



DET KONGELIGE
BARNE- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENT

Fornyings- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep
0030 OSLO

FORNYINGS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET
04 JUNI 2007
ARKIVKODE: 554
SAKSNR: 200701261-22

Deres ref
200701261-/MIK

Vår ref
200701578

Dato
01.06.2007

Høring - Forslag til retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten

Vi viser til brev av 23.4.2007 vedrørende ovennevnte utkast til r-notat.

Etter Barne- og likestillingsdepartementets syn, bør FAD utarbeide en "varslingsplakat" som angir hvilke tema en varslingsrutine bør omhandle. Dette vil gi virksomhetene en bedre oversikt over området og sikre at de interne rutinene omhandler de viktigste temaene. Det vil i alle tilfeller være rom for tilpasninger til den enkelte virksomhet.

For øvrig har BLD følgende merknader til de spørsmålene FAD oppstiller i høringsbrevet:

Ad spørsmål 1)

I utkastet til retningslinjer s. 5 er forholdet mellom yringsfrihet og varsling kort omtalt. BLD mener at også forholdet til arbeidstakers lojalitetsplikt bør nevnes. BLD tror at arbeidstakere i mange tilfeller er usikre på hvor langt lojalitetsplikten til arbeidsgiver går, og at det kan være til hinder for et godt yringsklima. En henvisning til forarbeidene hvor dette er nærmere omtalt kan også være nyttig.

Ad spørsmål 2)

Etter BLDs syn er det ikke behov for å utdype mer om den generelle yringsfriheten som grunnlag for retten til å varsle.

Ad spørsmål 3)

BLD mener at retningslinjene også bør åpne for at andre enn ansatte kan varsle. Dette

Postadresse	Kontoradresse	Telefon	Plan- og administrasjonsavdelingen	Saksbehandler
Postboks 8036 Dep 0030 Oslo	Akersgt. 59	22 24 90 90 Org no. 972 417 793	Telefaks 22 24 95 15	Bente Bakken 22242246

gjelder særlig de som er i et arbeidsforhold, for eksempel hospitanter, konsulenter og traineer. I de fleste tilfellene arbeider disse sammen med de øvrige ansatte og ser organisasjonen fra innsiden. Siden de er eksterne, kan det også være at de lettere oppdager kritikkverdige forhold. For arbeidsgiver vil det være en fordel å få avdekket ev. kritikkverdige forhold uavhengig av hvem som varsler. I tillegg gir det et signal om at man ønsker åpenhet i forvaltningen.

Ad spørsmål 4)

Etter BLDs syn, bør retningslinjene gi mer informasjon om arbeidstakers varslingsplikt. Det kan være vanskelig å forstå forholdet mellom varslingsrett og varslingsplikt på bakgrunn av retningslinjene. Som det framgår av høringsnotatet s. 9, vil unnlatelse av å varsle om alvorlige kritikkverdige forhold være en tjenesteforsømmelse, og kan følges opp med tjenestelige reaksjoner. BLD mener derfor at særlig varslingsplikten bør utdypes nærmere i retningslinjene. I den forbindelse vil arbeidstakers plikt til å melde fra om trakassering etter arbeidsmiljøloven § 2-3, andre ledd, bokstav d), være særlig aktuell. BLD antar at flere ansatte vil melde fra om trakassering dersom varslingsplikten klart framheves. Det er imidlertid viktig at arbeidsgiver også får fram at de ønsker informasjon om andre kritikkverdige forhold som ikke kan kalles trakassering. Dette bør muligens ikke kalles varslingsplikt, men for eksempel at man "melder ifra" eller "gir informasjon", og bør være utslag av en naturlig dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Ad spørsmål 5)

BLD mener at det ikke bør angis nærmere hva et varsel bør inneholde. Dette kan føre til at grensen for å varsle heves. Det vil være en fordel for virksomheten at flest mulig kritikkverdige forhold avdekkes. Videre mener BLD at dette bør ses i sammenheng med spørsmålet om å åpne opp for anonym varslingsplikt. Dersom man går langt i å åpne opp for anonym varslingsplikt, vil det være større behov for å kreve at forholdet begrunnes. Hvis de anonyme varslene i liten grad underbygges, vil det være svært vanskelig å følge de opp.

Ad spørsmål 6)

BLD mener at det i utgangspunktet ikke bør åpnes opp for anonym varslingsplikt. Dette kan forebygge antall ubegrunnede varslinger og rene "hevnaksjoner". Dersom arbeidsgiver likevel mottar anonyme varsler, skal disse behandles. De interne rutinene bør derfor angi hvordan slike varsler skal behandles.

Videre mener BLD det er viktig å framheve at varslersens identitet ikke skal være kjent av flere enn absolutt nødvendig, samt angi hvem som skal kjenne til vedkommendes identitet. Dette vil begrense behovet for anonym varslingsplikt.

Med "anonym varslingsplikt" mener BLD ikke de tilfellene hvor varsleren har bedt en tillitsvalgt/verneombud om å være anonym. Det kan være ulike forhold som gjør at varsleren ikke ønsker at ledelsen i virksomheten skal kjenne hennes identitet. Etter

gjelder særlig de som er i et arbeidsforhold, for eksempel hospitanter, konsulenter og traineer. I de fleste tilfellene arbeider disse sammen med de øvrige ansatte og ser organisasjonen fra innsiden. Siden de er eksterne, kan det også være at de lettere oppdager kritikkverdige forhold. For arbeidsgiver vil det være en fordel å få avdekket ev. kritikkverdige forhold uavhengig av hvem som varsler. I tillegg gir det et signal om at man ønsker åpenhet i forvaltningen.

Ad spørsmål 4)

Etter BLDs syn, bør retningslinjene gi mer informasjon om arbeidstakers varslingsplikt. Det kan være vanskelig å forstå forholdet mellom varslingsrett og varslingsplikt på bakgrunn av retningslinjene. Som det framgår av høringsnotatet s. 9, vil unnlattelse av å varsle om alvorlige kritikkverdige forhold være en tjenesteforsømmelse, og kan følges opp med tjenestelige reaksjoner. BLD mener derfor at særlig varslingsplikten bør utdypes nærmere i retningslinjene. I den forbindelse vil arbeidstakers plikt til å melde fra om trakassering etter arbeidsmiljøloven § 2-3, andre ledd, bokstav d), være særlig aktuell. BLD antar at flere ansatte vil melde fra om trakassering dersom varslingsplikten klart framheves. Det er imidlertid viktig at arbeidsgiver også får fram at de ønsker informasjon om andre kritikkverdige forhold som ikke kan kalles trakassering. Dette bør muligens ikke kalles varsling, men for eksempel at man "melder ifra" eller "gir informasjon", og bør være utslag av en naturlig dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Ad spørsmål 5)

BLD mener at det ikke bør angis nærmere hva et varsel bør inneholde. Dette kan føre til at grensen for å varsle heves. Det vil være en fordel for virksomheten at flest mulig kritikkverdige forhold avdekkes. Videre mener BLD at dette bør ses i sammenheng med spørsmålet om å åpne opp for anonym varsling. Dersom man går langt i å åpne opp for anonym varsling, vil det være større behov for å kreve at forholdet begrunnes. Hvis de anonyme varslene i liten grad underbygges, vil det være svært vanskelig å følge de opp.

Ad spørsmål 6)

BLD mener at det i utgangspunktet ikke bør åpnes opp for anonym varsling. Dette kan forebygge antall ubegrunnede varslinger og rene "hevnaksjoner". Dersom arbeidsgiver likevel mottar anonyme varsler, skal disse behandles. De interne rutinene bør derfor angi hvordan slike varsler skal behandles.

Videre mener BLD det er viktig å framheve at varslersens identitet ikke skal være kjent av flere enn absolutt nødvendig, samt angi hvem som skal kjenne til vedkommendes identitet. Dette vil begrense behovet for anonym varsling.

Med "anonym varsling" mener BLD ikke de tilfellene hvor varsleren har bedt en tillitsvalgt/verneombud om å være anonym. Det kan være ulike forhold som gjør at varsleren ikke ønsker at ledelsen i virksomheten skal kjenne hennes identitet. Etter

BLDs syn, vil det også i disse tilfellene kunne være en fordel for arbeidsgiver å motta informasjon om kritikkverdige forhold. I motsetning til de tilfellene hvor varsleren er totalt anonym, har her tillitsvalgte/verneombudet en mulighet til å innhente ytterligere informasjon fra varsleren vedrørende forholdene.

Dersom det opprettes en sak på bakgrunn av varselet, skal denne journalføres i tråd med virksomhetens arkivrutiner og arkivloven med forskrifter. I høringsnotatet s. 11 er forholdet til offentlighetsloven kort omtalt. Etter BLDs syn, bør en parts rett til innsyn i saken etter forvaltningsloven § 18 også omtales. BLD antar at det kan være vanskelig å hindre en part innsyn i en sak som blir opprettet etter en varsling når saken er ferdig behandlet. Dette kan i så fall medføre at parten(e) vil få kjennskap til varslersens identitet.

Med hilsen


Lars Audun Granly (e.f.)


Bente Bakken