



DOMSTOL ADMINISTRASJONEN

Fornyings- og
administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep
0030 OSLO

FORNYINGS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET
- 1 JUNI 2007
ARKIVKODE
SAKSNR 200701261-19

Deres ref
200701261-/MIK

Vår ref.
200700468-2

Saksbehandler
Terje Karterud
73 56 70 52

Dato
31.05.2007

Forslag til retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten

Overnevnte sak er oversendt Domstoladministrasjonen fra Justisdepartementet. I den forbindelse vil vi opplyse at Domstoladministrasjonen ikke er underlagt Justisdepartementet.

Det er i høringsbrevet bedt om tilbakemelding på 5 ulike punkt.

Forholdet mellom yringsfrihet, lojalitetsplikt og retten til varsling

Domstoladministrasjonen mener det ikke er behov for ytterligere omtale av dette ut over det som går fram av lovens forarbeider.

Arbeidstakeres generelle yringsfrihet

Domstoladministrasjonen mener det kan være grunn til å utdype dette ytterligere. Det kan med fordel tas inn en henvisning til de Etiske retningslinjene for statstjenesten, eventuelt sitere de viktigste punktene av de etiske retningslinjene. Videre bør dette omtales under punktet "Vern mot gjengjeldelse", se nedenfor.

Retten for andre enn ansatte til å varsle

Domstoladministrasjonen er noe tvilende til hvorvidt det bør åpnes for andre enn ansatte til å varsle om forhold som faller under varslingsplikten. På den ene siden vil eksterne personer ikke ha full oversikt over forholdene innad i en institusjon, og dermed heller ikke ha kjennskap til hvorvidt det er tatt skritt for å rette opp i kritikkverdige forhold. I tillegg vil eksterne personer/bedrifter ha begrenset eller ingen mulighet til å bruke interne kanaler ved varsling, slik at varsling fra deres side i alle tilfeller vil være snakk om ekstern varsling slik dette er definert i utkastet til retningslinjer. Til slutt vil spesielt eksterne konsulenter og de som inngir tilbud i visse situasjoner ha en egeninteresse i å reise kritiske spørsmål knyttet til spesielle saker hvor de kan ha en interesse i utfallet av saken.

På den andre siden vil eksterne personer/bedrifter ikke føle det samme ubehaget ved å varsle fordi deres tilknytning til den aktuelle institusjon er av en annen karakter enn for en ansatt. Eksterne personer/bedrifter vil heller ikke være bundet av den samme lojalitetsplikten som en ansatt og dermed stå friere i sin vurdering av behovet for varsling.

Siden eksterne personer/bedrifter ikke står i noe ansettelsesforhold, vil deres varsling ikke falle inn under bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 3-6. De vil heller ikke være bundet av sentrale eller lokale retningslinjer for når og hvordan det skal varsles. I slike tilfelle vil det derfor snakk om å lage retningslinjer for et system som legger til rette for å motta varsler fra personer/organisasjoner utenfor virksomheten. Dersom departementet mener at personer/bedrifter utenfor virksomheten skal kunne varsle om samme type forhold som faller inn under arbeidsmiljøloven § 3-6, bør dette absolutt omtales i retningslinjene. Samtidig bør retningslinjene gi eksempler på hvordan et system for mottak og behandling av denne type varsler skal legges opp.

Ansattes varslingsplikt

Varsling om kritikkverdige forhold er behandlet i Etske retningslinjer for statstjenesten pkt 3.4. Etter Domstoladministrasjonens oppfatning er det viktig å løfte varslingsplikten fram i lyset. I forslaget til retningslinjer pkt 1 hvor man tar opp temaet om hvordan det skal legges til rette for et godt yringsklima, bør det tas inn en henvisning til de Etske retningslinjer for statstjenesten pkt 3.4. Alternativt kan man siterer hele eller deler av den aktuelle teksten som står i de etiske retningslinjene.

Innholdet av et varsel

Retningslinjene bør inneholde nærmere angivelser av innholdet av varsel. Skal arbeidsgiver kunne reagere på et varsel er det viktig at man får nøyaktige opplysninger at man får en formening om hva forholdet gjelder. En melding av typen "Det er noe galt med NN virksomhet" er det vanskelig for arbeidsgiver å forholde seg til. Retningslinjene bør derfor beskrive en nedre grense for hvordan et varsel skal være. Dette kan godt gjøres knyttet til eksempler om f eks rusmisbruk.

Anonym varsling

Innledningsvis er det viktig å understreke at varsling er en ekstraordinær situasjon. Det normale er at forhold det varsles om skal rapporteres tjenestevei, eller via tillitsmannsapparatet. Anonym varsling blir en ekstraordinær løsning på en ekstraordinær situasjon. Det bør derfor understrekes at dette er en siste utvei når man har vurdert alle andre måter å bringe problemet fram i lyset på.

Anonym varsling skaper spesielle problemer i mindre organisasjoner. Mange offentlige virksomheter, spesielt i ytre etater, kan være meget små, i enkelte tilfelle ned mot 5 ansatte. I slik tilfelle vil det være vanskelig med varsling generelt, og anonym varsling spesielt fordi de små forholdene gjør det lett å gjennomskue hvem som har varslet og på grunn av tette forhold mellom leder og ansatt. Disse forholdene er ikke problematisert i forslaget til retningslinjer, noe som med fordel kunne ha vært gjort.

Forslaget til retningslinjer

Betydningen av noen begreper i arbeidsmiljøloven § 2-4

Her omtales begrepet "kritikkverdige forhold". Det opplyses at begrepet favner vidt, samtidig sies det at hver virksomhet bør i sine egne interne rutiner spesifisere hva som skal regnes som kritikkverdig i forhold til virksomheten.

For at hva som regnes som kritikkverdig skal bli mest mulig konsistent mellom ulike statlige virksomheter, bør man i retningslinjene komme med en del kjennetegn på hva som kan regnes som kritikkverdig, gjerne med utgangspunkt i pkt 1 i Etske retningslinjer for statstjenesten.

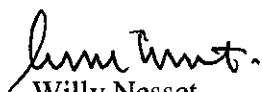
Vern mot gjengjeldelse

Her uttales det at en ansatt er vernet mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver også utenfor de rene varslingssituasjonene. Det vises i den forbindelse til bestemmelser i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsloven. Siden dette gjelder grensen mot ansattes generelle yringsfrihet, bør man her si noe om grensen for den generelle yringsfriheten.

Hensynet til den det blir varslet om

Her heter det at den det blir varslet om så snart som mulig skal gjøres kjent med varslet og de opplysninger som er gitt. Som nevnt under anonym varsling, skaper varsling spesielle utfordringer i mindre virksomheter. Det bør derfor problematiseres omkring dette knyttet til små statlige virksomheter.

Med hilsen


Willy Nasset
avdelingsdirektør


Terje Karterud
rådgiver