

Fornyings- og administrasjonsdepartementet
Postboks 8004 Dep

0030 Oslo
Norge

Vår ref.#143167/1

Deres ref.

FORNYINGS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET
31 MAI 2007
ARKIVKODE:
SAKSNR. 200701261-17

Oslo, 29. mai 2007

Høring: forslag til retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten

NITO viser til høringsbrev datert 23. april 2007.

NITO vil kommentere følgende i henhold til departementets spørsmål 1-6.

1. NITO mener det ikke er nødvendig å redegjøre ytterligere for forholdet mellom yringsfrihet, generell lojalitetsplikt og retten til å varsle. Det må være opp til domstolene å finne grensedragningen mellom lojalitetsplikten og yringsfriheten i de konkrete tilfeller. Det som er viktig å skissere i retningslinjene, er at det er ønskelig at kritikkverdige forhold kommer fram i lyset og at det gis rom for å varsle om slike forhold både internt og eksternt. Videre er det viktig å presisere at retningslinjer om varslingsrutiner ikke på noen måte kan innskrenke den grunnlovsfestede yringsfriheten. Retningslinjene bør imidlertid omtale forholdet til taushetsplikt. NITO erfarer at mange arbeidstakere blir møtt med at de har taushetsplikt og derfor ikke kan varsle om kritikkverdige forhold. Retningslinjene bør beskrive forholdet til taushetsplikt slik at ikke en taushetsplikt strekker seg lenger enn nødvendig og legger demper på den generelle yringsfriheten eller varslingsretten.
2. NITO mener retningslinjene med fordel kunne utdypet den generelle yringsfriheten. Yringsfriheten er styrket relativt nylig og det kan derfor være behov for å redegjøre for dette nærmere i denne sammenheng.
3. Ja, NITO mener retningslinjene bør åpnes for andre som er i kontakt med forvaltningsorganer kan varsle, men det er viktig at dette tilpasses i den enkelte virksomhet. Erfaringer viser at svært mange kritikkverdige forhold omfatter kontakt mellom f. eks saksbehandler/leder og ulike kontraktsparter. Slike retningslinjer må i så fall gjøres kjent for f. eks kontraktspartnere ved inngåelse av kontrakter.
4. Ja, NITO mener at varslingsplikten bør omtales noe nærmere. NITO anser at det er viktig å vise til at arbeidstakere også har en plikt til å varsle, enten som følge av en spesiallov (f. eks helsepersonelloven) eller i henhold til arbeidsmiljøloven. Plikten til å varsle forsterker viktigheten av at det varsles om kritikkverdige forhold.
5. NITO mener det ikke bør være strenge krav til hvordan et varsel skal se ut. Retningslinjene bør presisere at et varsel kan være muntlig eller skriftlig, men uten flere anvisninger. Dersom retningslinjene gir føringer på hvordan et varsel skal se ut, kan dette bidra til å begrense varslingsretten ved at noen vil vegre seg fordi det oppfattes som komplisert å varsle.
6. Spørsmålet om anonym varslingsrutiner er vanskelig, men NITO har kommet til at det vesentlige er at varslere blir behandlet konfidensielt. Det betyr at færrest mulig i virksomheten skal vite hvem som har varslet. NITO er derfor opptatt av at det er klare rutiner på at varsleren reelt sett blir behandlet konfidensielt og fortrolig, men det er ikke nødvendigvis behov for å åpne for anonym

varsling. For å ivareta konfidensialitet kan virksomhetene f. eks knytte til seg et eksterne organer, et advokatbyrå eller lignende, hvor en arbeidstaker kan varsle konfidensielt i forhold til egen virksomhet. Dette er spesielt aktuelt dersom de kritikkverdige forholdene omfatter ledelsen i virksomheten. Konfidensialiteten innebærer at den som varsler blir beskyttet mot at det bekjentgjøres hvem som har varslet og det er det viktigste i slike saker. Anonym varsling, altså at ingen vet hvem som varsler, kan resultere i at varslene blir mindre seriøse. Det er lettere å frasi seg ansvar for innholdet i varselet dersom det kan gjøres helt anonymt. Det skaper også store utfordringer i å følge opp en sak som er varslet helt anonymt, da det ikke er en avsender som kan gi ytterligere opplysninger i saken.

Andre kommentarer:

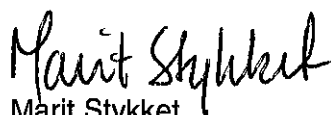
Om kritikkverdige forhold:

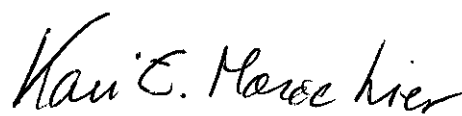
Departementet anbefaler at hver virksomhet konkretiserer hva som er kritikkverdige forhold i egen virksomhet på s. 7. NITO mener at virksomhetene bør være varsomme med å spesifisere begrepet kritikkverdige forhold for konkret. En spesifisering bør være i form av relevante eksempler og ikke i en uttømmende liste, da det er svært vanskelig å tenke seg alle kritikkverdige forhold som kan oppstå i en virksomhet. En snever definisjon av "kritikkverdige forhold" kan bidra til å begrense varslingsretten og yringsfriheten utover lovgivers intensjon og det er ikke ønskelig. Det er nevnt at "Eksempelene ovenfor ikke er en uttømmende oppregning" i avsnittet "Hva det skal varsle om", men dette bør også komme klarere fram i omtalen på s. 6.

Om hvem som kan uttale seg:

Retningslinjene omtaler ikke forholdet mellom varsling og det å uttale seg på vegne av virksomheten. Spesielt i forhold til ekstern varsling, blir det ofte hevdet at det kun er informasjonssjef, kommunikasjonsdirektør eller ledelsen som kan uttale seg til f. eks media. Retningslinjene bør omtale forholdet til interne retningslinjer om hvem i virksomheten som uttaler seg til pressen i generelle sammenhenger og retten til å varsle om kritikkverdige forhold slik at det ikke oppstår misforståelser på dette feltet som bidrar til å innskrenke yringsfriheten eller varslingsretten.

Med vennlig hilsen


Marit Stykket
President


Kari E. Mærøe Lier
Arbeidslivssjef