

NTL
Møllergt. 10
0179 Oslo
Att: Kirsti Nossun

16.05.2007

VARSLINGSRUTINER FOR STATSTJENESTEN

NTL Sentraladministrasjonen har gått igjennom forslaget til rutiner som er sendt på høring og har en del kommentarer. Etter samtale med Guro Vadstein sender vi inn disse til Kirsti Nossun innen NTLs frist den 30.05.

Landsforeningen har vært opptatt av problemstillingen og rutiner for varsling og vern av varslere lenge og har også avholdt et seminar om dette i 2005 hvor bl.a. jusprofessor Henning Jakhell holdt et veldig bra innlegg hvor han bl.a. problematiserte ?den forsvarlige varsling?.

Varslere har hatt et alt for dårlig rettsvern i Norge, noe flere saker fra media vitner om. Vi synes derfor det er veldig positivt at arbeidsgivere nå har fått plikt til å legge til rette for varsling, at de har bevisbyrden for at varlingen ev. ikke er forsvarlig. Det er også bra at varslere nå har fått et vern mot gjengjeldelse og at virksomhetene skal ha rutiner for å ivareta alt dette. Det burde være en selvfølge trygt å kunne varsle om uregelmessigheter og kritikkverdige forhold på arbeidsplassen og dette burde også være noe alle arbeidsgivere skulle ha et ønske om.

I virkeligheten er det slik at mange ledere, spesielt de som fungerer dårlig, setter liten pris på varslere. Det er også i slike virksomheter det er vanskeligst å varsle, fordi risikoen her er størst for at varslingen ikke blir håndtert på en god måte. Derfor er det viktig at retningslinjene fra sentralt hold er så bra og konkrete at de tvinger alle virksomheter å lage rutiner som ivaretar ekstra godt de arbeidstakerne som er mest utsatt hvis de varslar. Det skal ikke medføre risiko for noen å varsle og det må ikke stilles strenge krav til varsleren mht. hvem det varsles til eller fremgangsmåten som benyttes.

Vi viser til at flertallet i Innstilling O nr. 6 (2006-2007) om varsling sier: ?Flertallet viser i denne sammenheng til Regjeringens presisering av at det uansett ikke skal stilles strenge krav til arbeidstaker. Arbeidstaker må ha en vid skjønnsmargin med hensyn til valg av framgangsmåte. Det avgjørende må være om arbeidstaker har vært i aktsom god tro om sannheten i det som framsettes. Dersom arbeidstaker har gjort det han eller hun kan for å bringe riktige fakta på bordet, er dette tilstrekkelig, selv om informasjonen i ettertid viser seg å ikke være korrekt. Dersom det foreligger uriktigheter og arbeidstaker skjønte eller burde ha skjønt dette, taler det derimot for at handlemåten må anses uforsvarlig.?

NTL Sentraladministrasjonen reagerer derfor på at henvisninger til Hovedavtalen og Tjenestemannsloven så å si er fraværende i rutinene som foreslås og at tillitsvalgte rolle nesten ikke er omtalt og derfor er uklar og perifer. Dette gjelder verneombud, AMU og tillitsvalgte etter Hovedavtalen. Det er de siste vi vil konsentrere oss om i dette brevet.

Ved å la tillitsvalgte få en mer fremtredende rolle, ville mange problemer en lett kan forutse ved varsling sannsynligvis bli mindre eller forsvinne helt. En vil også bedre kunne ivareta nettopp de som står svakest og av ulike grunner er mest tilbakeholdne med å varsle.

Som et eksempel på uklarheter kan vi nevne at under pkt Hvordan oppnår vi et godt yringsklima? på side 5, nevnes riktignok tillitsvalgte i opprømsingen, men uten at dette får konsekvenser i form av et eget avsnitt om hvordan disse skal forholde seg.

Et annet eksempel er på side 10 Intern varsling hvor det oppmuntres til å opprette en egen enhet i virksomheten som tar i mot varslar om kritikkverdige forhold. Det sies ingenting om hvem denne enheten skal bestå av. Et minimum her er at enheten er partssammensatt og hjemlet i Hovedavtalen. Tillitsvalgte må også kunne kreve at en tar i bruk det andre alternativet som nevnes, nemlig en instans utenfor virksomheten. Denne retten må i så fall også hjemles i Hovedavtalen.

Vi vil også påpeke generelt at rutinene vil bli mer forpliktende hvis ?bør? i flere tilfeller skiftes ut med ?skal?. Det må fremgå klart at inngåelse av avtale om regler og rutiner for varsling og etterlevelsen av disse er en sak mellom partene i virksomheten. Vi mener at dette skal nedfelles i Hovedavtalens § 13 Forhandlinger. Ved å involvere de tillitsvalgte i denne prosessen vil en oppnå den legitimiteten, forankringen og forståelsen nedover i virksomheten som høringsdokumentet for øvrig sier at en tilstreber.

Det må også slås fast hvordan en ev. løser uenighet ved inngåelsen av avtale om rutinene og ved tolkning av reglene. Som en konsekvens av ovenstående mener vi at uenighet må løses etter Hovedavtalens § 17 Tvisteløsning i forhandlingssak.

I forbindelse med selve vernet, må det slås fast at det er Tjenestemannslovens regler for behandling av personalsaker som gjelder. Dvs. at en tillitsvalgt kan bistå den som varsler under hele prosessen, hvis vedkommende ønsker det.

Spesielt i forbindelse med anonym varsling må det fremgå på en klarere måte at tillitsvalgte er en kanal varsleren kan bruke. Tillitsvalgte må også ha full rett til å beskytte varslersens identitet, hvis en mener dette er nødvendig.

I enda større grad enn ellers må det fastslås at tillitsvalgte står fritt til ikke å følge linjen. Vedkommende må kunne forbigå for eksempel en mellomleder som det varsles om og ta slike saker opp direkte med øverste leder i virksomheten. Dvs. at det i Hovedavtalen hjemles at tillitsvalgte i disse sakene kan frafalle kravet i Hovedavtalen om at saken skal søkes tatt opp/løses på lavest mulig nivå.

Det er også viktig å slå fast hvordan en skal ivareta rettsvernet til den det varsles om. Det må fremgå tilsvarende klart at denne også har rettigheter tilsvarende bestemmelsene i Tjenestemannsloven og at vedkommende kan la seg bistå av tillitsvalgt på samme måte som i personalsaker. Vedkommende må få vite at det er varslet og må få mulighet til å fremlegge sin versjon av saken. Dette er særlig viktig hvis det fremkommer alvorlige anklager eller forhold som krever sanksjoner i hht. Tjenestemannsloven.

Vi vil også påpeke at det er oppstilt snevre rammer for varsling eksternt spesielt til media og mener at strekpunktene på side 8 under pkt. Ekstern varsling innsnevrer denne muligheten for mye. Det må slås fast at det alltid er forsvarlig å varsle til en annen person i virksomheten, inkl. verneombud eller tillitsvalgte. Arbeidstaker må også alltid ha rett til å varsle tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet. Det skal heller ikke kunne kreves at det varsles internt først, hvis varslere har grunn til å tro at dette vil være uhensiktsmessig. Vi vil gjøre oppmerksom på at disse momentene er helt i overensstemmelse med synspunktene til flertallet i O.Innst. om varsling.

Landsforeningen mener NTL må insistere på at forbud mot gjengjeldelse i form av manglende lønns- eller stillingsopprykk må nevnes under oppramsingen i pkt Vern mot gjengjeldelse på side 8.

Vi viser også til pkt Varsling i strid med arbeidsmiljøloven § 2-4 på side 8 og vil påpeke at det ikke er akseptabelt at en varsling skal kunne gjengjeldes hvis den anses som uforsvarlig.

Hvem skal avgjøre om den er uforsvarlig? Varslingen skjer på et gitt tidspunkt ut fra den informasjon varsleren har. Vurderingen av om dette var forsvarlig skjer i ettertid ut fra andre forutsetninger og på grunnlag av mer eller annen informasjon. Dette er enda et eksempel på uklarheter i forbindelse med tvisteløsning. Dette understreker også enda sterkere at de tilsatte behøver veiledning, assistanse og hjelp av sin(e) tillitsvalgte i varslingssituasjonene.

Vi vil fremholde at det ikke bare må være ulovlig å gjengjelde, men at det må oppmuntres til premiering for å varsle, hvis en virkelig ønsker et positivt ytringsklima?, som det står i dokumentet.

Generelt mener vi at NTL må insistere på at mange ting gjøres klarere i de sentrale rutinene for, så langt mulig, å søke å forhindre tolkingsproblemer og tvister i disse sakene. Uklare regler og rutiner og opplevd dårlig vern vil ikke fremme, men skremme tilsatte fra å varsle.

Vi vil sitere flertallet i O.Innst. som sier: ?..når forsvarlighet av en varsling vurderes, må hensynet til helse, miljø og sikkerhet i virksomheten, til bruker/mottakere av virksomhetens tjenester og til samfunnets interesser av at varsling finner sted, gis større vekt enn hensynet til virksomhetens interne interesser.?

Vi vil også be NTL utarbeide retningslinjer for hvordan NTL-tillitsvalgte skal forholde seg mht. veiledning, hjelp og bistand til varslere eller den det blir varslet om og hvilke rettigheter disse har. Dette blir, etter vår mening, mer påkrevet jo mindre vi får igjennom i forbindelse med de sentrale rutinene.

Siden det henvises flittig til Personopplysningsloven i forslaget til rutiner, vil vi til slutt be NTL om å vedlegge relevante bestemmelser i denne loven når forbundet sender ut de endelige rutinene til organisasjonsleddene.

Med vennlig hilsen

Lill Sæther
Leder

Leif Kjetil Tviberg
nestleder