no/artikkel/regler_om_habilitet/55

³ Forskrift 2018-07-02 nr.1108 om arbeidsgivers innsyn i e-postkasse og annet elektronisk lagret materiale

⁴ Personvernforordningen art 6 nr. 1 c og f.

Følgende personvernprinsipper⁵ vil være relevante å ta hensyn til i behandlingen av varslingsaker:

- lovlighet – at man har et lovlig grunnlag
- åpenhet – at man er åpen om hvilke opplysninger som hentes inn og hvordan de behandles
- formålsbegrensning – at opplysningene ikke gjenbrukes til andre formål enn opprinnelig
- dataminimering – at man ikke innhenter mer opplysninger enn nødvendig
- sletting – at man sletter opplysninger når det ikke lenger er nødvendig å oppbevare de
- informasjonssikkerhet – at man ivaretar tilstrekkelig informasjonssikkerhet slik at personopplysninger ikke kommer uvedkommende i hende

De som får sine personopplysninger behandlet skal informeres på en hensiktsmessig måte⁶.

Nærmere om retten til innsyn i personopplysninger i punkt 6.2.

Virksomhetenes krav til informasjonssikkerhet skal ivareta et varsels behov for konfidensialitet, integritet og tilgjengelighet for behandling av personopplysninger.

[Pkt. 5.9.1 Konklusjon etter endt undersøkelse](#)

Utgangspunktet i en sak er at den det er varslet om er uskyldig inntil det motsatte er bevist. Beviskravet avhenger av sakens alvorlighetsgrad. I saker hvor man ikke klarer å finne det sannsynliggjort at et kritikkverdige forhold har funnet sted så vil man konkludere med at det ikke er grunnlag i varselet.

[Pkt. 6.3 Allmenhetens innsynsrett](#)

Taushetsbelagte opplysninger (personlige forhold):

Utgangspunktet er at dette gjelder opplysninger som det er naturlig at en person ikke ønsker at skal komme ut, for eksempel opplysninger om sykdom, rus, religion, politisk overbevisning. Det er viktig å merke seg at hvis en undersøkelse konkluderer med at det er foregått kritikkverdige forhold vil f.eks. informasjon om hvordan en offentlig ansatt utfører sine arbeidsoppgaver sjelden vil kunne falle inn under denne taushetsplikten, spesielt gjelder dette ledere.

5 Personvernforordningen art. 5

6 Personvernforordningen art 13 og 14