



DET KONGELEGE  
FINANSDEPARTEMENT

Fornyings- og administrasjonsdepartementet  
Postboks 8004 Dep  
0030 OSLO

FORNYINGS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET
04 JUNI 2007
ARKIVKODE: 554
SAKSNR: 200701261-23

Deres ref

Vår ref  
07/2185 E RW

Dato  
4.06.2007

## Høring - forslag til retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten

Vi viser til mottatt brev om høring – varlingsrutiner i statstjenesten, av 23. april 2007.

Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) ønsker i forbindelse med høringen særlig tilbakemelding på enkelte punkter. Nedenfor følger Finansdepartementet (FIN) sine samlede merknader.

### *1. Forholdet mellom yringsfrihet, lojalitetsplikt og retten til varsling*

Som FAD skriver, er dette forholdet problematisert i Ot.prp. nr.84 (2005-2006), og FIN ser ikke noe behov for å redegjøre ytterligere om dette.

En viss kunnskap om og forståelse for de rettslige rammene for yringsfriheten og den interne sammenhengen med lojalitetsplikt og retten til varsling, er etter vår vurdering nødvendig for å kunne utforme gode interne varslingsrutiner og sørge for et godt yringsklima. Formålet med felles retningslinjer for statsforvaltningen må være å klargjøre hvilke regler som gjelder og gi veiledning til virksomhetenes interne arbeid. Av den grunn bør retningslinjene omtale og problematisere de vanskelige vurderingstemaene som følger av dette.

## *2. Arbeidstakernes generelle yringsfrihet*

FIN ser ikke at det er behov for å utdype noe mer om den generelle yringsfriheten som grunnlag for retten til varsling enn det som er angitt i forordet. I retningslinjene bør det imidlertid uttrykkelig stå at "Yringsfrihet bør finde Sted" med referanse til Grunnloven § 100. Det bør også angis hvilke begrensninger i yringsfriheten som følger av den ulovfestede lojalitetsplikten og lovregler om taushetsplikt.

## *3. Bør retningslinjene åpne for at andre enn de som har et arbeidsforhold til virksomheten kan varsle?*

Retningslinjene bør åpne for at andre enn de som har et arbeidsforhold til virksomheten kan varsle. Punkt 3 nevner eksempler på grupper som er i kontakt med forvaltningsorganer. FIN er av den oppfatning at både traineer og hospitanter har et arbeidsforhold. De øvrige gruppene som nevnes anses å være forretningsforhold. Når disse gruppene er i kontakt med forvaltningsorganer, må de innrette seg etter gjeldende regelverk, og det bør ikke være annerledes når det gjelder varsling. Om staten velger å åpne for at andre enn de som har et arbeidsforhold kan varsle, bør dette også fremgå av kommentarene i kap. 2 i "Etiske retningslinjer for statstjenesten". Selv om retningslinjene ikke skulle åpne for at disse gruppene kan varsle, betyr ikke det at de ikke har rett til det. En åpning for varsling gjennom retningslinjene vil synliggjøre denne muligheten. Ved en eventuell åpning for de nevnte gruppene i retningslinjene, foreslås det at retningslinjene benevnes "Retningslinjer for varsling i statlig forvaltning".

## *4. Bør det i retningslinjene nedtegnes noe generelt om ansattes varslingsplikt?*

FINs oppfatning er at en referanse til "Etiske retningslinjer for statstjenesten" og forordets henvisninger til arbeidsmiljøloven, er tilstrekkelig om den ansattes varslingsplikt. Det anses allikevel å være en fordel om AML §§ 2-3 og 2-4 nedtegnes i sin helhet i retningslinjene.

## *5. Angivelser av hva et varsel bør inneholde*

Et minimum er at varselet inneholder hva varsleren ser eller opplever som kritikkverdige forhold. Bestemmelsen om at et varsel skal være forsvarlig legger rammer for hvordan en varsling bør være. Det er ikke ønskelig med klare formkrav til hva et varsel bør inneholde, men for å sikre en korrekt og effektiv videre oppfølging av varselet er det fint om retningslinjene angir momenter for hva et varsel bør inneholde, eventuelt også minimumskrav til hva et varsel må inneholde. Dette vil også kunne være til hjelp for varsleren.

## 6. Anonym varsling - har høringsinstansen syn på det

Det er grunn til å anta at en del medarbeidere vil være tilbakeholdne med å varsle hvis andre i virksomheten, og særlig ledelsen, får kjennskap til hvem som har varslet. Anonym varsling vil kunne ivaretas i saker der man har konkrete bevis (dokumenter, regnskap, med mer) man kan vise til, uten å avsløre hvem som legger frem påstanden. Vi anser det derfor som nødvendig med mulighet for anonym varsling, og at det bør legges inn en ytterligere konkretisering i forhold til ivaretagelse av kontradiksjonsprinsippet ved anonymitet.

I mange tilfeller vil det likevel være unaturlig at et varsel fremsettes fra en anonym kilde. Det begrunnes med at varselets mottager kan ha behov for mer informasjon ved undersøkelse av saken, og varsleren må da nødvendigvis være bidragsyter. For eksempel i saker av psykososial karakter (konflikter og trakassering) vil anonymitet hos varslere ofte måtte vike av hensyn til den anklagedes mulighet for å komme med sin versjon og imøtegå påstandene som rettes mot en, fordi kontradiksjonsprinsippet er helt grunnleggende. Anonym varsling kan også åpne for spredning av grunnløse påstander og ryktespredning. Dette vil igjen kunne medføre unødvendige, ressurskrevende undersøkelser og belastninger på arbeidsmiljøet. Eventuelle uønskede konsekvenser kan avhjelpes ved at det oppstilles minimumskrav til hva et varsel bør inneholde, jf. punkt 5 over.

Problemet med at manglende anonymitet kan hindre personer i å varsle, kan for eksempel løses ved at virksomheten i tillegg til muligheten til å varsle nærmeste leder, kolleger, verneombud, tillitsvalgte, andre ledere eller overordnet virksomhet (departement), oppretter en egen gruppe som det kan varsles til. Gruppen må ha tilstrekkelig faglig bakgrunn for å kunne behandle varslene. Varsleren må ha mulighet til å be om kildebeskyttelse overfor gruppen og gruppens videre arbeid.


- Hvor langt bør retningslinjene gå i eventuelt å gi saksbehandlingsregler for anonym varsling?

Det anses ikke nødvendig at retningslinjene gir saksbehandlingsregler for anonym varsling. Avsnittet "Fortrolighet" sier noe om varslersens identitet, samt rutinene rundt kjennskap til varslersens identitet. FINs oppfatning er at rutinene må si klart fra om hvem som skal kjenne varslersens identitet, og videre må rutinene opplyse om at det kan bli nødvendig å gjøre varslersens identitet kjent for å de personer som vil ta del i den nærmere undersøkelse av saken. For øvrig henvises til forrige avsnitt om en mulig måte å løse anonymiteten på.

- Bør det omtales nærmere i rutinene forholdet mellom varsling til tillitsvalgt og anonymitet?

Rutinene må beskrive de alternative måtene varsling kan skje på, og til hvem det kan varsles. Det betyr at rutinene må inneholde hvordan intern varsling skjer, enten det er i linjen, gjennom tillitsvalgte, verneombud eller arbeidsmiljøutvalg.

Med hilsen

  
Håkon Tandstad e.f.  
avdelingsdirektør

  
Renate Wiersholm  
førstekonsulent