



# Innst. 303 L

(2016–2017)

## Innstilling til Stortinget frå arbeids- og sosialkomiteen

Prop. 72 L (2016–2017)

### Innstilling frå arbeids- og sosialkomiteen om Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling og arbeidstid)

---

Til Stortinget

#### 1. Samandrag

I proposisjonen fremmes forslag til endringer i arbeidsmiljølovens regler om varsling og arbeidstid.

##### *Varsling*

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.
- § 3-6 som fastsetter at virksomhetene som hovedregel skal utarbeide interne rutiner for varsling.

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

Det foreslås 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 tilfredsstillе visse minimumskrav. Det legges også frem forslag om å

beskytte varslernes identitet ved varsling til offentlige myndigheter.

Forslag til endringer i reglene om varsling i arbeidsmiljøloven ble sendt på høring med frist 1. oktober 2016.

##### *Arbeidstid*

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 ut over dette. Det foreslås 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.

Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 10–11 ble sendt på høring med frist 2. januar 2017.

Det vises til de enkelte kapitlene i proposisjonen, der det er nærmere redegjort for gjeldene rett, departementets høringsforslag, samt høringsinstansenes syn og andre innspill i høringen.

#### 1.1 Varsling

##### 1.1.1 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.

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.

Evalueringen av varslingsreglene viser at regelverket i hovedsak fungerer bra, men at det er enkelte forbedringspunkter. Forslagene i proposisjonen følger opp disse forbedringspunktene.

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

Det vises til proposisjonens kapittel 3.1, der det redegjøres nærmere for:

- Hva vi vet om varsling og varslingsprosesser, herunder kunnskapsstatus 2017 og evaluering av varslingsreglene.
- Annet arbeid for å styrke regelverket om varsling, herunder ekspertutvalget og prosjekt for bedre samhandling mellom myndighetene om varsling.

I proposisjonens kapittel 3.2 er regler om varsling i andre land – nordisk rett nærmere redegjort for. Det vises til kapittel 3.3, der hovedsynspunktene i høringen er gjort greie for.

### **1.1.2 Samling av varslingsreglene i et eget kapittel i arbeidsmiljøloven**

#### 1.1.2.1 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. Det foreslås derfor at reglene om varsling samles i et nytt kapittel 2 A i arbeidsmiljøloven.

### **1.1.3 Utvidelse av virkeområdet – innleide arbeidstakere**

#### 1.1.3.1 DEPARTEMENTETS VURDERING OG FORSLAG

Det foreslås 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. Innleide arbeidstakere bør ha det samme varslervernet som innleievirksomhetens egne arbeidstakere ved vars-

ling om kritikkverdige forhold i innleievirksomheten.

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 vedkommende sier ifra om kritikkverdige forhold i innleievirksomheten.

En innleid arbeidstaker som benytter seg av sin rett til å varsle om forhold i innleievirksomheten, vil etter omstendighetene også kunne risikere reaksjoner og i ytterste konsekvens å bli oppsagt fra sin egen arbeidsgiver, utleievirksomheten. Innleier har i slike situasjoner behov for et vern mot gjengjeldelse også overfor egen arbeidsgiver. Dersom vernet skal bli tilstrekkelig effektivt, er det viktig at innleide arbeidstakere har beskyttelse mot gjengjeldelse både hos innleier og hos egen arbeidsgiver.

### **1.1.4 Varslingsrutiner**

#### 1.1.4.1 KLARGJØRING AV HVILKE ARBEIDSGIVERE SOM PLIKTER Å HA VARSLINGSRUTINER

##### *Departementets vurdering og forslag*

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

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. Det er uklart hvilke andre tiltak som eventuelt kan være relevante alternativer som «andre tiltak» i stedet for varslingsrutiner. Det er derfor 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.

Rutiner for intern varsling vil ha en positiv effekt for ytringsklimaet i virksomhetene og kan bidra til å styrke vernet av arbeidstakere som varsler. Det vil også gi regler som det vil bli enklere for virksomhetene å forholde seg til.

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

Det foreslås å videreføre plikten til å foreta en skjønnsmessig vurdering av behovet for varslingsrutiner i tilknytning til virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Dette vil bidra til bevissthet hos arbeidsgiver, også i virksomheter med færre enn ti arbeidstakere, om å sette spørsmålet om

arbeidstakernes ytringsfrihet og varsling på dagsordenen.

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 faller 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. Det er ikke 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. Bestemmelsen har i praksis blitt forstått som et krav om å få på plass rutiner for varsling, og det foreslås derfor å ta alternativet om «andre tiltak» ut av lovteksten.

#### 1.1.4.2 KRAV TIL VARSLINGSRUTINENES INNHOLD

##### *Departementets vurdering og forslag*

##### Krav til skriftlighet og tilgjengelighet

Det foreslås 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.

##### Krav til arbeidstakermedvirkning

Det foreslås en presisering i lovteksten om at arbeidsgiver skal utarbeide varslingsrutinene i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Dette er ikke nytt og følger i dag av sammenhengen med arbeidsmiljøloven § 3-1.

Det er bred enighet om at arbeidstakermedvirkning er viktig. Med krav til samarbeid menes det mer enn en ren drøftingsplikt ut fra et ønske om å sikre de ansatte reell innflytelse i hele prosessen med utarbeidelse av virksomhetens rutiner for varsling. Varslingsrutiner er fortsatt arbeidsgivers ansvar, og dersom det ikke oppnås enighet på alle punkter, vil arbeidsgiver i kraft av styringsretten kunne fastsette de endelige varslingsrutinene.

##### Nærmere om krav til varslingsrutinenes innhold

Det foreslås å lovfeste visse minimumskrav til hva varslingsrutinene skal inneholde for å øke forutsigbarheten for varslerne og gjøre det enklere å lage rutiner som vil fungere godt og etter sin hensikt.

De foreslåtte minimumskravene til innholdet i varslingsrutiner 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, kjøreregler, instruksjer, reglementer osv.

##### Oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold

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

Dette vil være et virkningsfullt tiltak for å styrke varslernes situasjon spesielt, og varsling som instrument generelt, samt at det blir en del av kulturen i arbeidslivet at varsling er et gode og noe virksomhetene ønsker. Det kan være hensiktsmessig at eksempler på risikoforhold i den enkelte virksomhet som det er særlig viktig og ønskelig at det varsles om, fremkommer av rutinen.

##### Fremgangsmåte for varsling

Det foreslås 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, blant annet krav om hvem det kan varsles til internt.

Det kan vurderes om det skal etableres en ordning med anonym varsling. Da må det fremgå av rutinene hva som er anbefalt fremgangsmåte ved slik varsling.

##### Fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling

Det foreslås 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.

##### Rutinene må ikke begrense arbeidstakers lovfestede rett til å varsle

Det foreslås 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.

Det er en del arbeidstakere som 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.

### **1.1.5 Taushetsplikt om identiteten til den som varsler til offentlige myndigheter**

#### **1.1.5.1 DEPARTEMENTETS VURDERING OG FORSLAG**

Det foreslås 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.

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.

En lovbestemt taushetsplikt om arbeidstakers identitet vil kunne gi redusert innsyn i enkeltsaker, både for offentligheten og for parter i en forvaltnings-sak. 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 særlov-givning i blant annet arbeidsmiljøloven § 18-2, konkurranseloven § 27 og luftfartsloven kapittel 12.

### **1.1.6 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 virksomheten 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 varslers navn hemmelig. Arbeidstilsynet vil vurdere meldingen og eventuelt følge opp med inspeksjon,

pålegg eller anmeldelse dersom forholdene tilsier dette.

Det foreslås 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.

#### **1.1.6.1 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, foreslås det 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.

#### **1.1.6.2 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.

## **1.2 Arbeidstid**

### **1.2.1 Arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00**

Det vises til proposisjonens kapittel 4, der det redegjøres nærmere for gjeldende rett, herunder definisjon av nattarbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-11, og daglig hvile, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8.

I tillegg redegjøres det for arbeidstidsdirektivet, jf. Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med organiseringen av arbeidstiden (arbeidstidsdirektivet), som setter rammer for den nasjonale hand-

lefrighet når det gjelder organiseringen av arbeidstiden. Direktivet inneholder minimumsregler som har som formål å forbedre arbeidstakernes arbeidsvilkår og verne arbeidstakernes helse og sikkerhet.

Videre vises det til proposisjonens kapittel 4.2, der høringsforslaget og høringsinstansenes syn blir gjort greie for.

#### 1.2.1.1 DEPARTEMENTETS VURDERING OG FORSLAG

Arbeidsmiljøloven åpner i dag for arbeid etter klokken 21.00 (nattarbeid) dersom arbeidets art gjør det nødvendig. Det presiseres at det ikke er ønskelig med en økning i arbeid som utføres om natten. Virksomhetenes behov for fleksibilitet med hensyn til både bruk og plassering av nattarbeid er godt ivare tatt i dagens lov. Hensynet til vern av arbeidstakerne taler også for restriktive bestemmelser hva angår nattarbeid som foregår gjennom natten.

Uten en avtale med de tillitsvalgte om nattarbeid er loven imidlertid til hinder for slikt arbeid. Det er derfor behov for en noe utvidet adgang til arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00 for arbeidstakere som i utgangspunktet har dagarbeid. Den økte fleksibiliteten skal imidlertid ikke svekke arbeidstakernes vern. Formålet med endringen er å gi større mulighet til mer fleksible arbeidsdager, uten at arbeidstaker skal arbeide mer eller hvile mindre.

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. Avtaleadgangen 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 oppstykkning av arbeidsdagen bare benyttes når også arbeidsgiveren ønsker det.

Det foreslås 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 også i tråd med arbeidstidsdirektivets definisjon av natt.

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.

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

Det presiseres at avtale om arbeid som utføres etter klokken 21.00, fortsatt må være innenfor den daglige arbeidstiden slik den følger av lov eller avtale.

Etter arbeidsmiljøloven er det et krav om elleve timers daglig hvile. Loven åpner for at det kan inngås avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte om at hviletiden kortes ned til åtte timer. Det kan også inngås sentral avtale om forkortet hvile. Forslag om arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00 kan kombineres med slik avtale om forkortet hvile.

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. Det vurderes 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.

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 tillitsvalgte om kortere hvile.

Det foreslås 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.

### 1.3 Økonomiske og administrative konsekvenser

#### 1.3.1 Varsling

Forslaget kan 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. Dette vil innebære økte administrative kostnader for disse virksomhetene. Kostnadene må imidlertid sees i sammenheng med effektene av å ha slike interne rutiner.

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. Det legges 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, herunder informasjonstiltak som blant annet en 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.

### 1.3.2 Arbeidstid

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.

## 2. Komiteens behandling

Som ledd i komiteens behandling av proposisjonen ble det 25. april 2017 avholdt høring i saken hvor følgende deltok:

- LO
- UNIO
- Akademikerne
- Tekna
- KS
- NHO
- Hovedorganisasjonen Virke
- Norsk Redaktørforening
- Norsk Journalistlag

## 3. Merknader frå komiteen

Komiteen, medlemene frå Arbeidarpartiet, Dag Terje Andersen, Lise Christoffersen, Tove-Lise Torve og Rigmor Aasrud, frå Høgre, Stefan Heggelund, leiaren Arve Kambe, Bente Stein Mathisen og Bengt Morten Wenstøb, frå Framstegspartiet, Lene Langemyr og Erlend Wiborg, frå Senterpartiet, Per Olaf Lundteigen, frå Venstre, Sveinung Rotevatn, og frå Sosialistisk Venstreparti, Kirsti Bergstø, viser til Prop. 72 L (2016–2017) om endringar i arbeidsmiljølova, der regjeringa føreslår

ei styrking av varslarvernet samt endringar i reglane for nattarbeid mellom kl. 21.00 og 23.00.

### Varsling

Komiteen er oppteken av å legge til rette for at arbeidstakarar som opplever uakseptable eller ulovlege forhold på arbeidsplassen, kan varsle om dette på ein trygg måte. Varsling har ein stor verdi for å betre forholda for den einskilde arbeidstakar og for å betre forholda på den einskilde arbeidsplass, men også av meir overordna samfunnsomsyn. Informasjon om forhold i arbeidslivet er viktig for samfunnsdebatten, slik at reglar og praksisar kan bli gjenstand for offentleg debatt og dermed betring. Komiteen meiner difor at varslarar spelar ei viktig demokratisk rolle i samfunnet.

Komiteen viser til at for den einskilde kan det å varsle vere ei tung bær. Ved å sikre eit tilstrekkeleg vern om varslarar kan samfunnet hauste store vinstar, både menneskeleg, moralsk, rettsleg, økonomisk og tryggleiksmessig.

Komiteen viser til at forskning i Noreg har vist at det blir varsla oftare her til lands enn i andre land. Samstundes viser kartleggjingar at om lag halvparten av norske arbeidstakarar lét vere å varsle om forhold dei ser som alvorlege eller kritikkverdige, og at den viktigaste grunnen til dette er frykt for represalier.

Komiteen har merka seg at FAFO i 2014 leverte ein rapport som evaluerte i kva grad varslingsreglane fungerte etter hensikta. Hovudkonklusjonen var at reglane i stor grad fungerer bra, men at varslarane sin posisjon bør styrkast ytterlegare. Komiteen er einig i dette og viser til Innst. 205 S (2015–2016), der Stortinget bad regjeringa setje ned ei ekspertgruppe som skal gå gjennom dagens regelverk og kome med forslag til korleis varslarvernet kan styrkast. Komiteen registrerer at denne gruppa er satt ned og er i arbeid, og avventar den vidare prosessen.

Like fullt støttar komiteen at regjeringa no legg fram fleire forslag til å styrke varslarvernet i denne proposisjonen, og konstaterer at fleirtalsmerknadene i Innst. 207 L (2014–2015) på den måten er følgde opp.

Medlemene i komiteen frå Arbeidarpartiet viser til Representantforslag 30 S (2015–2016) frå representantar frå Arbeidarpartiet om behovet for eit sterkare vern av varslarar, og Innst. 205 S (2015–2016), komiteen si handsaming av dette. Dette representantframlegget, og forslaga fremja i salen, gjeld framleis som Arbeidarpartiet sin primære politikk kva gjeld sterkare vern av varslarar. Desse medlemene registrerer at nokre av desse forslaga er følgde opp av regjeringa i Prop. 72 L (2016–2017), og viser til at dersom fleirtalet i komiteen hadde

røysta for Arbeidarpartiet sine framlegg i Stortinget, kunne eit styrkt vern av varslarar allereie vore på plass.

### **Samling av varslarparagrafane i eitt kapittel i arbeidsmiljølova**

Komiteen merkar seg departementet sitt forslag om å samle regelverket for varsling i eitt kapittel av arbeidsmiljølova. Forslaget vart godt motteke av alle høyringsinstansar, og komiteen støtter forslaget.

### **Varslarvern for innleigde arbeidstakarar**

Komiteen viser til forslaget om å utvide varslarvernet til å dekke innleigde arbeidstakarar. Forslaget har fått brei støtte. Komiteen vil understreke at det er arbeidsgjevar som har hovudansvaret for sine arbeidstakarar. Samstundes er det viktig at føremålet bak varslingsreglane ikkje skal kunne omgåast gjennom innleige, og komiteen vil understreke at det er særskilt viktig for samfunnet at ulovlege og kritikkverdige tilhøve kan kome fram i lyset også når det er tale om innleigd arbeidskraft. Komiteen sluttar seg difor til forslaget og vil understreke kor viktig det er med eit effektivt vern mot gjengjelding i slike tilfelle, både frå arbeidsgjevar og frå innleigar.

### **Varslingsrutinar**

Komiteen viser til forslaget om å skjerpe inn reglane om interne varslingsrutinar i verksemdar. Forslaga har fått brei støtte i høyringsrunden. Samstundes har det blitt reist einskilde innvendingar, mellom anna frå NHO, om den auka byråkrati-byrden forslaga vil medføre, særleg for små- og mellomstore bedrifter. Komiteen har sympati for innvendingane og er oppteken av at verksemdar ikkje skal bli pålagt unødvendige og arbeidstyngande arbeids- og rapporteringsbyrder. Samstundes viser erfaring at klare og kjene varslingsrutinar er svært viktig for å sikre eit godt varslarvern i bedriftene. Komiteen har vanskar med å sjå at dei aktuelle forslaga i proposisjonen vil medføre noko monaleg meirarbeid, heller ikkje for mindre verksemdar. Komiteen støttar difor dei foreslåtte endringane i reglane om varslingsrutinar.

Vidare har det vore ein diskusjon i høyringsrunden om kor – og om – ein skal setje ei grense for kor stor ei verksemd må vere før krava til interne varslingsrutinar slår inn. Regjeringa har i proposisjonen foreslått å trekke grensa ved 10 tilsette for når det inntreier ei plikt utan vilkår til å etablere varslingsrutinar. Samstundes blir plikta til å foreta ei skjønnsmessig vurdering for behovet for slike rutinar også for mindre verksemdar vidareført.

Komiteen registrerer at fleire av høyringsinstansane, mellom andre LO og Norsk journalistlag, under komitéhøyringa tok til orde for at plikta til å etablere varslingsrutinar bør gjelde alle verksemdar, uavhengig av storleik.

Komiteen har forståing for ønsket om eit breiast mogleg nedslagsfelt for slike varslingsrutinar. Samstundes er komiteen einig med regjeringa i at det bør setjast ei grense for kor stor ei verksemd bør vere før denne typen krav trer inn, av di dei aller minste verksemdene normalt har få eller ingen ansvars- og avgjerslenivå internt.

Fleirtalet i komiteen, alle unnateke medlemene frå Høgre og Framstegspartiet, er av den oppfatning at kravet om ti tilsette likevel synest noko høgt og vil unnta svært mange verksemdar – til dømes ei rekke advokatfirma, rekneskapsfirma, butikkar, revisjonsfirma etc.

Medlemene i komiteen frå Arbeidarpartiet, Senterpartiet og Venstre foreslår difor at grensa vert satt ved fem tilsette, i tråd med høyringsinnspelane frå Akademikerne, NITO og Den norske legeförening.

Desse medlemene fremjar på denne bakgrunn følgjande forslag:

«I arbeidsmiljølova gjerast følgjande endring:

Ny § 2 A-3 (2) skal lyde:

(2) Arbeidsgiver plikter alltid å utarbeide slike rutiner dersom virksomheten jevnlig sysselsetter minst 5 arbeidstakere.»

Komiteens medlemmer fra Høyre og Fremskrittspartiet mener en ubetinget plikt til å etablere varslingsrutiner for virksomheter med minst ti ansatte er en fornuftig avgrensning. Formålet med forslaget er å klargjøre hvilke virksomheter som har plikt til å etablere varslingsrutiner.

En grense ved virksomheter på minst ti ansatte er en hensiktsmessig måte å balansere hensynet til behovet for å ha varslingsrutiner på – opp mot hensynet til å unngå for mange byråkratiske formalkrav for små virksomheter.

En grense på ti ansatte vil dessuten harmonisere godt med lignende terskler i arbeidsmiljøloven, herunder plikten til å ha verneombud. Tall fra SSB viser at forslaget vil omfatte om lag 60 000 virksomheter.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«I arbeidsmiljøloven gjøres følgende endring:

Ny § 2 A-3 (2) skal lyde:

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

Komiteens medlem fra Sosialistisk Venstreparti deler LO og Norsk journalistlags bekymring for at varslerbeskyttelsen som også ansatte i småbedrifter er avhengige av, svekkes ved en nedre grense for antall ansatte.

Dette medlem fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«I arbeidsmiljøloven gjøres følgende endring:

Ny § 2 A-3 (2) skal lyde:

(2) Arbeidsgiver plikter å utarbeide slike rutiner i virksomheten.»

Dette medlem vil subsidiært støtte forslaget til ny § 2 A-3 (2) fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Venstre dersom eget forslag faller.

#### ***Tieplikt om identiteten til den som varsler***

Komiteen viser til forslaget om å innføre ei generell føresegn om tieplikt ved varsling om krittikkverdige forhold til offentlige styresmakter. Komiteen vil i denne sammenhengen understreke at frykt for represalier er blant dei viktigaste grunnane til at så få vel å varsle om krittikkverdige forhold.

Komiteen har merka seg innvendingane frå NHO og KS om behovet for kontradiksjon i slike prosessar, men er einig med regjeringa i at den det vert varsla mot, normalt vil få godt høve til å belyse saka frå sin ståstad gjennom innsyn i faktiske opplysningar, samandrag eller anna bearbeiding av faktum. Ei rekke av denne typen varsel er dessutan underlagt tieplikt allereie i dag gjennom føresegner i spesiallovgevinga.

Komiteen sluttar seg på denne bakgrunn til forslaget.

#### ***Andre forslag***

Komiteens medlemmer fra Høyre og Fremskrittspartiet viser til at regjeringa i Prop. 72 L (2016–2017) har foreslått at varslingsreglene i arbeidsmiljøloven skal gjelde for innleide arbeidstakere. En slik lovendring vil ikke i seg selv medføre at disse reglene vil gjelde for utsendte arbeidstakere som er innleide. Det er utsendingsregelverket som er styrende for hvilke regler i arbeidsmiljøloven som gjelder for utsendte arbeidstakere. Varslingsreglene er ikke en del av de reglene som utsendingsforskriften lister opp.

Disse medlemmer mener at å gjøre gjeldende alle norske regler for alle utenlandske virksomheter som leverer tjenester i Norge av lengre varighet

enn én måned, kan komme i konflikt med EØS-avtalens regler om tjenestefrihet og utsendingsdirektivet. Disse medlemmer er kjent med at departementet ser på endringer i utsendingsforskriften som vil få betydning for noen av de punktene som Tekna er opptatt av: (1) fastsette vurderingskriterier for hva som skal anses som en reell utsendingssituasjon, og (2) vurdere om flere av arbeidsmiljølovens HMS-regler skal gjøres gjeldende for utsendte arbeidstakere.

Disse medlemmer ber derfor departementet se nærmere på denne problemstillingen i det videre arbeidet med utsendingsregelverket.

Medlemene i komiteen frå Arbeidarpartiet, Venstre og Sosialistisk Venstreparti merkar seg innspelet frå Tekna under høyringa, som påpeikte at varslingsreglane, på same måte som ein del andre reglar i arbeidsmiljølova, ikkje gjeld utsendte arbeidstakarar, jf. arbeidsmiljølova § 1-7.

Desse medlemmene er einige i at dette er problematisk, og fremjar på denne bakgrunn følgjande to forslag:

«Stortinget ber regjeringa kome tilbake til Stortinget med forslag som sikrar at utsendte arbeidstakarar blir omfatta av varslingsreglane i arbeidsmiljølova.»

«Stortinget ber regjeringa vurdere om det bør setjast ei klar grense for kor lenge eit arbeidsforhold skal kunne vare før utsendte arbeidstakarar vert omfatta av alle reglar i arbeidsmiljølova, og kome tilbake til Stortinget med eventuelle forslag til lovendringar.»

Medlemmen i komiteen frå Senterpartiet tykkjer det er eit steg i rett retning når regjeringa foreslår å utvida varslarvernet i arbeidsmiljølova til òg å omfatta innleigde arbeidstakarar. Denne medlemmen meiner derimot til liks med Tekna at òg utsendte arbeidstakarar som arbeider i Noreg ut over ei viss tid, bør omfattast av norske arbeidslovføresegner. Denne medlemmen understrekar at det er eit viktig prinsipp at det skal vera likskap for lova. Då må arbeidsmiljølova òg omfatta utanlandske arbeidstakarar uavhengig av kva den einskilde arbeidstakar blir definert som. Norsk lov skal gjelda for alle i Noreg.

Denne medlemmen vil visa til at Tekna har foreslått for komiteen at Stortinget presiserer definisjonen av utsendte arbeidstakarar i arbeidsmiljølova § 1-7. Dette har Tekna gjort fordi noverande ordlyd i arbeidsmiljølova § 1-7 overlét til andre å definera kven som blir rekna for utsendte arbeidstakarar og slik ikkje blir omfatta av mellom anna varslingsvernet i arbeidsmiljølova. Denne medlemmen er



samd i framlegget frå Tekna. Denne medlemen kan ikkje sjå at det er i lovgjevar si interesse at det skal vera opp til andre enn den lovgjevande forsamlinga å avgjera kven arbeidsmiljølova gjeld for. Vidare meiner denne medlemen at det er i lovgjevar si interesse at lovføresegner gjev minst mogleg rom for tolking.

Denne medlemen meiner difor det er naudsynt med ei endring av arbeidsmiljølova § 1-7 slik at det blir tydeleggjort at alle utsendte arbeidstakarar som arbeider meir enn 30 dagar i Noreg, skal omfattast av dei deler av arbeidsmiljølova som dei i dag er unnatekne for gjennom Forskrift for utsendte arbeidstakere.

Denne medlemen fremjar på denne bakgrunn følgjande lovforslag:

«I arbeidsmiljølova gjerast følgjande endring:

Ny § 1-7 (1) skal lyde:

(1) Med utsendt arbeidstaker menes arbeidstaker som i en periode på inntil 30 dager arbeider i et annet land enn det arbeidsforholdet vanligvis er knyttet til.»

### **Arbeidstid**

Komiteen merkar seg innleiingsvis at EU-direktiv 2003/88/EF av 4. november 2003 (arbeidstidsdirektivet) legg overnasjonale rammer for organiseringa av arbeidstid, herunder reglar for nattarbeid. Direktivet definerer natt som ein periode på minimum sju timar, og perioden må omfatte tida mellom kl. 00.00 og 05.00.

Komiteen er oppteken av at arbeidstakarar skal ha eit vern mot ugunstige arbeidstider, og at det skal vere klare reglar for kviletid – både av omsyn til arbeidstakarane sjølve og av omsyn til kvalitet og tryggleik ved arbeidet dei utfører.

### **Arbeid mellom kl. 21.00 og 23.00**

Fleirtalet i komiteen, medlemene frå Høgre, Framstegspartiet og Venstre, viser til forslaget om adgang til å avtale at arbeidstakar, på eige initiativ, kan utføre arbeid mellom kl. 21.00 og 23.00. Forslaget vert støtta av arbeidsgjevarorganisasjonar som NHO, KS og Spekter, så vel som av arbeidstakarorganisasjonane Akademikerne og NI-TO. Arbeidstakarorganisasjonane LO, Unio og YS går mot forslaget.

Fleirtalet er glad for at regjeringa med dette forslaget har valt å følgje opp delar av innstillinga frå arbeidstidsutvalet. Utviklinga i arbeidslivet er at fleire og fleire har moglegheit til å jobbe fleksibelt og har tilgang på nødvendig arbeidsverktøy heime. Særleg for denne gruppa kan det vere ein fordel med noko meir fleksibilitet i moglegheita til å utføre ar-

beid på kveldstid. Mange ønskjer moglegheit til å gå noko tidlegare frå jobb, til dømes for å bruke tid saman med born og familie, for deretter å ta igjen arbeid seinare på kvelden. Det bør lova opne for.

Fleirtalet er samstundes medvitne om moglegheita for at eit for liberalt regelverk potensielt kan misbrukast, og at maktrelasjonen mellom arbeidstakar og arbeidsgjevar kan medføre at førstnemnde kjenner på eit press til å jobbe på ubekvemme tidspunkt. Difor er fleirtalet glad for at det i forslaget frå regjeringa vert presisert i lovteksten at arbeid mellom kl. 21.00 og 23.00 skal avtalast skriftleg og skal skje på initiativ frå arbeidstakar.

Fleirtalet meiner forslaget vil bidra til auka fleksibilitet i norsk arbeidsliv, og vil på denne bakgrunn støtte forslaget.

Medlemene i komiteen frå Arbeidarpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at dei tre hovudorganisasjonane LO, UNIO og YS uttrykkjer klår skepsis til framlegget frå regjeringa om at arbeidstakar skal kunne utsette eller forskyve delar av arbeidstida til mellom kl. 21.00 og 23.00.

Desse medlemene deler denne skepsisen mot framlegget og viser til at også Arbeidstilsynet, departementet sin eigen fagetat, skildrar ei rekkje negative konsekvensar. Med ei meir regelmessig forskyving/utsetjing av arbeidstida over lengre tid, slik det blir lagt opp til, er det grunn til å frykte ei rekkje uheldige konsekvensar. Mellom anna kan dei helsemessige effektane vere negative, noko m.a. Arbeidstilsynet skildrar. Vidare kan grensene mellom arbeid og privatliv verte utviska, normalarbeidsdagen bli forskyvd og forventingane om tilgjenge seint på kveld kan med slike arbeidstidsordningar føre med seg eit press på familielivet.

Desse medlemene viser til at det allereie finst føresegner i arbeidsmiljølova som gjev gode moglegheiter for fleksibilitet, men som i tradisjon med den norske arbeidslivsmodellen har den sikkerheitsventilen at dei først må drøftast/avtalast med tillitsvalde.

Nokre av utfordringane regjeringa søker å løyse med dette lovframlegget, er at personar som ønskjer slike arbeidstidsordningar, skal sleppe å bryte nattforbodet. Desse medlemene ser likevel fleire negative enn positive konsekvensar av forslaget. Med lovteksten slik han er formulert i framlegget, utan at det er presisert at dette ikkje skal innebere ei forlenging av arbeidstida, er risiko for misbruk til stades.

Ein annan negativ konsekvens av framlegget er at ein risikerer å bryte kviletidsføresegnene. Dersom kviletida lovleg skal kunne reduserast, må dette skje gjennom ein avtale med tillitsvalde. Desse medlemene meiner dette vil føre til press for å inngå sli-

ke avtalar og utfordringar for dei uorganiserte verksemdene som ikkje kan inngå ein slik avtale.

Lovframlegget inneber at ein må inngå individuell skriftleg avtale mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar, og berre arbeidstakar kan ta initiativ til den faktiske utføringa av kveldsarbeidet i det einskilde tilfellet. Likevel vil desse medlemene peike på at arbeidstakar si lojalitetskjensle overfor arbeidsgjevar og kollegaer kan gjere at avtalefridomen ikkje er reell, og arbeidstakaren kan kjenne seg pressa til å inngå ein slik avtale.

På denne bakgrunn kan ikkje desse medlemene støtte framlegget frå regjeringa om utviding av høvet til kveldsarbeid.

Desse medlemene ser likevel behovet for ein gjennomgang av arbeidsmiljølova sine reglar om arbeidstid, både i lys av utviklinga i arbeidslivet generelt, men òg med bakgrunn i svekkinga av arbeidsmiljølova vedteken mot desse medlemene sine røyster i 2015. Desse medlemene meiner dette må skje gjennom grundig dialog med partane i arbeidslivet, ikkje gjennom det som er regjeringa Solberg sin føretrekte modell: å likestille det å få vere høyringsinstans for regjeringa med eit trepartssamarbeid.

Medlemen i komiteen frå Senterpartiet meiner det er heilt feil å opna for at arbeidsgjevar kan påleggja arbeidstakar arbeid etter kl. 21 om kvelden, og vil på denne bakgrunn gå imot forslaga som vedkjem arbeidsmiljølova § 10. Denne medlemen er kjend med at forslaget inneber at arbeidsgjevar ikkje skal kunne påleggja arbeidstakar dette, men i maktrelasjonen mellom arbeidstakar og arbeidsgjevar er det likevel grunn til å tru at mange arbeidstakarar ikkje vil kunne stå opp mot arbeidsgjevar sine ønske om arbeid utført mellom kl. 21 og 23. Denne medlemen vil visa til høyringsinnspela frå landssamanslutningane LO, Unio og YS, som alle går imot forslaget om at arbeidstakar skriftleg kan avtala med arbeidsgjevar å utføra arbeid mellom kl. 21 og 23. Denne medlemen går sterkt imot regjeringa sitt forslag som omhandlar arbeidstid, og vil difor votera imot forslag om endringar i arbeidstidsføresegnene for nattarbeid.

#### **Andre forslag**

Fleirtalet i komiteen, alle unnateke medlemen frå Senterpartiet, meiner det er viktig at brukarane forstår kva det betyr at verksemda er tariffbunden. Dette omgrepet har imidlertid ingen lovfesta definisjon, innhaldet følgjer av avtalar og anna praksis. Fleirtalet er positive, til å gjere arbeidsmiljølova mest mogleg brukarvenleg og ønskjer at vilkåra for å inngå tariffavtale skal gå fram av denne lova. Ein fare ved dette vil likevel vere ein risiko for ulik rettsutvik-

ling når det gjeld tolking av omgrepa i høvesvis arbeidsmiljølova og arbeidstvistlova. Fleirtalet ber regjeringa sørge for at denne problemstillinga blir drøfta med partane i arbeidslivet på eigna måte, og at regjeringa kjem tilbake med ei vurdering av saka.

Medlemen i komiteen frå Senterpartiet meiner det er viktig med lovdefinisjonar som gjev minst mogleg rom for tolking. Denne medlemen meiner det er bra at lov om arbeidstvist (arbeidstvistlova) § 1 definerer sentrale omgrep i arbeidstvistlova. Denne medlemen meiner på same måte framleis at arbeidsmiljølova bør definera viktige omgrep i arbeidsmiljølova, som fast tilsett og mellombels tilsett, jf. forslag fremja av Senterpartiet i Innst. 368 S (2014–2015). Denne medlemen meiner derimot av lovtekniske grunnar at same omgrep ikkje bør definerast meir enn éin stad i éi lov. Definisjonen av eit sentralt omgrep bør med andre ord liggja føre i éi lov, medan det i andre lover blir vist til denne definisjonen av omgrepet. Slik kan det i arbeidsmiljølova visast til arbeidstvistlova der eksempelvis tariffavtale er definert. Denne medlemen meiner dette er best lovteknisk. Denne medlemen meiner det i arbeidsmiljølova bør vera tilvising til definisjonen av tariffavtale i arbeidstvistlova.

Denne medlem fremjar på denne bakgrunn følgjande forslag:

«Stortinget bed regjeringa om å fremja forslag om endring i arbeidsmiljølova med tilvising til definisjonen av tariffavtale i arbeidstvistloven.»

«Stortinget bed regjeringa fremja forslag om endringar i arbeidsmiljølova slik at sentrale omgrep i lova blir definert i § 1, slik det er gjort i arbeidstvistloven.»

«Stortinget bed regjeringa fremja forslag om endringar i arbeidsmiljølova slik at sentrale omgrep i lova blir definert eller får tilvising til definisjon i anna lov.»

## **4. Forslag frå mindretal**

### **Forslag frå Høgre og Framstegspartiet:**

#### *Forslag 1*

I arbeidsmiljøloven gjøres følgjande endring:

Ny § 2 A-3 (2) skal lyde:

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

### **Forslag frå Arbeidarpartiet, Senterpartiet og Venstre:**

#### *Forslag 2*

I arbeidsmiljølov gjerast følgjande endring:

Ny § 2 A-3 (2) skal lyde:

(2) Arbeidsgiver plikter alltid å utarbeide slike rutiner dersom virksomheten jevnlig sysselsetter minst 5 arbeidstakere.

### **Forslag frå Arbeidarpartiet, Venstre og Sosialistisk Venstreparti:**

#### *Forslag 3*

Stortinget ber regjeringa kome tilbake til Stortinget med forslag som sikrar at utsendte arbeidstakarar blir omfatta av varslingsreglane i arbeidsmiljølova.

#### *Forslag 4*

Stortinget ber regjeringa vurdere om det bør setjast ei klar grense for kor lenge eit arbeidsforhold skal kunne vare før utsendte arbeidstakarar vert omfatta av alle reglar i arbeidsmiljølova, og kome tilbake til Stortinget med eventuelle forslag til lovendringar.

### **Forslag frå Senterpartiet:**

#### *Forslag 5*

I arbeidsmiljølov gjerast følgjande endring:

Ny § 1-7 (1) skal lyde:

(1) Med utsendt arbeidstaker menes arbeidstaker som i en periode på inntil 30 dager arbeider i et annet land enn det arbeidsforholdet vanligvis er knyttet til.

#### *Forslag 6*

Stortinget bed regjeringa om å fremja forslag om endring i arbeidsmiljølova med tilvising til definisjonen av tariffavtale i arbeidstvistloven.

#### *Forslag 7*

Stortinget bed regjeringa fremja forslag om endringar i arbeidsmiljølova slik at sentrale omgrep i lova blir definert i § 1, slik det er gjort i arbeidstvistlova.

#### *Forslag 8*

Stortinget bed regjeringa fremja forslag om endringar i arbeidsmiljølova slik at sentrale omgrep i lova blir definert eller får tilvising til definisjon i anna lov.

### **Forslag frå Sosialistisk Venstreparti:**

#### *Forslag 9*

I arbeidsmiljølov gjøres følgende endring:

Ny § 2 A-3 (2) skal lyde:

(2) Arbeidsgiver plikter å utarbeide slike rutiner i virksomheten.

## **5. Tilråding frå komiteen**

Tilråding frå komiteen vert fremja av ein samla komité, med unntak av forslag til ny § 2 A-3 (2), som vert fremja av medlemene i komiteen frå Arbeidarpartiet, Senterpartiet og Venstre med subsidiær støtte frå Sosialistisk Venstreparti.

Komiteen viser til proposisjonen og til sine merknader og rår Stortinget til å gjere følgjande

### vedtak til lov

#### om endringer i arbeidsmiljøloven (varslings 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 varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varslingsplikt. Det samme gjelder varslingsplikt til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.

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

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

(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 gjen-

gjeldelse 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 5 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) *remgangsmåte 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 sjette 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 sjette 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 sjette og sjuende ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompensering 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 førs*

te 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.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 16. mai 2017

**Arve Kambe**

leiar

**Sveinung Rotevatn**

ordførar





