

Fornyings- og administrasjonsdepartementet
Pb 8004 Dep
0030 OSLO

FORNYINGS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET
- 7 JUNI 2007
ARKIVKODE
SAKSNR: 200701261-38

Deres ref 200701261-/MIK

Vår ref 207.03/GRTO

Dato 04.06.2007

Høring - forslag retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten

Akademikerne viser til høringsbrev av 23. april.

Akademikerne mener det foreliggende utkast til varslingsrutiner er et godt utgangspunkt for videre arbeid. Vi mener det er viktig med retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten, og støtter derfor at det utarbeides slike rutiner.

Akademikernes kommentarer og merknader til det foreliggende forslag er følgende:

1) *Forholdet mellom yringsfrihet, lojalitetsplikt og retten til varsling er ikke problematisert i retningslinjene, men dette har fått en omfattende omtale i Ot.prp. nr. 84 (2005-2006 – Lov om endringer i arbeidsmiljøloven – varsling). Er det etter høringsinstansenes oppfatning, behov for å redegjøre fyllestgjørende for dette i retningslinjene, og i tilfelle hvor?*

Akademikerne er av den oppfatning at de fleste arbeidstakere ikke er kjent med hvor grensene for yringsfrihet og lojalitetsplikt går. Etter vår oppfatning bør man kortfattet beskrive den generelle yringsfriheten, og grensen til lojalitetsplikten. Den ansattes yringsfrihet bør også beskrives.

Det er viktig at det kommer frem hvilke begrensninger som eventuelt kan gjøres i den ansattes yringsfrihet, og at det krever et særlig grunnlag. Arbeidstakers lojalitetsplikt er kun nedfelt i rettspraksis og utviklet i juridisk teori, og dermed ikke lett tilgjengelig.

Det er svært viktig at arbeidstakerne får kunnskap om at lojalitetsplikten kan sette begrensninger i yringsfriheten. Det er også av stor betydning at arbeidstakerne blir gjort oppmerksom på det aktuelle vurderingstema, som antas å være "om arbeidstaker har tatt tilbørlig hensyn til arbeidsgivers legitime interesser med hensyn til måten det varsles på, og dersom det varsles eksternt; om arbeidstaker har tilstrekkelig saklig grunnlag for varslingen", jf. Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) pkt.4.2.1.

Akademikerne mener også at det beste er at arbeidstakerne finner de mest relevante regler/

Hovedorganisasjon av norske akademikerforeninger

opplysninger i samme retningslinjer (dokument) og ikke må lete i forskjellige dokumenter for å finne frem til reglene.

Dersom det ikke blir redegjort for forholdet mellom yringsfrihet, lojalitetsplikt og varsling kan det resultere i at færre varsler på grunn av manglende kunnskap og usikkerhet om bestemmelsen og dens rekkevidde.

2) Retningslinjene behandler i liten utstrekning omfanget av arbeidstakerens generelle yringsfrihet. Er det, etter høringsinstansenes oppfatning, behov for å utdype noe mer om den generelle yringsfriheten som grunnlag for retten til varsling.

Innledningsvis i retningslinjene bør det redegjøres for den rettsutvikling som har funnet sted vedrørende yringsfrihet og varsling. Herunder kort gjengi tjenestemennenes yringsfrihet. Det bør fremkomme av retningslinjene at tjenestemennenes yringsfrihet ble styrket gjennom revideringen av Grunnlovens § 100 i 2004. Arbeidsmiljølovens varslingsregler har bidratt til en ytterligere styrking av den reelle yringsfriheten i et ansettelsesforhold.

Utviklingen er interessant fordi den viser en tendens i retning av at varsling er ønskelig. En kort redegjørelse for reglernes utvikling vil kunne bidra til å skape større forståelse for viktigheten og ønskeligheten av varsling.

Det bør også påpekes at det skal svært mye til for at en ytring ikke skal være tillatt. Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varslingen ikke er lovlig, jfr. aml. § 2-4 nr. 3. Gjengjeldelse mot varsling og mulig varsling er forbudt, jfr aml. § 2-5, nr. 1, 1. pkt og aml § 2-5, nr. 2.

3)Retningslinjene er innrettet mot ansatte. Bør retningslinjene også åpne for at andre som er i kontakt med forvaltningsorganer kunne varsle, for eksempel konsulenter, hospitanter, traineer og de som inngir anbud og eventuelt andre som ikke har et arbeidsforhold til virksomheten

Akademikerne er av den klare oppfatning at også disse grupper bør omfattes av retningslinjene om varsling. Det er ikke utelukket at varslingsproblematikken også kan være tilstede i kontakt med disse gruppene. De bør derfor ikke utelukkes i forhold til faste og midlertidige ansatte arbeidstakerne.

4) Retningslinjene kommer bare indirekte inn på ansattes varslingsplikt. Ansattes rapporteringsplikt er generelt omtalt i "Etiske retningslinjer for statstjenesten". Anser høringsinstansene at det bør nedtegnes noe mer generelt om varslingsplikten i retningslinjene her, for eksempel i forhold til arbeidsmiljøloven § 2-3 nr. 2 d om trakassering?

Akademikerne er av den oppfatning at ovennevnte bør være en del av varslingsproblematikken, og derfor hører naturlig med under helhetlige retningslinjer. For å gi et så balansert bilde som mulig bør varslingsplikten derfor beskrives i dokumentet. At varslingsplikten beskrives vil ikke bare gi ansatte kunnskap om regelen, men også bidra til å definere innholdet i varslingsretten.

5) FAD har ikke gitt noen nærmere angivelse av hva et varsel bør inneholde. Er det ønskelig at retningslinjene sier noe konkret om dette, og hva bør i tilfelle være med?

Da plikten til å legge forholdene til rette for varsling skal være en del av helse, miljø og sikkerhetsarbeidet i virksomhetene, bør det utarbeides minstekrav for hva retningslinjene skal omhandle. Akademikerne mener imidlertid at det ikke må være noen formkrav til et varsel, da det kan føre til at mottak av varsel og videre saksbehandling kan stoppe helt opp dersom kravene ikke er fulgt. Akademikerne mener likevel det bør utarbeides et felles varslingskjema i Staten som minimum bør inneholde følgende rubrikker:

- Navn på varsler (hvis den ikke er anonym)
- Hvem har begått kritikkverdig forhold
- Hva/hvilke kritikkverdige forhold som er begått
- Når det kritikkverdige forhold ble oppdaget
- "Kvittering" (som bekreftelse og sikkerhet for at varsel er mottatt av mottaker)

Retningslinjene bør være skriftlige, tilgjengelige og bli gjort kjent for alle ansatte. I tillegg må retningslinjene hensynta personopplysningslovens krav til datasikkerhet, samt at opplysningen(e) ikke kan benyttes til andre formål enn det opprinnelige/forutsatte.

Et slikt innhold i saksbehandlingsreglene vil også gi den det varsles om en mulighet til å "forsvare" seg.

Akademikerne mener arbeidsgiver må forvise seg om å ha fått så mye faktagrunnlag som er mulig når man går videre i saken.

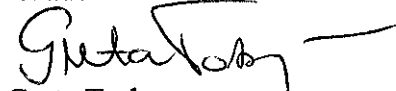
6) Har høringsinstansene noe syn på anonym varsling? Hvor langt bør retningslinjene gå i eventuelt å gi saksbehandlingsregler for anonym varsling? Bør det omtales nærmere i rutineforholdet mellom varsling til tillitsvalgt og anonymitet.

Akademikerne anser det som svært viktig å ha systemer som hensyntar anonym varsling. Det er i den anledning også viktig å påse at vedkommende som varsler forblir anonym, selv om varselet går via tillitsvalgt, verneombud og lignende. Anonym varsling har imidlertid en del svakheter. Akademikerne støtter derfor uttalelsen på side 10 i utkastet til retningslinjer om at anonym varsling bør betraktes som en nødløsning.

Alle arbeidstakere som vurderer å varsle, også anonymt, antar vi har behov for å vite hvordan de skal håndtere en slik situasjon og hvordan de går frem. Det bør derfor etter Akademikernes mening utarbeides egne saksbehandlingsregler som ivaretar den tjenestemann som varsler anonymt.

Trygghet er svært viktig i varslingsaker. Det er derfor av stor betydning at arbeidstakere som varsler er sikre på hvordan saksbehandlingen foregår. Dersom arbeidstakerne er kjent med saksbehandlingsreglene og deres innhold, vil det kunne bidra til å skape trygghet og forutsigbarhet.

Med vennlig hilsen
Akademikerne



Greta Torbergson
Seniorrådgiver