



**Arbeidstilsynet**

VÅR DATO  
30.09.2016

DERES DATO  
20.06.2016

VÅR SAKSBEHANDLER  
Isabel Sotuyo tlf 99604160

VÅR REFERANSE  
2016/28223 497083/2016  
DERES REFERANSE  
16/2002

1

Arbeids- og sosialdepartementet  
Postboks 8019 Dep.  
0030 Oslo

## **HØRINGSUTTALELSE - FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVENS BESTEMMELSER OM VARSLING**

Vi viser til høringsbrev av 20.6.2016 fra Arbeids- og sosialdepartementet angående høring av endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om varslingsrutiner. Arbeidstilsynet har vurdert forslaget til endringer og har noen merknader.

### **Samling av varslingsreglene i et eget kapittel 2A**

Arbeidstilsynet anser at samling av bestemmelsene i ett kapittel vil bidra til å tydeliggjøre sammenhengen mellom de materielle varslingsreglene og varslingsrutiner som legger til rette for varslingsrutinene, og er positive til en samling av bestemmelsene i eget kapittel. Arbeidstilsynet mener det likevel er viktig å legge til rette for at virksomhetene ser arbeidet med varslingsrutinene i sammenheng med øvrige krav som oppstilles til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i kapittel 3. Varslingsrutinenes tilknytning til det systematiske HMS-arbeidet er etter Arbeidstilsynets vurdering sentralt, blant annet når det gjelder evaluering av varslingsrutine for å sikre at rutinen brukes, følges som forutsatt og fungerer i praksis.

### **Utvidelse av virkeområdet for varslingsrutiner**

Innleide kan i like stor grad som ansatte bidra til å avdekke kritikkverdige forhold i virksomheten. Innleide arbeidstakere mangler tryggheten som ligger i oppsigelsesvernet og vil derfor kunne ha en høyere terskel for kritiske ytringer. Ved varslingsrutiner om kritikkverdige forhold hos innleievirksomheten kan den innleide arbeidstaker risikere reaksjoner både fra arbeidsgiver og fra innleievirksomheten. Arbeidstilsynet støtter derfor forslaget til endring.

### **Plikt til å utarbeide rutiner for intern varslingsrutiner**

Arbeidstilsynets erfaring med mellomstore og store virksomheter er at de fleste har skriftlige rutiner for intern varslingsrutiner etter arbeidsmiljøloven § 3-6, men at det ikke alltid er slik at de ansatte kjenner dem. Erfaringsmessig legger rutinene mye vekt på hvordan varslingsrutiner skal gjennomføres og mindre tid på hvordan de skal følges opp, og ofte er det dårlig håndtering av varslingsrutinene som skaper problemer i etterkant av en varslingsrutine. Jo mindre virksomheten er, jo større er utfordringene med hensiktsmessige rutiner for intern varslingsrutiner. Utfordringen kan være at mottaker av varslingsrutinene er den det varsles om, eller at forholdene er så små at varslerens identitet lett gjenkjennes.

Arbeidstilsynets svartjeneste erfarer at varslingsbegrepet er uklart for de som tar kontakt og at det ofte bes om en forklaring på hva som ligger i begrepet.

Det fremgår av høringsbrevet at formålet med å unnta små virksomheter fra plikten til å ha rutiner er å unngå unødig byråkrati i de minste virksomhetene. Samtidig viser høringsnotatet til følgende funn fra Fafo-undersøkelsen:

POSTADRESSE  
Postboks 4720 Sluppen  
7468 Trondheim  
Norge

E-POST  
post@arbeidstilsynet.no  
INTERNETT  
www.arbeidstilsynet.no

TELEFON  
73 19 97 00

ORGANISASJONSNR  
974761211



- Det er mer varsling i virksomheter med rutiner for varsling
- Det oppnås større grad av endringer etter varsling, i virksomheter med rutiner

Arbeidstilsynet er ikke enig i at de klare positive effekter som nevnt over, skal måtte vike for at utarbeidelse av rutine vil medføre unødig byråkrati for de små virksomhetene. Plikten til et skriftlig internkontrollsystem tilpasset virksomhetens risikoforhold og størrelse gjelder for alle virksomheter. De relativt beskjedne krav til innhold som foreslås i høringsnotatet, sammen med dagens teknologiske muligheter til effektivt å få rutiner på plass, medfører ikke behov for å begrense plikten til virksomheter av en viss størrelse. Arbeidstakere i små virksomheter har behov for å vite hvordan man skal gå frem dersom man vil melde fra om kritikkverdige forhold. Det vil være mer utfordrende å ta opp kritikkverdige forhold i et lite og tett miljø, enn i en stor organisasjon hvor man kan ha både verneombud og tillitsvalgte å støtte seg til. Det kan medføre eskalering av konflikt at arbeidstakere, i mangel av interne varslingsrutiner, varsler offentlig myndighet i alle typer saker. Arbeidstilsynet anser derfor at behovet for klare retningslinjer vil ha vel så stor relevans i mindre virksomheter.

Når det gjelder arbeidsmiljølovens andre terskler for virksomhetens størrelse, så ligger det andre hensyn til grunn for disse, enn det varslingsreglene har. Arbeidstilsynet bemerker at virksomheter under 10 ansatte som avtaler å ikke ha verneombud, likevel skal ha skriftlig avtale om annen ordning som ivaretar samarbeidet mellom ledelse og ansatte i HMS-spørsmål. Virkeområdet for bestemmelsen bør tydeliggjøres ved at det blir obligatorisk for alle virksomheter å ha rutiner for intern varsling. Ved å gjøre kravet absolutt vil bestemmelsen bli tydelig å forstå og følge. Ettersom terskelen for å ha plikt til å utarbeide rutine allerede er lav vil krav om rutine for intern varsling ikke medføre store administrative eller økonomiske konsekvenser. Dersom man skulle komme til at de mindre virksomhetene skal unntas fra kravet om å utarbeide skriftlige rutiner, bør dagens krav i lovens § 3-6 om å «...sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten» beholdes.

*Til § 2 A-3 (3):* I høringsnotatet s 14 nederst står «*Departementet ønsker å presisere i loven at varslingsrutinene skal være skriftlige, tilgjengelige og gjort kjent for alle ansatte*». I forslaget til lovtekst at «gjort kjent for alle ansatte» er tatt ut. Arbeidstilsynets tilsynserfaring tilsier at dette er en viktig presisering som bør fremgå av lovteksten.

Det bør vurderes en presisering av bokstav b) for å synliggjøre at det skal være en fremgangsmåte for varsling som sikrer forsvarlig sakshåndtering. Arbeidstilsynet har ingen øvrige merknader til innholdet i rutinen.

### **Beskyttelse av identiteten til den som varsler til offentlige myndigheter**

Arbeidstilsynet anser at forslaget til endring ikke endrer vår praksis i forhold til de krav som stilles til beskyttelse av kilder etter arbeidsmiljøloven § 18-2, men mener at det er en styrking at vernet utvides til å omfatte andre offentlige myndigheter.

Arbeidstilsynet er helt avhengig av et sterkt varslervern for å sikre informasjon om kritikkverdige forhold. Det gjøres likevel oppmerksom på at taushetsplikten kan innebære utfordringer for Arbeidstilsynet i enkelte tilfeller, hvor videre oppfølging av saken vanskelig gjøres av at man er avhengig av at melder fritar Arbeidstilsynet fra taushetsplikten. Dette kan innebære at det ikke lar seg gjøre å føre tilsyn med de konkrete forholdene i enkeltsaken eller generelt tilsyn på virksomhetsnivå. Arbeidstilsynet kan ved dette få kjennskap til mulige kritikkverdige forhold uten mulighet til å gjøre videre undersøkelser. Erfaringer tilsier likevel at de aller fleste tilfeller kan følges opp uten å avsløre kilden, og i de saker der



dette ikke er mulig anbefales vedkommende å benytte intern varsling i henhold til eventuell varslingsrutine.

Lovforslaget kan gi inntrykk av at vernet om varslers identitet er absolutt. Der sak om varsling går fra behandling etter forvaltningsrettslige regler og over til eksempelvis politi eller domstolene, vil saken bli behandlet etter sivil- eller straffeprosessuelle regler, avhengig av saken art, og kildevernet etter den forvaltningsrettslige regelen vil ikke lenger gjøres gjeldende.

Med hilsen  
Direktoratet for arbeidstilsynet

Gry Singsaas  
avdelingsdirektør, Lov og regelverk  
(sign.)

Isabel Sotuyo  
rådgiver, Lov og regelverk  
(sign.)

*Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.*