

JUSTIS- OG BEREDSKAPSDEPARTEMENTET
Postboks 8005 Dep.
0030 OSLO

Deres ref:
2022/3592 - JAGL

Vår ref:
2022/787-3/008

Saksbehandler
Lisbet Tjønnå/

Dato:
Bodø, 29.09.2022

Utredning om gjennomføring av direktiv EU 2019/1937 varslingsdirektivet i norsk rett

Helse Nord er høringspart i høring om utredning fra Advokatfirmaet Lund & Co om gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1937 (varslingsdirektivet) i norsk rett. Det vises for øvrig til høringsmøte med Spekter den 22.8.2022 hvor foretakene i Helse Nord deltok. Det vises til eget notat og oppsummering fra utredningen av advokatfirmaet Lund & Co DA *Høring- utredning om gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1937 (varslingsdirektivet) i norsk rett.*

Vi har sendt høringen ut til foretakene og bedt om innspill. Vi har fått et innspill innen fristen fra Nordlandssykehuset HF.

I svaret under vil det dermed legges til grunn svar fra Nordlandssykehuset og Helse Nord RHF.

1. Bør direktivet gjennomføres i egen lov?

Vi støtter forslag om egen EØS-varslingslov for brudd på EØS-avtalen del II, III og IV. Nordlandssykehuset mener videre at varslingsreglene i arbeidsmiljølovens kapittel 2 A videreføres og skal gjelde ved siden av EØS-varslingsloven.

2. Hvordan bør ekstern varslingsorganiseres?

Vi støtter forslaget om å opprette en ekstern varslingskanal som tar en foreløpig vurdering av varselet og sender det til riktig sektormyndighet (alt. 1). Arbeidstilsynet kan være en aktuell myndighet, og vi er enig i vurderingen av at deres tilsynsmyndighet ikke vil være til hinder for dette.

Etter vår vurdering bør den eksterne varslingskanalen gjøre en vurdering av om det foreligger et varsel som faller innenfor EØS-varslingslov og gi tilbakemelding til varsler om dette. Konkrete undersøkelser og direkte saksbehandling knyttet til varselets innhold bør gjennomføres av korrekt myndighet på aktuelt område.

3. Dersom det ikke er etablert varslingskanal; skal varsler likevel få vern ved å følge arbeidsmiljølovens varslingsregler?

Nordlandssykehuset mener dette bør holdes adskilt. Varsling etter arbeidsmiljølovens område bør ikke utvides mer enn det vernet som i dag foreligger (for arbeidstakere).

4. Skal det lovreguleres at andre enn egne ansatte benytter intern varslingskanal?

Helse Nord RHF mener at det i hovedsak legges bør legges opp til at andre enn egne ansatte kan varsle internt t fremfor eksternt. Det kan være utfordringer knyttet til at andre enn egne ansatte benytter virksomhetens varslingskanal, for eksempel at personer som er i kontakt med enheten ikke har like god kjennskap til organisasjonen som de som har et fast ansettelsesforhold. Denne ulempen vil likevel kunne oppveies ved at det er en fordel at virksomheten selv håndterer varslet og ved å utvikle gode rutiner/retningslinjer som gjør den enkelte i stand til å kunne gjøre gode vurderinger før ei eventuell varsling gjennomføres. Dette vil kunne være krevende med tanke på administrering fra foretakene slik at før dette vurderes må det ses på hvordan gjennomføre dette uten for stor belastning.

Nordlandssykehuset kommenterer ikke dette punktet.

5. Skal varslervernet utvides der det varsles til andre myndighet enn den utpekte?

Nordlandssykehuset mener varsler bør ha et vern også der hvor det skjer et varsel til andre myndigheter enn den utpekte. Så lenge et varsel skjer til en offentlig myndighet bør det foreligge et vern. For disse tilfellene bør det foreligge rutiner som sikrer at varslet videresendes til korrekt myndighet uten at dette kommer i strid med reglene for varslervernet

6. Økonomiske- og administrative konsekvenser

Se punkt 4. Det vil i alle tilfeller være tidkrevende å håndtere varslingsaker, da særlig interne varslinger. Helse Nord RHF samarbeider i dag med foretakene om en felles kompetansepakke som gjelder generell varsling hvor Helse Nord RHF i samarbeid med foretakene har utviklet en felles retningslinje. Det vil alltid ta tid å implementere lovverk og opplæring av ledere, tillitsvalgte, verneombud. For å sikre ensartet saksbehandling og forutsigbarhet er det viktig at foretakene har riktig kompetanse til saksbehandling. Dette kan føre til en merkostnad hvis det er behov for å ansette medarbeidere med slik kunnskap.

Vennlig hilsen

Lisbet Tjønn
seniorrådgiver

Interne kopimottakere:
Anita Mentzoni-Einarsen