



Lovavdelingen

NO

Høringsuttalelse - utkast til veileder om taushetsplikt, opplysningsplikt og opplysningsrett i forvaltningen m/vedlegg

Det vises til høringsbrev av 15. februar 2021 fra Lovavdelingen i Justis- og beredskapsdepartementet vedlagt utkast til en tverrfaglig veileder om taushetsplikt, opplysningsplikt og opplysningsrett i forvaltningen.

Arbeidstilsynet har deltatt i referansegruppen i tilknytning til utredningen og viser i den forbindelse til tidligere innspill når det gjelder særregler i arbeidsmiljøloven om taushetsplikt om kilders identitet ved melding eller varsling om lovbrudd eller andre kritikkverdige forhold.

Arbeidsmiljøloven har to særbestemmelser om taushetsplikt om kilders identitet hhv. ved melding/tips til Arbeidstilsynet (§ 18-2) og i varslingssaker til offentlige myndigheter (§ 2A-7). Etter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 18-2 har Arbeidstilsynet en særlig plikt til å holde melderens navn og andre identifiserende opplysninger hemmelig ved melding eller tips om forhold som er i strid med loven. Etter bestemmelsen i § 2A-7 har Arbeidstilsynet og alle andre tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter, som mottar varsel om kritikkverdige forhold i virksomheten, taushetsplikt om identiteten til arbeidstakeren som varsler.

I høringsutkast til veileder omtales arbeidsmiljølovens særbestemmelser om taushetsplikt i kapittel 7. Arbeidstilsynet har noen forslag til endringer og presiseringer i teksten i kapittel 7 som bla tar sikte på å klargjøre forskjellen mellom de to bestemmelsene. Endringene er skrevet direkte inn i kapittel 7 teksten nedenfor, endringene er markert med blå skrift.

«7 Taushetsplikt om varslers identitet

Arbeidsmiljøloven § 2A-7 og § 18-2 inneholder særskilte bestemmelser om taushetsplikt om arbeidstakers identitet ved varsling eller melding til offentlig myndighet om lovbrudd. Formålet med bestemmelsene er å gjøre det tryggere for arbeidstakere å melde fra om lovstridige forhold til offentlig myndighet uten fare for å bli utsatt for represalier fra arbeidsgiver.

Etter arbeidsmiljølovens § 2A-1 har en arbeidstaker rett til å varsle om lovbrudd eller andre kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Når Arbeidstilsynet og andre tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter mottar et slikt 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 arbeidstakeren, jf. arbeidsmiljøloven § 2A-7. Taushetsplikten etter § 2A-7 gir arbeidstakere som varsler i henhold til § 2A-1 den samme identitetsbeskyttelse uavhengig av hvilke lovbrudd de varsler om, og uavhengig av til hvilken myndighet.



Arbeidsmiljøloven § 18-2 fastsetter at Arbeidstilsynet har plikt til å beskytte kilder. Etter § 18-2 har Arbeidstilsynet taushetsplikt om «melderens navn eller andre identifiserende opplysninger om melderens», ved mottak [av alle meldinger eller tips om brudd på arbeidsmiljøloven. Se også punkt 8.12.2 nedenfor.](#)

Taushetspliktsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 2A-7 og § 18-2 gjelder også overfor sakens parter eller deres representanter. Begge bestemmelsene gir kildevern ved melding til offentlige myndigheter som går foran reglene om partsoffentlighet i forvaltningsloven. Det vises ellers til at forvaltningsloven §§ 13 til 13 e gjelder tilsvarende. Henvisningen til forvaltningsloven medfører at forvaltningsorganet, [her Arbeidstilsynet](#), kan dele informasjonen om saken, også om arbeidstakerens identitet, med andre forvaltningsorganer mv. når det er grunnlag for det etter samtykke fra varsleren eller andre grunnlag som nevnt i forvaltningsloven §§ 13 flg.

Ettersom taushetspliktsbestemmelsen i § 18-2 kun gjelder for Arbeidstilsynet, oppstår et særskilt spørsmål der Arbeidstilsynet har behov for å dele informasjonen med andre tilsynsetater eller offentlige myndigheter som ikke er underlagt den samme strenge taushetsplikten overfor partenes representanter.

[I NOU 2019:5 Ny forvaltningslov pkt. 19.13.3 er det uttalt følgende om deling av taushetsbelagte opplysninger mellom organer som er undergitt forskjellige regler om taushetsplikt:](#)
«For avgiverorganet innebærer dette at rekkevidden av delingsadgangen vil bero på en tolking av særlovgivningen. Forvaltningsloven kommer bare supplerende til anvendelse så langt det følger av disse reglene. For mottakerorganet innebærer det at det vil bero på særlovgivningen om de regler om taushetsplikt som er fastsatt der, følger opplysningen eller ikke. Dette gjelder både spørsmålet om hvilke opplysninger som er undergitt taushetsplikt, og spørsmålet om hvor vidtrekkende adgang det er til å dele slike opplysninger».

[Det vil blant annet innenfor det tverrfaglige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet \(a-krimssamarbeidet\) være behov for deling av taushetsbelagte opplysninger med et mottakerorgan som kun er bundet av den generelle taushetsplikten i forvaltningsloven § 13 og ikke det særskilte kildevernet som Arbeidstilsynet er bundet av etter arbeidsmiljøloven § 18-2. Problemstillingen med at taushetspliktsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 18-2 i dag ikke «smitter» over på mottakerorganet kan være til hinder for en slik deling av opplysninger til andre forvaltningsorganer som følger av Forvaltningslovutvalgets forslag. Problemstillingen er drøftet av Arbeidstilsynet i brev 5. november 2020 til Justisdepartementet, der det blant annet uttales følgende:](#)

["Det bør presiseres i forvaltningsloven at mottakerorganet er bundet av samme taushetsplikt som avgiverorganet er bundet av i særlovgivningen. En slik presiserende regel i forvaltningsloven vil kunne gi avgivende organ større trygghet for at taushetsbelagte opplysninger kan deles med andre forvaltningsorganer på en «trygg måte». Særlig gjelder der det i særlovgivningen er fastsatt strengere regler om taushetsplikt enn de mottakerorganet er bundet av etter forvaltningsloven.»](#)

Bruk [eDialog](#) hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller svare på dette brevet. Oppgi referansenummer 2021/8992. Les mer om eDialog på www.arbeidstilsynet.no/post.



Arbeidstilsynet

VÅR REFERANSE
102000/2021

3

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Tonje Faanes
seksjonsleder

Hanne Margrethe Meldal
seniorrådgiver

Dette brevet er elektronisk signert.