



DET KONGELIGE  
FORSVARSDPARTEMENTET

Fornyings- og administrasjonsdepartementet

FORNYINGS- OG  
ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET

11 JUNI 2007

ARKIVKODE: 554

SAKSNR: 200701261-48

Tidl ref  
200701261-/MIK

Vår ref  
2007/01939-1/FD I/HES

Dato 08 JUN 2007

HØRINGSINNSPILL - RETNINGSLINJER FOR VARSLINGSRUTINER I  
STATSTJENESTEN

Vedlagt høringsinnspill til retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten.  
Varslingsrutinene har også vært til høring hos underliggende etater.

Med hilsen

Elisabeth Bødtker Larsen  
ekspedisjonssjef

Alvhild Myhre Winje  
avdelingsdirektør

## **Innspill til retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten**

### **Generelt:**

Forsvardepartementet (FD) støtter FAD's tilnærming. Retningslinjene utformes slik at de er overordnede for hele statstjenesten og bygges opp etter arbeidsmiljølovens regler. Dernest utarbeider den enkelte virksomhet/etat egne varslingsrutiner iht disse retningslinjer tilpasset sitt behov.

FD og underliggende etater (Forsvarsbygg, Nasjonal sikkerhetsmyndighet, Forsvarsbygg og Forsvarets Militære Organisasjon) har selv kommet langt i å ha fokus på holdninger, etikk og ledelse, herunder utarbeidelse av etiske retningslinjer og rutiner inkludert varslingsregler.

FAD's utkast til retningslinjer vil gi et ytterligere bidrag til å fremme likhet i statlig sektor for håndtering av varslinger.

### **Spørsmål 1:**

FD ser ikke behovet for å gi en fyllestgjørende og detaljert redegjørelse over forholdet mellom yringsfrihet, lojalitetsplikt og retten til å varsle i retningslinjene. Dette vil gjøre dokumentet for lite tilgjengelig i forhold til hva det faktisk skal gi føringer på. Dessuten dekker Ot. prp. Nr 84 (2005-2006) dette godt.

Imidlertid vil det være naturlig å ha med hovedprinsippene om arbeidstakerens yringsfrihet og lojalitetsplikt.

### **Spørsmål 2:**

Som redegjort for under kommentar til spørsmål 1, vil det være naturlig at arbeidstakeren gjøres oppmerksom på hovedprinsippene for arbeidstakernes generelle yringsfrihet. Dette vil etter vårt syn, bidra til å lette arbeidstakerens egen vurdering av den eventuelle varslings situasjon vedkommende befinner seg i.

### **Spørsmål 3:**

Retningslinjene er som nevnt innrettet mot ansatte. Retningslinjene bør anbefale at etatene/virksomhetene selv etablerer rutiner som også ivaretar varsling fra utenforstående.

FD mener at det er naturlig at enhver som har et arbeidsrettslig tilknytningsforhold som for eksempel konsulenter, hospitanter, traineer eller noen som inngår anbud også bør kunne omfattes.

Eksterne personer uten tilknytning til virksomheter i staten bør også kunne varsle om kritikkverdige forhold. Det sentrale bør være at det legges til rette for at kritikkverdige forhold blir avdekket.

#### **Spørsmål 4:**

Det er hensiktsmessig og naturlig å ta inn noe mer generelt om varslingsplikten, herunder om hva man har plikt til å varsle om og til hvem man skal varsle til. Dette for å underbygge en direkte og helhetlig balanse i rettigheter og plikter i arbeidsforholdet. Fokuset må allikevel i varslingsrutinene ligge på retten til å varsle.

Dette gjelder særlig varslingsplikten etter

- Aml. § 2-3 nr. 2, bokstav b om at en arbeidstaker straks skal varsle om feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse til arbeidsgiver og verneombud og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere.
- Aml. § 2-3 nr. 2, bokstav d om trakassering (mobbing) og diskriminering på arbeidstaker til arbeidsgiver eller verneombudet.
- Aml. § 2-3 nr. 2, bokstav e dersom arbeidstaker blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet til arbeidsgiver.
- Ethiske retningslinjer for statstjenesten pkt. 2.2 om forhold som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade til arbeidsgiver.

#### **Spørsmål 5:**

For å oppnå en enhetlig praksis og mulighet for rapportering kan det være hensiktsmessig at FAD gir en nærmere angivelse på hva et varsel bør inneholde. Et varsel bør inneholde, navn (m.m anonymt varsel), tjenestested, dato for rapportering, sted og tidsrom for det som det rapporteres/varsles om, nærmere om de omstendigheter det rapporteres/varsles om, lover, regler eller bestemmelser som kan være brutt. Det bør også legges til rette for videre dialog både med varslere som ikke er anonyme og varslere som er anonyme.

#### **Spørsmål 6:**

Som redegjort for i retningslinjene kan arbeidsgiver ikke forholde seg passiv til et anonymt varsel om kritikkverdige forhold i virksomheten og det anbefales i denne forbindelse at virksomhetene etablerer regler for behandling av anonyme varsler. Under samme hensyn som under spørsmål 5 bør FAD gi en nærmere angivelse av saksbehandlingsreglene for denne type varsling.