



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Fornyings- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep
0030 OSLO

FORNYINGS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET
08 JUNI 2007
ARKIVKODE: 554
SAKSNR: 200701261-43

Deres ref
200701261-/MIK

Vår ref
200702333-/ILH

Dato
07.06.2007

Høring - forslag til retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten

Vi viser til brev fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) av 23. april 2007 vedrørende ovennevnte sak.

Innledningsvis gjør vi oppmerksom på at AID og Arbeidstilsynet har utgitt veileder om "Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen". Vi er av den grunn noe usikre på behovet for egen veileder for statstjenesten

Vi har følgende kommentarer til "Varslingsrutiner for statstjenesten":

Side 10 Hvem skal det varsles til?

Siste setning i første avsnitt på side 10 lyder som følger: "*Arbeidsmiljøloven § 3-6 dekker kun rutiner for intern varsling, men virksomhetens rutiner for varsling bør også omhandle ekstern varsling, herunder anonym varsling.*"

Vi stiller oss noe undrende til denne formuleringen. Vi mener det fremgår klart av lovens § 3-6 at bestemmelsen bare gjelder rutiner for intern varsling. Slike rutiner vil kunne hindre (unødig) ekstern varsling.

Dersom arbeidsgiver likevel velger å regulere ekstern varsling i rutinene, vil dette kunne bli oppfattet som et forsøk på å *begrense* varslingsretten etter § 2-4. Dette vil det ikke være anledning til.

Ekstern varsling kan imidlertid vise seg å være uforsvarlig, og dermed heller ikke

vernet av forbudet mot gjengjeldelse. Hvorvidt dette er tilfelle vil imidlertid bero på en *konkret vurdering i det enkelte tilfelle* og kan ikke forhåndsdefineres (en annen sak er at eksistensen av retningslinjer for intern varsling, og om disse er fulgt, vil inngå i forsvarlighetsvurderingen).

Varslingsrutinen bør således ikke oppfordre statlige virksomheter til å lage egne retningslinjer for ekstern varsling. Vi mener imidlertid at de interne rutineene også bør omtale ekstern varsling samt de vurderinger som ligger til grunn for at ekstern varsling, for eksempel til media, anses som forsvarlig.

Side 10, Anonym varsling:

Siste avsnitt på side 10 omhandler anonym varsling, og her vektlegges det at anonym varsling bør betraktes som en nødløsning fordi denne typen varsling ofte vil kunne være vanskelig å følge opp på en tilfredsstillende måte.

Vi er for så vidt enig i utgangspunktet, men vi anbefaler likevel at avsnittet tones noe ned, for eksempel ved å bruke begrep som "unntaksvis" i stedet for "nødløsning". Det er viktig å fremheve at dersom man legger opp til et system der anonym varsling skal anses som en nødløsning, så forutsetter dette at virksomheten har et godt varslingsklima, slik at de ansatte faktisk føler at det er trygt å varsle "åpent". Dette er åpenbart ikke alltid tilfellet og det er viktig at ikke for "streng" språkbruk i retningslinjene hindrer varsling om alvorlige misligheter.

Vi vil i denne sammenhengen peke på arbeidsmiljøloven § 2-3 bokstav d som pålegger arbeidstaker varlingsplikt overfor arbeidsgiver *eller* verneombudet når han eller hun blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen. Bestemmelsen hviler på en forutsetning om at arbeidstakeren, ved å varsle via verneombudet, kan velge å forbli anonym overfor arbeidsgiver og kollegaer. Begrunnelsen for dette er at det etter omstendighetene oppleves som svært vanskelig å stå åpent frem som kilden til slike opplysninger.

Side 11, Gjengjeldelse:

Første setning under dette avsnittet har følgende ordlyd: *"Det er ikke akseptabelt å reagere negativt mot en ansatt som varsler om kritikkverdige forhold på en forsvarlig måte"*.

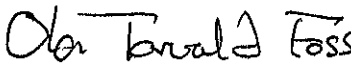
For å poengtere at gjengjeldelse ikke bare er uakseptabelt, men faktisk er forbudt, foreslår vi at man bytter ut *"ikke akseptabelt"* i setningen ovenfor, med *"i strid med arbeidsmiljøloven"*.

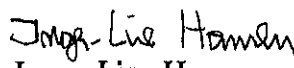
Videre har vi følgende kommentarer til de enkelte punkter som FAD har bedt om særlig tilbakemelding på:

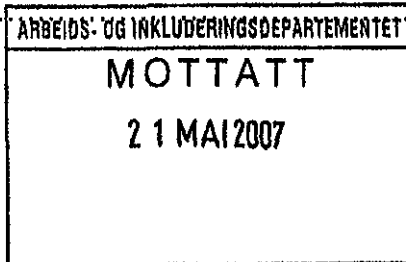
- 1) Vi mener at forholdet mellom yringsfrihet, lojalitetsplikt og retten til varsling i retningslinjene med fordel kan utdypes noe. Det bør komme ennå tydeligere fram at yringsfriheten er utgangspunktet, og at det ikke bør være noen tvil om at intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten er ønskelig. Det bør også komme klarer fram hva som er en ytring og hva som er et varsel.
- 2) Etter vår vurdering er det ikke behov for å utdype noe mer om den generelle yringsfriheten som grunnlag for retten til varsling. Dette kommer klart frem i Ot.prp. nr.84 (2005-2006).
- 3) Vi mener at retningslinjene i første rekke bør være rettet mot de som har et arbeidsforhold til virksomheten. Det virker lite realistisk at personer som er i kontakt med forvaltningsorganer, skal følge virksomhetens retningslinjer for varsling.
- 4) Det kunne med fordel vært sagt noe mer om de ansattes varslingsplikt. Det er trolig mange ansatte som ikke er klar over hva varslingsplikten konkret innebærer.
- 5) Vi mener det ikke er behov for en nærmere angivelse av hva et varsel bør innholde. Dette vil uansett variere i forhold til den konkrete saken det varsles om.
- 6) Etter vår vurdering bør det ikke legges opp til et eget system for anonym varsling. Dersom arbeidstaker velger å varsle anonymt, skal forholdet uansett følges opp på en forsvarlig måte. Vi viser for øvrig til avsnittet om anonym varsling ovenfor.

Vedlagt følger merknader fra Arbeids- og velferdsdirektoratet i brev av 16. mai 2007.

Med hilsen

for 
Ola Torvald Foss (e.f.)
fung. avdelingsdirektør


Inger-Lise Hansen
seniorrådgiver



Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep

0030 Oslo

Deres ref.: 200702333

Vår ref.: 07/8274

Dato: 16.05.07

Høring – forslag til retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten

Det vises til brev fra FAD av 23. april 2007 og AIDs brev av 3. mai.

Generelt vil Arbeids- og velferdsdirektoratet peke på at rutinene bør plassere varsling i staten i en større sammenheng og knytte dette opp mot det samfunnsansvar offentlige har.

Forholdet ytringsfrihet, lojalitetsplikt og retten til varsling.

Arbeids- og velferdsdirektoratet er av den oppfatning at varslingsrutinene bør være lett tilgjengelig og ikke for omfattende. Dette taler mot å gi en inngående gjennomgang av forholdet ytringsfrihet og lojalitetsplikt.

Arbeidsgivers plikt etter aml. § 3-6 er å legge forholdene til rette for intern varsling. Varslingsrutinene fokuserer på et godt internt ytringsklima, og en gjennomgang av grensene for ytringsfrihet og lojalitetsplikt kan oppleves begrensende i forhold til ønske om at det skal være en lav terskel for å ta opp kritikkverdige forhold internt.

Når det gjelder ekstern varsling deler Arbeids- og velferdsetaten departementets syn om at varslingsrutinene bør omtale den særlige aktsomhet som må utøves når en medarbeider vurderer å varsle til media.

Bør andre enn ansatte kunne varsle?

Arbeids- og velferdsdirektoratet mener at rutinen bør omhandle varsling fra ansatte. En åpen kultur med et godt arbeidsmiljø og ytringsklima, samt vern mot gjengjeldelse retter seg mot arbeidstakere. Varsling fra personer utenfor virksomheten vil kunne innebære andre problemstillinger, f.eks. vil det kunne være ulikheter mht. hvem det skal varsles til, håndtering av anonym varsling, hvordan varslingsrutinene skal gjøres kjent m.v. Til orientering har Arbeids- og velferdsetaten utarbeidet egne rutiner for håndtering av tips om stønadsmisbruk.

I NAV-kontor må Arbeids- og velferdsetaten i samarbeid med kommunene lage rutiner for intern varsling som sikrer at kommuneansatte kan tipse statlig sektor og vise versa.

Rapporterings- og varslingsplikt

Arbeids- og velferdsdirektoratet er positive til at rutinene sier noe generelt om varslingsplikten. Det er et ønske fra virksomhetens side at det varsles om kritikkverdige forhold, og en henvisning til varslingsplikten vil kanskje bidra til at det å si fra om kritikkverdige forhold "normaliseres".

Nærmere angivelse av hva et varsel bør inneholde

Arbeids- og velferdsdirektoratet er av den oppfatning at det ikke bør stilles krav til varselet utover at den som varsler må redegjøre for hva de kritikkverdige forhold består i. Et varsel bør kunne gis både skriftlig og muntlig, og krav til form og innhold vil kunne heve terskelen for å melde fra om kritikkverdige forhold.

Anonym varsling

Arbeids- og velferdsdirektoratet deler departementets syn om at varslingsrutinene bør legge opp til at anonym varsling er en nødløsning. Det bør være opp til den enkelte virksomhet å utarbeide saksbehandlingsregler for anonym varsling.

Med hilsen



Tor Saglie
Direktør



Hans I. Dahl
kst. HR-direktør