



Fylkesmannen i Vestfold

FORNYINGS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT	
- 5 JUNI 2007	
ARKIVKODE	
SAKSNR	200701261-26

Fornyings- og administrasjonsdepartementet

Postboks 8004 Dep

0030 Oslo

Vår saksbehandler / telefon:
Ann Helen Corneliussen
33 37 11 05

Deres ref:

Vår referanse:
2007/4643
Arkivnr: 270

Vår dato:
18.05.2007

Forslag til retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten - høring

Vi viser til samtale av i dag om høringsfristen.

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 hvorfor?

Retningslinjene er innrettet mot ansatte. Det er antagelig ikke naturlig at den enkelte ansatte vil finne frem til Ot.prp. for å sette seg inn i forholdet mellom yringsfrihet, lojalitetsplikt og retten til varsling. Fylkesmannen i Vestfold er derfor av den oppfatning at det kan være behov for å redegjøre for dette forholdet i retningslinjene, for at disse skal være informative for den enkelte ansatte.

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

Ja, med samme begrunnelse som under pkt. 1, er fylkesmannen i Vestfold av den oppfatning at retningslinjene bør legges til rette for å forstås også av ansatte som ikke nødvendigvis har kompetanse innen dette feltet.

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

I enkelte tilfeller kan det antagelig være slik at andre, som får et blick utenfra og inn i virksomheten, kan oppdage ukulturer som virksomheten selv ikke ser. Retningslinjene bør derfor åpne for at også andre kan varsle.

4. Retningslinjene kommer bare indirekte inn på ansattes varslingsplikt. Ansattes rapporteringsplikt er generelt omtalt i "Etliske 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?

Hvis vi først skal ha varslingsrutiner, mener Fylkesmannen i Vestfold det må være et poeng at både rett og plikt til å varsle integreres i disse. Med samme begrunnelse som under pkt. 1 bør retningslinjene være så oversiktelig og tydelige som mulig for den enkelte ansatte, slik at de slipper å lete flere steder.

5. Fornyings- og administrasjonsdepartementet 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?

I forslag til "varslingsrutiner i statsjennesten" pkt. 3 – saksbehandlingen ved intern varslng, 2. avsnitt s. 11, står det noe om hva den som mottar varselet bør passe på innholdsmessig. Dette bør også være et minimumskrav for hva et varsel bør inneholde.

6. Har høringsinstansene noe syn på anonym varslng?

Ingen merknader.

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

Jf pkt. 5, bortsett fra anonymiteten.

Bør det omtales nærmere i rutinene forholdet mellom varslng til tillitsvalgt og anonymitet.

Ingen merknader.

Med hilsen
Fylkesmannen i Vestfold


Bjørn Strandli
ass. fylkesmann


Bernt Lasse Berggreen
avdelingsdirektør