



**Justis- og beredskapsdepartementet**

Postboks 8005 Dep  
0030 OSLO

**NATIONAL POLICE DIRECTORATE**

Deres referanse:  
18/2415-AAS

Vår referanse:  
201801982-8 008

Sted, Dato  
17.08.2018

**HØRINGSSUTTALELSE**  
**NOU 2018: 6 VARSLING – VERDIER OG VERN**

Det vises til departementets brev av 26.04.18 vedlagt Arbeids- og sosialdepartementets høring av NOU 2018: 6 Varsling – verdier og vern. Høringsfrist er på grunn av ferie utsatt til 17.08.18 jf. epost av 13.08.18.

Departementets brev med vedlegg er forelagt alle underliggende enheter. Kripos, Finnmark politidistrikt og Sør-vest politidistrikt har gitt uttalelser. Uttalelsene følger vedlagt.

**1. INNLEDNING**

Varslingsutvalget har i NOU 2018:6 lagt frem forslag for å styrke varslervernet i norsk arbeidsliv. Utvalget har i tråd med mandatet blant annet gjennomgått forskning, internasjonal rett, innhentet erfaringer fra aktører med praktisk erfaring fra varslingssaker, vurdert juridiske og organisatoriske tiltak for å styrke varslervernet. Varslingsutvalget har foreslått at det opprettes et Varslingsombud og en Varslingsnemnd. Videre er det foreslått ny ordlyd for å klargjøre innholdet i lovbestemmelser uten at det skal innebære endringer. Utredningen er omfattende og inneholder mange forslag. Noen av forslagene har det vært uenighet om i utvalget.

Direktoratet støtter tiltak som styrker og bedrer arbeidstakeres mulighet til å si fra om kritikkverdige forhold. På overordnet nivå er direktoratets erfaring at utfordringene varsler, omvarset eller arbeidsgiver opplever i varslingssaker ikke nødvendigvis skyldes uklare lovbestemmelser eller manglende lovregulering, men at sakene i seg selv er komplekse. Et varsel er ofte sammensatt og kan omhandle flere saksfelt. Håndteringen må ivareta varsler, omvarset, berørte, samt arbeidsmiljøet, i krysningspunktet mellom ledelse, juss og psykologi.

Direktoratet er positivt til kompetanseheving og tiltak på nasjonalt nivå som tydeliggjør plikter og rettigheter og som bidrar til å øke bevisstheten om og verdien av varsling. Når det gjelder foreslåtte lovendringer begrunnet med pedagogiske hensyn mener direktoratet at enkelte av forslagene vil kunne ha utilsiktede virkninger og har av den grunn ikke funnet å kunne støtte alle forslag.

**Politidirektoratet**

Post: Postboks 8051 Dep., 0031 Oslo  
Besøk: Fridtjof Nansens vei 14/16

Tlf: 23 36 41 00  
Faks: 23 36 42 96  
E-post: [politidirektoratet@politiet.no](mailto:politidirektoratet@politiet.no)

Org. nr.: 982 531 950  
Giro: 7694.05.02388  
[www.politi.no](http://www.politi.no)

Direktoratet støtter ikke opprettelsen av et Varslingsombud med de oppgaver som ligger i forslaget, men foreslår i stedet at det opprettes et ombud med klarere ombudsoppgaver. Direktoratet støtter ikke opprettelsen av en Varslingsnemnd da direktoratet mener at disse oppgavene på en bedre måte kan løses av domstolene.

I det følgende kommenteres forslaget om opprettelse av Varslingsombud og –nemnd samt de enkelte delene i forslaget nærmere. Først gis det imidlertid en kort beskrivelse situasjonen og arbeidet som er gjort knyttet til varsling i politi- og lensmannsetaten.

## **2. SITUASJONEN I POLITI- OG LENSMANNSETATEN**

Politi- og lensmannsetaten har de siste årene hatt flere varslingssaker, hvorav noen med omfattende omtale i mediene. Særlig Monika-saken 2014-2015 viste at det var nødvendig å heve kompetansen knyttet til varsling. Det var også ønskelig å oppdatere dagjeldende varslingsrutiner slik at de på en bedre måte beskrev selve håndteringen av varslingssaker.

De nye varslingsrutinene trådte i kraft 01.01.17. Rutinene er utarbeidet på grunnlag av en gjennomgang av 36 varslingssaker behandlet i direktoratet i perioden 2013 – 2015, samt Wiersholms rapporter etter Monika-saken I og II. Rutinene ble sendt på høring i hele etaten og drøftet i møter med de tillitsvalgte.

I løpet av 2017 og 2018 har direktoratet sammen med hovedverneombud og tillitsvalgte, for å sikre forståelsen og praktiseringen av varslingsrutinene, gjennomført opplæring om varsling og de nye varslingsrutinene i ledergruppene i alle politidistrikter og i fem av seks særorgan. Det er nedlagt et stort arbeid og brukt betydelige ressurser for å sikre at varslingssaker håndteres på en forsvarlig måte med ivaretagelse av partenes rettssikkerhet, rett til kontradiksjon og habilitet.

I enkelte saker er det imidlertid fortsatt uro og uenighet om håndtering og resultat. Selv om sakene håndteres i tråd med fastsatt rutine og granskes, ofte av utenforstående aktører, i tråd med metodiske krav, respekterer ikke varsler resultatet av undersøkelsen og fremsetter nytt varsel med påstand om uforsvarlig håndtering og med krav om ny granskning. Fornyet varsling skjer ofte med ekstern bistand og gjennom advokat. De nye varslene sendes oppover i linjen gjerne fulgt opp med innlegg og omtale i mediene. Manglende tillit til rutiner og habilitet etter at det er gjennomført en uavhengige undersøkelse i tråd med metodiske krav, er etter vår oppfatning en av de største utfordringene i behandlingen av disse sakene.

I henhold til politi- og lensmannsetatens rutiner skal det tas beslutning om tiltak når saken er ferdig undersøkt slik at eventuelle feil rettes og forbedringer iverksettes slik at aktuelle enhet kommer tilbake til normal drift. Det er krevende å ha ønsket fremdrift når resultatet av undersøkelser ikke respekteres og det varsles på nytt om samme forhold. Bildet blir broket og vanskelig å håndtere når sakene bringes inn for ulike instanser til ulike tider. At sakene trekker ut i tid og etter hvert involverer en rekke aktører, fører til at saken får et uklart og vanskelig definerbart omfang med det dette innebærer av belastninger på varsler, men også på omvarslet og på arbeidsmiljøet til varsler og til omvarslet. Direktoratet mener denne situasjonen er uønsket og uholdbar.

De fleste av varslingssakene oppstår ikke i et vakuum men er ofte et resultat av at uønskede "forhold" får vokse uten at de blir tatt tak i eller at uregelmessigheter og avvik ikke håndteres. Direktoratets erfaring er at like viktig som arbeidet med varslingssakene, er arbeidet med det

som kan kalles for god "hverdagsledelse" for å forebygge behov for å varsle. Det er viktig å utvikle et arbeidsmiljø preget av åpenhet og tillit hvor det er trygt å si fra. I dag arbeides det med ledelse, kultur og holdninger som en del av Nærpolitireformen og det er igangsatt en rekke tiltak både sentralt og lokalt. Som felles plattform for ledelse, kultur og holdninger er det blant annet utarbeidet handlingsplan for kjønnsbalanse, rekrutteringsveileder, etiske retningslinjer og brosjyren "Ledelse i politiet". Alle politimestere har en personlig coach som støtter dem i arbeidet med å utvikle en god ledelseskultur og en felles ledelsespraksis. Videre er det igangsatt et mentoringprogram der ledere fra alle politidistrikt deltar, og det tilbys opplæring i en rekke aktuelle temaer, f.eks. medbestemmelse, endringsledelse og tilbakemeldingsmetodikk.

### **3. OVERORDNEDE VURDERINGER (KAPITTEL 9)**

Direktoratet anser det som sentralt at balansen mellom samfunnets, arbeidsgivers og arbeidstakers interesser som dagens regelverk tilstreber, jf omtalen i utredningen side 135, videreføres i de lovendringer som eventuelt måtte gjennomføres i regelverket.

Utvalget er opptatt av at varsler om kritikkverdige forhold bør løses på lavest mulig nivå, jf utredningen side 136. I politi- og lensmannsetaten er arbeidet med varsling en del av det systematiske HMS-arbeidet. HMS-leder er kontaktpunkt og ansvarlig for oppfølgingen av varslingssaker. Vår erfaring er at den innledende vurderingen av om det som er mottatt er et varsel i arbeidsmiljølovens forstand og hvordan det mottatte skal behandles videre, best gjøres av personer som ikke har direkte tilknytning til saken. Habiliteten under den innledende behandlingen av saken ivaretas ved at en såkalt "vurderingsgruppe" bestående av HMS-leder, jurist med arbeidsrettslig kompetanse og hovedverneombud, vurderer om varselet er et varsel i arbeidsmiljølovens forstand og anbefaler videre behandling av saken som ivaretar hensynet til habilitet. Vurderingsgruppas anbefaling legges frem for øverste leder i politidistrikt eller særorgan for endelig avgjørelse.

Ved at den innledende vurderingen foretas av personer uten tilknytning til saken, vil det være større sannsynlighet for at saken behandles på forsvarlig måte fra begynnelsen.

### **4. FORSLAG TIL JURIDISKE TILTAK (KAPITTEL 10)**

#### Regulering av varsling i arbeidsforhold

Direktoratet er enig med utvalget i at regler som regulerer varsling i arbeidsforhold må videreføres i arbeidsmiljøloven.

#### Egen lov om varsling

Utvalget foreslår en egen lov om varsling - også dersom det ikke opprettes et Varslingsombud eller nemnd. Direktoratet er på samme måte som mindretallet usikkert på om det er hensiktsmessig med en egen lov. Flertallets begrunnelse for en egen varslerlov synes først og fremst å være symboleffekten og oppmerksomheten som en egen lov vil gi. Det fremstår for direktoratet som uklart hva og hvem som skal være omfattet av en slik lov. Direktoratet forstår forslaget slik at varsling i arbeidsforhold uansett skal være regulert i arbeidsmiljøloven. At utvalget mener virkeområde og nærmere innhold i en slik lov vil kreve omfattende analyse illustrerer at det er grunn til å være usikker på nødvendigheten av en egen lov om varsling.

### Arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse og henvisning til Grunnlovens § 100

Varslingsutvalget foreslår pedagogiske grep gjennom presiseringer i lovteksten, uten at dette er ment å endre substansielt innhold i loven. Det foreslås ny ordlyd i arbeidsmiljølovens formålsparagraf slik at det fremgår at lovens formål er å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten, og det foreslås en henvisning til Grunnloven § 100 i arbeidsmiljøloven § 2A-1. *Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.* Direktoratet støtter forslag til endring av formålsbestemmelsen, men mener at henvisningen til Grunnloven i § 2A-1 er overflødig. Det vises til vedlagte uttalelse fra Kripos hvor det påpekes at denne type pedagogiske grep ikke hører hjemme i lovteksten men i opplæringsmateriell.

### Begrepet kritikkverdige forhold

Utvalget foreslår at det tas inn eksempler på hva som kan utgjøre "*kritikkverdige forhold*" i lovteksten. Oppramsingen skal fungere som en presisering av gjeldende rett og ikke innebære endringer. Listen er ikke uttømmende. Direktoratet mener at faren med en slik oppramsing er at oppmerksomheten rettes mot eksemplene og ikke momentene for vurdering av hva som omfattes av begrepet slik det fremgår av forarbeidene. Bestemmelsen kan dermed få et mer statisk preg og bidra til at bestemmelsen får en snevrere anvendelse enn tilsiktet. På den annen side vil det være positivt om lovtekst gir bedre veiledning. Direktoratet støtter at hva som ligger i begrepet tydeliggjøres i lovteksten, men mener forslaget bør endres slik at ordlyden dekker gjeldende rett. Det er momenter som fremgår av forarbeidene som er utelatt i forslaget. Det vises her til momenter som for eksempel at det som tas opp skal ha en viss allmenn interesse og betydning utover den konkrete sak, at forholdet ikke må være alminnelig kjent, at forhold som en arbeidstaker er uenig i kun ut fra personlig overbevisning ikke regnes som varsling, heller ikke interne personkonflikter, faglig uenighet eller uenighet om budsjett, bemanningssituasjon eller utøvelse av arbeidsgivers styringsrett.

Direktoratet mener videre at den foreslåtte ordlyden bør endres slik at det ikke vises til "*etiske normer som har en bred tilslutning i samfunnet*". Formuleringen er nevnt i forarbeidene til gjeldende lov men det er vanskelig å fastslå hvilke normer det siktes til som ikke også omfattes av lover, forskrifter eller etiske retningslinjer. Direktoratet mener at dersom passusen ikke har selvstendig betydning, bør den strykes.

### Kravet til forsvarlig fremgangsmåte

Direktoratet støtter mindretallets standpunkt knyttet til vurderingen av begrepet "forsvarlig fremgangsmåte" og mener at kravet til forsvarlig fremgangsmåte ved varsling fortsatt må fremgå av lovteksten.

Utvalget foreslår at kravet til «god tro» om innholdet i varselet gjennomføres ved en presisering i ordlyden i § 2 A-1. Utvalget foreslår at ordlyden i bestemmelsen endres slik at det fremgår at arbeidstaker kan varsle ved "*mistanke om*" kritikkverdige forhold i virksomheten. Direktoratet mener at forslaget kan innebære en lemping av kravet til at arbeidstaker må være i god tro om det vedkommende varsler om. Rent språklig innebærer "*mistanke om*" en usikkerhet som ikke i like stor grad fremgår av någjeldende lovtekst, jf § 2A-1 (1), hvor det slås fast at "*Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet.*". Direktoratet mener endringen vil kunne innebære økt risiko for grunnløse eller svakt funderte påstander med tilhørende belastning på omvarslet og andre berørte, og finner av grunn ikke å kunne støtte forslaget.

### Aktivitetsplikt

Utvalget foreslår at arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling skal fremgå i en egen lovbestemmelse. Arbeidsgiver er allerede pålagt en generell aktivitets- og omsorgsplikt overfor arbeidstakerne til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø både med hjemmel i arbeidsmiljøloven og i kraft av styringsretten og den tilhørende ulovfestede omsorgsplikten. Direktoratet mener at slik regulering vil være en dobbel regulering og derfor unødvendig.

Flertallets forslag om oppreisnings- og erstatningsansvar på objektivt grunnlag for brudd på aktivitetsplikten, innebærer et krav om klarhet for når aktivitetsplikten inntreffer. Utvalget anser at det kreves en viss notoritet for når det er innlevert et varsel. Et slikt krav vil indirekte kunne innebære et formkrav knyttet til varsling. Utvalget foreslår at dette presiseres slik at aktivitetsplikten inntreffer når det er varslet i tråd med varslingsrutiner eller "når det er grunn til å tro" at arbeidstaker har innlevert et varsel. Direktoratet anser at ordlyden innebærer en uklarhet som rent lovteknisk er noe uheldig.

### Forbudet mot gjengjeldelse

Utvalget foreslår en ordlyd som skal gjøre forbudet mot gjengjeldelse mer forståelig ved at eksempler på hva som kan anses som gjengjeldelse etter gjeldende lov tas inn i lovteksten. Direktoratet mener at problemet knyttet til gjengjeldelse snarere er av bevismessig karakter enn knyttet til uklarhet i lovtekst. Det kan være vanskelig å legge frem opplysninger som gir grunn til å tro at arbeidstaker har vært utsatt for gjengjeldeshandlinger dersom dette er handlinger av mer subtil karakter. Direktoratet viser til uttalelsene nevnt over og at det bør utvises forsiktighet når det gjelder denne type pedagogiske grep.

Dersom man velger å gå videre med skissen til lovtekst på side 172, bør det vurderes om presiseringen av at forbudet gjelder arbeidsgiver, jf forslagetets andre ledd, kan tilsløre at forbudet også gjelder gjengjeldeshandlinger fra kollegaer og at arbeidsgiver har plikt til å slå ned på slike handlinger.

### Oppreisning og erstatningsplikt ved brudd på aktivitetsplikten

Utvalget foreslår at brudd på arbeidsgivers omsorgsplikt bør gi grunnlag for oppreisning og erstatning etter alminnelige regler. Direktoratet støtter i likhet med Kripos utvalgets mindretall med hensyn til dette og mener i likhet med Kripos at *"brudd på omsorgsplikten fanges i tilstrekkelig grad opp av forbudet mot gjengjeldelse, som også omfatter unnlater. Det å ikke sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, vil kunne sanksjoneres som en gjengjeldelse med eventuell erstatningsutmåling, og ytterligere regulering av dette bør ikke være nødvendig."*

## **5. OPPLÆRINGS- OG KOMMUNIKASJONSTILTAK (KAPITTEL 11)**

Direktoratet støtter forslaget til kompetansehevende tiltak slik som videreutvikling av Arbeidstilsynets arbeid med varsling, kurstilbud til statlige arbeidsgivere, leder og HR-medarbeidere i regi av Difi. I tillegg mener direktoratet at HMS-ledere/HMS-medarbeidere bør inkluderes i denne opplæringen da varslingssaker skal være en del av det systematiske HMS-arbeidet. Direktoratet støtter også forslaget om en nasjonal varslingsveileder utarbeidet av Arbeidstilsynet i fellesskap med partene i arbeidslivet og kontinuerlig holdnings- og opplæringsvirksomhet i regi av Arbeidstilsynet.

## **6. ORGANISATORISKE TILTAK (KAPITTEL 12)**

### **Varslingsombud**

Utvalget har foreslått opprettet et nasjonalt Varslingsombud. Ombudet foreslås samlokalisert med Likestillings- og diskrimineringsombudet. Ombudet skal gi *råd, støtte og bistand* til varslere i konkrete saker. De skal også bistå omvarslede, arbeidsgiver og andre "*i prosessen*". Ombudet skal også bidra til at de som trenger det kan få *bistand av psykososial art* og ha kompetanse på psykososiale tilstander. Ombudet skal gjennom sin rådgivning bidra til å sile ut saker som ikke er varsler i arbeidsmiljølovens forstand. Ombudet skal kunne tilby *mekling*. Dersom ombudet blir kjent med svært alvorlige varslingssaker bør ombudet kunne iverksette *uavhengige undersøkelser* dersom ombudet finner det nødvendig. Ombudets organisering og oppgaver skal reguleres i en egen varslingslov.

Direktoratet mener at verdien av varslingssaker er gjenopprettelse og korrigerende av kritikkverdige forhold. Men behandlingen av varslingssaken har også en bevisstgjørende og kompetansehevende effekt internt. Effekten er der selv om det som er tatt opp viser seg ikke å være et kritikkverdig forhold i arbeidsmiljølovens forstand. Ved at et ombud skal "sile" saker slik det beskrives i utredningen side 192, forsvinner den umiddelbare kontakten med arbeidstaker og muligheten til læring og forebygging.

Ombudets oppgaver vil i stor grad overlape oppgavene Arbeidstilsynet har i dag, jf utredningen side 190. Arbeidstilsynet opptre imidlertid ikke som partsrepresentant i saker.

Arbeidstilsynet fører tilsyn med de offentligrettslige reglene i arbeidsmiljøloven og gir veiledning om innholdet i de privatrettslige. I vurderingen av om Arbeidstilsynet bør gis ansvaret for individuell veiledning i varslingssaker, vektlegger utvalget at Arbeidstilsynets rolle er nøytralt. Etter direktoratets syn bør også ombudets rolle være nøytralt dersom det skal ha tillit både hos varsler, omvarslet, arbeidsgiver og andre berørte.

Direktoratet forstår forslaget dithen at flere av oppgavene som er tillagt ombudet skal fylle behovet varsler har for å ha "et sted å gå til" og at ombudet skal gi råd og støtte og gi bistand av psykososial art til de som trenger det i løpet av varslingsprosessen. Selv om dette er utformet som et tilbud som skal gis alle involverte i en varslingssak, er det fare for at rollen som partsrepresentant for varsler blir så tydelig at det i realiteten vil gjøre det vanskelig for andre involverte i saken å søke hjelp. Direktoratet mener at denne type oppgaver best dekkes av blant annet aktører som arbeidstakerorganisasjoner og hovedsammenslutninger, verneombud, bedriftshelsetjeneste, Arbeidstilsynet, advokater eller helsepersonell. Også øvrige oppgaver som mekling, pådriverrolle, siling av saker mm som ombudet i henhold til forslaget skal løse, dekkes av andre aktører.

Utvalget foreslår at i tilfeller hvor Varslingsombudet blir kjent med svært alvorlige varslingssaker av stor samfunnsmessig betydning, bør ombudet ha en særlig kompetanse til å kunne ta initiativ til uavhengige undersøkelser. Direktoratet er usikkert på hvordan en slik myndighet skal gjennomføres og hvilke virkninger forslaget vil ha for arbeidet med varslingssaker i selskaper, organisasjoner og forvaltningsorganer. Det er blant annet uklart om undersøkelser skal gjennomføres uavhengig av arbeidsgiveres håndtering av saken eller om arbeidsgivere skal fratras myndighet til å ha befatning med saken mens den undersøkes av ombudet.

Direktoratet viser til bekymringen til Sør-Vest politidistrikt for at et varslingsombud vil bidra til en eskalering av saken og til at saker som i utgangspunktet kan løses raskt trekker ut i tid.

På denne bakgrunn har ikke direktoratet funnet å kunne støtte opprettelse av et Varslingsombud tillagt de oppgaver som utvalget foreslår.

Etter direktoratets vurdering er det imidlertid ønskelig med en ekstern instans som kan vurdere behandlingen av varslingssaker og som kan ta stilling til om en sak er håndtert på riktig måte. Et slikt ombud hvor oppgavene er begrenset til tradisjonelle ombudsoppgaver, vil kunne ta stilling til klager fra varslere, omvarslert eller berørte med hensyn til brudd på arbeidsmiljøloven og andre relevante lovbestemmelser knyttet til håndteringen i varslingssaker. For offentlig sektor ville dette åpenbart være beslektet med rollen som Sivilombudsmannen har i dag. Et slikt ombud vil på samme måte som Sivilombudsmannen kunne ha myndighet til å innhente opplysninger fra partene i en sak, og avgi uttalelse etter en selvstendig vurdering av saken. På lik linje med Sivilombudsmannen vil et slikt ombud på eget initiativ kunne be om redegjørelser for praksis knyttet til visse områder, slik Sivilombudsmannen for eksempel gjorde med hensyn til praksis knyttet til ytringsfrihet i offentlig sektor i 2016.

Opprettelsen av et slikt ombud i kombinasjon med en styrking av Arbeidstilsynets myndighet, rolle og oppgaver i varslingssaker, samt nasjonale tiltak innen opplæring og kompetanseheving, vil etter direktoratets vurdering innebære en styrking av varslervernet og føre til større klarhet knyttet til avslutning av saker.

Ved å bygge på eksisterende kompetanse og organisering i Arbeidstilsynet vil man kunne benytte Arbeidstilsynets oversikt over norsk nærings- og arbeidsliv og kjennskap til risikoforhold. Som det vises til i utredningen side 189 vil også Arbeidstilsynet med sin landsdekkende organisering kunne være lettere fysisk tilgjengelig for flere arbeidstakere.

### **Varslingsnemnd**

Utvalget foreslår at det opprettes en egen nemnd for varslingssaker som skal kunne ta standpunkt til om det har funnet sted gjengjeldelse eller brudd på arbeidsgivers aktivitetsplikt. Nemnda skal også ha kompetanse til å tilkjenne erstatning og oppreisning til varsleren.

Direktoratet støtter i likhet med Kripos utvalgets mindretall vedrørende spørsmålet om opprettelse av Varslingsnemnd, og mener tvisteløsning av saker i tilknytning til varsling fortsatt bør behandles i de alminnelige domstolene. Direktoratet viser til Kripos' uttalelse:

*"Kripos er enig med mindretallet i at domstolene er best egnet til å avgjøre saker om erstatning og oppreisning på grunn av gjengjeldelse og brudd på aktivitetsplikten. Disse sakene kan reise vanskelige bevisproblemer som domstolene gjennom umiddelbar bevisførsel er best egnet til å avgjøre. Saker om gjengjeldelse på grunn av varsling reiser viktige rettssikkerhetsbehov. Behovet for kontradiktorisk saksbehandling og hensynet til sakens opplysning er særlig viktig i saker om gjengjeldelse på grunn av varsling. Kripos er enige med utvalgets mindretall i at dette best blir ivaretatt av domstolene."*

### **ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER (DEL IV)**

Det er vanskelig å anslå hvilke kostnader de foreslåtte endringer vil medføre for politi- og lensmannsetaten. Kostnadene knyttet til oppfølging av selve lovendringene og opplæringstiltak vil medføre noen kostnader, men det forventes ikke at disse vil være omfattende.

Politi- og lensmannsetaten benytter eksterne og interne ressurser til undersøkelser eller granskninger i varslingssaker, og det gjennomføres opplæring og møter hvor varsling er tema. Dersom lovendringer og opplæringstiltak vil føre til flere varslingssaker, vil dette medføre

kostnader til behandling og utredning av påstandene i varslet – enten dette håndteres internt eller ved ekstern bistand (advokat, bedriftshelsetjeneste, organisasjonspsykolog). Dersom Varslingsombudet og – nemnd opprettes må det forventes kostnader i form av at behandlingen av varslingssaken vil omfatte flere aktører i tillegg til de som finnes i dag med det som følger av korrespondanse, møter og andre aktiviteter.

Med hilsen

**Karin Aslaksen**  
*Avdelingsdirektør HR og HMS*

**Frode Aarum**  
*Seksjonssjef – Arbeidsrett*

*Dokumentet er godkjent elektronisk og sendes uten signatur.*