



DET KONGELIGE
SAMFERDSELSDEPARTEMENTET

FORNYINGS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET	
07 JUNI 2007	
ARKIVKODE:	
SAKSNR:	200701261-39

Fornyings- og administrasjonsdepartementet

Postboks 8004 Dep
0030 OSLO

Deres ref
200701261

Vår ref
07757- KJN

Dato
05.06.2007

Forslag retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten - Høring

Vi viser til brev av 23. april 2007 med vedlegg angående ovennevnte.

Saken har vært forelagt Samferdselsdepartementets underliggende etater – Jernbaneverket, Statens jernbanetilsyn, Luftfartstilsynet, Statens havarikommisjon for transport, Post- og teletilsynet og Statens vegvesen.

Vedlagt oversendes kopi av uttalelser fra Jernbaneverket, Statens jernbanetilsyn og Statens vegvesen.

Til spørsmålene i høringsbrevet

Spørsmål 1 – bør i retningslinjene redegjøres for forholdet mellom yringsfrihet, lojalitetsplikt og retten til varslingsrutiner?

Jernbaneverket og *Statens jernbanetilsyn* mener det med fordel kan sies noe om dette. Selv om yringsfrihet er hovedregelen, kan både arbeidstaker og arbeidsgiver ha behov for å vite at lojalitetsplikten kan sette begrensninger for denne.

Statens vegvesen ser ikke et tilsvarende behov.

Spørsmål 2 – er det behov for å utdype noe mer om den generelle yringsfriheten?

I forlengelsen av spørsmål 1 mener *Jernbaneverket* og *Statens jernbanetilsyn* at slik utdyping bør gis, mens *Statens vegvesen* ikke finner dette nødvendig.

Spørsmål 3 – bør retningslinjene omfatte andre enn ansatte i virksomheten, f.eks. konsulenter, hospitanter m.fl.?

Jernbaneverket og *Statens vegvesen* viser til retningslinjes tilknytning til arbeidsmiljøloven,

Postadresse:
Postboks 8010 Dep
0030 OSLO

Kontoradresse:
Akersg. 59

Telefon
22 24 90 90 / 22248111
Org. nr.:
972 417 904

Plan- økonomi- og
administrasjonsavdelingen
Telefaks:
22 24 56 11

Saksbehandler:
Kjersti Nikolaysen
22 24 81 46

som regulerer arbeidstakeres rettigheter og vern. Loven sier ikke noe om utenforståendes rettigheter i forhold til varsling, og det anses ikke riktig at retningslinjene også skal regulere varsling fra andre som ikke har et arbeidsforhold til virksomheten.

Statens jernbanetilsyn derimot mener at retningslinjene også bør omfatte andre, såfremt disse omfattes av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven i sitt virke for staten. Riktignok kan manglende kjennskap til de interne forhold og mindre lojalitetsfølelse til virksomheten resultere i misforståelser og feiltolkninger og dermed føre til uforsvarlig varsling. Tilsynet antar likevel at antall uforsvarlige varslinger ikke vil øke dersom andre enn de som er ansatt blir omfattet av retningslinjene.

Spørsmål 4 – bør det sies noe mer generelt om varslingsplikten?

Både *Jernbaneverket* og *Statens jernbanetilsyn* ønsker slik omtale. Når varslingsplikten først er omtalt i retningslinjene (s. 7), bør den utdypes og eksemplifiseres.

Statens vegvesen viser til at varslingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd, bokstav d), gjelder "trakassering og diskriminering", (jf. at varslingsretten etter § 2-4 første ledd, gjelder det mer omfattende "kritikkverdige forhold i virksomheten"). *Statens vegvesen* stiller da spørsmålsteget ved om ikke en bred omtale av varslingsplikten i disse retningslinjene kan virke forvirrende. *Statens vegvesen* finner det dessuten uklart hvor langt varslingsplikten strekker seg, bl.a. mht. hvilke dokumentasjonskrav som stilles for at man skal si at det forekommer trakassering eller diskriminering.

Samferdselsdepartementet vil under dette punkt bare kort bemerke at nettopp den uklarhet som påpekes her, kan tilsi at varslingsplikten bør omtales i retningslinjene.

Spørsmål 5 – bør det sies noe konkret om hva et varsel skal inneholde?

Jernbaneverket mener det kan gis noen generelle punkter om hva et varsel bør inneholde under oversikten over hva det kan varsles om på side 9 i retningslinjene, men det er viktig at det ikke blir mye detaljstyring av den ansatte.

Statens jernbanetilsyn og *Statens vegvesen* finner det vanskelig, og lite hensiktsmessig, å beskrive hva et varsel skal inneholde, fordi det vil være situasjonsbestemt og knyttet til svært forskjellige forhold. Et krav om innhold og/eller form kan dessuten virke begrensende for potensielle varslere slik at varsel ikke blir gitt.

Spørsmål 6 – i hvilken grad bør det gis saksbehandlingsregler for anonym varsling?

Jernbaneverket mener at saksbehandlingsregler for anonym varsling bør stille strenge krav til oppfølging av varslingen, før virksomheten påpeker kritikkverdige forhold til antatte involverte parter.

Statens vegvesen påpeker dilemmaet mellom faren for misbruk av varslingsinstituttet og ønsket om å få frem kritikkverdige forhold. *Statens vegvesen* mener retningslinjene bør gi saksbehandlingsregler for anonym varsling, men det bør understrekes at mulighetene for å få gjort noe med et kritikkverdig forhold reduseres når varslingen er anonym. Det bør videre

klargjøres at en varsler har krav på fortrolighet. Saksbehandlingsregler for anonym varsling bør sikre forsvarlig undersøkelse av forholdet.

Statens jernbanetilsyn tar opp anonym varsling "utenfra" om kritikkverdige forhold innenfor etatens tilsynsområde. Det vises til at offentlighetsloven kan begrense varslers reelle muligheter for å forbli anonym. Dette er uheldig for tilsynets behov for å bli varslet om kritikkverdige forhold i virksomheter som de fører tilsyn med.

Samferdselsdepartementet oppfatter problemstillingen her mer som et spørsmål om offentlighetslovens anvendelse enn hva som er det primære formål med de foreslåtte retningslinjer om varsling knyttet til reglene i arbeidsmiljøloven. Tilsynet beskriver således "ekstern varsling" fra ansatte i *andre* virksomheter. Problemstillingen vil imidlertid kunne være relevant også for ansatte i Statens jernbanetilsyn som ønsker å varsle anonymt til andre tilsynsmyndigheter om kritikkverdige forhold i *egen* virksomhet, jf. punktet "Ekstern varsling" sammenholdt med punktet "Anonym varsling" på side 10. Det bør derfor vurderes om det kan være hensiktsmessig å si noe om de reelle muligheter for å varsle anonymt til eksterne myndigheter i lys av offentlighetsloven og dens unntakshjemler.

Merknader til retningslinjene

Til pkt. 2

Statens vegvesen mener retningslinjene bør avgrenses mot varsling av "lettere personkonflikter, faglig uenigheter o.l." som ikke er å anse som kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljøloven § 2-4.

Når det gjelder kravet til at varsling skal være forsvarlig, anser *Statens vegvesen* at det også bør være et vurderingstema hvorvidt det forhold som det varsles om antas å ha en "allmenn interesse", dvs. at forholdet kan ha betydning for andre enn varsleren.

Til pkt. 3

Samferdselsdepartementet vil stille spørsmål ved om det bør klargjøres bedre hvilke virksomheter som skal ha interne rutiner og hvilke som kan klare seg med andre tiltak for tilrettelegging av varsling. Vi forstår forarbeidene til arbeidsmiljølovens § 3-6 slik at rutiner er hovedregelen. "Andre tiltak" blir på en måte unntaket som inntreffer der "forholdene i virksomheten tilsier det", slike forhold har man i "ukompliserte" virksomheter med få ansatte. Det bør vurderes å ta inn et par setninger om dette i retningslinjene.

Statens vegvesen viser til det som står under "Hensynet til den det blir varslet om" (s.12), hvor det blir lagt til grunn at denne, så snart som mulig, skal gjøres kjent med hvilke opplysninger som er gitt. *Statens vegvesen* mener det her bør tas forhold for tilfeller hvor det ikke er noen person eller gruppe, men mer en rutine, kultur e.a., som er kritikkverdig. Videre bør det tas forbehold for situasjoner hvor det av hensyn til videre etterforskning, ikke bør gjøres kjent for den eller de det er varslet om.

Samferdselsdepartementet viser, for nærmere detaljer, til de vedlagte uttalelser, og har ellers ingen merknader.

Med hilsen


Ingrid Haugen e.f.


Kjersti Nikolaysen

3 vedlegg

Kopi: Jernbaneverket, ref.: 06/00004 SJS 008
Statens jernbanetilsyn, ref.: 07/230-2 SF2-008
Statens vegvesen Vegdirektoratet, ref.: 2007/052057-002

Vedlegg
2007/01261 - 39

Samferdselsdepartementet
Postboks 8010 Dep
0030 OSLO

Att.:

SAMFERDSELSDEPARTEMENTET		
AVD./SEK	AS	S BEH KJN
- 4 JUNI 2007		
S NR:	07, 757-5	
ARKIV	008.0	AVSKREVET.

Wergelandsveien 3
NO-0167 Oslo
Telefon:
22 99 59 00
Telefaks:
22 99 59 03
post@sjt.no
www.sjt.no

Saksbehandler: Trine Lise Cornellussen, 22 99 59 26
Vår ref.: 07/230-2 SF2-008
Deres ref.: 07/757
Dato: 30.05.2007

Høring - Retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten

Statens jernbanetilsyn viser til Samferdselsdepartementets brev av 26. april 2007 vedlagt Fornyings- og administrasjonsdepartementets høring om forslag til retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten. Tilsynet fikk utsatt svarfristen på Deres brev med én dag, jf. telefonsamtale med Deres Kjersti Nikolaysen.

I høringsnotatet fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet bes det om skriftlige og begrunnede tilbakemeldinger på 6 spørsmål:

Ad spørsmål 1)

Vi mener at en fyllestgjørende redegjørelse om forholdet mellom yringsfrihet, lojalitetsplikt og retten til varsling med fordel kan tas inn i retningslinjene. Det vil bidra til å gi leseren en bedre forståelse av sammenhengene og logikken som ligger til grunn for varslingsreglene.

Ad spørsmål 2)

Ja, vi tror det vil gi leseren større forståelse av sammenhengene og dermed innholdet i retningslinjene.

Ad spørsmål 3)

Vi synes i utgangspunktet at retningslinjene også bør omfatte andre enn ansatte i statstjenesten, for eksempel konsulenter, hospitanter, traineer etc., såfremt disse omfattes av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven i sitt virke for statstjenesten. Begrunnelsen for dette er at retningslinjene forklarer og setter varslingsreglene inn i en sammenheng, og kunnskap om retningslinjene kan bidra til en ryddigere prosess i forbindelse med varsling.

For øvrig vil de som ikke er ansatt kunne ha manglende kjennskap og oversikt over interne forhold. Dette kan resultere i misforståelser eller feiltolkninger, og dermed føre til uforutsigelig varsling. Dessuten kan det tenkes at personer som kun har et midlertidig tilknytningsforhold til en statlig etat/organ ikke føler samme lojalitetsplikt overfor etaten/organet som ansatte. Arbeidsgivers sanksjonsmidler ved uforutsigelige varslinger vil i disse tilfellene kunne ha

begrenset effekt for å forhindre uforsvarlig varsling. Tilsynet kan imidlertid ikke se noen grunn til at antallet uforsvarlige varslinger skulle øke som følge av at de som ikke er ansatt omfattes av retningslinjene, såfremt disse personene er direkte omfattet av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven i sitt virke for statstjenesten.

Ad spørsmål 4)

Det anses fordelaktig at varslingsplikten eksemplifiseres og utdypes i retningslinjene.

Ad spørsmål 5)

Tilsynet er i tvil om det er hensiktsmessig å stille krav til varslingsinnhold og form. Vi har ikke funnet det hensiktsmessig å lage et konkret forslag til hva et varsel generelt bør inneholde, da dette til dels er situasjonsbestemt.

Ad spørsmål 6)

Statens jernbanetilsyn mottar en rekke varsler om kritikkverdige forhold fra arbeidstakere i både statlige og private jernbanevirksomheter som vi fører tilsyn med. En del av de enkeltpersonene som varsler til oss ønsker ikke at arbeidsgiver skal vite om varslingen, selv om de har oppgitt fullt navn til oss i skriftlig korrespondanse. Tilsynet anser det generelt som en fordel at den som varsler står frem med fullt navn, for da er det lettere å vurdere etterretteligheten i varselet.

Statens jernbanetilsyn har stor nytte av at det varsles om kritikkverdige forhold, da slike varslinger brukes aktivt i vår tilsynsvirksomhet overfor jernbanevirksomhetene. Samtidig ser vi at varslingsviljen påvirkes av om tilsynet kan garantere anonymitet. Tilsynet bestreber seg derfor på å behandle varslene i fortrolighet. Innkommende korrespondanse blir imidlertid registrert på tilsynets offentlige journal, og da er det offentlighetslovens regler som avgjør om et varsel kan unntas offentlighet eller ikke. Dersom offentlighetslovens regler ikke sikrer varslernes anonymitet, imøteser tilsynet også anonyme varslinger. Hovedfokuset bør tross alt være på de angivelig kritikkverdige forholdene, og ikke hvem som har varslet.


I dette avsnittet tas det sikte på å beskrive en konkret situasjon, der det er uklart om offentlighetslovens regler eller regler om taushetsplikt er tilstrekkelig for å unnta et varsel fra offentlighet. Jernbanelovgivningen bygger i stor grad på internkontrollprinsippet. Det innebærer blant annet at jernbanevirksomhetene må fastsette interne rutiner og prosedyrer for å vise at de funksjonelle kravene i lover og forskrifter er oppfylt. Mange av varsiene tilsynet mottar omhandler brudd på interne bestemmelser som er fastsatt for å oppfylle funksjonelle krav i lov eller forskrift. Tilsynet har lagt til grunn at offentlighetsloven § 6 første ledd nr. 5 ikke kommer til anvendelse, når det varsles om brudd på interne bestemmelser i jernbanevirksomhetene. I juridisk litteratur har Geir Woxholt¹, i sin bok *Forvaltningsloven med kommentarer* s. 245-246, tatt til orde for at opplysninger om hvem som har gitt offentlige myndigheter informasjon om en annen i utgangspunktet er taushetsbelagte, jf. forvaltningsloven § 13 første ledd nr. 1. Uttalelsen har en viss støtte i Ot.prp. nr. 3 (1976-1977) s. 23-25, men det er uklart om en eventuell taushetsplikt også gjelder overfor den som er "motpart" i varselet (typisk arbeidsgiver).

På denne bakgrunn stiller tilsynet spørsmål ved forvaltningens reelle mulighet til å sikre varslernes fortrolighet og anonymitet i alle situasjoner hvor det er et legitimt behov for dette. Det er viktig for tilsynet at potensielle varslerne er klar over forvaltningens reelle mulighet til eventuelt å sikre dem fortrolig og anonym behandling, før det varsles om kritikkverdige forhold. Videre ser

¹ Woxholt, Geir. *Forvaltningsloven med kommentarer*. 4. utg. Oslo, 2006.

tilsynet at forvaltningen kan ha et behov for en generell hjemmel for å unnta forsvarlig varsling om kritikkverdige forhold fra offentlighet.

Med hilsen


Erik Ø. Johnsen
Direktør



Jernbaneverket

Vedlegg
2007/01261 - 39

SAMFERDSELSDEPARTEMENTET	
AVD./SEK: AS	S.BEH: KJN
24 MAI 2007	
S.NR.: 07/757-3	
ARKIVKODE: 008.0	AVSKREVET:

Samferdselsdepartementet
Postboks 8010 Dep.
0030 OSLO

Besøksadresse:
Stortorvet 7

Postadresse:
Postboks 4350
NO-2308 Hamar

Telefon:
22 45 51 00

Telefaks:

Sentralbord
Jernbaneverket:
05280

Reg. nr:
NO 971 033 533 MVA

Bankgiro:
7604.05.01888

www.jernbaneverket.no

Henvendelse til: Asle Ruud
Tlf.: 22 45 52 47
Faks:
E-post: aru@jbv.no

Dato: 23 MAI 2007
Saksref.: 06/00004 SJS 008
Deres ref.: 07/757-KJN
Vedlegg: 0

Forslag til nye regler om ansattes yringsfrihet/varsling Oversendelse av høring - Forslag til retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten

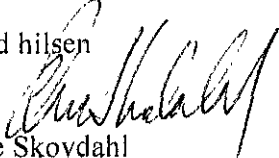
De foreslåtte retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten vil være et nyttig hjelpemiddel ved fastsettelse av konkrete rutiner i den enkelte statlige etat.

Til de enkelte spørsmål skal vi bemerke følgende:

1. Retningslinjene kan med fordel inneholde et punkt som sier noe om forholdet mellom yringsfrihet, lojalitetsplikt og retten til varsling. Dette fordi det kan være behov for både arbeidstaker og arbeidsgiver å vite at selv om yringsfrihet er hovedregel, kan arbeidstakers lojalitetsplikt sette begrensninger for denne. Det bør da videre gis en utdyping av arbeidstakers lojalitetsplikt.
2. Som en del av det foreslåtte punktet overfor kan det inngå en utdyping om den generelle yringsfriheten.
3. Retningslinjene bør forholde seg til arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling, som beskriver arbeidstakers rettigheter og vern. Loven sier ikke noe om utenforståendes rettigheter i forhold til varsling.
4. Så lenge varslingsplikten omtales i retningslinjene (s. 7), kan det være greit med en generell omtale av betydningen av varslingsplikten.
5. Side 9 i retningslinjene gir en oversikt over hva det kan varsles om. Dette punktet kan også inneholde noen generelle punkter om hva et varsel bør inneholde – men det er viktig at det ikke blir mye detaljstyring av den ansatte.

6. Saksbehandler regler for anonym varsling bør stille strenge krav til oppfølging av varslingen, før virksomheten påpeker kritikkverdige forhold til antatte involverte parter.

Med hilsen


Ove Skovdahl
Etatsdirektør
Sikkerhet og virksomhetsutvikling


Tor Dani



Statens vegvesen

Samferdselsdepartementet
Postboks 8010 Dep
0030 OSLO

Vedlegg
2007/052057-39

SAMFERDSELSDEPARTEMENTET	
AVD./SEK: AS	S BEH: VGN
25 MAI 2007	
S NR.: 07/757-4	
ARKIV: 008.0	AVSKREVET:

Behandlende enhet:
Vegdirektoratet

Saksbehandler/innvalgsnr:
Ole Martin Hornkjøl - 22073485

Vår referanse:
2007/052057-002

Deres referanse:
07/757

Vår dato:
23.05.2007

Forslag til retningslinjer for varslingsrutiner i statstjenesten - Høring

1. Innledning

Statens vegvesen støtter at det utarbeides generelle varslingsrutiner i statstjenesten, men at det overlates til den enkelte virksomhet å lage nærmere detaljerte retningslinjer for sin varslingsrutine. Statens vegvesen arbeider også for tiden med å utarbeide slike retningslinjer i henhold til bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 3-6.

2. Kommentar til de enkelte punktene i høringsbrevet.

1) Statens vegvesen kan ikke se at det er hensiktsmessig at man i varslingsrutinene for statstjenesten går i dybden på de mer prinsipielle grunnlagene for bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Utgangspunktet må være lovteksten, slik at det for lesere som ikke nødvendigvis har juridisk kunnskap er et logisk forhold mellom de generelle lovbestemmelsene og de konkrete retningslinjer.

2) Statens vegvesen kan av samme grunn heller ikke se at det er nødvendig å gå i dybden på spørsmålet om de ansattes yringsfrihet utover det som fremkommer under rutinenes pkt. 1.

3) Arbeidsmiljølovens §§ 2-4 og 2-5 er konkret rettet mot arbeidstakerne. Dette begrepet er nærmere definert i arbeidsmiljøloven § 1-8. § 3-6 viser til § 2-4 og det følger da av sammenhengen at de retningslinjer som skal utarbeides i virksomheten skal forholde seg til virksomhetens arbeidstakere. Etter Statens vegvesen syn vil det ikke være riktig i disse retningslinjene også å regulere varslingsrutiner fra andre som ikke har et arbeidsforhold til virksomheten. Personer som ikke har et ansettelsesforhold vil heller ikke være bundet av de samme lojalitetsbetraktninger overfor virksomheten, og således kunne stå rimelig fritt til å varsle. Dette vil heller ikke være naturlige lesere av retningslinjene.

4) Når det gjelder arbeidstakernes varslingsplikt etter § 2-3 nr 2, bokstav d) så omhandler den bare konkret "trakassering og diskriminering". Således omfatter ikke varslingsplikten andre kritikkverdige forhold enn de to ovennevnte. Det kan da stilles

Postadresse
Statens vegvesen
Vegdirektoratet
Postboks 8142 Dep
0033 Oslo

Telefon: 02030
Telefaks: 22 07 37 68
firmapost@vegvesen.no
Org.nr: 971032081

Kontoradresse
Brynsengfare 6A
OSLO

Fakturaadresse
Statens vegvesen
Regnskap
Båtsfjordveien 18
9815 VADSØ
Telefon: 78 94 15 50
Telefaks: 78 95 33 52

spørsmålstegn ved om ikke en bred omtale av varslingsplikten i disse retningslinjene vil kunne virke forvirrende. Det vil være forskjellige anvendelsesområde for når man har en rett til å varsle, og når man faktisk også har en plikt.

Det er etter Statens vegvesens syn også noe uklart hvor langt en varslingsplikt strekker seg. Varslingsplikten er begrenset ved at plikten først inntreer når den ansatte *"blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering"* Hvilke dokumentasjonskrav en skal stille for at man skal si at det forekommer trakassering eller diskriminering synes å være uklart. Løse rykter eller ubekreftede påstander fra enkeltpersoner kan neppe være tiltrekkelig til at man kan pålegge arbeidstakeren en varslingsplikt. Jfr. om dette Fougner/Holo: "Arbeidsmiljøloven Kommentartutgave", side 139, hvor det antas at det må stilles strenge krav til dokumentasjon på at en arbeidstaker har overtrådt sin varslingsplikt.

5) Statens vegvesen finner at det i disse varslingsrutinene vil kunne være vanskelig å beskrive hva et varsel skal inneholde. Et kritikkverdig forhold kan være knyttet til så forskjellige forhold at det fremstår som svært vanskelig å konkretisere innholdet i et varsel. Hensikten med varslingsbestemmelsene er at kritikkverdige forhold skal komme frem i lyset, slik at virksomheten kan rette opp forholdene. Et krav til et varsles innhold vil kanskje virke begrensende for potensielle varslere slik at det ikke blitt gitt varsel fordi man føler men ikke klarer å oppfylle kravene til innhold.

6) Anonym varsling kan åpenbart skape muligheter for at varslingsinstituttet blir misbrukt av ansatte som har en annen agenda enn å ta opp kritikkverdige forhold. Slik sett fremstår anonym varsling som uheldig. På den annen side kan ikke en arbeidsgiver overse kritikkverdige forhold som kommer opp, bare fordi varsleren ikke ønsker å stå frem. Arbeidsgiver vil i mange tilfeller være forpliktet etter arbeidsmiljøloven til å undersøke påstandene og gjøre noe med det som fremstår som kritikkverdig.

Etter Statens vegvesens syn bør retningslinjene også gi saksbehandlingsregler for anonym varsling, men det bør i retningslinjene understrekes at mulighetene for å få gjort noe med et kritikkverdig forhold reduseres når varslingen er anonym. Det bør også klargjøres at en varslere har krav på fortrolighet. Etter arbeidsmiljøloven § 18-2 vil det foreligge taushetsplikt for Arbeidstilsynet ved varsling dit. Tillitsvalgte vil også ut fra en alminnelig oppfatning av deres funksjon kunne pålegges taushetsplikt av den som varsler.

Hvor internvarslingen er anonym blir det særdeles viktig at arbeidsgiver har saksbehandlingsregler som sikrer at forholdene det varsles om blir undersøkt på en forsvarlig måte slik at man kan forhindre misbruk av varslingsordningen, samtidig som man sikrer at de reelle varslingene blir behandlet på riktig måte.

3. Noen bemerkninger til enkelte av punktene i forslaget til retningslinjer.

Ad pkt 2.

I forhold til hva det skal varsles om bør det i retningslinjene avgrenses mot varsling om "lettere personkonflikter, faglig uenigheter ol" som ikke er å anse som kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljøloven § 2-4. Slike konflikter bør løses på en

annen måte enn gjennom et varslingssystem, med mindre forholdene er så alvorlige at det fremstår som kritikkverdig, eller virksomhetens manglende behandling av dette er kritikkverdig. Dette blir særlig viktig i forhold til anonym varsling.

Når det gjelder kravet til at varsling skal være forsvarlig, anser Statens vegvesen at det også bør være et vurderingstema hvorvidt det forhold som det varsles om antas å ha en "allmenn interesse". I dette begrepet legger vi at forholdet kan ha betydning for andre enn varsleren. Dette for å understreke at forhold knyttet til misnøye med egne arbeidsoppgaver, lønn, eller forhold som arbeidstakeren mener er kritikkverdig ut fra egen politiske oppfatning ikke nødvendigvis er forhold det skal og kan varsles om.

Ad. pkt. 3.


Under overskriften "Hensynet til den det blir varslet om" blir det lagt til grunn at denne skal så snart som mulig gjøres kjent med hvilke opplysninger som er gitt. Etter Statens vegvesens syn bør dette klargjøres noe.

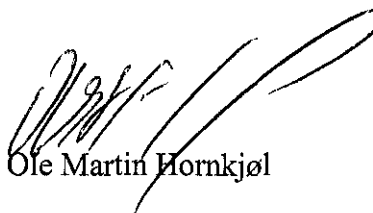
For det første er det ikke gitt at det i en hver sammenheng er noen spesiell person eller gruppe det varsles om. Ofte vil et varsel gå på rutiner eller en konkret "kultur" som er kritikkverdig, og hvor det sånn sett kan være en større udefinert gruppe som forgår seg, bevisst eller ubevisst.

For det andre kan man tenke seg forhold som er av en slik art at det vil være av betydning for videre etterforskning, f.eks fra politiets side, at den eller de det varsles om ikke blir kjent med dette.

Det bør derfor i retningslinjene tas forbehold om slike tilfeller, slik at det ikke fremstår som en automatisk konsekvens av et varsel, at den det varsles om blir informert umiddelbart.

Arbeidsgiverkontoret
Med hilsen


Kjerstin Bretleville-Jensen
Underdirektør


Ole Martin Hornkjøl