



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Prop. 72 L

(2016–2017)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i arbeidsmiljøloven
(varsling og arbeidstid)

Innhold

1	Hovedinnholdet i proposisjonen	5	3.6.4	Krav til varslingsrutinenes innhold	20
2	Høring	6	3.7	Taushetsplikt om identiteten til den som varsler til offentlige myndigheter	23
2.1	Forslag om endringer i reglene om varsling	6	3.7.1	Gjeldende rett	23
2.2	Forslag om endringer i reglene om arbeidstid	8	3.7.2	Departementets høringsforslag	24
3	Varsling	11	3.7.3	Høringsinstansenes syn	24
3.1	Innledning	11	3.7.4	Departementets vurdering og forslag	25
3.1.1	Hva vet vi om varsling og varslingsprosesser	11	3.8	Tilsynet med arbeidsmiljølovens varslingsregler	26
3.1.2	Annet arbeid for å styrke regelverket om varsling	13	3.8.1	Beskyttelse av kilder	26
3.2	Regler om varsling i andre land – nordisk rett	14	3.8.2	Pålegg og andre enkeltvedtak	26
3.3	Hovedsynspunkter i høringen	14	4	Arbeidstid	27
3.3.1	Andre innspill i høringen	15	4.1	Arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00	27
3.4	Samling av varslingsreglene i et eget kapittel i arbeidsmiljøloven	15	4.1.1	Gjeldende rett	27
3.4.1	Departementets vurdering og forslag	15	4.1.2	Arbeidstidsdirektivet	28
3.5	Utvidelse av virkeområdet – innleide arbeidstakere	16	4.2	Departementets høringsforslag	28
3.5.1	Gjeldende rett	16	4.2.1	Høringsinstansenes syn	28
3.5.2	Departementets høringsforslag	16	4.2.2	Departementets vurdering og forslag	30
3.5.3	Høringsinstansenes syn	16	5	Økonomiske og administrative konsekvenser	33
3.5.4	Departementets vurdering og forslag	17	5.1	Varsling	33
3.6	Varslingsrutiner	17	5.2	Arbeidstid	33
3.6.1	Gjeldende rett	17	6	Merknader til de enkelte bestemmelsene	34
3.6.2	Departementets høringsforslag	18			
3.6.3	Klargjøring av hvilke arbeidsgivere som plikter å ha varslingsrutiner	18		Forslag til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling og arbeidstid)	38



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Prop. 72 L

(2016–2017)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling og arbeidstid)

*Tilråding fra Arbeids- og sosialdepartementet 31. mars 2017,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Solberg)*

1 Hovedinnholdet i proposisjonen

Arbeids- og sosialdepartementet legger i denne proposisjonen frem forslag til endringer i arbeidsmiljølovens regler om varsling og arbeidstid.

Arbeidsmiljølovens regler om varsling ble innført med virkning fra 1. januar 2007 og består av tre bestemmelser: § 2-4 som fastslår arbeidstakeres rett til å varsle om kritikkverdige forhold, § 2-5 som setter forbud mot å møte varslere med gjengjeldelse og § 3-6 som fastsetter at virksomhetene som hovedregel skal utarbeide interne rutiner for varsling.

Et hovedformål med reglene er å beskytte arbeidstakere som sier ifra om kritikkverdige forhold i virksomheten, og samtidig tydeliggjøre at varsling både er lovlig og ønsket.

Det foreslås for det første å samle reglene om varsling i et eget kapittel i arbeidsmiljøloven. Videre foreslås det å utvide lovbestemmelsenes virkeområde slik at innleide arbeidstakere blir vernet mot gjengjeldelse også ved varsling om

kritikkverdige forhold i innleievirksomheten. Det legges frem forslag om å klargjøre når arbeidsgiver har plikt til å ha rutiner for varsling og at varslingsrutinenes innhold skal tilfredsstillende visse minimumskrav. Det legges også frem forslag om å beskytte varslerens identitet ved varsling til offentlige myndigheter.

Etter arbeidsmiljøloven er arbeid mellom klokken 21.00 og 06.00 nattarbeid. Nattarbeid er tillatt dersom arbeidets art gjør det nødvendig. I virksomheter som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte inngå avtale om nattarbeid utover dette. Departementet foreslår at det skal gjøres enklere å legge arbeid til tiden etter klokken 21.00, for arbeidstakere som ikke skal arbeide gjennom hele natten. Det foreslås derfor en ny bestemmelse om at arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå skriftlig avtale om at arbeidstaker, på eget initiativ, kan utføre arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00.

2 Høring

2.1 Forslag om endringer i reglene om varsling

Arbeids- og sosialdepartementet sendte 20. juni 2016 forslag til endringer i reglene om varsling i arbeidsmiljøloven på høring med høringsfrist 1. oktober 2016.

Høringsinstanser:

Departementene

Arbeidstilsynet

Arbeids- og velferdsdirektoratet

Datatilsynet

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap

Finanstilsynet

Konkurransetilsynet

Likestillings- og diskrimineringsombudet

Luftfartstilsynet

Mattilsynet

Miljødirektoratet

Norad – Direktoratet for utviklingssamarbeid

Petroleumstilsynet

Politidirektoratet

Statens arbeidsmiljøinstitutt STAMI

Statens helsetilsyn

Statens jernbanetilsyn

Sjøfartsdirektoratet

Skattedirektoratet

Fylkesmennene

Regjeringsadvokaten

Stortingets ombudsmann for forvaltningen

Helse Midt-Norge RHF

Helse Nord RHF

Helse Sør-Øst RHF

Helse Vest RHF

Handelshøyskolen BI Oslo

Høgskolen i Lillehammer

Høgskolen i Molde

Høgskolen i Oslo og Akershus

Høgskolen i Telemark

Høgskolen i Østfold

Institutt for offentlig rett (UIO)

Institutt for privatrett (UIO)

Nord universitet

Norges Handelshøyskole

NTNU

Universitetet i Agder

Universitetet i Bergen

Universitetet i Oslo

Universitetet i Stavanger

Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet

Oslo kommune

Arbeidsforskningsinstituttet

Forskningstiftelsen Fafo

Frischsenteret

Institutt for samfunnsforskning

Samfunns- og næringslivsforskning

SINTEF

AFF AS

Akademikerne

ALT c/o Industri Energi

Apotekforeningen

Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening

Arbeidsgiverforeningen Spekter

Arbeidssamvirkenes Landsforening

Arbeidsmiljøsenderet

Bedriftsforbundet

Den Norske Advokatforening

Den norske jordmorforening

Finans Norge

Fritt Ord

Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon

HR Norge

Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)

Juss-Buss

Jussformidlingen i Bergen

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

KS

KS Bedrift

Landsorganisasjonen i Norge (LO)	Justis- og beredskapsdepartementet (vedlagt uttalelser fra DSB, Kriminalomsorgen og Konfliktrådene)
Lederne	
Junit	
Maskinentreprenørenes Forbund	Samferdselsdepartementet (vedlagt uttalelser fra Kystverket, Statens vegvesen og Luftfartstilsynet)
NITO	
Norges Bondelag	
Norges Farmaceutiske Forening	Arbeidstilsynet
Norges Fleridrettsforbund	Arbeids- og velferdsdirektoratet
Norges Handikapforbund	Datatilsynet
Norges Kommunerevisorforbund	Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB)
Norges Kvinne- og familieforbund	Likestillings- og diskrimineringsombudet
Norges Lastebileier-Forbund	Politidirektoratet
Norges Rederiforbund	
Norges Røde Kors	
Norges Skogeierforbund	Domstolsadministrasjonen
Norges Taxiforbund	Fylkesmannen i Hordaland
Norsk Bonde- og Småbrukarlag	Regelrådet
Norsk Flygelederforening	
Norsk Flygerforbund	Stortingets ombudsmann for forvaltningen
Norsk Flytekniker Organisasjon	
Norsk Folkehjelp	Helse Sør-Øst
Norsk Journalistlag	Helse Vest
Norsk Kabinforening	
Norsk Kvinnesaksforening	Høgskolen i Oslo og Akershus
Norsk Landbrukssamvirke	Kunsthøgskolen i Oslo
Norsk olje og gass	NTNU
Norsk PEN	Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet
Norsk Presseforbund	Oslo kommune – Byrådsavdelingen for finans
Norsk Redaktørforening	
Norsk Regnesentral	Den Norske Advokatforening
Norsk Sjøoffisersforbund	Akademikerne
Norsk Skuespillerforbund	Arbeidsgiverforeningen Spekter
Norsk sosiologforening	Finans Norge
Norsk yrkeshygienisk forening	Jussformidlingen i Bergen
Norske Meierifolks Landsforening	KS
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)	KS Bedrift
Næringslivets sikkerhetsorganisasjon	Landsorganisasjonen i Norge (LO)
Private Barnehagers Landsforbund	NITO
Virke Produsentforeningen	Norges Farmaceutiske Forening
SAFE	Norges Interne Revisorers Forening
SAMFO Arbeidsgiverorganisasjon for samvirkeforetak	Norges Lastebileier-Forbund
Senter for seniorpolitikk	Norges Politilederslag
Sparebankforeningen i Norge	Norsk Journalistlag
Transparency International Norge	Norsk Lektorlag
Transportbrukernes Fellesorganisasjon	Norsk PEN
Unio	Norsk Presseforbund
Virke	Norsk Redaktørforening
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)	Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
	Rettspolitisk forening
<i>Hørings svar med merknader:</i>	SAFE
Finansdepartementet	SAMFO
Forsvarsdepartementet	Transparency International Norge
Helse- og omsorgsdepartementet	Unio

Verneombud i Sauherad kommune
Virke
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

I tillegg hadde ti privatpersoner merknader til forslagene:

Kari E. Breirem, Bitte Vatvedt, Torill Olsen,
Natalia Olsen, Heidi Follett (felles uttalelse)
Lone Merete Hansen
Dag Flater Hwang, Jens Petter Berg (felles
uttalelse)
Gunnar Sætra
Eyvind Tesaker

Hørings svar uten merknader:

Klima- og miljødepartementet
Kunnskapsdepartementet
Landbruks- og matdepartementet
Olje- og energidepartementet
Utenriksdepartementet

Brønnøysundregistrene
Departementenes sikkerhets- og
serviceorganisasjon
Helsedirektoratet
Landbruksdirektoratet
Lotteri- og stiftelsestilsynet
Petroleumstilsynet
Senter for internasjonalisering av utdanning
Skattedirektoratet
Statens arbeidsmiljøinstitutt

Høgskolen i Sør Norge

Finansforbundet

2.2 Forslag om endringer i reglene om arbeidstid

Arbeids- og sosialdepartementet sendte 11. november 2016 forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 10-11 på høring med høringsfrist 2. januar 2017.

Høringsinstanser:

Departementene

Arbeidstilsynet
Arbeids- og velferdsdirektoratet
Departementenes sikkerhets- og service-
organisasjon
Forbrukerrådet

Likestillings- og diskrimineringsombudet
Petroleumstilsynet
Statens arbeidsmiljøinstitutt STAMI
Statens seniorråd
Statistisk sentralbyrå

Arbeidsretten
Domstoladministrasjonen
Regelrådet
Regjeringsadvokaten
Riksmekleren

Stortingets ombudsmann for forvaltningen

Helse Midt-Norge RHF
Helse Nord RHF
Helse Sør-Øst RHF
Helse Vest RHF

Handelshøyskolen BI Oslo
Høgskolen i Lillehammer
Høgskolen i Molde
Høgskolen i Oslo og Akershus
Høgskolen i Telemark
Høgskolen i Østfold
Institutt for offentlig rett (UIO)
Institutt for privatrett (UIO)
Norges Handelshøyskole
NTNU
Universitetet i Agder
Universitetet i Bergen
Universitetet i Oslo
Universitetet i Stavanger
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske
universitet

Oslo kommune

Arbeidsforskningsinstituttet
Forskningstiftelsen Fafo
Frischsenteret
Forskningsinstituttet IRIS
Institutt for samfunnsforskning
Samfunns- og næringslivsforskning
SINTEF Byggforsk
SINTEF Teknologi og samfunn

AFF AS
Akademikerne
ALT c/o Industri Energi
Apotekforeningen
Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening
Arbeidsgiverforeningen Spekter
Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL)
Arbeidsmiljøsenderet

Arbeidssøkerforbundet (AFO)	SAFE
Bedriftsforbundet	Samarbeidsforum for norske kollektiv
CMI (Chr. Michelsens Institutt for Videnskap og Åndsfrihet)	SAMFO Arbeidsgiverorganisasjon for samvirkeforetak
Coop Norge SA Hovedkontor	Senter for seniorpolitikk
Den Norske Advokatforening	Sparebankforeningen i Norge
Den norske jordmorforening	Transportbrukernes Fellesorganisasjon
Elevorganisasjonen (EO)	Unio
Finans Norge	Virke
Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon	Virke Produsentforeningen
HR Norge	Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)
Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)	
Juss-Buss	<i>Hørings svar med merknader:</i>
Jussformidlingen i Bergen	Justis- og beredskapsdepartementet (vedlagt uttalelse fra Kriminalomsorgsdirektoratet)
Jushjelpa i Midt-Norge	Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Jushjelpa i Nord-Norge	Samferdselsdepartementet (vedlagt uttalelse fra Kystverket)
KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon	
KS	Arbeidstilsynet
KS Bedrift	Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
Landsorganisasjonen i Norge (LO)	Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
Lederne	Likestillings- og diskrimineringsombudet
Junit	Oslo kommune, Byrådsavdeling for finans
Maskinentreprenørenes Forbund	Petroleumstilsynet
NITO	Politidirektoratet
Nordlandsforskning	Riksantikvaren
Norges Bondelag	Statens arbeidsmiljøinstitutt STAMI
Norges Farmaceutiske Forening	
Norges Handikapforbund	Helse Sør-Øst
Norges Kommunerevisorforbund	Sørlandet sykehus
Norges Kvinne- og familieforbund	Universitetssykehuset Nord-Norge
Norges Lastebileier-Forbund	
Norges Rederiforbund	Akademikerne
Norges Røde Kors	Delta
Norges Skogeierforbund	Den norske jordmorforening
Norges Taxiforbund	Fellesorganisasjonen
Norsk Bonde- og Småbrukarlag	Finans Norge
Norsk Flygelederforening	Industri Energi
Norsk Flygerforbund	KS
Norsk Flytekniker Organisasjon	Landsorganisasjonen i Norge (LO)
Norsk Journalistlag	NITO
Norsk Kabinforening	Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
Norsk Kvinnesaksforening	Norges Farmaceutiske Forening
Norsk Landbrukssamvirke	Arbeidsgiverforeningen Spekter
Norsk olje og gass	Unio
Norsk Regnesentral	Virke
Norsk Sjøoffisersforbund	Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)
Norsk Skuespillerforbund	
Norsk sosiologforening	Den Norske Advokatforening
Norsk yrkeshygienisk forening	Juss-Buss
Norske Meierifolks Landsforening	Rettspolitisk forening
Norskog	
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)	
Næringslivets sikkerhetsorganisasjon	
Private Barnehagers Landsforbund	

Høringsvar uten merknader:

Forsvarsdepartementet

Helse- og omsorgsdepartementet

Klima- og miljødepartementet

Kunnskapsdepartementet

Landbruks- og matdepartementet

Utenriksdepartementet

Arbeids- og velferdsdirektoratet

Statistisk sentralbyrå

3 Varsling

3.1 Innledning

Gode, reelle muligheter til å si ifra om feil og mangler er et vesentlig trekk ved et godt arbeidsmiljø og en sunn bedriftskultur. Regler og mekanismer for dialog og medbestemmelse mellom arbeidstakere og ledelsen er godt utviklet i norske virksomheter og kjennetegner et seriøst arbeidsliv. Arbeidstakere som melder ifra om kritikkverdige forhold i virksomheten kan bidra til at lovbrudd, korrupsjon og annen uakseptabel adferd blir avdekket og opphører. Det er viktig at arbeidstakere som varsler om slike forhold har et godt vern, og forslagene i proposisjonen er en del av regjeringens arbeid for å sikre dette vernet.

Arbeidsmiljølovens regler om varsling har som formål at det skal gjelde klarere og mer presise regler for arbeidstakere som sier ifra om kritikkverdige forhold i virksomhet. Arbeidstakeres ytringer om for eksempel faglige eller politiske synspunkter er en del av den alminnelige ytringsfriheten, men reguleres ikke av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven.

Evalueringen av varslingsreglene viser at regelverket i hovedsak fungerer bra, se punkt 3.1.1. Det varsles oftere i Norge enn i andre land, og norske arbeidstakere som varsler ser gjennomgående ut til å lykkes bedre med varslingen. Evalueringene viser likevel at det er enkelte forbedringspunkter, og forslagene i proposisjonen her tar nettopp sikte på å følge opp disse.

Det vises i denne sammenheng til at det regjeringsoppnevnte Varslingsutvalget, se punkt 3.1.2, skal foreta en helhetlig gjennomgang av arbeidsmiljølovens regler om varsling. Det foretas dermed ingen bred gjennomgang av regelverket i proposisjonen her.

3.1.1 Hva vet vi om varsling og varslingsprosesser

Kunnskapsstatus 2017

I forbindelse med at regjeringen oppnevnte Varslingsutvalget, se punkt 3.1.2, fikk Fafo i oppdrag å lage en oppdatert kunnskapsstatus om varsling og

varslingsprosesser. Kunnskapsstatusen ble lagt frem i Fafo-notat 2017:03.

Varsling kan igangsette kompliserte prosesser. Varslerforskningen viser at det ofte vil være ulike oppfatninger knyttet til hva som for eksempel er faglig uenighet og faglig uforsvarlighet. Varslingsbestemmelser vil aldri kunne og skal ikke romme alt, og det er dermed viktig at varsling ses i sammenheng med den generelle ytringsfriheten i arbeidslivet.

I en undersøkelse som ble gjennomført i 2016 fremkom det at 38 prosent av de spurte arbeidstakerne ikke kjente til arbeidsmiljølovens varslingsbestemmelser (Fafo-rapport 2016:33). Tallet har holdt seg nokså uforandret fra tidligere undersøkelser. Ledere og tillitsvalgte og verneombud har noe bedre kunnskap, men 20 prosent av lederne kjente ikke reglene.

Undersøkelsen viser imidlertid en rekke positive funn. Antall arbeidstakere som kjenner til at det er skriftlige varslingsrutiner på arbeidsplassen har økt vesentlig fra 2010 til 2016. Andelen som svarer at de ikke vet om det finnes varslingsrutiner er langt lavere blant ledere, tillitsvalgte og verneombud enn blant øvrige arbeidstakere. Det er vanlig at varslingsrutiner åpner for flere varslingskanaler, og forskningen viser at tilgang til flere varslingskanaler har positiv effekt på omfanget av varsling.

Funn fra spørreundersøkelser viser at omfanget av kritikkverdige forhold som arbeidstakerne har observert har gått ned mellom 2010 og 2016. Det er relativt sjelden snakk om korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet. En stor del av de kritikkverdige forholdene som ble avdekket i 2016 handlet om det psykososiale arbeidsmiljøet. Slike saker vil være krevende både for den som varsler og for den som mottar varselet.

Funn fra breddeundersøkelser viser en nokså stabil varslingsaktivitet. En studie som Fafo gjennomførte i 2016 blant medlemmene av syv konkrete fagforbund viste at varslingsaktiviteten var høyest blant Sykepleierforbundets medlemmer, mens den var lavest blant Juristforbundets medlemmer.

Det store flertallet av arbeidstakere som varsler, varsler internt og til nærmeste leder. Både

norsk og internasjonal forskning viser dette. Det er bare to prosent av dem som varsler som varsler til tilsynsmyndighetene som første skritt.

Den viktigste grunnen til at arbeidstakere som har observert kritikkverdige forhold ikke varsler, oppgis å være frykten for represalier. Frykten for represalier er særlig fremtredende i saker der ledere er involvert i de kritikkverdige forholdene. Internasjonal forskning viser imidlertid at jo mer alvorlig forhold det dreier seg om, jo større er tilbøyeligheten til å varsle om forholdet.

Flere ulike undersøkelser som ble gjennomført i 2016 viste en klart fallende tendens når det gjaldt andelen arbeidstakere som svarte at det kritikkverdige forholdet hadde opphørt helt eller delvis etter varsling. I Fafos undersøkelse fra 2016 var andelen som svarte dette nede i 36 prosent. På grunnlag av spørreundersøkelser blant medlemmene i konkrete fagforbund, fremkommer det imidlertid store forskjeller mellom sektorer.

Andelen som oppga at varslingen ble møtt med gjengjeldelse var også betydelig høyere i 2016 enn i tidligere undersøkelser. I 2016 oppga 25 prosent at de bare fikk negative eller overveiende negative reaksjoner da de varslet. I tilsvarende undersøkelser i 2010 og 2013 var andelen 13 prosent. Blant dem som i 2016 svarte at de ble møtt med negative reaksjoner, ble 29 prosent refset og irettesatt av leder, mens 23 prosent ble fratatt arbeidsoppgaver. Seks prosent oppga at de mottok oppsigelse.

Undersøkelsene i 2010, 2013 og 2016 viser både at varslingseffektiviteten og sjansen for positive reaksjoner øker dersom virksomheten har varslingsrutiner.

Ledere og tillitsvalgte har bedre kjennskap til varslingsbestemmelsene enn andre, men i undersøkelsen i 2016 er det bare et mindretall av disse som svarte at de hadde fått opplæring i hvordan de skulle håndtere varsling. Blant dem som mottar varsler svarte 57 prosent at de hadde undersøkt om varsleren ble utsatt for gjengjeldelse.

Evaluering av varslingsreglene

Bestemmelsene om varsling var gjenstand for omfattende debatt da de ble vedtatt og det var forutsatt da reglene kom inn i arbeidsmiljøloven at de skulle evalueres etter noen år. På denne bakgrunn fikk Arbeids- og sosialdepartementet gjennomført et evalueringsprosjekt. Evalueringen ble gjennomført av forskningsstiftelsen Fafo og advokatfirmaet Arntzen de Besche.

Arntzen de Besche har ikke funnet grunnlag for å foreslå endringer i reglene. Basert på sine

undersøkelser peker Fafo på at det kan være behov for å gjøre varslingsrutiner til et tydeligere lovkrav, og at loven dessuten bør sette minstekrav til varslingsrutinenes innhold. Fafo peker videre på innleide arbeidstakeres varslingsvern som et område som loven bør regulere. Begge rapportene fremhever at det først og fremst er behov for en bevisstgjøring og holdningsendring til varsling i arbeidslivet.

Et hovedfunn i Fafo-rapporten (Fafo-rapport 2014:05) var at varslingsrutiner på arbeidsplassen er en viktig suksessfaktor for et godt varslingssklima i virksomhetene og at varslingsrutiner er med på å redusere risikoen for sanksjoner. Også når det gjelder varslingseffektivitet ser varslingsrutiner ut til å gjøre en forskjell i positiv retning.

En stor andel svarte at varslingsrutinene på deres arbeidsplass pålegger arbeidstakerne å varsle om kritikkverdige forhold, men kun et mindretall oppga at de som ikke overholder varslingsplikten risikerer å bli straffet.

Undersøkelsen viste videre at de fleste virksomheter har en vid definisjon av hva som skal forstås som kritikkverdige forhold. To gjenganger som inngår i virksomhetenes definisjoner er økonomiske misligheter og trakassering.

Eksterne varslingsmottak drives i Norge hovedsakelig av advokat- og revisjonsfirmaer. Eksterne varslingsmottak blir benyttet av flere store virksomheter i både privat og offentlig sektor. Utbredelsen er likevel begrenset. I likhet med virksomhetene som har opprettet interne varslereenheter får heller ikke de eksterne mottakene inn et stort antall saker.

Det er vanlig å forsøke å tilrettelegge for konfidensiell varsling, det vil si at identiteten til varsleren ikke avsløres for andre enn dem som behandler saken. Det er mindre vanlig å tilby full anonymitet. Det er særlig virksomheter som har knyttet til seg en ekstern varslingsmottaker som tilbyr dette. Informantene i undersøkelsen mente at muligheten for anonymitet senker terskelen for å varsle og er med på å skape tillit. Samtidig kan anonymitet gjøre det vanskelig å løse sakene.

Det er ikke uvanlig at tillitsvalgte og verneombud bistår arbeidstakere som varsler. I en undersøkelse fra 2010 svarte en av tre tillitsvalgte/verneombud at de hadde gjort dette i løpet av de siste tolv månedene. Tre av ti norske arbeidstakere oppgir at de varslet til tillitsvalgt eller verneombud først. Nesten sju av ti tillitsvalgte/verneombud svarte at saken eller forholdet enten opphørte eller at det ble en klar forbedring når bistand ble gitt. Tre prosent svarte at det ble en

forverring. Mobbing, trakassering og forhold som rammer brukere trekkes frem som særlig krevende saker. Tillitsvalgte og verneombud mener at det er langt mer risikabelt å varsle om saker begått av ledere høyt oppe i organisasjonshierarkiet.

Evalueringen kartla arbeidstakeres varsling av kritikkverdige forhold til et utvalg tilsynsmyndigheter og andre offentlige myndigheter: Arbeidstilsynet, Petroleumsstilsynet, Økokrim, Finanstilsynet, Finansklagenemnda, Miljødirektoratet samt fire fylkesmannsembeter som er ansvarlige for varsling på barnevernsområdet. Kartleggingen viste at varsling til offentlige myndigheter er lite utbredt, og det var Arbeidstilsynet som hadde registrert flest mottatte varsler. I evalueringen konkluderes det med at tilsynenes informasjon til varslere kan gjøres bedre tilgjengelig og enklere. Men når det først er varslet, vurderes tilsynene å ha god kompetanse til å håndtere henvendelser om kritikkverdige forhold.

Evalueringen viste at varsling til tilsynsmyndighetene og media er kontroversielt, og kan øke risikoen for sanksjoner. Undersøkelsene viser at det kun var to prosent av de spurte som varslet til tilsynsmyndigheter og at arbeidstakere som varsler går tjenestevei. I undersøkelsene i 2016 var det ingen arbeidstakere som varslet til media uten å varsle internt først.

Arntzen de Besche (2014) viser at antallet saker for domstolene har økt betydelig etter at arbeidsmiljøloven fikk egne regler om varsling. Et hovedinntrykk er at domstolene praktiserer reglene i tråd med formålet, slik dette er beskrevet i forarbeidene. Nyere avgjørelser, spesielt fra lagmannsrettene, tyder på at domstolene bygger på en vid forståelse av de sentrale vilkårene for varslervern.

Materialet som rapporten bygger på viser at domstolene i mange tilfeller finner at arbeidstaker har varslet om kritikkverdige forhold på en forsvarlig måte, men at det ikke har funnet sted gjengjeldelse. Det er få avgjørelser som bidrar til å kaste lys over reglene om delt bevisbyrde i arbeidsmiljøloven § 2-5.

3.1.2 Annet arbeid for å styrke regelverket om varsling

Ekspertutvalg

Det er nå ti år siden arbeidsmiljølovens regler om varsling ble vedtatt. Det er høstet betydelig erfa-

ring med reglene, både faktisk og rettslig. Det er også tilkommet mye forskning om temaet, både nasjonalt og internasjonalt.

På denne bakgrunn og etter anmodning fra Stortinget (Innst. 205 S (2015-2016) fra Arbeids- og sosialkomiteen) har regjeringen oppnevnt et bredt sammensatt ekspertutvalg som skal gjøre en helhetlig gjennomgang av dagens varslingsregelverk og foreslå de tiltak utvalget måtte vurdere som hensiktsmessige, enten lovendringer og/eller andre tiltak.

Utvalget har fått følgende mandat:

- Utvalget skal gjennomgå varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, og i den sammenheng særlig vurdere om «kritikkverdige forhold» og «forsvarlig fremgangsmåte» i arbeidsmiljøloven § 2-4 er hensiktsmessige begreper og avgrensninger.
- Utvalget skal med utgangspunkt i relevant forskning og ulike eksempelsaker redegjøre for hvilke forhold som påvirker prosessen og utfallet av en varslingssak.
- Utvalget skal på egnet måte innhente erfaringer og synspunkter fra personer, arbeidsgivere og virksomheter som har praktisk erfaring med varslingssaker i ulike sektorer, herunder eksterne varslingsmottakere.
- Utvalget skal drøfte hvilken rolle myndighetene, domstoler, fagforeninger, tillitsvalgte og verneombud har i varslingssaker, herunder vurdere om eksisterende aktører og organer dekker behovet for informasjon, veiledning og tvisteløsning i varslingssaker.
- Utvalget skal redegjøre for internasjonal rett på området og innhente erfaringer fra andre land. Utvalget skal i den sammenheng også se på reguleringer og anbefalinger om varsling fra internasjonale organer som for eksempel EU og OECD. Utvalget skal på bakgrunn av sin gjennomgang vurdere om det er behov for å foreslå lovendringer og/eller andre tiltak som kan styrke varslervernet i norsk arbeidsliv. Utvalget skal i den sammenheng sørge for at hensynet til den som varsler og den eller de det varsles om, blir tilstrekkelig ivaretatt.
- Utvalget skal vurdere fordeler og ulemper ved dagens plassering av varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og sammenholde disse med fordeler og ulemper med en særlov, og gi sin anbefaling om lovplasseringen.
- Utvalget skal levere sin innstilling innen 1. mars 2018 i form av en offentlig utredning (NOU).

Prosjekt for bedre samhandling mellom myndighetene om varsling

I debatten om varsling blir det særlig pekt på at det er en utfordring at varslere ofte ikke kjenner reglene eller ikke vet hvor de skal henvende seg for informasjon og bistand. Varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter vil alltid regnes som rettmessig varsling, og det er viktig at varslere er klar over denne varslerkanalen. Like viktig er det at varslere, som faktisk henvender seg til myndighetene, blir mottatt og fulgt opp på en hensiktsmessig og god måte. I den forbindelse viser departementet til at det er pekt på i evalueringen at tilsynsmyndighetenes informasjon til varslere kan gjøres bedre tilgjengelig og enklere, se punkt 3.1.1.

På denne bakgrunn og etter anmodning fra Stortinget (Innst. 207 L (2014–2015)) har Arbeidstilsynet fått i oppdrag å iverksette og lede et prosjekt for å bedre samhandlingen mellom relevante myndigheter på dette området. Et hovedmål med prosjektet er å lage god infrastruktur for samhandling mellom etatene og iverksette konkrete tiltak for at etatene skal informere og veilede varslere på en hensiktsmessig og god måte. Det skal også vurderes om det kan være hensiktsmessig å utarbeide en felles veileder eller andre informasjonstiltak om varsling.

3.2 Regler om varsling i andre land – nordisk rett

Av de nordiske landene er det bare Norge og Sverige som har særskilt lovregulering om varsling. Ny lov om beskyttelse mot represalier ved varsling om «allvarliga missförhållanden» trådte i kraft i Sverige 1. januar 2017. Den svenske loven har som formål å gi beskyttelse mot å bli utsatt for gjengjeldelse ved varsling, og gir varslere rett til erstatning dersom de blir utsatt for ulovlig gjengjeldelse. Loven gjelder i privat og offentlig sektor og gir vern til alle arbeidstakere uavhengig av ansettelsesform, også innleide arbeidstakere. Dersom arbeidstakeren kan vise til forhold som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med loven, er det arbeidsgiver som må bevise at slik gjengjeldelse ikke har funnet sted.

Med varsling om «allvarliga missförhållanden» menes varsling om lovbrudd som kan straffes med fengsel eller forhold som er sammenlignbare med dette. I vurderingen av om forholdet er sammenlignbart med straffbare lovbrudd

som medfører fengsel, skal det tas hensyn til om det finnes en allmenninteresse i at forholdet kommer frem.

Loven har egne bestemmelser om varsling internt, varsling til arbeidstakerorganisasjon og varsling eksternt til offentligheten eller myndighetene. Ved eksternt varsling må arbeidstakeren ha grunnlag for påstanden og det kan kun varsles eksternt dersom arbeidstakeren først har varslet internt uten at arbeidsgiveren har iverksatt tiltak. Dette gjelder likevel ikke dersom man har rimelig grunn for å ikke varsle internt først, eksempelvis ved akutt fare, veldig alvorlige lovbrudd eller der det er risiko for bevisforspillelse.

Verken Danmark eller Finland har generelle regler om varsling. I Danmark finnes det enkelte varslingsregler i særlovgivningen, for eksempel i lov om finansiell virksomhet for finansindustrien, markedsmissbruksforordningen og revisorloven. Bortsett fra etter disse særskilte reguleringene, er varslere ikke beskyttet utover det generelle arbeidsrettslige vernet mot for eksempel trakassering og usaklig oppsigelse. Arbeidstakere har grunnlovsfestet yringsfrihet, og oppsigelse på bakgrunn av varsling vil i mange tilfeller være usaklig oppsigelse. Finland har ingen lover som særskilt beskytter varslere og det vil være det generelle arbeidsrettslige vernet som gjelder. Enkelte særskilte myndigheter, som skattemyndigheter, konkurranse- og forbrukermyndigheter og tollmyndigheter, har etablert kanaler hvor man kan varsle anonymt om misligheter.

3.3 Hovedsynspunkter i høringen

Det er kommet et stort antall høringssvar, som i all hovedsak er positive til forslagene, herunder også fra arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. Nedenfor oppsummeres hovedpunktene i høringsinnspillene.

Unio, YS og Akademikerne mener det er rom for ytterligere forbedringer i regelverket, og er positive til at det nedsettes et ekspertutvalg som skal gjøre en mer grundig gjennomgang av dagens varslingsregler. Det vises i den sammenheng til den siste rapporten fra Fafo (2016) som kan tyde på at utviklingen går i feil retning.

NHO mener primært at det ikke er behov for mer lovregulering og viser i den sammenheng til hovedkonklusjonen fra evalueringen om at reglene i hovedsak fungerer etter hensikten.

Forslaget om å samle varslingsreglene i et eget kapittel i arbeidsmiljøloven støttes av samtlige høringsinstanser.

Forslaget om at innleide skal være omfattet av vernet mot gjengjeldelse støttes i hovedsak av høringsinstansene.

Forslaget om krav til varslingsrutiner for alle virksomheter med unntak av de minste, får bred støtte. Det samme gjelder forslag til lovregulering av minstekrav til innhold i rutinene. Når det gjelder innslagspunktet for kravet til varslingsrutiner er det ulike synspunkter: Arbeidstakersiden mener generelt at en grense på ti ansatte er for lav, og viser til at det vil utelukke rundt 130 000 virksomheter. *LO*, *Unio* og *YS* mener at plikten til rutiner bør gjelde alle, mens *Akademikerne* og *NITO* går for en grense på fem ansatte. Flertallet på arbeidsgiversiden, *KS*, *Virke* og *Spekter* (og *NHO* subsidiært) støtter forslaget om at virksomheter med færre enn ti ansatte skal være unntatt. *KS Bedrift* og *Finans Norge* ønsker en høyere grense, henholdsvis 20 og 50 ansatte.

Det store flertallet av høringsinstansene er positive til forslaget om at tilsynsmyndighetene skal ha taushetsplikt om varslersens identitet. *NHO* støtter ikke forslaget, og *KS* mener at det ikke er tilstrekkelig utredet. *NHO* mener at reglene i forvaltningsloven og offentlighetsloven ivaretar hensynet til varslersens anonymitet hvor det er behov for dette.

3.3.1 Andre innspill i høringen

Mange av høringsinstansene har tatt opp behov for utredning av ytterligere endringer for å styrke yringsmiljøet i virksomhetene og vernet av varslere. Flere har uttalt seg positivt til at det nedsettes et eget ekspertutvalg for en helhetlig gjennomgang av varslingsregelverket, og har kommet med forslag som de mener bør utredes nærmere av Varslingsutvalget. Dette gjelder blant annet spørsmålet om varslingsreglene bør skilles ut til en egen lov, om behovet for regulering av retten til anonym varsling, spørsmålet om opprettelse av et eget organ eller varslersombud og avgrensningen mot de ansattes yringsfrihet generelt. Blant høringsinstansene er det for øvrig av enkelte tatt til orde for utvidelse av virkeområdet til å omfatte flere grupper, herunder særlig selvstendige oppdragstakere, arbeidstakere hos virksomhetens underleverandører, lærlinger osv.

Sivilombudsmannen, *Transparency International Norge*, *Norsk PEN* og *Den Norske Advokatforening* etterlyser en vurdering av det prinsipielle spørsmålet om forholdet mellom arbeidstakers yringsfrihet og lojalitetsplikt og hvordan dette skal forstås i en varslingssituasjon, som grunnlag for eventuelle forslag til lovregulering.

Flere av høringsinstansene mener det er behov for en såkalt nasjonal varslingsguide eller en mal for varslingsrutiner, som særlig anses å ville være til god hjelp og veiledning for mindre virksomheter. Det foreslås at departementet ber Arbeidstilsynet om å utarbeide felles retningslinjer for varsling. *Unio* foreslår i den forbindelse at det utarbeides en nasjonal varslingsguide forankret i trepartssamarbeidet mellom partene i arbeidslivet. Mange av høringsinstansene tar også opp behovet for informasjon, opplæring og holdningsskapende arbeid og tiltak særlig rettet mot de ulike aktørene i arbeidslivet, særlig arbeidsgivere og arbeidstakere.

I denne proposisjonen følger departementet opp forslagene som var på høring høsten 2016. Det vises også til ekspertutvalget som regjeringen har satt ned for å foreta en bred gjennomgang av varslingsreglene (Varslingsutvalget) og at Arbeidstilsynet leder et samarbeidsprosjekt mellom relevante offentlige myndigheter som skal bedre samhandlingen mellom etatene og gi bedre informasjon om varslingsregelverket, se nærmere i punkt 3.1.2. Innspillene som er omtalt over vil tas med i det videre arbeidet med varsling og inngå i disse prosessene.

3.4 Samling av varslingsreglene i et eget kapittel i arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljølovens gjeldende regler om varsling er plassert i to ulike kapitler i loven, henholdsvis i kapittel 2 om arbeidsgivers og arbeidstakers plikter og i kapittel 3 om virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet.

Departementet har vurdert reglenes plassering og foreslo i høringen at reglene om varsling samles i et eget nytt kapittel 2 A i arbeidsmiljøloven.

Forslaget får bred støtte i høringen. De fleste høringsinstansene som uttaler seg om forslaget mener at det å samle varslingsreglene vil være et positivt tiltak, blant annet fordi det vil bidra til å synliggjøre reglene om varsling og kan gjøre dem mer brukervennlige.

3.4.1 Departementets vurdering og forslag

Både av brukerhensyn og for å synliggjøre bestemmelsene, er det mest hensiktsmessig å samle reglene om varsling i et eget kapittel i arbeidsmiljøloven. Med dagens spredte plassering kan varslingsreglene være lite tilgjengelige og det kan være vanskelig å se sammenhengen

mellom de materielle bestemmelsene og bestemmelsene om varslingsrutiner. Evalueringen av varslingsreglene tydeliggjør at det er en viktig sammenheng mellom de materielle reglene om varsling i §§ 2-4 og 2-5 og regelen om varslingsrutiner i § 3-6. Systematisk hører ikke varslingsbestemmelsene nødvendigvis naturlig hjemme verken i kapittel 2 eller 3. På denne bakgrunn foreslår departementet at reglene om varsling samles i et nytt kapittel 2 A i arbeidsmiljøloven.

3.5 Utvidelse av virkeområdet – innleide arbeidstakere

3.5.1 Gjeldende rett

Arbeidsmiljølovens utgangspunkt er at den regulerer forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidsgivers egne ansatte. Det er imidlertid enkelte unntak fra dette utgangspunktet, for eksempel omhandles innleide arbeidstakere i lovens § 2-2 og §§ 14-12 til 14-14.

I tråd med lovens utgangspunkt, innebærer reglene om varsling i arbeidsmiljøloven § 2-4 og § 2-5 at alle arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i egen virksomhet og er beskyttet mot ulovlig gjengjeldelse fra egen arbeidsgiver.

En innleid arbeidstaker er ikke ansatt i den virksomheten som vedkommende er leid ut til og arbeider i, men i utleievirksomheten, typisk et bemanningsforetak. En arbeidstaker som leies ut fra et bemanningsforetak vil derfor være omfattet av varslervernet i arbeidsmiljøloven når hun eller han varsler om forhold i bemanningsforetaket, men ikke dersom vedkommende varsler om forhold i innleievirksomheten.

3.5.2 Departementets høringsforslag

I høringen ble det foreslått at arbeidsmiljølovens regler om varsling skal gjelde tilsvarende for innleide arbeidstakere som varsler om kritikkverdige forhold i virksomheten som de er innleid til. Forslaget innebærer at innleide arbeidstakere likestilles med innleievirksomhetens egne arbeidstakere både når det gjelder retten til å varsle og vernet mot gjengjeldelse. Hvis en innleid arbeidstaker varsler om kritikkverdige forhold i innleievirksomheten er vedkommende vernet av arbeidsmiljølovens regler om varsling, herunder beskyttet mot gjengjeldelse, både fra innleier og egen arbeidsgiver.

3.5.3 Høringsinstansenes syn

Høringsinstansene som har gitt merknader støtter i all hovedsak høringsforslaget.

LO mener at forslaget er et viktig tiltak for å sikre et reelt varslervern for en utsatt gruppe arbeidstakere som ikke sjelden møtes med sanksjoner i form av avslutning av oppdrag eller flytting. *LO* mener at forslaget vil kunne føre til at flere innleide tør å si fra om kritikkverdige forhold i innleievirksomheten.

YS og *Akademikerne* støtter forslaget og mener at en slik utvidelse av varslervernets virkeområde er viktig og nødvendig for å ivareta hensynet bak varslingsbestemmelsene i et arbeidsliv der innleie av arbeidskraft benyttes i stor grad, særlig innenfor IKT-sektoren og i oljebransjen.

NHO mener at forslaget ikke er godt nok begrunnet. *NHO* viser til at innleide arbeidstakere allerede er beskyttet av arbeidsmiljølovens vern gjennom ansettelsesforholdet i utleiebedriften. *NHO* mener videre at en utvidelse av varslervernet til å omfatte innleide arbeidstakere kan skape unødig konflikt, for eksempel knyttet til bevisreglene, ved avslutning av oppdrag etter oppsigelse av arbeidsforhold. Dersom varslervernet likevel skulle bli utvidet til å omfatte innleide, kan *NHO* støtte forslaget om å beskytte innleide arbeidstakere mot gjengjeldelse fra innleievirksomheten. *NHO* støtter imidlertid ikke at beskyttelsen også skal gjelde eventuell gjengjeldelse fra arbeidsgiveren (utleievirksomheten) i situasjoner der det varsles om forhold i innleievirksomheten. *NHO* viser til at det gjelder en tilsvarende begrensning etter den nye svenske loven om vern mot represalier ved varsling, se omtale under punkt 3.2. Videre mener *NHO* at det bør vurderes å begrense varslervernet for innleide til arbeidstakere som har et lengre sammenhengende innleieforhold i innleievirksomheten.

Advokatforeningen støtter forslaget. *Advokatforeningen* bemerker samtidig at det er vesentlige forskjeller mellom et innleieforhold og et ansettelsesforhold som kan gjøre vurderingen av om det foreligger ulovlig gjengjeldelse overfor innleide vanskelig og øke konfliktrisikoen. *Advokatforeningen* viser til at det kan forventes påstander om ulovlig gjengjeldelse i forbindelse med at et innleieforhold avsluttes, og øke antall tvister i tilknytning til avslutning av innleieforhold. Ifølge *Advokatforeningen* vil bevisbyrderregelen i gjengjeldelsesbestemmelsen medføre at innleier i slike tilfeller vil måtte bevise at avslutningen av et innleieforhold ikke skyldes varsling fra den innleide. Etter *Advokatforeningens* syn er imidlertid

den antatte prosess- og misbruksrisikoen ikke tilstrekkelig tungtveiende til å innskrenke gjengjeldelsesvernet for innleide arbeidstakere.

3.5.4 Departementets vurdering og forslag

Departementet foreslår å utvide anvendelsesområdet for arbeidsmiljølovens regler om varsling, slik at innleide arbeidstakere skal ha rett til å varsle om kritikkverdige forhold hos innleier og ha vern mot gjengjeldelse både overfor innleier og egen arbeidsgiver. Departementet mener at gode grunner taler for at innleide arbeidstakere bør ha det samme varslervernet som innleievirksomhetens egne arbeidstakere ved varsling om kritikkverdige forhold i innleievirksomheten. Dette synspunktet får i hovedsak støtte fra høringsinstansene.

Departementet viser til at innleide arbeidstakere, i likhet med innleierens egne arbeidstakere, vil utføre arbeid i og for innleievirksomheten og være underlagt dennes ledelse og kontroll. Innleide arbeidstakere vil i stor grad ha tilgang til samme informasjon som virksomhetens egne arbeidstakere, og derfor også ha mulighet til både å oppdage uregelmessigheter og behov for å kunne melde ifra om dette. Det vil være en like sterk allmenninteresse i at kritikkverdige forhold kommer frem og opphører, uavhengig av om de oppdages av arbeidsgiverens egne ansatte eller av innleide arbeidstakere.

Ettersom en innleid arbeidstaker ikke er ansatt hos innleier, vil den innleide ofte kunne havne i en mer sårbar situasjon dersom hun eller han sier ifra om kritikkverdige forhold i innleievirksomheten. En innleid som varsler til innleier vil ha samme behovet for vern mot reaksjoner, som for eksempel trakassering, utfrysing, tildeiling av ugunstige vakter eller urimelig høy arbeidsbelastning, som innleievirksomhetens egne ansatte. Risikoen for denne type gjengjeldelse kan forventes å være størst nettopp der det daglige arbeidet utføres. I slike situasjoner vil den innleide arbeidstakerens behov for et gjengjeldelsesvern derfor være minst like sterkt som for innleievirksomhetens egne arbeidstakere.

Departementet legger videre til grunn at en innleid arbeidstaker som benytter seg av sin rett til å varsle om forhold i innleievirksomheten, etter omstendighetene også vil kunne risikere reaksjoner og i ytterste konsekvens å bli oppsagt fra sin egen arbeidsgiver, utleievirksomheten. Departementet mener derfor at innleier i slike situasjoner har behov for et vern mot gjengjeldelse også overfor egen arbeidsgiver. Departementet har merket seg innvendingene fra NHO, men mener at der-

som vernet skal bli tilstrekkelig effektivt, er det viktig at innleide arbeidstakere har beskyttelse mot gjengjeldelse både hos innleier og hos egen arbeidsgiver. utfordringer når det gjelder bevissspørsmål og økt konfliktnivå, som NHO peker på, er knyttet til bevisreglene som sådan, og er ikke spesielle for forslaget knyttet til innleide arbeidstakere.

3.6 Varslingsrutiner

3.6.1 Gjeldende rett

Etter arbeidsmiljøloven § 3-6 har arbeidsgiver plikt til å legge til rette for intern varsling, det vil si varsling fra virksomhetens egne ansatte til leder, verneombud, tillitsvalgte osv. Bestemmelsen innebærer at arbeidsgiver skal utarbeide rutiner for varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling. Arbeidsgiver skal foreta en skjønsmessig vurdering av om det er behov for tiltak, og iverksette slike tiltak dersom forholdene i virksomheten tilsier det. Hvorvidt det er behov, og følgelig plikt til å iverksette tiltak, vil avhenge av risikoforholdene og ytringsklimaet i virksomheten. I visse virksomheter eller bransjer kan risikoforhold som for eksempel faren for korrupsjon tilsa at det er behov for særlige tiltak. Arbeidsgiver skal også foreta en generell vurdering av hvordan intern kritikk håndteres i virksomheten og/eller om det har vært konkrete situasjoner som tilsier at det er behov for at det iverksettes tiltak i virksomheten. I de fleste tilfellene der det er behov for tiltak vil det være naturlig at det utarbeides rutiner for varsling. Av formuleringen i § 3-6 om at tiltak etter bestemmelsen skal gjøres «i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet», utledes det blant annet at rutiner eller andre relevante tiltak skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne.

Ifølge lovforarbeidene er det ikke ment å være en høy terskel for at det skal være plikt til å sette i verk tiltak som beskrevet i bestemmelsen, jf. Ot.prp. nr. 84 (2005–2006) s. 54. Det er først og fremst «ukompliserte» virksomheter med få ansatte som ikke vil være omfattet av pliktene etter § 3-6. Bestemmelsen gir ingen nærmere veiledning om hvordan varslingsrutiner skal utformes. Av forarbeidene følger det at det med varslingsrutiner menes prosedyrer for når det skal varsles, hvem det kan varsles til og håndtering av kritiske ytringer i virksomheten, som er nedfelt i reglementer, instruksjer, avtaler eller lignende.

3.6.2 Departementets høringsforslag

I høringen ble det fremmet forslag om en mer tydelig avgrensning av virkeområdet for «rutinebestemmelsen» og krav til varslingsrutinenes innhold. For det første foreslo departementet å innføre en plikt for alle virksomheter over en viss størrelse til å etablere rutiner for intern varsling. Det legges til grunn at de minste virksomhetene bør være unntatt fra en slik plikt, og departementet foreslo en grense på minst ti arbeidstakere. Det ble i høringsbrevet bedt om innspill til hvor grensen bør settes. Det ble også foreslått en særskilt hjemmel som gir Arbeidstilsynet kompetanse til å gi pålegg om varslingsrutiner i virksomheter under denne grensen, på grunnlag av en konkret vurdering.

Med sikte på å gjøre det enklere for virksomhetene å lage gode rutiner for varsling ble det foreslått å lovfeste visse minimumskrav til innholdet i varslingsrutinene. I høringsbrevet skisseres noen generelle krav til hva rutinene bør inneholde og til utformingen av disse. Det ble foreslått å lovfeste krav om at rutinene skal være skriftlige og at de ansatte og deres tillitsvalgte skal medvirke ved utarbeidelsen. I tillegg skal varslingsrutinene være tilgjengelige for alle ansatte i virksomheten.

Videre var det i høringsbrevet forslag om at rutinene skal inneholde en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold, retningslinjer for arbeidstakers fremgangsmåte for varsling og for arbeidsgivers fremgangsmåte ved mottak, behandling og oppfølging av varslingen. Departementet foreslo også at det skal fremgå uttrykkelig av lovteksten at rutinene i seg selv ikke må virke begrensende på retten til å varsle.

3.6.3 Klargjøring av hvilke arbeidsgivere som plikter å ha varslingsrutiner

Høringsinstansenes syn

Det var bred enighet i høringsrunden om at dagens rutinebestemmelse i § 3-6 er for skjønnsmessig utformet, og at det er behov for en klargjøring av bestemmelsens virkeområde. Høringsinstansene støtter generelt departementets overordnede vurdering av behovet for å tydeliggjøre hvilke virksomheter som er forpliktet til å utarbeide varslingsrutiner. Det er et stort flertall for å lovfeste et ubetinget krav om varslingsrutiner for alle virksomheter med unntak av de minste, og at det bør settes en klar grense ut fra virksomhetens størrelse. Uenigheten i høringsrunden går primært på hvor en slik grense skal settes.

LO og *YS* støtter forslaget om å klargjøre når arbeidsgiver har plikt til å ha skriftlige rutiner for varsling. *LO* er enig i at det er behov for tydeligere regler og krav til varslingsrutiner for at både arbeidsgiver og de ansatte blir klar over plikten og faktisk etablerer rutiner for varsling. *LO* mener at dette vil føre til at flere tør å varsle.

Unio støtter også forslaget til klargjøring av virkeområdet for «rutinebestemmelsen» for å gi brukerne tydeligere veiledning. *Unio* er også enig i at rutiner for intern varsling har en klar positiv effekt for ytringsklimaet i virksomhetene.

Akademikerne mener at en klargjøring av virkeområdet for rutinebestemmelsen både vil gjøre det lettere å varsle og ivareta beskyttelsesbehovet for den enkelte varslere, og samtidig bidra til en større grad av forutberegnelighet for arbeidsgiver og arbeidstaker.

NHO er kritisk til forslaget og mener at innføring av et obligatorisk krav til varslingsrutiner vil kunne medføre unødig merarbeid og belastning for virksomhetene. Etter *NHOs* syn mangler høringsforslaget en avveining av ulempene med ekstraarbeidet for bedriftene, sett opp mot det antatte behovet for varslingsrutiner.

Virke mener at det er positivt med en klar grense i loven slik at det ikke er noen tvil for virksomhetene om de har plikt til å ha rutiner for varsling eller ikke. *Virke* mener at høringsforslaget innebærer en positiv forenkling i forhold til dagens skjønnsmessige rutinebestemmelse.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) mener tydelige lovkrav vil være en pådriver for at flere virksomheter etablerer varslingsrutiner. *LDO* mener at dette vil sikre forutberegnelighet for både arbeidsgiver og arbeidstaker, samt bidra til en forsvarlig håndtering av varslersaker. *LDO* finner støtte for sine synspunkter i evalueringsrapporten til Fafo som viser at varslere i virksomheter med rutiner for varsling i større grad oppnår endring og i liten grad blir møtt med represalier.

Spørsmålet om hvor den nedre grensen for plikten til å utarbeide varslingsrutiner bør settes, er det delte meninger om blant høringsinstansene.

Arbeidstakerorganisasjonene mener generelt at høringsforslaget om en grense på minst ti arbeidstakere, er for høyt. *LO*, *Unio* og *YS* mener primært at plikten til å ha varslingsrutiner bør gjelde alle bedrifter, med mindre det åpenbart ikke er behov for det.

LO er skeptisk til at det skal settes en nedre grense på antall arbeidstakere og mener at det også i mindre virksomheter kan være et stort behov for retningslinjer for hvordan man skal gå frem ved varsling og hvordan varsling skal hånd-

teres av arbeidsgiver. *LO* viser blant annet til at de minste virksomhetene ikke har verneombud, og at det taler for at det bør være krav om retningslinjer for varsling også for disse.

Unio viser til at det finnes en rekke små virksomheter med færre enn ti arbeidstakere, herunder advokatfirmaer, revisorfirmaer, eideomsfirmaer og regnskapsfirmaer, hvor det kan være et særlig behov for varslingsrutiner. Etter som de ansatte i slike virksomheter kan være underlagt særskilte bestemmelser om taushets- og lojalitetsplikt, mener *Unio* at kravet til rutiner for varsling om kritikkverdige forhold også bør omfatte disse virksomhetene. Dersom det innføres en nedre grense, mener *Unio* subsidiært at varslingsmuligheten for ansatte i små virksomheter bør ivaretas på andre måter, for eksempel gjennom etablering av et nasjonalt varslerombud.

Akademikerne mener det er viktig at så mange virksomheter som mulig utarbeider varslingsrutiner, og at krav om varslingsrutiner derfor i utgangspunktet bør være et generelt krav til alle virksomheter. *Akademikerne* har imidlertid forståelse for at det bør gå en nedre grense, og dersom det innføres en grense, mener *Akademikerne* at den bør settes ved fem ansatte. *NITO* og *Den norske legeförening* går også inn for å sette grensen på fem ansatte, mens *Finansforbundet* og *Norges Politilederslag* støtter høringsforslaget om en grense ved ti arbeidstakere.

Dersom det innføres en nedre grense, støtter også *NHO* subsidiært en grense på ti arbeidstakere. *NHO* viser til at mindre virksomheter sjelden har egne HR-avdelinger og at informasjon om kritikkverdige forhold vil være mer åpenbare og tilgjengelige for ledelsen i de minste virksomhetene og at det dermed er mindre behov for særskilte rutiner.

KS, *Virke* og *Spekter* støtter høringsforslaget. *Virke* viser til at den typiske norske virksomheten har 12,9 arbeidstakere og mener at en grense på ti arbeidstakere er en hensiktsmessig grense som vil unnta de minste virksomhetene for unødvendig byråkrati og administrasjon.

Flere av arbeidsgiverorganisasjonene mener at grensen bør settes høyere enn ti arbeidstakere.

KS Bedrift mener at grensen bør settes ved 20 arbeidstakere. *Finans Norge* og *Advokatforeningen* mener grensen bør gå ved 50 arbeidstakere.

Forsvarsdepartementet mener at det er lite hensiktsmessig å stille krav til varslingsrutiner for virksomheter med få ansatte som ikke har eller har få ansvars- og beslutningsnivåer internt, og mener at terskelen bør settes høyere enn den

foreslåtte grensen ved virksomheter med over ti arbeidstakere.

Arbeidstilsynet støtter forslaget om en tydeliggjøring av virkeområdet for rutinebestemmelsen, men mener at det bør være obligatorisk for alle virksomheter å ha rutiner for intern varsling. *Arbeidstilsynet* har erfart at utfordringene med å få på plass hensiktsmessige rutiner for varsling er større jo mindre virksomheten er, og at plikten til å ha et skriftlig internkontrollsystem tilpasset virksomhetens risikoforhold og størrelse gjelder alle virksomheter, uavhengig av størrelse. Dersom det besluttes å innføre en nedre grense for plikten til å utarbeide varslingsrutiner som unntar de minste virksomhetene, mener *Arbeidstilsynet* subsidiært at plikten i dagens bestemmelse i § 3-6 om å «sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette» for intern varsling i virksomheten, bør opprettholdes som et obligatorisk krav til alle virksomheter.

LDO mener at det obligatoriske kravet til varslingsrutiner også må gjelde for virksomheter med under ti arbeidstakere. *LDO* mener at det også bør være krav til å utarbeide rutiner for mindre virksomheter, og at plikten eksempelvis kan inntre for virksomheter med tre arbeidstakere eller mer.

Departementets vurdering og forslag

Departementet foreslår at det i virksomheter med minst ti arbeidstakere skal gjelde en ubetinget plikt til å etablere varslingsrutiner.

Tilbakemeldingene fra høringsinstansene bekrefter kritikken som går på at dagens bestemmelse i § 3-6 er for skjønnsmessig utformet og vanskelig å håndtere i praksis, slik at virksomhetene ikke enkelt oppfatter om de har plikt til å ha varslingsrutiner eller ikke. På samme måte er det uklart hvilke andre tiltak som eventuelt kan være relevante alternativer som «andre tiltak» i stedet for varslingsrutiner.

Bakgrunnen for at gjeldende bestemmelse i § 3-6 er formulert så vidt skjønnsmessig, er først og fremst ut fra et ønske om å unngå en forfirkantet bestemmelse som ville bety unødig byråkrati og administrasjon i de minste og «ukompliserte» virksomhetene. Erfaring viser at retningslinjene for lovforståelsen som er gitt i forarbeidene, herunder presiseringen av at terskelen skal være lav, ikke har bidratt til nødvendig klargjøring. Departementet mener derfor at det vil være hensiktsmessig at lovteksten gir brukerne tydeligere veiledning om hvem som skal ha plikt til å iverksette tiltak, hvilke tiltak som i tilfelle kreves og hvordan kravet skal etterkommes.

Departementet legger særlig vekt på evalueringsrapporten som er omtalt i punkt 3.1.1. Rapporten viser at ansatte i virksomheter med varslingsrutiner varsler mer enn ansatte i virksomheter uten slike rutiner. Videre viser rapporten at varslere i virksomheter med varslingsrutiner i større grad oppnår å få endret kritikkverdige forhold det varsles om, og at de i mindre grad blir utsatt for gjengjeldelse fra arbeidsgiver. Departementet legger derfor til grunn at rutiner for intern varsling vil ha en positiv effekt for ytringsklimaet i virksomhetene og kan bidra til å styrke vernet av arbeidstakere som varsler. Undersøkelser viser at andelen arbeidstakere som har varslingsrutiner har økt etter at varslingsreglene ble innført i arbeidsmiljøloven i 2007. I følge Fafo (2016) svarer likevel knapt halvparten av arbeidstakerne at de er kjent med at virksomheten de jobber i har varslingsrutiner.

Etter departementets oppfatning vil forslagene her gi regler som det vil bli enklere for virksomhetene å forholde seg til. Et stort flertall av høringsinstansene er enige i at en tydelig grense i loven vil fungere som en pådriver for at enda flere arbeidsgivere blir klar over plikten og faktisk etablerer rutiner for varsling.

Departementet har lagt vekt på at den nedre grensen for plikten til å ha varslingsrutiner ikke bør settes for høyt. Flertallet av høringsinstansene støtter at de minste virksomhetene fortsatt bør være unntatt fra plikten til å ha varslingsrutiner.

Tilbakemeldingene fra høringsinstansene om hvor grensen bør settes er delte. Mens arbeidstakersiden i hovedsak mener at plikten til å ha varslingsrutiner bør omfatte alle virksomheter eller at grensen bør settes lavere enn ti arbeidstakere, mener arbeidsgiversiden generelt at en grense på ti arbeidstakere er riktig eller for lav. Arbeidstilsynet mener plikten til å ha varslingsrutiner bør være obligatorisk for alle virksomheter uavhengig av størrelsen.

Departementet mener at en grense ved virksomheter med minst ti arbeidstakere er en grense som i utgangspunktet balanserer hensynet til behovet for å ha varslingsrutiner opp mot hensynet til å unngå unødige formalkrav for de små virksomhetene.

Enkelte av høringsinstansene har tatt til orde for at det fortsatt bør være en lovfestet plikt for alle virksomheter til å etablere varslingsrutiner ut fra en konkret behovsvurdering. Flere av arbeidstakerorganisasjonene og Arbeidstilsynet påpeker at også virksomheter som har færre enn ti arbeidstakere etter forholdene vil kunne ha behov for klare retningslinjer for varsling, herunder nev-

nes eksempelvis særlig advokatfirmaer og revisorfirmaer.

Departementet er enig i dette. Så vel små som store virksomheter kan tenkes å drive innenfor områder der det er et potensiale for varslingsaker og som dermed kan trenge beredskap i form av interne rutiner for varsling. Departementet foreslår derfor å videreføre plikten til å foreta en skjønnsmessig vurdering av behovet for varslingsrutiner, i tilknytning til virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Det legges særlig vekt på at dette vil bidra til bevissthet hos arbeidsgiver, også i virksomheter med færre enn ti arbeidstakere, til å sette spørsmålet om arbeidstakernes ytringsfrihet og varsling på dagsorden. Forslaget fra høringen om at Arbeidstilsynet skulle kunne pålegge også mindre virksomheter å etablere varslingsrutiner i konkrete tilfeller var ment som en sikkerhetsventil, men ville kunne oppfattes som om det fratras de mindre virksomhetene en selvstendig plikt til å vurdere om de hadde behov for tiltak for å legge til rette for varsling. Det var ikke hensikten, og departementet går derfor ikke videre med dette forslaget.

Som etter gjeldende rett vil plikten til å utarbeide varslingsrutiner der forholdene i virksomheten tilsier det, anses som en del av arbeidsmiljølovens krav om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og falle inn under Arbeidstilsynets alminnelige tilsyns- og påleggskompetanse etter § 18-6. Det innebærer at Arbeidstilsynet ved tilsyn har kompetanse til å gi pålegg om å etablere varslingsrutiner. Departementet mener at det ikke er nødvendig å presisere dette i bestemmelsen om varslingsrutiner.

I dag kan arbeidsgivere etter gjeldende bestemmelse i § 3-6 velge mellom å etablere rutiner for varsling eller å iverksette «andre tiltak» som legger til rette for intern varsling i virksomheten. Departementet legger til grunn at bestemmelsen i praksis har blitt forstått som et krav om å få på plass rutiner for varsling, og foreslår derfor å ta alternativet om «andre tiltak» ut av lovteksten. Dette forslaget støttes av de høringsinstansene som har uttalt seg om spørsmålet.

3.6.4 Krav til varslingsrutinenes innhold

Høringsinstansenes syn

Det store flertallet av høringsinstansene støtter forslaget om å lovfeste minimumskrav til hva varslingsrutinene skal inneholde, herunder *LO*, *Unio*, *YS*, *Akademikerne*, *Advokatforeningen*, *KS*, *KS Bedrift*, *Spekter*, *Finans Norge*, *Norges Politileder-*

lag, Arbeidstilsynet, Likestillingsombudet og Transparency International Norge.

Unio støtter forslaget og mener det er viktig at arbeidslivet får «rotfestet» i sin kultur at varsling er et gode og noe virksomhetene ønsker. *Unio* har imidlertid liten tro på at dette kan oppnås gjennom å kreve en aktiv oppfordring til varsling i rutinebeskrivelsen. All den tid frykt for gjengjeldelse er den viktigste grunnen til at nesten halvparten av norske arbeidstakere unnlater å varsle om kritikkverdige forhold, tror ikke *Unio* at en slik oppfordring i rutinebeskrivelser vil endre på dette. *Unio* er også bekymret over at forslaget legger opp til at den enkelte virksomhet må finne sin egen «oppskrift» når det gjelder fremgangsmåte ved varsling. *Unio* frykter at rutiner vil bli utformet på en slik måte at de ikke i tilstrekkelig grad vil bidra til å fjerne frykt for gjengjeldelse.

YS mener at det er viktig at rutinene beskriver hvordan oppfølgingen av et varsel skal skje og hvem som er ansvarlig for oppfølgingen. Både *LO* og *YS* mener at rutinene må inneholde konkrete tidsfrister for tiltak og tilbakemelding til arbeidstaker som har varslet internt om kritikkverdige forhold i virksomheten. Det pekes på at lang saksbehandlingstid i seg selv kan være en stor byrde for den ansatte som må gå i uvisshet om hva som skjer etter at et varsel er fremsatt.

Akademikerne mener at den foreslåtte lovteksten på en god og tydelig måte presiserer de overordnede kravene som bør stilles til varslingsrutiner. *Akademikerne* mener at det ikke er nødvendig at lovteksten mer detaljert lister opp kravene til utforming av varslingsrutinene.

Unio, *YS* og *Akademikerne* støtter forslaget om å presisere i lovteksten at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal medvirke ved utarbeidelse av rutiner. *Unio* mener at medvirkning fra de ansatte er viktig for å skape eierskap og tillit til rutinene. *YS* mener at reell arbeidstakermedvirkning er en viktig forutsetning for å lykkes i arbeidet med å bygge ned fryktkulturer ved at varsling blir sett på som ønsket og et gode for både ansatte og virksomheten.

NHO er i utgangspunktet kritiske til innføring av lovpålagte varslingsrutiner, men dersom det besluttes å innføre minimumskrav til innholdet i rutinene, støtter *NHO* subsidiært at disse fastsettes i lovteksten. *NHO* mener at en klargjøring i lovteksten av hva plikten innebærer vil bidra til å gjøre det enklere for virksomhetene å utarbeide rutinene. *NHO* mener samtidig at en ulempe kan være at mange virksomheter vil legge seg på nivå med minimumskravet uten å foreta en konkret vurdering av den enkelte virksomhets behov.

NHO mener videre at det bør presiseres at en plikt til å utarbeide rutinene i «samarbeid med» arbeidstakerne og deres tillitsvalgte kun er en bestemmelse om drøftingsplikt. *NHO* mener at det bør presiseres at det er arbeidsgiver som er ansvarlig for rutinenes innhold og som dermed har beslutningsmyndighet ved en eventuell uenighet. *NHO* viser her til regelen om drøfting av arbeidsplaner i § 10-3. *NHO* mener at dersom det er meningen å gjøre varslingsrutinene til forhandlingstema, vil det gripe inn i arbeidsgivers styringsrett på en utilbørlig måte.

Finans Norge mener at det er en svakhet ved dagens regler at de ikke gir noen veiledning om hvordan varslingsrutiner skal utformes eller hva de skal inneholde, og støtter forslaget til lovfesting av minimumskrav til rutinene. Når det gjelder kravet til arbeidstakermedvirkning, mener *Finans Norge* at det er behov for en klargjøring av hva som ligger i begrepet «tillitsvalgt», herunder om dette er ment å være begrenset til de formelt oppnevnte tillitsvalgte.

Advokatforeningen støtter forslaget og påpeker at konkretisering av hva varslingsrutinene skal inneholde, bidrar til å gjøre reglene enklere å praktisere. *Advokatforeningen* mener at forslagene til minstekrav både er tilstrekkelig enkle og gir fleksibilitet til å utforme nærmere detaljer om omfang etter forholdene i virksomheten.

Departementets vurdering og forslag

Krav til skriftlighet og tilgjengelighet

I tråd med høringen foreslår departementet at det fastsettes som et minstekrav at varslingsrutiner skal være skriftlige og lett tilgjengelige for alle arbeidstakere i virksomheten slik at de kan gjøre seg kjent med rutinene.

Rutiner som ikke er kjent blant de ansatte har begrenset verdi når det kommer til praktisk handling og håndtering av varslersaker. Arbeidstilsynets erfaring fra tilsyn med mellomstore og store virksomheter er at de fleste har skriftlige varslingsrutiner, men at det ikke alltid er slik at de ansatte kjenner til disse. I en undersøkelse Fafo gjennomførte i 2016 svarte omkring halvparten at de ikke visste om det var skriftlige varslingsrutiner på deres arbeidsplass, se også punkt 3.1.1 om evaluering av varslingsreglene.

Forslaget innebærer at arbeidsgiver plikter å sørge for at de skriftlige rutinene er lett tilgjengelige for dem som arbeider i virksomheten. Det stilles ikke krav om at arbeidsgiver sender ut rutinene eller på annen måte aktivt sørger for å gjøre disse kjent for alle ansatte. Det avgjørende er at de

ansatte ved behov lett kan finne fram til rutinene. Dette kan for eksempel gjøres ved at rutinene innføres i personalreglementet og/eller legges ut på virksomhetens nettsider eller ved oppslag på egnet sted i virksomheten.

Krav til arbeidstakermedvirkning

Departementet foreslår en presisering i lovteksten om at arbeidsgiver skal utarbeide varslingsrutinene i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. At arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal trekkes inn i arbeidet med utformingen av varslingsrutinene er ikke nytt, og følger i dag av sammenhengen med arbeidsmiljøloven § 3-1. Dette er presisert i forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 3-6, jf. omtalen av gjeldende rett i punkt 3.6.1.

Det er bred enighet om at arbeidstakermedvirkning er viktig. Undersøkelser som omtales i evalueringsrapporten til Fafo i punkt 3.1.3, viser at manglende medvirkning fra de ansatte kan ha betydning for arbeidstakernes tillit til rutinene.

Forslaget innebærer at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal medvirke i arbeidet med å utrede og vurdere hvilke rutiner som skal innføres i virksomheten. Uttrykket «i samarbeid med» skal forstås på samme måte som det samme begrepet i § 10-3 om arbeidstakernes medvirkning ved utforming av arbeidsplan. Med krav til samarbeid i denne forbindelse menes noe litt mer enn en ren drøftingsplikt (for eksempel delta i utformingen), ut fra et ønske om å sikre de ansatte reell innflytelse i hele prosessen med utarbeidelse av virksomhetens rutiner for varsling. Varslingsrutiner skal imidlertid fortsatt være et ansvar som hører under arbeidsgiver, og dersom det ikke oppnås enighet på alle punkter, vil arbeidsgiver i kraft av styringsretten kunne fastsette de endelige varslingsrutinene.

Når det gjelder begrepet «tillitsvalgte» legges samme forståelse til grunn som i arbeidsmiljøloven for øvrig, for eksempel §§ 3-1 og 10-3. Det vil si at også verneombud eller andre valgte tillitspersoner kan opptre som representanter for arbeidstakerne. Bestemmelsen vil således komme til anvendelse selv om virksomheten ikke har tillitsvalgte i tariffrettslig forstand.

Nærmere om krav til varslingsrutinenes innhold

I tråd med høringen foreslår departementet å lovfeste visse minimumskrav til hva varslingsrutinene skal inneholde. Formålet er å øke forutsigbarheten for varslerne og gjøre det enklere å

lage rutiner som vil fungere godt og etter sin hensikt. Ved utformingen av forslagene til minimumskrav har departementet blant annet sett hen til og hentet inspirasjon fra nasjonale og internasjonale anbefalinger for hva varslingsrutiner bør inneholde.

Departementet presiserer at de foreslåtte minimumskravene til innholdet i varslingsrutiner er generelt utformet, og at de konkrete rutinene vil måtte tilpasses situasjonen og behovet i den enkelte bransje og virksomhet. Med varslingsrutiner menes i denne sammenheng ulike former for retningslinjer, kjøreregler, instruksjoner osv.

Oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold

Departementet foreslår å lovfeste at de interne rutinene skal inneholde en oppfordring til arbeidstakerne om å varsle om eventuelle kritikkverdige forhold i virksomheten.

Slik departementet ser det, vil det være et virkningsfullt tiltak for å styrke varslernes situasjon spesielt, og varsling som instrument generelt, og at det blir en del av kulturen i arbeidslivet at varsling er et gode og noe virksomhetene ønsker. En slik oppfordring til varsling kan gi et viktig signal, både til den som vurderer å varsle og til arbeidsgiverne om at det er ønskelig at det sies ifra om kritikkverdige forhold, og at varslerne vil bli tatt imot på en god og seriøs måte i virksomheten. Det kan i den forbindelse være hensiktsmessig at eksempler på risikoforhold i den enkelte virksomhet som det er særlig viktig og ønskelig at det varsles om, fremkommer av rutinen. Det kan dreie seg om risikoforhold som for eksempel underslag, korrupsjon, miljøfarlige utslipp, og helsefarlige arbeidsforhold, eller en henvisning til eventuelle etiske retningslinjer eller normer som gjelder i den konkrete virksomheten.

Fremgangsmåte for varsling

Departementet foreslår å lovfeste et krav om at rutinene skal inneholde retningslinjer for hvordan arbeidstaker kan gå frem med sitt varsel, det vil si som beskriver selve fremgangsmåten ved varsling.

Bestemmelsen innebærer blant annet krav om at rutinene skal angi hvem det kan varsles til internt, for eksempel en navngitt person i virksomheten, tillitsvalgt, verneombud eller en leder, eventuelt en eksternt advokat eller annet eksternt varslingsmottak. Det kan i denne sammenheng vurderes om det skal etableres en ordning med anonym varsling. Dersom virksomheten har en

ordning med anonym varsling, skal det i tilfelle fremgå av rutinene hva som er anbefalt fremgangsmåte ved slik varsling. Hver virksomhet må her finne sin egen «oppskrift» på hva som er en hensiktsmessig fremgangsmåte for varsling av kritikkverdige forhold.

Fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling

Departementet foreslår at det stilles krav om at rutinene skal angi arbeidsgivers fremgangsmåte og håndtering av et mottatt varsel og oppfølgingen av varsling i virksomheten, herunder hvem som har ansvaret for oppfølgingen av varsler.

Det er viktig at virksomheten har rutiner som sikrer forutsigbarhet i oppfølgingen av et varsel av hensyn til både arbeidstaker som varsler, arbeidsgiver/virksomheten og eventuelt den som det varsles om i saken.

Departementet har merket seg at *LO* og *YS* mener at det bør stilles krav om at beskrivelsen av håndteringen og oppfølgingen må inneholde konkrete og korte frister for tilbakemelding til varsleren. Departementet er enig i at krav til saksbehandlingstid ofte vil være viktige elementer i en rutine som skal sikre forsvarlig saksbehandling av et varsel. Departementet mener imidlertid at hvordan rutinebestemmelsene skal utformes på dette punktet må bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Det er ikke naturlig å regulere dette i lovbestemmelsen.

Rutinene må ikke begrense arbeidstakers lovfestede rett til å varsle

Departementet foreslår en særskilt presisering i lovteksten om at virksomhetens varslingsrutiner ikke kan begrense arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold. En slik presisering er rettslig sett unødvendig, fordi retten til å varsle i henhold til gjeldende § 2-4 (forslag til ny § 2 A-1) er ufravikelig og ikke kan begrenses gjennom rutiner for varsling.

Departementet viser imidlertid til at en del arbeidstakere i praksis likevel opplever formelle begrensninger i muligheten til å varsle. Det er eksempler på at varslingsrutiner først og fremst retter oppmerksomheten mot hva det *ikke* kan varsles om, slik at rutinene snarere virker begrensende på arbeidstakers varslingsrett enn det motsatte.

3.7 Taushetsplikt om identiteten til den som varsler til offentlige myndigheter

3.7.1 Gjeldende rett

Arbeidsmiljøloven har en regel om at arbeidstakere uten fare for represalier skal kunne melde fra til Arbeidstilsynet om forhold som er i strid med arbeidsmiljøloven. Etter § 18-2 har Arbeidstilsynet en plikt til å holde navnet til arbeidstakere som melder fra om brudd på arbeidsmiljøloven hemmelig. Dette gjelder også overfor den som meldingen gjelder, og bestemmelsen går dermed foran forvaltningslovens regler om partsinnsyn.

Det er enkelte andre lover som også har særregulering av taushetsplikt om kilders identitet, eksempelvis konkurranseloven § 27 og luftfartsloven kapittel 12.

Spørsmålet om taushetsplikt, eller forvaltningens adgang til å unnta varsleres identitet fra offentlighet, vil ellers måtte avgjøres på bakgrunn av reglene i forvaltningsloven og offentlighetsloven. Forvaltningsloven regulerer forvaltningens taushetsplikt og har også regler om partsinnsyn. Offentlighetsloven regulerer hvilken tilgang allmennheten har til forvaltningens saksdokumenter, der hovedregelen er at disse er offentlige, jf. § 3. Det kreves hjemmel i lov for at forvaltningen kan gjøre unntak fra dette. Slike lovbestemte unntak fra innsyn finnes blant annet i offentlighetsloven. Mest praktisk for varslingssaker er unntak fra innsyn i opplysninger som er underlagt taushetsplikt i lov eller i medhold av lov, jf. § 13, og unntak fra innsyn i melding, tips eller lignende dokument om lovbrudd fra private, jf. § 24 andre ledd første setning. Sistnevnte bestemmelse omfatter også lovbrudd som bare har administrative sanksjoner til følge, men det må dreie seg om brudd på formell lov eller forskrift med hjemmel i lov. Handlinger som bare strider mot yrkesetiske regler eller tjenesteinstrukser mv. er ikke omfattet av bestemmelsen. Bestemmelsens forarbeider presiserer at det ikke er noe krav om at det faktisk har skjedd et lovbrudd. Dette vil ofte fremstå som uklart på det tidspunktet en person leverer inn en melding eller et tips, som nettopp har til formål å avklare dette. Bestemmelsen i § 24 andre ledd gjelder generelt for private personer som tipser offentlig myndighet, og omfatter dermed også varsling fra arbeidstakere om mulige lovbrudd i arbeidsgivers virksomhet.

Offentlighetsloven gjelder for allmennheten. Parter og andre med særlig tilknytning til saken

kan ha rett til innsyn etter annet regelverk, jf. særlig forvaltningsloven § 18, som i utgangspunktet gir en part i en forvaltningssak rett til å gjøre seg kjent med sakens dokumenter. Med mindre det er av vesentlig betydning for en part, har han eller hun likevel ikke krav på å få gjøre seg kjent med de opplysninger i et dokument som gjelder «andre forhold som av særlige grunner ikke bør meddeles videre», eksempelvis for å verne kilden for opplysninger som er gitt til forvaltningen, jf. forvaltningsloven § 19 andre ledd bokstav b.

Spørsmålet om vern av kilder for opplysninger som er gitt til forvaltningen må altså avgjøres ut fra en konkret helhetsvurdering, der også reglene om merinnsyn i offentlighetsloven § 11 og forvaltningsloven § 18 andre ledd må tas i betraktning.

3.7.2 Departementets høringsforslag

Departementet foreslo i høringen å innføre en generell bestemmelse i arbeidsmiljøloven som skal regulere taushetsplikt ved varsling om kritikkverdige forhold til offentlige myndigheter. For å kunne sikre en reell beskyttelse av varslersens identitet, ble det foreslått at taushetsplikten skulle omfatte både varslersens navn og andre opplysninger som kan lede til avsløring av varslersens identitet.

Den foreslåtte taushetsplikten vil gjelde under den forvaltningsmessige behandlingen av saken. Ved senere sivil tvist eller straffesak vil spørsmålet om taushetsplikt for opplysninger om varslersens identitet bli vurdert etter reglene i prosesslovgivningen.

3.7.3 Høringsinstansenes syn

Forslaget om å innføre taushetsplikt ved varsling til offentlige myndigheter støttes av et flertall av høringsinstansene. Blant organisasjonene på arbeidstakersiden støttes forslaget av *LO, Unio, YS, Akademikerne, NITO, Norsk Lektorlag, Norges Farmaceutiske Forening* og *Norges Politilederslag*. På arbeidsgiversiden blir forslaget støttet av *Virke, Spekter* og *Finans Norge*, mens *NHO* og *KS* går imot forslaget.

Unio støtter forslaget og er av den oppfatning at frykt for represalier er den viktigste grunnen til at så få velger å varsle til tilsyn og fylkesmenn. *Unio* mener imidlertid at det vil være lettere å beskytte varslers identitet dersom varslinger til offentlige myndigheter kanaliseres og filtreres gjennom et nasjonalt varslingsombud.

YS støtter forslaget og peker på at det må utvises forsiktighet ved vurdering av hva som er identifiserende opplysninger. De mener at varsleren

bør gis informasjon om muligheten for partsinnsyn, slik at varsleren selv kan få mulighet til å peke på hvilken informasjon som kan være identifiserende.

NHO er imot forslaget og mener at reglene i forvaltningsloven og offentlighetsloven ivaretar hensynet til varslersens anonymitet der hvor det er behov for dette. Etter *NHOs* vurdering vil det være svært alvorlig å sette virksomhetens rettsikkerhet på spill gjennom en slik taushetspliktbestemmelse som foreslått.

KS anerkjenner varslersens behov for beskyttelse av identitet ved varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter, men mener at forslaget skulle vært bedre utredet. *KS* mener blant annet at det bør klargjøres i hvilken grad en taushetsplikt som foreslått griper inn i meldinger/varslinger etter spesiallovgivningen, og nevner spesielt helsepersonelloven § 17, som pålegger helsepersonell en plikt til å varsle av eget tiltak. Også *Fylkesmannen i Hordaland* peker på denne problemstillingen.

Forsvarsdepartementet støtter forslaget og mener at taushetsplikten også bør gjelde internt i virksomheten det varsles i, slik at saksbehandlere i alle virksomheter har taushetsplikt om varslersens identitet.

Arbeidstilsynet støtter forslaget. Deres erfaring med regelen om taushetsplikt i arbeidsmiljøloven § 18-2 tilsier at de aller fleste forhold kan følges opp uten å avsløre kilden, og i de saker der dette ikke er mulig anbefaler de at vedkommende benytter intern varsling i henhold til eventuell varslingsrutine.

Arbeids- og velferdsdirektoratet støtter forslaget. De peker på at en varslers hvis identitet er beskyttet, må underrettes om at de undersøker arbeidsgiver må gjøre i forbindelse med varslingssaken vil kunne bli noe mindre målrettet når man eksempelvis ikke vet hvilken konkret enhet en arbeidstaker jobber ved og varslingen relateres til.

Datatilsynet støtter forslaget og mener den det varsles om blir tilstrekkelig ivaretatt når vedkommende får innsyn i innholdet i varselet, forutsatt at slikt innsyn kan gjennomføres uten at varslersens navn eller andre identifiserende opplysninger blir gjort kjent. *Datatilsynet* viser til at de jevnlig erfarer at potensielle varslere avstår fra å varsle i frykt for represalier når tilsynet ikke kan garantere at arbeidstakerens identitet blir holdt skjult. Arbeidstakere blir i slike situasjoner henvist til å varsle anonymt, noe som ikke er en ønsket situasjon da anonyme varslere som regel er mindre konkrete og tilsynet mister muligheten til å kontakte

varsleren i ettertid. Dagens regulering gjør kildevernet lite forutberegnelig for varslere, og en videresending av et varsel mellom samarbeidende forvaltningsorganer vil medføre at varslers identitet blir behandlet etter ulike taushetspliktregler.

Luftfartstilsynet støtter forslaget og mener det er viktig å sikre en enhetlig praktisering mellom de statlige virksomhetene når det gjelder beskyttelse av identiteten til varslere.

Statens vegvesen – Vegdirektoratet mener det bør klargjøres om forslaget om taushetsplikt kun gjelder varslinger til offentlig myndighet som tilsynsmyndighet, eller om den også gjelder for offentlig myndighet som arbeidsgiver. De viser til at en taushetsplikt for offentlig myndighet som arbeidsgiver vil medføre strengere krav til taushetsplikt for offentlige arbeidsgivere enn for private.

KS Bedrift er kritiske til forslaget og mener at hensynet til kontradiksjon ikke vil bli tilstrekkelig ivaretatt ved at det gis innsyn i innholdet i varslingen. De viser også til at en slik regel kan gi varslere «falsk trygghet» fordi identiteten vil kunne bli gjort kjent i en senere rettssak, og at en ikke kan se bort fra at den det varsles om vil se seg nødt til å gå til domstolene for å få innsyn i hvem som har varslet og dermed kunne imøtegå beskyldninger.

SAMFO er imot forslaget og viser til at behovet for anonymitet er ivaretatt på en adekvat måte i offentlighetsloven og forvaltningsloven.

Norges Lastebleier-Forbund er skeptiske til forslaget og mener at det eventuelt bare burde gjelde ved varsling om forhold som eksempelvis økonomisk kriminalitet, økonomisk utroskap og korrupsjon.

Oslo kommune – Byrådsavdelingen for finans er kritiske til forslaget og mener det vil kunne ha konsekvenser som ikke er drøftet i høringsnotatet. Det er ikke tydelig hvilke virksomheter eller arbeidstakere forslaget gjelder for, det er ikke tatt hensyn til at mange varsel omhandler arbeidsmiljø der varslere selv er part i saken og det er ikke vurdert om forslaget vil være i strid med krav i den kommende forordningen om personvern.

Norsk Journalistlag, Norsk Presseforbund og Norsk Redaktørforening mener at forslaget til taushetsplikt er upresist. De mener det må være tydeligere at det kun er varslers identitet som skal beskyttes, og ikke det materielle innholdet i varselet. De mener videre at det er en svakhet ved forslaget at det kun gjelder varsling til offentlig myndighet og under den forvaltningsmessige delen av saken, og peker på at varsling for eksempel til Norges Bank eller andre private aktører burde være omfattet.

3.7.4 Departementets vurdering og forslag

Departementet foreslår en ny bestemmelse om taushetsplikt om arbeidstakerens identitet ved varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter. Taushetsplikten skal gjelde for enhver som utfører arbeid eller tjeneste for mottakerorganet. Formålet med bestemmelsen er å gjøre det tryggere å varsle eksternt til offentlige myndigheter. I tillegg til tilsynsmyndigheter, vil taushetsplikten være mest aktuell ved varsling til andre offentlige myndigheter som har som oppgave å håndheve, føre tilsyn med eller overvåke gjennomføringen av lover og regler.

Departementet mener at hensynet til varslere og potensielle varslere tilsier at reglene om taushetsplikt i varslingssaker bør være like og tilgjengelige for dem det gjelder og at også kritikkverdige forhold som ikke nødvendigvis er lovbrudd bør omfattes. Likelydende regelverk for alle offentlige myndigheter som mottar henvendelser som kan karakteriseres som ekstern varsling, vil sikre forutberegnelighet for varslere, ved at de får den samme identitetsbeskyttelsen uavhengig av hvilke kritikkverdige forhold de varsler om og til hvilken myndighet.

Flertallet av høringsinstansene støtter forslaget. Mange peker på at dette vil styrke vernet av varsleren og samtidig gjøre terskelen for å varsle lavere.

En lovbestemt taushetsplikt om arbeidstakers identitet vil kunne gi redusert innsyn i enkeltsaker, både for offentligheten og for parter i en forvaltningssak. Blant andre har NHO og KS Bedrift pekt på at en slik regel kan hevdes å være problematisk for kontradiksjonen til partene i en forvaltningssak. Etter departementets vurdering vil identiteten til den som varsler ikke ha avgjørende betydning så lenge parten vil kunne få innsyn i innholdet i varslingen. Selv om den det varsles om ikke kan gjøres kjent med varslers identitet, bør vedkommende som utgangspunkt gis innsyn i faktiske opplysninger, sammendrag eller annen bearbeidelse av faktum. Vedkommende vil da kjenne til hvilken informasjon som ligger i saken og hvilket faktum forvaltningen bygger på. På den måten vil den det varsles om ha mulighet til å kunne komme med sin versjon av saken, og eventuelt utfylle og motsi forvaltningens fremstilling. Det kan i denne sammenhengen også vises til at tilsynsmyndighetene og andre offentlige myndigheter, i tråd med sin alminnelige utredningsplikt, på eget grunnlag må vurdere alle sider av saken, herunder innhente ytterligere opplysninger i den grad dette er nødvendig for å behandle saken på en forsvarlig måte.

Allerede i dag er det slik at en stor andel av varsler til offentlig myndighet er unntatt innsyn/taushetsbelagt etter offentlighetsloven § 24 andre ledd og særlovgivning i blant annet arbeidsmiljøloven § 18-2, konkurranseloven § 27 og luftfartsloven kapittel 12. Departementet er ikke kjent med at disse taushetspliktreglene har vært ansett som særlig problematiske i denne sammenheng.

KS og Fylkesmannen i Hordaland mener at forslaget skulle vært bedre utredet, og peker særlig på konsekvenser for meldinger eller varsel etter helsepersonelloven § 17, som pålegger helsepersonell en plikt til å varsle av eget tiltak. I dag er det slik at helsepersonell som varsler Arbeidstilsynet om brudd på HMS-regler, er sikret at helseforetaket eller kommunen ikke får opplysninger om deres identitet. Spørsmålet om å holde identiteten hemmelig ved varsel til Fylkesmannen eller Helsetilsynet om brudd på helselovgivning kan imidlertid ikke besvares før det er gjort en konkret og skjønsmessig vurdering etter flere regler i både offentlighetsloven og forvaltningsloven. Dette gir en uforutsigbar situasjon for helsepersonell som vurderer å varsle til andre offentlige tilsynsmyndigheter enn Arbeidstilsynet. Departementet kan ikke se at det gjør seg gjeldende særskilte hensyn innenfor helsesektoren som tilsier at lovforslaget ikke skal gjelde også for denne. Det vises også til at Helse- og omsorgsdepartementet, Spekter, Den norske legeforening og Helse Sør-Øst er blant dem som støtter forslaget.

3.8 Tilsynet med arbeidsmiljølovens varslingsregler

Arbeidstilsynets kompetanse og virkemidler er regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 18. Når det gjelder bestemmelsene om varsling, er Arbeidstilsynets rolle først og fremst å gi veiledning til arbeidstakere og arbeidsgivere om reglene i arbeidsmiljøloven. Arbeidstilsynet fører tilsyn med plikten til å legge forholdene til rette for varsling (§ 3-6) og kan gi pålegg om å utarbeide rutiner eller sette i verk andre tiltak dersom de vurderer at forholdene i virksomhetens tilsier det. Arbeidstilsynets påleggskompetanse omfatter ikke reglene i §§ 2-4 og 2-5. Tilsynet kan ikke løse konkrete tvister av privatrettslig karakter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Hvis arbeidstaker

varsler Arbeidstilsynet om forhold som kan være i strid med arbeidsmiljøloven, har Arbeidstilsynet plikt etter arbeidsmiljøloven § 18-2 til å holde varslernes navn hemmelig. Arbeidstilsynet vil vurdere meldingen og eventuelt følge opp med inspeksjon, pålegg eller anmeldelse dersom forholdene tilsier dette.

Departementet foreslår ikke endringer i Arbeidstilsynets kompetanse. På bakgrunn av endringsforslagene knyttet til varslingsreglene fremmes likevel to forslag til endringer i arbeidsmiljøloven kapittel 18 av mer lovteknisk karakter.

3.8.1 Beskyttelse av kilder

Forslaget til ny § 2 A-4 om taushetsplikt om arbeidstakers identitet ved ekstern varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter er delvis utformet etter mønster av arbeidsmiljøloven § 18-2. Denne bestemmelsen pålegger Arbeidstilsynet taushetsplikt om melderens navn i forbindelse med tips og varsel om brudd på arbeidsmiljøloven. Det legges til grunn at kildevernet etter denne bestemmelsen også omfatter opplysninger som kan avsløre melderens identitet, på tilsvarende måte som foreslås i ny § 2 A-4. For å hindre at det oppstår tvil om at bestemmelsene skal forstås på samme måte, foreslår departementet å ta inn formuleringen om at taushetsplikten etter § 18-2 i tillegg til å gjelde melderens navn, også gjelder andre identifiserende opplysninger. Videre foreslås det å tydeliggjøre hvem taushetsplikten gjelder for, slik at bestemmelsen også samsvarer med forslag til ny § 2 A-4 på dette punktet. Det foreslås også å presisere i loven at forvaltningsloven §§ 13 til 13 e ellers gjelder tilsvarende, jf. forvaltningsloven § 13 f. Endringene er ikke ment å ha noen materiell virkning.

3.8.2 Pålegg og andre enkeltvedtak

Arbeidstilsynets påleggskompetanse er regulert i arbeidsmiljøloven § 18-6. Det går frem av bestemmelsens første ledd andre punktum at Arbeidstilsynet ikke har kompetanse til å gi pålegg eller treffe enkeltvedtak som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene i §§ 2-4 og 2-5. Bestemmelsen endres slik at henvisningene til gjeldende §§ 2-4 og 2-5 oppheves og erstattes med §§ 2 A-1 og 2 A-2. Endringen medfører ingen materiell endring i Arbeidstilsynets kompetanse.

4 Arbeidstid

4.1 Arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00

4.1.1 Gjeldende rett

Nattarbeid

Arbeidsmiljøloven § 10-11 regulerer adgangen til å arbeide om kvelden og natten.

Det følger av § 10-11 første ledd at arbeid mellom klokken 21.00 og klokken 06.00 er nattarbeid. Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig fastsette et annet tidsrom på minst åtte timer som omfatter tiden mellom klokken 00.00 og klokken 06.00. Som nattarbeid regnes ikke arbeid på to skift som legges mellom klokken 06.00 og klokken 00.00.

Nattarbeid er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig, jf. § 10-11 andre ledd. Arbeidsgiver skal drøfte nødvendigheten av nattarbeid med arbeidstakers tillitsvalgte før det iverksettes, jf. § 10-11 tredje ledd.

Av § 10-11 fjerde ledd følger at ved virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om nattarbeid dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for dette.

Den alminnelige arbeidstiden for arbeidstaker som jevnlig arbeider mer enn tre timer om natten, skal i gjennomsnitt ikke overstige åtte timer i løpet av 24 timer. Gjennomsnittet skal beregnes over fire uker. Minimumsperioden for ukentlig arbeidsfri i § 10-8 andre ledd skal ikke tas med ved beregning av gjennomsnittet, jf. § 10-11 femte ledd.

Etter § 10-11 sjette ledd skal arbeidstiden for arbeidstaker som arbeider mer enn tre timer om natten ikke overstige åtte timer i løpet av 24 timer dersom arbeidet innebærer en særlig risiko eller betydelige fysiske eller psykiske belastninger. Arbeidstaker som hovedsakelig utfører arbeid om natten, skal gis tilbud om helsekontroll før tiltredelse og deretter med jevne mellomrom, jf. § 10-11 sjuende ledd.

Etter § 10-11 åttende ledd kan arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomheter som

er bundet av tariffavtale, skriftlig avtale at bestemmelsene i femte og sjette ledd skal fravikes. Arbeidstakerne skal i så fall sikres tilsvarende kompensierende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

I tillegg kan fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene om nattarbeid, jf. § 10-12 fjerde ledd.

Daglig hvile

Arbeidsmiljøloven § 10-8 har regler om daglig arbeidsfri. Etter bestemmelsens første ledd følger det at arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. Den arbeidsfrie perioden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder.

Etter § 10-8 tredje ledd kan arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, skriftlig avtale unntak fra kravet om 11 timers hvile. Slik avtale kan bare inngås dersom arbeidstaker sikres tilsvarende kompensierende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern. Det kan ikke avtales kortere arbeidsfri periode enn 8 timer i løpet av 24 timer. Grensen på 8 timer gjelder ikke når arbeid utover avtalt arbeidstid (jf. § 10-6 første ledd) eller arbeid ved utkalling under beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser.

Ved virksomhet som ikke er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiver og arbeidstakers representanter på samme vilkår skriftlig avtale arbeid i den arbeidsfrie perioden, når dette er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser.

I tillegg kan fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene om daglig hvile. Unntak forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompensierende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern, jf. § 10-12 fjerde ledd.

4.1.2 Arbeidstidsdirektivet

Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med organiseringen av arbeidstiden (arbeidstidsdirektivet) setter rammer for den nasjonale handlefrihet når det gjelder organiseringen av arbeidstiden. Direktivet inneholder minimumsregler som har til formål å forbedre arbeidstakernes arbeidsvilkår og verne arbeidstakernes helse og sikkerhet.

Direktivet fastsetter rammer for den samlede ukentlige arbeidstid og har også regler om pauser, daglig og ukentlig hviletid og nattarbeid. Etter direktivet er det vid adgang til å gjøre unntak fra sentrale bestemmelser gjennom lov, forskrift eller administrative bestemmelser eller avtale mellom arbeidslivets parter. Dette gjelder blant annet bestemmelsene om hviletid, periode for gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid og nattarbeid. Direktivet har et system for unntak fra hovedreglene som innebærer at partene gjennom avtaler generelt har videre unntaksadgang enn myndighetene gjennom lov eller forskrift.

Arbeidstidsdirektivet definerer natt som en periode på minimum sju timer. Perioden må omfatte tiden mellom klokken 00.00 og klokken 05.00. Innenfor disse rammene har statene frihet til å fastsette egne regler om tidspunktet for nattarbeid, jf. artikkel 2 nr. 3.

Direktivet stiller videre krav om at alle arbeidstakere skal ha en hviletid på minst 11 sammenhengende timer i løpet av 24 timer, jf. artikkel 3. Det kan gjøres unntak fra dette kravet om hvile, jf. artikkel 17 og 18. Generelt har partene ved avtale videre unntaksadgang enn myndighetene gjennom lov eller forskrift.

4.2 Departementets høringsforslag

Departementet foreslo i høringsbrevet at arbeidsgiver og arbeidstaker skriftlig skal kunne inngå avtale om at arbeidstaker, på eget initiativ, kan utføre arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00.

Forslaget er en oppfølging av Arbeidstidsutvalgets innstilling NOU 2016:1 Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet. Utvalgets mandat var å vurdere de samlede arbeidstidsreguleringene og praktiseringen av disse, i lys av behovet for å mobilisere mer arbeidskraft, herunder å legge til rette for heltid. Regjeringen har satt ned to arbeidsgrupper som skal se nærmere på arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid for særlig uavhengig stilling og skift- og turnusordninger.

4.2.1 Høringsinstansenes syn

Arbeidstakerorganisasjonene

LO er skeptisk til forslaget om frivillig kveldsarbeid, og mener det er en rekke betenkeligheter ved en slik ordning. Ordningen kan misbrukes, føre til søvnvansker og det vil være den enkelte arbeidstaker som må sørge for at den samlede belastningen i løpet av den våkne perioden ikke blir for stor. *LO* mener forslaget kan føre til en mer utflytende grense mellom arbeidsliv og privatliv. *LO* fremhever at en viktig forutsetning dersom forslaget blir vedtatt, er at det i selve lovteksten fremkommer at arbeid som utføres etter klokken 21.00 skal inngå i den daglige arbeidstiden slik den følger av lov eller tariffavtale. Uten en slik presisering i lovteksten er det en stor fare for at lovendringen vil medføre en forlengelse av arbeidstiden. Det anses ikke tilstrekkelig at dette presiseres i forarbeider. *LO* frykter at ordningen kan føre til press på tillitsvalgte til å inngå avtale om redusert hvile.

Unio fraråder den foreslåtte endringen i arbeidsmiljøloven § 10-11, og mener den vil kunne bidra til å utviske forskjellen mellom arbeid og fritid. Utvidet adgang til nattarbeid vil også kunne bidra til at normalarbeidsdagen forskyves, noe som i neste omgang kan medføre økt press på utvidede åpningstider i skoler og barnehager. *Unio* mener at retten til fleksible arbeidstidsordninger er godt ivaretatt innenfor dagens lov. Det vil være fullt mulig å ivareta behovet for fleksibilitet innenfor dagens rammer for nattarbeid, det vil si innen klokken 21.00. Lovens krav om daglig arbeidsfri periode på 11 timer vil dermed være oppfylt, uten at det er behov for å forskyve oppstartstidspunktet neste dag. *Unio* er av den oppfatning at arbeidstakers lojalitetsfølelse til arbeidsgiver og medansatte kan medføre at arbeidstakeren opplever at det ikke er en reell avtalefrihet, men føler seg presset til å inngå en slik avtale. Risikoen for helsebelastninger vil også øke dersom kveldsarbeid blir vanligere, selv om ordningen baserer seg på individuelle avtaler.

YS ser endringsforslaget i utgangspunktet som et gode for arbeidstakerne i form av økt fleksibilitet i disponering av arbeid og fritid, men er bekymret for at forslaget medfører en økning av kultur for kveldsarbeid. *YS* mener det er viktig at lovgiver sikrer vern av arbeidstakere slik at de utilsiktede virkningene begrenses, og at frivillighetsaspektet lovfestes. *YS* ser ikke et tungtveiende behov for å gjennomføre forslaget, ettersom de samme hensyn kan ivaretas ved etableringen av fleksitidsordning parallelt med forskyvelse av

oppstart for nattarbeid. YS legger til grunn at det ikke gis adgang til å avtale kortere hviletid enn 11 timer.

Akademikerne støtter departementets forslag. Mange av medlemsgruppene til *Akademikerne* har både ønsker og behov for fleksibilitet, og særlig i balansegangen mellom familieliv og arbeid. Slik *Akademikerne* ser det innebærer forslaget større fleksibilitet, men ikke lengre arbeidstid eller mindre hvile.

NITO ser behovet for fleksibilitet på dette området og støtter forslaget, forutsatt at arbeidstakeren sikres en reell frivillighet og at det kun skjer på arbeidstakerens initiativ. *NITO* mener den faktiske praktiseringen av bestemmelsen må følges nøye. Det er en fare for en utglidning av frivillighet til pålegg og forventning fra arbeidsgiver om kveldsarbeid. *NITO* mener det må foretas en evaluering av hvordan bestemmelsen fungerer og om den praktiseres i tråd med forutsetningene.

Arbeidsgiverorganisasjonene

NHO er positive til at departementet følger opp Arbeidstidsutvalgets anbefaling om noe mer fleksible regler for kveldsarbeid for gruppen arbeidstakere som i utgangspunktet jobber dagtid. *NHO*'s hovedstandpunkt er at definisjonen av hva som regnes som nattarbeid bør endres til arbeid mellom klokken 23.00 og 06.00, men slik at unntaket for skiftarbeid i § 10-11 opprettholdes. *NHO* mener det også bør åpnes for at den enkelte arbeidstaker og bedrift kan inngå avtale om tidsrommet for nattarbeid på lik linje med avtaleadgangen med tillitsvalgt i tariffbundet bedrift. Subsidiært støtter *NHO* departementets lovforslag. *NHO* mener det er sentralt at ordningen også skal være frivillig for arbeidsgiver. *NHO* peker på at departementets konklusjon om at arbeidstidsdirektivets liste om unntak i artikkel 17 nr. 3 og 4 først og fremst omfatter andre yrkesgrupper og arbeidstakere enn de som forslaget om utvidet kveldsarbeid er myntet på, er noe kategorisk og etterlyser en nærmere vurdering av hvilke muligheter unntaksbestemmelsene gir.

KS støtter departementets forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 10-11 og mener forslaget vil gi en bedre tilpasning til dagens behov. Forslaget forutsetter at slikt arbeid skjer på arbeidstakers initiativ, men forutsetter samtidig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. *KS* mener at forslaget på denne måten ivaretar både hensynet til arbeidsgiver og arbeidstaker på en god måte.

Virke mener innslagstidspunktet for nattarbeid bør endres til klokken 23.00, og at lovens hovedre-

gel om at arbeid etter klokken 21.00 er forbudt er utdatert. *Virke* mener det er mer hensiktsmessig med et målrettet forbud mot nattarbeid enn dagens forbud, som også omfatter ansatte som arbeider på kvelden. Subsidiært støtter *Virke* departementets forslag om å tillate individuelle avtaler om arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00, men mener forslaget har en betydelig svakhet ved at det ikke åpnes for å gjøre unntak fra kravet om 11 timers hvile gjennom individuell avtale.

Spekter er også positive til den foreslåtte endringen i arbeidsmiljøloven § 10-11. *Spekter* er av den oppfatning at en utvidelse av grensene for kveldsarbeid må kombineres med en mulighet til å forkorte den daglige arbeidsfrie perioden på 11 timer ned mot 8 timer for å oppnå den ønskede fleksibilitet/effekt. *Spekter* tar til etterretning departementets merknader til kravet om daglig hvile i arbeidstidsdirektivet, og er av den oppfatning at effekten av forslaget begrenses ved at den enkelte arbeidstaker ikke selv kan avtale forkortet arbeidsfri/hvile.

Øvrige høringsinstanser

Likestillings- og diskrimineringsombudet er positive til forslaget, men fremhever at det er viktig å passe på at den nye muligheten for fleksibilitet ikke resulterer i kjønnssegregering når det kommer til lønnsarbeid og omsorgsarbeid. Myndighetene må sikre at det ikke bare blir mødre som tar i bruk denne ordningen.

Kriminalomsorgsdirektoratet er av den oppfatning at forslaget kan bidra til noe større muligheter til mer fleksible arbeidsdager. Dette kan være positivt for arbeidstaker. Arbeidstaker vil kunne ha muligheten til å legge til rette for familieliv og vil generelt ha en større fleksibilitet i sin arbeidshverdag.

STAMI er fornøyd med at departementet i høringsnotatet har drøftet utilsiktede og potensielt uheldige konsekvenser av forslaget om kveldsarbeid, og er av den oppfatning at forslaget således fremmes på basis av tilstrekkelig informasjon om arbeidshelseforhold. Det tillegges at opprettholdelsen av lovens tidspunkt for nattarbeid generelt og reglene om 11 timers daglig hvile er positivt i et forebyggende perspektiv.

Arbeidstilsynet mener det bør utvises varsomhet ved å innføre en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 10-11 som åpner for økt bruk av kveldsarbeid. *Arbeidstilsynet* viser til at det er et viktig gode for mange arbeidstakere selv å kunne påvirke egen arbeidstid. *Arbeidstilsynet* stiller imidlertid spørsmål ved graden av reell frivillighet

for arbeidstaker. *Arbeidstilsynet* viser til at en lovfestet adgang til kveldsarbeid kan skape en forventning hos arbeidsgiver om økt tilgjengelighet på kveldstid. Denne forventningen kan komme i konflikt med arbeidstakers ønske om å råde over egen fritid. *Arbeidstilsynet* mener det er positivt at det ikke gjøres endringer i hviletidsbestemmelsene dersom forslaget blir vedtatt, og at det kun er tale om en forskyvning av arbeidstiden.

Petroleumstilsynet vurderer det slik at den foreslåtte endringen ikke får betydning for arbeidstid i petroleumsvirksomhet til havs, da rammeforskriften § 43 om nattarbeid sier at arbeidsmiljøloven § 10-11 ikke gjelder på denne forskriftens område. *Petroleumstilsynet* støtter ikke forslaget om endring av reglene om kveldsarbeid ut i fra vernehensyn og hensyn til å skape et inkluderende arbeidsliv.

4.2.2 Departementets vurdering og forslag

Arbeidslivet er i stadig endring. Den teknologiske utviklingen har gjort det mulig å i større grad utføre arbeidsoppgaver uavhengig av hvor arbeidstaker befinner seg. I mange tilfeller er det også stor frihet når det gjelder når de ulike arbeidsoppgavene skal og kan utføres. Dette åpner for mer fleksible arbeidsdager. Arbeidstaker kan ta med seg arbeidet dit det passer og utføre dette når det passer best. Denne fleksibiliteten kan på den annen side også bidra til å viske ut skillene mellom arbeid og fritid. Flexibiliteten kan skape forventninger hos arbeidsgiver om økt tilgjengelighet fra arbeidstaker. Regulering av arbeidstid, herunder arbeidstid på kveld og natt, må ta hensyn til begge disse forholdene.

Arbeidsmiljøloven åpner i dag for arbeid etter klokken 21.00 (nattarbeid) dersom arbeidets art gjør det nødvendig. Det er enighet om at nattarbeid øker risikoen for feilhandlinger og ulykker. Det følger også av tilgjengelig forskning at nattarbeid medfører risiko for negative helsemessige effekter, og at det innebærer en større risiko for visse sykdommer. Som det fremgår av STAMIs kunnskapsstatus på feltet medfører nattarbeid en risiko for negative helsemessige effekter og en større risiko for visse sykdommer.

Departementet bemerker at det ikke er ønskelig med en økning i arbeid som utføres om natten. For mange arbeidstakere og arbeidsgivere vil det kunne være best for både produktivitet, sosiale og helsemessige forhold at arbeidstaker arbeider hele arbeidsøkten på dagtid. I mange tilfeller vil også arbeidsgiver ha interesse av eller behov for at arbeidet skjer på dagtid. Arbeidstakere har

ulike behov, både når det gjelder søvn og hvile og når det gjelder hvordan de ønsker å innrette arbeidsdagen.

Arbeidslivslovutvalget understreket i NOU 2004: 5 punkt 13.3.2 at vi kan ha ulike fysiologiske behov for søvn og nattehvile:

Mennesket trenger hvile, det vil si søvn og roligere perioder, hvert døgn. Dersom vi ikke får sove med regelmessig mellomrom belastes vi kroppslig (fysiologisk) og psykisk. Mennesket har i gjennomsnitt behov for omkring åtte timers søvn i perioden mellom klokken 2400 og klokken 0800 om morgenen. Noen er imidlertid «A-mennesker» og våkner naturlig ved 0500–0600 tiden og legger seg tilsvarende tidligere. Andre er «B-mennesker» som først blir naturlig trette ved 0100–0200 tiden og våkner ved 0900–1000 tiden. I tillegg kommer at noen naturlig bare trenger fem til seks timers søvn i døgnet, mens andre trenger opp mot tolv timer. Felles for alle er imidlertid at hvile og spesielt søvnbehov ikke er noe vi kan «samle opp» over flere døgn for så å ta igjen senere.

Departementet mener at virksomhetenes behov for fleksibilitet med hensyn til både bruk og plassering av nattarbeid er godt ivaretatt i dagens lov. Hensynet til vern av arbeidstakerne taler også for restriktive bestemmelser hva angår nattarbeid som foregår gjennom natten.

Samtidig er det et poeng at sammenhengen mellom nattarbeid og helse- og ulykkesrisiko i hovedsak gjelder arbeidstakere som over tid arbeider gjennom hele eller store deler av natten. Situasjonen for dagarbeidere som av og til arbeider om kvelden og da i enkelte tilfeller arbeider ut over klokken 21.00, er ikke direkte sammenlignbar.

Arbeidstakere med dagarbeid, for eksempel arbeidstakere i offentlig eller privat administrasjon eller konsulentvirksomhet, er i ulike livssituasjoner og har forskjellige ønsker og behov for hvordan det er best å innrette arbeidsdagen.

For mange arbeidstakere kan familiesituasjonen gjøre det hensiktsmessig og ønskelig å avslutte arbeidet på arbeidsstedet tidligere enn ved en ordinær arbeidsdag, og isteden arbeide noen timer hjemmefra på kvelden. For andre vil det være hensiktsmessig av og til å dele opp arbeidsdagen i mer enn en økt. Mange arbeidstakere vil synes det er hensiktsmessig å dele opp arbeidsdagen i mer enn en økt, og det vil være tiden etter klokken 21.00 og frem til leggetid som er naturlig å benytte for å ta igjen den tapte arbeidstiden.

Uten en avtale med de tillitsvalgte om nattarbeid er loven imidlertid til hinder for slikt arbeid. Departementet mener det er behov for en noe utvidet adgang til arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00 for arbeidstakere som i utgangspunktet har dagarbeid. Departementet viser til at når arbeidstakeren selv kan påvirke sin arbeidstid, ser fleksibel arbeidstid ut til å virke positivt på opplevelsen av arbeid/familiekonflikt ved å legge til rette for familieliv. Forskning på fleksible arbeidstidsordninger viser en sammenheng med redusert stress og mindre sykefravær for arbeidstakeren, se NOU 2016: 1 Arbeidstidsutvalget, punkt 7.3.4, med videre henvisninger.

Departementet mener i likhet med Arbeidstidsutvalget at denne økte fleksibiliteten ikke skal svekke arbeidstakernes vern. Formålet med endringen er å gi større mulighet til mer fleksible arbeidsdager, uten at arbeidstaker skal arbeide mer eller hvile mindre.

Departementet mener det vil være en hensiktsmessig løsning for å oppnå mer fleksibilitet at det åpnes for at arbeidstaker og arbeidsgiver kan avtale arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00.

En individuell avtaleadgang kan oppfattes som et gode for mange arbeidstakere som ønsker noe større fleksibilitet med hensyn til hvordan arbeidstimene fordeles. Økt avtaleadgang kan også gjøre det raskere og enklere å tilpasse arbeidstiden til de aktuelle behovene som oppstår i arbeidstakers hverdag.

Arbeidstakers lojalitetsfølelse til arbeidsgiver og medansatte kan gjøre at noen opplever at de ikke har en reell avtalefrihet, men føler seg presset til å inngå avtaler om arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00. For mange kan det være en negativ helsebelastning dersom mer arbeid legges til kveldstid. Det er videre et poeng at dersom slikt arbeid blir vanligere, kan det også medføre en økning i helsebelastninger samlet sett fordi flere arbeidstakere som ikke har helse og krefter til det, arbeider kveld.

Departementet mener på bakgrunn av dette at avtaleadgangen om arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00 må innrettes slik at den i størst mulig grad sikrer at slikt arbeid faktisk skjer etter arbeidstakers eget ønske og initiativ.

En avtaleadgang må samtidig innrettes slik at den sikrer at ordninger med oppstyking av arbeidsdagen bare benyttes når også arbeidsgiveren ønsker det. Arbeidstaker kan derfor ikke gis en ensidig rett til å forskyve eller stykke opp arbeidstiden. Dersom arbeidsgiver ønsker det, kan arbeidstakeren pålegges å utføre arbeidet innenfor vanlig arbeidstid, og ikke på kveldstid.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå skriftlig avtale om at arbeidstaker, på eget initiativ, kan utføre arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00.

En slik løsning er i tråd med Arbeidstidsdirektivet, da direktivet definerer natt som en periode på minst sju timer som minst omfatter perioden mellom klokken 00.00 og 05.00. Innenfor disse rammene har statene frihet til å fastsette egne rammer for nattarbeidet jf. artikkel 2 nr. 3.

Forslaget åpner for at arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå skriftlig avtale om arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00. Avtalen kan inngås for et enkelt tilfelle, gjelde for en tidsavgrenset periode, eller være en fleksitidsavtale hvor arbeidstaker i samråd med arbeidsgiver kan velge å benytte seg av det handlingsrommet avtalen åpner for. Forslaget innebærer ikke en adgang til å avtale at perioden mellom klokken 21.00 og 23.00 ikke er nattarbeid, men en adgang til å avtale arbeid i disse timene selv om vilkårene for nattarbeid ikke er oppfylt.

Videre er det kun arbeidstaker som kan ta initiativet til den faktiske utførelsen av arbeidet mellom klokken 21.00 og 23.00 i hvert enkelt tilfelle.

Departementet presiserer at avtale om arbeid som utføres etter klokken 21.00, fortsatt må være innenfor den daglige arbeidstiden slik den følger av lov eller avtale. Dersom det arbeides ut over daglig eller ukentlig alminnelig arbeidstid, vil dette være arbeid som reguleres av arbeidsmiljøloven § 10-6 om overtid.

Etter arbeidsmiljøloven er det et krav om 11 timers daglig hvile. Loven åpner for at det kan inngås avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte om at hviletiden kortes ned til 8 timer. Det kan også inngås sentral avtale om forkortet hvile. Departementets forslag om arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00 kan kombineres med slik avtale om forkortet hvile. På denne måten kan arbeidstaker avtale å jobbe om kvelden til for eksempel klokken 23.00 og likevel møte på arbeid igjen morgenen etter (før klokken 10.00). Loven åpner imidlertid ikke for individuell avtale om kortere hvile.

NHO etterlyser i sin høringsuttalelse en nærmere vurdering av hvilke muligheter unntaksbestemmelsene i direktivet gir.

Arbeidstidsdirektivet åpner ikke for at det kan lages en generell lovbestemmelse om kortere hvile enn 11 timer bestemt av arbeidsgiver eller ved individuell avtale. Etter direktivet artikkel 17 nr. 3 kan det ved lov eller forskrift bare gjøres unntak fra direktivets bestemmelser om daglig hvile for visse typer virksomhet og situasjoner.

Departementet vurderer det slik at direktivets liste først og fremst omfatter andre yrkesgrupper og arbeidstakere enn dem forslaget om arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00 er myntet på. Dette gjelder for eksempel offentlig eller privat administrasjon eller konsulentvirksomhet. Den typen virksomheter eller situasjoner som er listet opp i artikkel 17, kan i hovedsak allerede i dag benytte nattarbeid. Departementet fastholder derfor at en regel om forkortet hvile basert på direktivets liste over mulige unntak, ikke vil treffe formålet. Ut over dette forutsetter direktivet kollektive avtaler for å gjøre unntak fra kravet til 11 timers daglig hvile.

Departementet viser for øvrig til at formålet med forslaget om arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00 er å gi noe økt adgang til mer fleksible arbeidsdager innenfor allerede gjeldende rammer, og ikke at arbeidstaker skal arbeide mer eller hvile mindre. Den økte fleksibiliteten som ligger i forslaget kan dessuten utnyttes ved å kombinere en individuell avtale om slikt arbeid med en lokal eller sentral avtale mellom arbeidsgiver og de til-litsvalgte om kortere hvile.

Departementet foreslår derfor at arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå skriftlig avtale om at arbeidstaker, på eget initiativ, kan utføre arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00.

5 Økonomiske og administrative konsekvenser

5.1 Varsling

Forslag om at innleide arbeidstakere skal likestilles med innleievirksomhetens egne ansatte når det gjelder retten til å varsle og vernet mot gjengjeldelse, vil kunne gi noe økte kostnader som følge av at virksomhetene kan få flere varslingssaker som må håndteres. Dette må imidlertid ses opp mot virksomhetens og allmennhetens interesse i at kritikkverdige forhold formidles og opphører, og de besparelser dette vil kunne medføre.

Forslaget om en offentligrettslig plikt for arbeidsgiver som jevnlig sysselsetter minst ti arbeidstakere til å utarbeide rutiner for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten, vil for enkelte virksomheter innebære at et nytt spørsmål skal inngå i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. For disse virksomhetene vil forslaget i hovedsak innebære økte administrative kostnader. Kostnadene må imidlertid sees i sammenheng med effektene av å ha slike interne rutiner, eksempelvis økt tilgang til driftskritisk informasjon og bedre interne prosesser i varslingssaker. Norsk og internasjonal forskning på varsling fremhever at varslingsrutiner har en positiv effekt på ytringsklimaet, øker varslingseffektiviteten og reduserer faren for gjengjeldelse.

Klargjøringen av hvilke virksomheter som har plikt til å utarbeide rutiner og lovfestingen av minimumsvilkår for slike rutiner, vil kunne gjøre det enklere for virksomhetene å følge opp den forpliktelsen som allerede ligger i arbeidsmiljøloven § 3-6 i dag. Forslaget er formulert slik at rutinenes omfang og kompleksitet i stor grad kan tilpasses virksomhetenes behov, og det er kun virksomheter med flere enn ti ansatte som ikke allerede har utarbeidet varslingsrutiner som vil få administrative kostnader som følge av forslaget. Departementet

legger derfor til grunn at forslaget ikke vil innebære noen samlet stor byrde for virksomhetene.

Arbeidstilsynet har fått en økning på fem millioner kroner til en styrking av etatens innsats knyttet til varsling. Som nevnt i punkt 3.1.2 vil det i forbindelse med tilsynets samordningsprosjekt vurderes informasjonstiltak, herunder felles veileder om varsling. Det antas for øvrig at Arbeidstilsynets ansvar for veiledning og tilsyn vil bli enklere ved at flere virksomheter får en ubetinget plikt til å ha varslingsrutiner og ved at loven klargjør hvilke minimumskrav rutinene skal inneholde.

Forslagene for øvrig medfører ikke vesentlige administrative eller økonomiske konsekvenser for virksomhetene eller for det offentlige.

5.2 Arbeidstid

Forslaget om arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00 etter eget ønske vil være et forslag som styrker arbeidstakerens mulighet til å finne individuelle fleksible løsninger i samarbeid med arbeidsgiver.

En større grad av fleksibilitet i regelverket for organisering av arbeidstiden vil gi den enkelte arbeidstaker bedre muligheter til å tilpasse arbeidstiden til sitt eget behov. Arbeidstakeren vil kunne tilpasse sin egen arbeidstid slik at kombineringen av arbeid og familieliv blir enklere.

Mer fleksible regler for organisering av arbeidstiden kan imidlertid føre til at noen arbeidstakere vil kunne jobbe mer enn før. En økt fleksibilitet i arbeidstiden vil på sikt kunne gi en mer effektiv ressursutnyttelse hos arbeidsgiver, og være i tråd med målet om bedre utnyttelse av arbeidskraften over tid.

Forslagene har for øvrig ikke vesentlige administrative eller økonomiske konsekvenser for virksomhetene eller for det offentlige.

6 Merknader til de enkelte bestemmelsene

Til § 2 A-1 Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

Bestemmelsen tilsvarende i hovedsak gjeldende bestemmelse i § 2-4, som foreslås opphevet.

Anvendelsesområdet for bestemmelsen utvides til å gjelde også for innleid arbeidstaker som varsler om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier. Dette innebærer at innleid arbeidstaker skal likestilles med innleievirksomhetens egne arbeidstakere når det gjelder retten til å varsle om kritikkverdige forhold i innleievirksomheten. Med innleid arbeidstaker menes i denne sammenheng innleie av arbeidstaker med grunnlag i arbeidsmiljøloven § 14-12 og § 14-13.

Til § 2 A-2 Vern mot gjengjeldelse ved varsling

Bestemmelsen som forbyr gjengjeldelse ved varsling, tilsvarende i hovedsak gjeldende bestemmelse i § 2-5, som foreslås opphevet.

Forbudet mot gjengjeldelse ved varsling etter § 2 A-1 skal som en følge av utvidelsen av anvendelsesområdet også gjelde for en innleid arbeidstaker som varsler om kritikkverdige forhold i innleievirksomheten. Bestemmelsen innebærer at innleid arbeidstaker vil være vernet mot gjengjeldelse fra både innleievirksomheten og utleievirksomheten (egen arbeidsgiver). Med innleid arbeidstaker menes i denne sammenheng innleie av arbeidstaker med grunnlag i arbeidsmiljøloven § 14-12 og § 14-13.

Til § 2 A-3 Plikt til å utarbeide rutiner for varsling

Bestemmelsen regulerer arbeidsgivers plikt til å utarbeide rutiner for varsling og erstatter gjeldende bestemmelse i § 3-6, som foreslås opphevet.

Plikten til å utarbeide rutiner etter § 2 A-3 faller inn under Arbeidstilsynets tilsyns- og påleggskompetanse, jf. arbeidsmiljøloven § 18-1 og § 18-6. Arbeidstilsynet vil i sammenheng med tilsyn kunne gi pålegg om å utarbeide rutiner, dersom de vurderer at forholdene i virksomheten tilsier at det er behov for dette.

Til første ledd

I første ledd videreføres plikten alle arbeidsgivere i virksomheter har til å utarbeide rutiner for intern varsling dersom forholdene i virksomheten tilsier det. Etter bestemmelsen skal arbeidsgiver utarbeide slike rutiner, dersom den skjønnsmessige vurderingen tilsier at det er behov for å legge forholdene til rette for varsling i virksomheten. Etter gjeldende § 3-6 skal arbeidsgiver vurdere også «andre tiltak» som eventuelt kan være relevante i stedet for varslingsrutiner. Denne plikten til å vurdere også «andre tiltak» videreføres ikke.

I likhet med gjeldende § 3-6, knyttes plikten til å utarbeide varslingsrutiner til virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontroll) etter reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 3.

Når det gjelder begrepet «dersom forholdene i virksomheten tilsier det» legges samme forståelse til grunn som etter gjeldende § 3-6. Det betyr at behovet for rutiner vil avhenge av en konkret vurdering av risikoforholdene i virksomheten og hvilket klima det er for å varsle om eventuelle kritikkverdige forhold. Så vel små som store virksomheter kan tenkes å drive innenfor områder eller bransjer der risikoforholdene tilsier at det er behov for interne rutiner for varsling. Det følger av arbeidsmiljøloven § 3-1 at arbeidsgiver har plikt til å vurdere risikoforholdene i virksomheten i relasjon til helse, miljø og sikkerhet. Arbeidsgiver må også vurdere andre risikoforhold, for eksempel mulighetene for korrupsjon eller fare for liv eller helse for pasienter. Se også Ot.prp. nr. 84 (2005–2006).

Til andre ledd

Bestemmelsen innfører en plikt for arbeidsgivere i virksomheter med minst ti arbeidstakere til å utarbeide rutiner for varsling. Plikten er obligatorisk for alle virksomheter det gjelder, og er ikke knyttet til noen form for skjønnsmessig behovsprøving. Bestemmelsen innebærer at arbeidsgivere i alle virksomheter med ti eller flere ansatte vil ha en plikt til å utarbeide rutiner for varsling.

Av ordlyden i bestemmelsen fremgår det at det er «virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 10 arbeidstakere» som pålegges plikten. Ved beregningen av antall arbeidstakere skal medregnes alle med et ansettelsesforhold i virksomheten, herunder både faste og midlertidig ansatte. Arbeidstakere som er innleid i virksomheten skal også omfattes, både i den forstand at innleide skal være omfattet av varslingsrutinene som sådan, og ved at de skal telle med i forhold til terskelverdien i bestemmelsen. Hva som ligger i vilkåret «jevnlig sysselsetter» må vurderes skjønnsmessig ut fra en konkret vurdering, hvor blant annet omfang og varighet i bruken av midlertidige og innleide arbeidstakere over tid vil være sentrale momenter.

Til tredje ledd

I tredje ledd bestemmes at rutinene skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Dette kravet til arbeidstakermedvirkning følger allerede av sammenhengen med arbeidsmiljøloven § 3-1 og medfører ingen materiell endring.

Bestemmelsen innebærer at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal medvirke i arbeidet med å utrede og vurdere hvilke rutiner som virksomheten skal fastsette for å sikre at de ansatte skal kunne si ifra om kritikkverdige forhold. Det er likevel arbeidsgiver som har ansvar for å fastsette rutinene. Dersom det ikke oppnås enighet vil det ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett å fastsette rutiner innenfor de rammer som følger av lovens regler.

Når det gjelder begrepet «tillitsvalgte» legges samme forståelse til grunn som for arbeidsmiljøloven for øvrig, for eksempel §§ 3-1 og 10-3, slik at blant andre verneombud eller andre valgte tillitspersoner kan opptre som representanter for arbeidstakerne. Bestemmelsen vil dermed komme til anvendelse selv om virksomheten ikke har tillitsvalgte i tariffrettslig forstand.

Til fjerde ledd

I fjerde ledd presiseres at varslingsrutinene ikke kan begrense retten til å varsle etter § 2 A-1. En slik presisering er rettslig sett unødvendig, fordi retten til å varsle i tråd med § 2 A-1 er ufravikelig og ikke kan begrenses gjennom rutiner for varsling. Formålet med bestemmelsen er å gi en påminnelse om at varslingsrutiner ikke kan formuleres på en slik måte at de begrenser muligheten til å varsle.

Til femte ledd

Bestemmelsen i femte ledd innfører for det første et krav om at varslingsrutiner etter denne bestemmelsen skal være skriftlige.

I femte ledd bokstav a) til c) innføres visse minimumskrav til varslingsrutinenes innhold. Minimumskravene er generelt utformet, og de konkrete rutinene vil måtte tilpasses situasjonen og behovet i den enkelte bransje og virksomhet. Med varslingsrutiner menes i denne sammenheng ulike former for retningslinjer, kjøregler, instruksjer, reglementer osv.

Femte ledd bokstav a) bestemmer at rutinene skal inneholde en oppfordring om å bruke retten til å si ifra om kritikkverdige forhold i virksomheten. En måte å oppfylle dette kravet på kan være at de konkrete varslingsrutinene angir eksempler på hva som anses som kritikkverdige forhold i den enkelte virksomhet, som det er særlig viktig og ønskelig at det varsles om. Det kan dreie seg om generelle risikoforhold som er relevante i de fleste virksomheter, slik som underslag, korrupsjon og helseskadelig arbeidsmiljø, eller en henvisning til etiske retningslinjer eller normer som gjelder i virksomheten.

I femte ledd bokstav b) innføres et krav om at varslingsrutinene skal angi hvordan arbeidstaker kan gå frem med sitt varsel, det vil si et krav om at rutinen skal beskrive en fremgangsmåte for varsling i den aktuelle virksomheten. Det nærmere innholdet er ikke definert, men må vurderes ut fra det konkrete behovet i virksomheten. En måte å oppfylle dette kravet på vil være at rutinene angir hvem det kan varsles til og hvordan det kan varsles, for eksempel en navngitt person innen virksomheten, tillitsvalgt, en person i ledelsen eller i en HR-posisjon eller en særlig utnevnt advokat. Dersom virksomheten har en ordning med en ekstern varslingsmottaker bør det fremgå av rutinene. Dersom virksomheten har en ordning for anonym varsling, bør det også angis i rutinene.

Når det varsles om trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen er det fastsatt i loven hvem man er pliktig å si ifra til, jf. arbeidsmiljøloven § 2-3 andre ledd bokstav d). Disse kravene vil fortsatt gjelde og kan ikke erstattes med interne rutiner etter bestemmelsen her.

Femte ledd bokstav c) innfører et krav om at rutinene skal angi arbeidsgivers fremgangsmåte og håndtering ved mottak av varsel, og oppfølging av varsling i virksomheten. For å oppfylle lovkrevet bør det blant annet fremgå av rutinene hvem som mottar og som har ansvar for oppfølgingen av varsel om kritikkverdige forhold i virksomheten,

herunder hvem som har ansvaret dersom varselet gjelder kritikkverdige forhold hos varslersens leder. Bestemmelsen stiller ingen konkrete krav til arbeidsgivers fremgangsmåte eller til saksbehandlingen av et varsel.

Det følger av personopplysningsloven at rutinene også må utformes slik at kravene til opplysningenes kvalitet (§ 11 første ledd bokstav e, jf. §§ 27 og 28) og kravene til informasjon (§ 20) blir oppfylt. Videre følger det av personopplysningsloven § 11 første ledd bokstav c, at opplysningene ikke kan gjenbrukes til et formål som er uforenlig med det opprinnelige formålet. I tillegg må eventuelle rutiner legges opp på en slik måte at personopplysningslovens krav til datasikkerhet oppfylles (§ 13).

Til sjetten ledd

Bestemmelsen innebærer at arbeidsgiver skal sørge for at rutinene er lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten, herunder innleide arbeidstakere. Det er ikke krav om at arbeidsgiver sender ut rutinene eller på annen måte aktivt sørger for å gjøre disse kjent for alle ansatte. Det avgjørende er at de ansatte ved behov lett kan finne frem til rutinene. Det kan for eksempel gjøres ved at rutinene inntas i personalreglementet, legges ut på virksomhetens nettsider eller ved oppslag på egnet sted i virksomheten.

Til § 2 A-4 Taushetsplikt ved varsling til offentlig myndighet

Bestemmelsen er ny og innfører en taushetsplikt om arbeidstakers identitet ved varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter. Med «andre offentlige myndigheter» menes statlige, kommunale og fylkeskommunale forvaltningsmyndigheter. Taushetsplikten vil være mest aktuell for myndigheter som mottar varsel fordi de har som oppgave å håndheve, føre tilsyn med eller overvåke gjennomføringen av lover og regler. Det å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter regnes som en forsvarlig måte å varsle eksternt på, jf. § 2 A-1 andre ledd tredje punktum. Se også merknader til § 2-4 andre ledd i Ot.prp. nr. 84 (2005–2006) kapittel 9.

Bestemmelsen regulerer ikke krav om taushetsplikt for arbeidsgivere og vil derfor ikke gjelde ved intern varsling i en offentlig virksomhet, eksempelvis dersom en ansatt i en tilsynsetatt varsler om kritikkverdige forhold i etaten til sin egen arbeidsgiver.

Taushetsplikten gjelder for arbeidstakers navn og andre identifiserende opplysninger. Slike opplysninger kan være arbeidstakers arbeidssted, stilling mv. Taushetsplikten vil ikke gjelde for innholdet i varselet, for eksempel faktiske opplysninger, sammendrag eller annen bearbeidelse av faktum, dersom vilkårene for innsyn etter offentlighetsloven eller forvaltningsloven ellers er oppfylt.

Taushetsplikten gjelder overfor sakens parter og deres representanter og går dermed foran reglene om partsinnsyn i forvaltningsloven § 18. Arbeidstaker kan imidlertid samtykke til at taushetsplikten oppheves, jf. alminnelige regler i forvaltningsloven §§ 13 f og 13 a.

Det er presisert i bestemmelsen at forvaltningsloven §§ 13 til 13 e ellers gjelder tilsvarende, jf. forvaltningsloven § 13 f.

Taushetsplikten vil ikke være til hinder for at arbeidstakerens navn eller andre identifiserende opplysninger kan gjøres kjent ved en sivil tvist eller straffesak for domstolene. Spørsmålet om taushetsplikt vil da bli vurdert etter reglene i prosesslovgivningen.

Til § 10-11 første ledd andre punktum

En stavefeil rettes i ordet «tillitsvalgte», og i tillegg innarbeides et komma.

Til § 10-11 tredje ledd

Bestemmelsen innebærer ikke en adgang til å avtale at perioden mellom klokken 21.00 og 23.00 ikke er nattarbeid, men en adgang til å avtale arbeid i disse timene selv om vilkårene for nattarbeid i § 10-11 ikke er oppfylt.

Bestemmelsen åpner for at arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå en skriftlig avtale om arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00. Avtalen skal gjelde for et enkelt tilfelle, for en tidsavgrenset periode, eller være en fleksitidsavtale hvor arbeidstaker i samråd med arbeidsgiver kan velge å benytte seg av det handlingsrommet avtalen åpner for.

Det er kun arbeidstaker som kan ta initiativet til den faktiske utførelsen av arbeidet mellom klokken 21.00 og 23.00 i hvert enkelt tilfelle.

En avtale om slikt arbeid kan ikke utvide den totale arbeidstiden eller erstatte bruk av overtidsarbeid. Arbeides det utover daglig eller ukentlig alminnelig arbeidstid, vil dette være arbeid som reguleres av § 10-6 om overtid.

Drøftingsplikten i § 10-11 femte ledd gjelder.

Forbudet mot nattarbeid i § 11-3 for barn og ungdom gjelder.

Til § 10-11 femte ledd

Nåværende § 10-11 tredje ledd blir § 10-11 femte ledd. Denne endringen gjøres for å synliggjøre at drøftingsplikten gjelder for både tredje og fjerde ledd i bestemmelsen.

Til § 10-11 niende ledd

I § 10-11 niende ledd gjøres den endring at det henvises til § 10-11 sjette og sjuende ledd.

Til § 10-12 fjerde ledd første punktum

I § 10-12 fjerde ledd første punktum gjøres den endring at det henvises til § 10-11 åttende ledd. I § 10-12 fjerde ledd andre punktum gjøres den endring at det henvises til § 10-11 sjette og sjuende ledd.

Til § 10-12 femte ledd

Individuelle avtaler etter § 10-11 tredje ledd skal ikke kunne gjøres gjeldende for alle arbeidstakere. For øvrig videreføres gjeldende rett slik at avtaler med tillitsvalgte etter § 10-11 første, fjerde og niende ledd fortsatt skal kunne gjøres gjeldende for alle arbeidstakere. Det innarbeides et komma i bestemmelsen.

Til § 18-2 Beskyttelse av kilder

Arbeidsmiljøloven § 18-2 regulerer Arbeidstilsynets taushetsplikt ved tips og meldinger om

brudd på arbeidsmiljøloven. Endringen innebærer en presisering av at taushetsplikten etter § 18-2 gjelder melderens navn og *andre identifiserende opplysninger*. Formuleringen er tatt inn for å hindre at det oppstår tvil om at taushetsplikten etter arbeidsmiljøloven §§ 2 A-4 og 18-2 skal forstås på samme måte. Det er tydeliggjort hvem taushetsplikten gjelder for, slik at bestemmelsen også på dette punktet samsvarer med § 2 A-4. Det er også tatt inn en presisering i bestemmelsen om at forvaltningsloven §§ 13 til 13 e ellers gjelder tilsvarende, jf. forvaltningsloven § 13 f. Endringene er ikke ment å ha noen materiell virkning.

Til § 18-6 Pålegg og andre enkeltvedtak

Lovendringen i bestemmelsens første ledd andre punktum innebærer at henvisningene til gjeldende §§ 2-4 og 2-5 oppheves og erstattes med henvisning til ny §§ 2 A-1 og 2 A-2. Endringen medfører ingen materiell endring i Arbeidstilsynets kompetanse.

Arbeids- og sosialdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et fremlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling og arbeidstid).

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling og arbeidstid) i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling og arbeidstid)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) gjøres følgende endringer:

§§ 2-4 og 2-5 oppheves.

Nytt kapittel 2 A skal lyde:

2 A. Varsling

§ 2 A-1. *Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten*

(1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. *Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.*

(2) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.

(3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.

§ 2 A-2. *Vern mot gjengjeldelse ved varsling*

(1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2 A-1 er forbudt. *Overfor innleid arbeidstaker gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier.* Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første eller andre punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren eller innleieren sannsynliggjør noe annet.

(2) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2 A-1 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.

(3) Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til skyld hos arbeidsgiver eller innleier. Oppreisningen fastsettes til det beløp

som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

§ 2 A-3. *Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling*

(1) *Dersom forholdene i virksomheten tilsier det plikter arbeidsgiver å utarbeide rutiner for intern varsling i samsvar med § 2 A-1 i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.*

(2) *Arbeidsgiver plikter alltid å utarbeide slike rutiner dersom virksomheten jevnlig sysselsetter minst 10 arbeidstakere.*

(3) *Rutinene skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.*

(4) *Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle etter § 2 A-1.*

(5) *Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde:*

- a) *oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold,*
- b) *fremgangsmåte for varsling,*
- c) *fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling.*

(6) *Rutinene skal være lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.*

§ 2 A-4. *Taushetsplikt ved varsling til offentlig myndighet*

(1) *Når tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter mottar varsel om kritikkverdige forhold, plikter enhver som utfører arbeid eller tjeneste for mottakerorganet å hindre at andre får kjennskap til arbeidstakers navn eller andre identifiserende opplysninger om arbeidstaker.*

(2) *Taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter. Forvaltningsloven §§ 13 til 13 e gjelder ellers tilsvarende.*

§ 3-6 oppheves.

§ 10-11 første ledd andre punktum skal lyde:

Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan

skriftlig fastsette et annet tidsrom på minst åtte timer som omfatter tiden mellom kl. 0000 og kl. 0600.

§ 10-11 tredje ledd skal lyde:

(3) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå skriftlig avtale om at arbeidstaker, på eget initiativ, kan utføre arbeid mellom kl. 2100 og kl. 2300.

Nåværende § 10-11 tredje ledd blir femte ledd.

Nåværende § 10-11 femte til åttende ledd blir sjetten til niende ledd.

§ 10-11 niende ledd første punktum skal lyde:

(9) Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomheter som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at bestemmelsene i sjetten og sjuende ledd skal fravikes.

§ 10-12 fjerde ledd første og andre punktum skal lyde:

(4) Fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven kan, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd, og § 10-11 åttende ledd, inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene i dette kapittel. Unntak fra § 10-8 første og andre ledd og § 10-11 sjetten og sjuende ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompensierende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern.

§ 10-12 femte ledd skal lyde:

(5) Dersom det er inngått avtale som nevnt i §§ 10-5 andre ledd, 10-6, 10-8 tredje ledd, 10-10,

10-11 første, fjerde eller niende ledd eller § 10-12 fjerde ledd, og et flertall av arbeidstakerne er bundet av avtalen, kan arbeidsgiver gjøre avtalens bestemmelser om arbeidstid gjeldende for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter.

§ 18-2 skal lyde:

§ 18-2. Beskyttelse av kilder

(1) Når Arbeidstilsynet får melding om forhold som er i strid med loven, plikter enhver som utfører arbeid eller tjeneste for Arbeidstilsynet å hindre at andre får kjennskap til melderens navn eller andre identifiserende opplysninger om melderens.

(2) Taushetsplikten gjelder også overfor den anmeldte. Forvaltningsloven §§ 13 til 13 e gjelder ellers tilsvarende.

§ 18-6 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendig for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av kapittel 2 til kapittel 11, samt §§ 14-1 a, 14-5 til 14-8, 14-9 første ledd bokstav f andre punktum og første ledd siste punktum, 14-12 andre ledd andre punktum, 14-12 tredje ledd, 15-2 og 15-15. Dette gjelder likevel ikke §§ 2 A-1, 2 A-2, 10-2 andre til fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd.

II

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer.



