



DET KONGELIGE  
HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENT

Fornyings- og administrasjonsdepartementet  
Postboks 8004 Dep  
0030 OSLO

FORNYINGS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET
- 8 JUNI 2007
ARKIVKODE
SAKSNR 200701261-46

Deres ref  
200701261

Vår ref  
200702198-/EMK

Dato  
07.06.2007

### Forslag til retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten

Vi viser til deres brev av 23. april 2007 med forslag til retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten, og til telefonsamtale 25. mai mellom Elin Margrethe Kjenn og Målfrid Irene Krane, der vi fikk forlenget høringsfrist til 7. juni.

Helse- og omsorgsdepartementet er positive til at det utarbeides retningslinjer for varslingsrutiner i staten. Vi har følgende merknader til utkastet til retningslinjer:

#### 1. Behov for lett tilgjengelige og praktisk rettede retningslinjer

Samtlige ansatte i statlige virksomheter vil bli omfattet av retningslinjene. De skal brukes i praksis av et stort antall personer med ulik bakgrunn. Derfor er det viktig at innholdet er lett tilgjengelig og praktisk rettet også for de som ikke arbeider med arbeidsrettslige problemstillinger til vanlig.

Av den grunn bør forholdet mellom yringsfrihet, lojalitetsplikt og retten til varsling problematiseres i retningslinjene. For eksempel bør det sies mer om hvilke momenter som, i tråd med rettspraksis på området, skal inngå i en vurdering av hvorvidt en ytring er "forsvarlig", og dermed i overensstemmelse med lojalitetsplikten. Arbeidstakernes generelle yringsfrihet bør i den forbindelse også omtales kort.

Vi er positive til forslaget om at FAD kan lage en "varslingsplakat" som oppsummerer hvilke temaer en statlig virksomhets varslingsrutine bør inneholde.

#### 2. Bruk av begreper

Etter det vi kan se, omfatter utkastet til retningslinjer fem ulike temaer:

- Intern rapporteringsplikt, jf. bl.a. etiske retningslinjer for statstjenesten punkt 2.2

- Intern varslingsrett, jf. arbeidsmiljøloven § 3-6
- Melding til tilsyns- eller kontrollmyndighet, jf. arbeidsmiljøloven § 2-4 (2).3
- Melding til overordnet myndighet, jf. samme bestemmelse
- Ekstern varsling til andre, for eksempel media

For å gjøre retningslinjene enklere å bruke, bør det for det første presiseres at disse retningslinjene kun gjelder arbeidstakernes varslingsrett. Den rapporteringsplikten man har som tjenestemann, for eksempel generell rapporteringsplikt etter de etiske retningslinjene punkt 2.2 og arbeidsmiljøloven § 2-3 nr. 2 d), eller spesiell rapporteringsplikt etter for eksempel helsepersonelloven § 17, bør etter vår mening falle utenfor rekkevidden av retningslinjene.

Det må også gjøres klarere hva som menes med "intern varsling", jf. arbeidsmiljøloven § 3-6. Retningslinjene for arbeidsgivers plikt til å legge til rette for intern varsling, må holdes atskilt fra retningslinjenes behandling av spørsmål om ekstern varsling er gjort på en forsvarlig måte.

Melding til tilsyns- eller kontrollmyndigheter og til overordnet myndighet vil alltid være lov, og krever ikke samme type interne rutiner som annen ekstern varsling, for eksempel til media. Vi foreslår derfor at slike meldinger omtales tydelig atskilt fra retningslinjene for annen ekstern varsling. Etter vår mening bør ikke begrepet "varsling" benyttes om meldinger som alltid er lovlige. Isteden bør dette kalles "melding" eller "informasjon", i tråd med for eksempel arbeidsmiljøloven § 18-2 og helsepersonelloven § 17.

### 3. Anonymitet ved melding til tilsyns- eller kontrollmyndigheter

Retningslinjene bør omtale prinsippene for anonymitet for de som melder fra til tilsyns- og kontrollmyndigheter. Det bør i denne forbindelse blant annet tas med en henvisning til reglene i arbeidsmiljøloven § 18-2 om Arbeidstilsynets plikt til å holde hemmelig navnene på de som melder om forhold som er i strid med loven. Vi antar at samme prinsipp også vil gjelde for andre tilsyns- eller kontrollmyndigheter som får melding om forhold i strid med lovverket. Se også punkt 5 nedenfor om forholdet til forvaltningsloven på dette punktet.

Forholdet til politiet er ikke berørt i retningslinjene. Dette kan bli et tema hvis det varsles om mulig korrupsjon eller andre økonomiske misligheter som kan føre til straffereaksjoner. Derfor bør kanskje reglene i Statens personalhåndbok punkt 10.19 (Retningslinjer for behandling av saker om underslag, korrupsjon, tyveri, bedrageri og utroskap i statstjenesten) omtales.

### 4. Anonym varsling forøvrig

Vi mener at temaet anonym varsling bør problematiseres mer i retningslinjene. Helse- og omsorgsdepartementet er opptatt av at det er viktig å balansere to hensyn når det gjelder anonym varsling: På den ene side er det nødvendig å legge til rette for at

virksomheten skal få vite om kritikkverdige forhold. Dette trekker i retning av å legge til rette for anonym varsling. På den annen side vil total anonymitet kunne medføre en "angiverkultur" som kan misbrukes til å sverte/trakassere/mobbe noen som ikke har gjort noe klanderverdig. Å bli utsatt for dette, vil kunne gi store konsekvenser for den enkelte. Den det gjelder, vil ikke kunne imøtegå påstandene på vanlig måte eller på annen måte forsvare seg mot beskyldningene, slik man kan i andre sammenhenger. Vi viser i den forbindelse til begrunnelsene for de strenge reglene for anonym vitneførsel i strafferetten. De samme begrunnelsene gjør seg gjeldende her.

Etter vårt syn er det viktig å finne en mellomløsning som ivaretar begge hensyn. For eksempel kan man tenke seg en ordning der verneombudet får i oppgave å ta imot anonyme varsler, og at verneombudet får vite om varslers navn, uten å kunne gi det videre. Verneombudet skal ikke være en "formidlingssentral", men må selv ta stilling til om det er grunn til å gå videre med saken. På denne måten vil man kunne fange opp de meldingene som det er viktig at virksomheten får, samtidig som de rene "trakasseringsstilfellene" ikke vil slippe igjennom.

#### 5. Forholdet til forvaltningsloven og offentlighetsloven

Retningslinjene bør omtale hvordan saker om varsling skal håndteres i tråd med forvaltningsloven og offentlighetsloven.

Når det gjelder forvaltningsloven, vil for eksempel retten til partsinnsyn kunne gi spørsmål om en part i saken har rett til å få vite identiteten til den som har varslet om det saken gjelder. Vi legger ved uttalelse av 20. april 2007 fra Justisdepartementet til Helse- og omsorgsdepartementet, til orientering. Saken gjaldt anonymitet for helsepersonell som melder fra til tilsynsmyndighetene etter helsepersonelloven § 17 om forhold som kan medføre fare for pasienters sikkerhet. Som det går fram av uttalelsen, mener Lovavdelingen at helsepersonellets identitet prinsipielt sett kan omfattes av unntaksbestemmelsen i forvaltningsloven § 19 annet ledd bokstav b. Vi antar at samme prinsipp også vil gjelde for andre tilsyns- eller kontrollmyndigheter som får melding om forhold i strid med lovverket. Dette bør også gå fram av retningslinjene.

Også andre forvaltningsrettslige spørsmål kan komme opp i forbindelse med varslingssaker. Dette kan for eksempel gjelde habilitet, slik som spørsmålet om hvem som er habil til å håndtere oppfølgingen av et varsel, og taushetsplikt, slik som spørsmålet om det er taushetsplikt om at en ansatt i virksomheten har gjort noe kritikkverdig. Når det gjelder sistnevnte problemstilling, viser vil til Justisdepartementets Lovavdelings uttalelse av 8. juli 2005, se vedlegg. Uttalelsen gjelder helsepersonell, men etter vår mening vil prinsippene i den (blant annet at taushetsplikten kan avhenge av hvilket stillingsnivå vedkommende har, og hvor viktig allmennhetens tillit er for stillingen) ha betydning også for øvrige statstjenestemenn.

I tillegg vil det oppstå utfordrende problemstillinger knyttet til innsyn etter offentlighetsloven i dokumenter som omhandler forhold som det er varslet om. Vi viser

til Justisdepartementets veileder til offentlighetsloven fra 2003 punkt 3.5.2, som sier at "dersom dokumentet gjelder en sak av stor allmenn interesse, er dette et moment som taler for å utvise meroffentlighet". Av den grunn bør det som står om offentlighetsloven midt på side 11 i utkastet, modifiseres noe.

6. Retningslinjenes virkeområde - personer som ikke er ansatt i virksomheten  
Hospitanter, vikarer fra vikarbyråer, traineer og konsulenter som er leid inn for et bestemt oppdrag i virksomheten, befinner seg fysisk i virksomheten, jobber side om side med de andre ansatte og har i praksis samme status når det gjelder behovet for varslingsrutiner som dem. Vi mener derfor at det er naturlig at retningslinjene får samme virkning for dem som for ordinære ansatte.

Konsulentfirmaer, advokatfirmaer og andre særskilte rådgivere som virksomheten kjøper tjenester av, men som fysisk befinner seg i sine egne lokaler det meste av tiden, har ikke samme behov for å være omfattet av retningslinjene. Det samme gjelder firmaer som inngir anbud.


7. Angivelse av hva et varsel bør inneholde

Vi mener at det ikke bør gis noen nærmere angivelse av hva et varsel bør inneholde. Dette må vurderes konkret i det enkelte tilfellet. Eventuelle krav til et varsel kan også medføre at potensielle varslere lar være å varsle om noe som det er viktig at virksomheten får vite om.

Av samme årsak mener vi at det ikke bør stå i retningslinjene at virksomhetens rutiner skal spesifisere hva som regnes som kritikkverdige forhold i virksomheten, jf. utkastets side 7. Det kan være aktuelt å komme med eksempler, men en uttømmende regulering av dette medfører en risiko for at noe det burde vært varslet om, ikke blir fanget opp.

Vi svarer gjerne på eventuelle spørsmål dere har til dette.

Med vennlig hilsen

  
Ingrid Slettum Høymørk e.f.  
avdelingsdirektør

  
Elin Margrethe Kjenn  
seniorrådgiver

2 vedlegg



DET KONGELIGE  
JUSTIS- OG POLITIDEPARTEMENT

Lovavdelingen

Helse- og omsorgsdepartementet  
Postboks 8011 Dep  
0030 OSLO

Helse- og omsorgsdepartementet	
Saksnr.: 200501769	Dok.nr.: 5
Arkivkode: 000	Journ.dato 12.07.05
Avd.: ADA	Saksbeh.:
U.off.:	

Deres ref.  
200501769/EMK

Vår ref.  
200503575 EO MHG/IH/an

Dato  
08.07.2005

**Tolkning av forvaltningsloven § 13 første ledd nr. 1 – tilsynssaker mot helsepersonell**

Vi viser til brev fra Helse- og omsorgsdepartementet 13. mai 2005. I brevet bes det om Lovavdelingens syn på i hvilken grad opplysninger i tilsynssaker mot helsepersonell er underlagt taushetsplikt etter forvaltningsloven § 13 første ledd nr. 1. Det er presisert at henvendelsen bare gjelder spørsmålet om i hvilken grad hensynet til den tilsynssaken retter seg mot, kan begrunne taushetsplikt, og ikke spørsmålet om forholdet til andre, f.eks. pasienter, kan begrunne taushetsplikt.

Før vi går inn på spørsmålet om taushetsplikt, gjør vi oppmerksom på at dokumenter i tilsynssaker mot helsepersonell uavhengig av om de inneholder opplysninger underlagt taushetsplikt i stor utstrekning vil kunne unntas etter offentlighetsloven § 6 første ledd nr. 5, jf. punkt 2 i vedlagte utskrift av vår uttalelse 20. november 2001 (snr. 2001/3181 EO TME/MHG). Det er ikke noe i veien for å gi en annen hjemmel som begrunnelse for avslag i klageomgangen enn i førsteinstansbehandlingen.

Etter offentlighetsloven § 5 a første ledd skal opplysninger som er underlagt taushetsplikt unntas fra offentlighet. I utgangspunktet vil det bare være adgang til å unnta de enkeltopplysninger i et dokument som er underlagt taushetsplikt. De øvrige deler av dokumentet vil være offentlige, med mindre disse delene alene gir et åpenbart misvisende bilde av innholdet eller de unntatte opplysninger utgjør den vesentligste del av dokumentets innhold, jf. offentlighetsloven § 5 a annet ledd første punktum.

Etter forvaltningsloven § 13 første ledd nr. 1 gjelder det taushetsplikt for opplysninger om "noens personlige forhold".

Postadresse  
Postboks 8005 Dep  
0030 Oslo

Kontoradresse  
Akersgt. 42

Telefon - sentralbord  
22 24 90 90  
Org. nr.: 972 417 831

Lovavdelingen  
Telefaks  
22 24 27 25

Saksbehandler  
Ida Hauger  
22245684

Bestemmelsen innebærer ikke at det gjelder taushetsplikt for alle opplysninger om enkeltpersoner. Det må dreie seg om opplysninger som det er vanlig å ville holde for seg selv. Det er videre en forutsetning for taushetsplikt at opplysningene kan knyttes til bestemte enkeltpersoner. Dette innebærer at sensitive opplysninger i et dokument likevel ikke vil være underlagt taushetsplikt dersom de ikke kan knyttes til enkeltpersoner. I den grad man kan unngå at slike opplysninger kan knyttes til enkeltpersoner ved å utelate navn, stedsnavn og andre identifiserende opplysninger, vil det dermed ikke foreligge taushetsplikt. I slike tilfeller vil det bare være anledning til å unnta de gjenværende opplysningene dersom ett av vilkårene i § 5 a annet ledd første punktum er oppfylt eller hvis de faller inn under ett av de andre unntakene i offentlighetsloven.

Spørsmål om det foreligger taushetsplikt for en opplysning må vurderes konkret i forhold til den enkelte opplysning og i forhold til den sammenhengen opplysningen inngår i, herunder hvem den gjelder.

Typiske eksempler på opplysninger om enkeltpersoner som vil være underlagt taushetsplikt er opplysninger om fysisk og psykisk helse, karakter og følelsesliv samt visse opplysninger om familie- og hjemforhold.

På den annen side er det uttrykkelig sagt i forvaltningsloven § 13 annet ledd første punktum at opplysninger om fødested, fødselsdato og personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bopel og arbeidssted i utgangspunktet ikke er underlagt taushetsplikt. Det betyr at andre opplysninger som ikke er mer ømtålige enn disse, ikke vil være underlagt taushetsplikt.

Når det gjelder opplysninger om straffbare handlinger eller andre lovbrudd, begått utenfor den private sfære, men i nærings- eller forretningsforhold, er det uttalt i Justisdepartementets Veileder i offentlighetsloven (G-0354 B), på s. 60, at det trolig skal mye til før slike opplysninger vil være omfattet av taushetsplikten. Lovavdelingen mener at dette også må være utgangspunktet i forhold til opplysninger om straffbare handlinger og andre lovbrudd som er begått av helsepersonell under utførelsen av eller i forbindelse med deres tjeneste. Vi antar at mange tilsynssaker vil ha sin bakgrunn i forhold som er straffbare eller andre lovbrudd. I tilfelle der tilsynssaken har sin bakgrunn i forhold som ikke er straffbare og som heller ikke representerer et lovbrudd, må det samme utgangspunktet legges til grunn.

Vi presiserer at det ovenstående bare gjelder opplysninger om at det er begått lovbrudd eller andre misligheter i tjenesten og hva dette består i. Opplysninger om de bakenforliggende årsaker til og mer detaljerte opplysninger omkring forholdet vil være underlagt taushetsplikt, dersom disse er sensitive, f.eks. opplysninger om sykdom, sosiale eller personlige problemer eller andre opplysninger som gjelder vedkommendes personlige egenskaper.

Hvilken type forhold det dreier seg om vil ha betydning for taushetsplikten. I eksempelet som nevnes i HODs brev om legesekretæren som har skrevet ut preparater til seg selv, vil f.eks. denne opplysningen isolert sett gi sterke indikasjoner på sykdom eller medikamentmisbruk, som vil være taushetsbelagte opplysninger. Etter vår vurdering tilsier dette at en opplysning om at helsepersonell ulovlig har skrevet ut medikamenter til egen bruk vil være taushetsbelagt. Dette kan stille seg annerledes hvis det gis opplysninger om ulovlig foreskriving av medikamenter uten at det opplyses til hvem.

Opplysninger om en person har en autorisasjon som helsepersonell eller om vedkommendes autorisasjon er suspendert eller inndratt, vil ikke være underlagt taushetsplikt.

Hva slags helsepersonell det er tale om, vil også ha vurdering for spørsmålet om det foreligger taushetsplikt. Opplysninger om misligheter begått av helsepersonell hvor allmennhetens tillit er særlig viktig, f.eks. leger og psykologer, vil således oftere ikke være omfattet av taushetsplikten enn tilsvarende opplysninger som gjelder helsepersonell på et lavere nivå, f.eks. sykepleiere, hjelpepleiere og legesekretærer. Innenfor de ulike yrkesgrupper vil det også ha betydning hvilket stillingsnivå vedkommende har, slik at taushetsplikten vil være snevrere for høyere stillinger. På samme måte vil taushetsplikten generelt være snevrere for yrkesgrupper som er underlagt en autorisasjonsordning enn for grupper som ikke er det, fordi en autorisasjon vil ha betydning for allmennhetens generelle tillit til yrkesgruppen.


Etter vår vurdering har det ikke noen betydning for taushetsplikten om helsepersonellet er ansatt i det offentlige, private eller er selvstendig næringsdrivende, i hvert fall så lenge det er tale om yrkesgrupper som er underlagt en autorisasjonsordning. I disse tilfellene har det etter vår mening heller ikke betydning om virksomheten er offentlig finansiert. Et sentralt moment i vurderingen av om det foreligger taushetsplikt er hvor viktig allmennhetens tillit er for den aktuelle stillingen eller yrkesgruppen. For autorisert helsepersonell kan vi ikke se at det har noen betydning i forhold til dette momentet om f.eks. en lege er offentlig eller privat ansatt.


Det ovennevnte tar sikte på tilfeller der lovbruddet eller mislighetene er begått under utførelsen eller i forbindelse med vedkommendes tjeneste. Lovbrudd eller andre misligheter begått av helsepersonell utenfor tjenesten står i forhold til taushetsplikten i utgangspunktet i samme stilling som tilsvarende handlinger begått av andre personer i den private sfære. Dersom vedkommendes handlinger begått i den private sfære sier noe om hans egnethet som lege e.l., vil imidlertid dette tilsi at taushetsplikten er snevrere enn den ellers ville vært, f.eks. i et tilfelle der en barnelege begår seksuelle overgrep mot egne eller andres barn på fritiden.

Tidspunktet for når det er aktuelt å gi innsyn, vil også kunne ha betydning for spørsmålet om det foreligger taushetsplikt. Vi antar at det på et tidlig stadium i en tilsynssak ofte vil knytte seg usikkerhet til om beskyldninger eller mistanker medfører riktighet. Hvis det knytter seg begrunnet usikkerhet til alvorlig mistanker eller beskyldninger, som f.eks. gjelder overgrep mot pasienter, tilsier dette etter Lovavdelingens vurdering at opplysningene anses underlagt taushetsplikt inntil de er bekreftet, typisk til da det er fattet vedtak i saken. Uavhengig av spørsmålet om taushetsplikt mener vi at man i slike tilfelle bør benytte andre unntakshjemler, f.eks. offentlighetsloven § 6 første ledd nr. 5, inntil mistanken er bekreftet eller avkreftet.

I en del tilfeller vil forholdet som er bakgrunnen for en tilsynssak også bli behandlet i en rettssak. I slike tilfeller vil ofte dommen i rettssaken bli offentlig. På det tidspunkt det foreligger en offentlig dom i saken, vil ikke lenger opplysninger i tilsynssaken som også fremgår av dommen være taushetsbelagte, jf. forvaltningsloven § 13 a nr. 3.

Med hilsen

  
for Magnus Hauge Greaker e.f.  
rådgiver

  
Ida Hauger  
førstekonsulent





DET KONGELIGE  
JUSTIS- OG POLITIDEPARTEMENT

*Lovavdelingen*

Helse- og omsorgsdepartementet  
Postboks 8011 Dep  
0030 OSLO

Deres ref.  
200700599-/RH

Vår ref.  
200701799 EO ATV TRR/ajf

Dato  
20.04.2007

**Innsyn og anonym varsling**

Vi viser til Helse- og omsorgsdepartementets brev 6. mars 2007 med vedlagt brev fra Statens helsetilsyn 30. januar 2007. I brevet ber HOD om Lovavdelingens vurdering av om Statens helsetilsyn og Helsetilsynet i fylket har adgang til å unnta varslersens identitet fra partsinnsyn når det er varslet etter lov 2. juli 1999 nr. 64 om helsepersonell mv. (helsepersonelloven) § 17.

Etter helsepersonelloven § 17 har helsepersonell plikt til av eget tiltak å gi tilsynsmyndighetene informasjon om forhold som kan medføre fare for pasienters sikkerhet. Ved opprettelsen av tilsynssak på bakgrunn av opplysninger mottatt i forbindelse med varsling etter helsepersonelloven § 17, vil den tilsynssaken retter seg mot i utgangspunktet ha krav på å se dokumentene i egen sak etter forvaltningsloven (fvl.) § 18, med mindre annet følger av reglene i fvl. §§ 18 og 19.

Etter fvl. § 19 annet ledd bokstav b har en part ikke krav på å få gjøre seg kjent med opplysninger i et dokument som gjelder "andre forhold som av særlige grunner ikke bør meddeles videre", med mindre innsyn i opplysningene er av "vesentlig betydning" for parten. I forarbeidene er det forutsatt at bestemmelsen kan benyttes til å beskytte forvaltningens kilder, jf. Ot.prp. nr. 38 (1964-65) s. 67. Praksis viser også at bestemmelsen brukes nettopp i slike situasjoner. (Se for eksempel følgende saker behandlet av Sivilombudsmannen: Årsmeldingen 1997 s. 104, 1997 s. 106, 1992 s. 71, 1978 s. 106, 1969 s. 29). Spørsmålet om varslersens identitet prinsipielt sett kan omfattes av unntaksbestemmelsen i fvl. § 19 annet ledd bokstav b, kan derfor besvares bekreftende.

---

Postadresse	Kontoradresse	Telefon - sentralbord	Lovavdelingen	Saksbehandler
Postboks 8005 Dep	Akersgt. 42	22 24 90 90	Telefaks	Tonje Rønneberg Ruud
0030 Oslo		Org. nr.: 972 417 831	22 24 27 25	22 24 53 23

Den nærmere vurdering av i hvilke tilfeller varslersens identitet kan holdes tilbake, eller om opplysningene likevel bør utleveres til parten, beror på en interesseavveining mellom partens behov for innsyn og de grunner som taler for å holde tilbake kildens identitet. Avveiningen vil til en viss grad bero på hvilket forvaltningsområde man befinner seg på. Når det gjelder helsetilsynets virksomhet, må det i avveiningen legges vekt på at meldinger fra helsepersonell er en viktig informasjonskilde for at tilsynsmyndighetene skal kunne ivareta sine oppgaver. Når helsepersonell er pålagt en plikt etter loven til å varsle om forhold som kan medføre fare for pasientenes sikkerhet, vil en tilrettelegging for anonymitet for varsleren bidra til å unngå at vedkommende utsettes for represalier fra arbeidsgiver eller kollegaer. Selv om helsepersonell har en lovfestet plikt til å varsle, er det også grunn til å regne med at tilsynsmyndighetene vil motta færre meldinger om kritikkverdige forhold dersom de ikke har tilstrekkelig mulighet til å beskytte varslersens identitet, og at det vil bli et økende antall anonyme henvendelser som det vil være vanskeligere å kontrollere riktigheten av. Det vil også kunne bli vanskeligere å avsløre useriøse eller sjikanøse henvendelser på et tidlig tidspunkt, før tilsynsmyndigheten iverksetter undersøkelser overfor de personer meldingen gjelder. Tilsvarende betraktninger ligger til grunn for regelen i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 18-2. Paragrafen fastsetter at når Arbeidstilsynet får melding om forhold som er i strid med loven, skal melderens navn holdes hemmelig, og at denne taushetsplikten også gjelder overfor den anmeldte. I motsetning til arbeidsmiljølovens bestemmelse er ikke forvaltningsloven § 19 annet ledd bokstav b til hinder for at forvaltningsorganet avslører kildens identitet for den som er part i tilsynssaken.

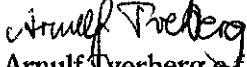
Selv om vilkåret om at det må foreligge "særlige grunner" for å holde opplysningene tilbake er oppfylt, kan innsyn ikke nektes dersom opplysningene er av "vesentlig betydning" for parten. Her er det særlig hensynet til kontradiksjon og partens mulighet til å ivareta sine interesser som må tillegges vekt. Retten til partsinnsyn er en sentral rettssikkerhetsgaranti og har i samspill med de øvrige saksbehandlingsreglene i forvaltningsloven til formål å sikre at de som blir berørt av en forvaltningsavgjørelse, gi anledning til å ivareta sine interesser på en forsvarlig måte før endelig avgjørelse blir truffet. Ofte vil det være tilstrekkelig for parten å få anledning til å gjøre seg kjent med innholdet i meldingen og de faktiske forhold som refereres for å kunne imøtegå disse. I de sakene som har vært behandlet av Sivilombudsmannen, har ombudsmannen i alle tilfellene konkludert med at tilbakeholdelsen av varslersens identitet var forsvarlig etter bestemmelsen i fvl. § 19 annet ledd bokstav b. Det kan likevel ikke ses bort fra at det vil oppstå situasjoner der det vil være av betydning for partens mulighet til å forsvare seg mot anklagene at vedkommende får tilgang til navnet på den som har varslet.

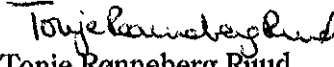
I brevet fra Statens helsetilsyn 30. januar 2007 synes Helsetilsynet å legge til grunn at kravet om at opplysningene må være av vesentlig betydning for parten, forutsetter at parten må redegjøre for sine motiver. Til dette vil vi bemerke at det i utgangspunktet ikke kan kreves at parten gir noen begrunnelse for kravet om innsyn etter fvl. § 18. Forvaltningsorganet har en plikt til å foreta en selvstendig vurdering av hvorvidt

opplysningene er av vesentlig betydning for partens mulighet til å ivareta sine interesser i saken.

Helse- og omsorgsdepartementet opplyser i brevet 6. mars 2007 at det vil vurdere om det eventuelt kan være behov for en lovendring for å kunne unnta varslers identitet fra innsyn, slik det er etter arbeidsmiljøloven § 18-2 når det gjelder varsling til arbeidstilsynet. Lovavdelingen ønsker ikke på det nåværende tidspunkt å uttale seg konkret om behovet for eller hensiktsmessigheten av en slik lovendring. Vi understreker likevel behovet for en nærmere vurdering av forhold til de alminnelige reglene i forvaltningsloven både om taushetsplikt og om partsinnsyn.

Med hilsen

  
Arnulf Tverberg e.t.  
lovrådgiver

  
Tonje Rønneberg Rüd  
førstekonsulent