



Sak 84/24 Varsel om fysisk arbeidsmiljø

I forbindelse med saksbehandlingen i sak 77/24 ble styret informert om at Verneombudet ville sende et varsel om fysisk arbeidsmiljø. Varsletⁱ ble sendt til representantskapsleder på epost fra Verneombudet den 31.10.2024. Representantskapsleder returnerte dette til styret med informasjon om, at denne saken skulle behandles av styret og ikke av representantskapet med henvisning til §13 og §14 i IKS loven. Daglig leder omtalte dette varsel i forbindelse med saksunderlaget for sak 22/24 til representantskapsmøtet den 14.11.2024, men har valgt å unnta dette fra offentligheten med henvisning til offentlighetsloven §14 (organinterne dokument). Dette bla basert på vurdering av avslag på innsyn fra Sivilombudet fra 15.06.2023:

«Innsyn i varsel om arbeidsmiljø (Sivilombudet)

Personer som er ansatt ved organet, vil som hovedregel anses å være en del av organet. Unntak fra dette gjelder hvis de i en gitt situasjonen ikke opptre i egenskap av å være tjenestemenn, men som part, privatperson eller representant for et annet organ eller sammenslutning, jf. **NOU 2003:30, kapittel 22.1, særmerknadene til § 15 (vedtatt som § 14).** Både i forarbeidene, Ot.prp.nr.102 (2004-2005), særmerknadene til § 14 og i den ovennevnte veilederen pkt. 7.2.2, s. 93, fremgår det at korrespondanse mellom en arbeidstaker og et organ, som gjelder driften av virksomheten, som utgangspunkt er organinternt. Dette kan stille seg annerledes hvis det oppstår sterk konflikt mellom den ansatte og organet.

Det er ikke drøftet i forarbeidene eller veilederen om et verneombuds varsler om arbeidsmiljøet er et organinternt dokument. Korrespondanse fra tillitsvalgte er imidlertid behandlet i veilederen pkt. 7.2.3, side 95:

«Korrespondanse med tillitsvalde frå eit organ si side vil vere organintern når den tillitsvalde opptre i egenskap av å vere medlem av utval eller liknande som er ein del av organet. Korrespondanse der den tillitsvalde opptre på vegner av tilsette i forhandlingar og konflikter, kan derimot ikkje reknast som organintern. I slike situasjonar vil derimot andre unntaksføresegner ofte kunne brukast».

Tillitsvalgtes korrespondanse med organet er altså organintern, med mindre den tillitsvalgte opptre på vegne av ansatte i forhandlinger eller konflikter.

Verneombudet har en noe annen rolle enn tillitsvalgte. Arbeidsgiver plikter, med enkelte unntak, å ha verneombud, jf. arbeidsmiljøloven § 6-1 første ledd. Verneombudet velges blant de ansatte i virksomheten, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-2 (1).

Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet og skal se til at virksomheten er innrettet slik at sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt. Verneombudet skal også tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet, jf. arbeidsmiljøloven § 6-2 første og fjerde ledd. Verneombudet er en sentral deltager i det interne vernearbeidet i virksomheten. **Verneombudet har vanligvis ikke en ekstern tilknytning, slik tillitsvalgte har til fagforeninger. Normalt vil dermed dokumenter utvekslet mellom verneombudet og andre i samme virksomhet, være et organinternt dokument.** Ombudet utelukker ikke at et verneombud i noen situasjoner kan opptre på vegne av en tilsatt på lignende måte som en tillitsvalgt, og at dokumenter utvekslet i den forbindelse ikke kan anses som organinterne.



Det er ikke noe som tilsier at korrespondanse fra hovedverneombud skal vurderes annerledes enn fra verneombud. Virksomheter som har mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud, som har ansvar for å samordne verneombudets virksomhet. Hovedverneombudet skal velges blant verneombudene eller andre som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 6-1 tredje ledd.»

<https://www.sivilombudet.no/uttalelser/innsyn-i-varsel-om-arbeidsmiljo/>

Daglig leder mener med bakgrunn i dette at et varsel fra verneombud kan anses som et organinternt dokument, som kan klausuleres med henvisning til offentlighetsloven §14.

Klage på vedtak

Verneombudet har påklaget vedtaket om unntakelse av Varsel om fysisk arbeidsmiljø fra offentligheten:

Jeg viser til svaret fra representantskapsleder som henviser til § 13 i IKS-loven (Styrets myndighet) og § 14 (Daglig leder). Jeg har imidlertid vanskelig for å se hvordan disse bestemmelsene er relevante for spørsmålet om håndtering av brevet fra verneombudet.

Verneombudet vil sannsynligvis bestride en beslutning om å klassifisere brevet som organinternt. Brevet er direkte knyttet til representantskapets sak om nye lokaler og arbeidsmiljøspørsmål, særlig med hensyn til papirdepotet. Dette berører arbeidsmiljøet i betydelig grad, spesielt dersom representantskapet ikke beslutter å starte arbeidet med nye lokaler.

Daglig leders vurdering av brevet som organinternt, fordi det er adressert til styret, reiser et viktig spørsmål om hvordan dokumenter som berører representantskapets saker håndteres i et IKS. Dette gjelder spesielt i lys av offentlighetsloven og prinsippene for intern kommunikasjon.

Jeg ber om en utdypning av begrunnelsen for at brevet anses som organinternt, og hvorfor det derfor ikke er tilgjengelig som klikkbart vedlegg for representantskapets medlemmer. Dette til tross for at innkallingen til representantskapsmøtet tydelig viser at brevet er en del av sakskomplekset som legges fram for representantenes vurdering.

1. Hva betyr "organinternt"?

- Et dokument kan defineres som **organinternt** dersom det er ment å bli brukt internt i en organisasjon for å forberede saker eller støtte interne prosesser.
- I henhold til offentlighetsloven § 14 kan organinterne dokumenter unntas offentlighet. Dette gjelder dokumenter som er utarbeidet for intern saksbehandling, eller som kun er ment for bruk i det organet som har mottatt dem (her: styret).
- Unntaket gjelder imidlertid ikke dersom dokumentet er sendt ut av organet til andre, som representantskapet, eller dersom det er del av en sak som skal behandles på en måte som gjør dokumentet relevant for flere parter.

2. Er brevet faktisk organinternt?

Spørsmålet om dokumentet er organinternt avhenger av hvordan det skal brukes:



- Hvis brevet fra verneombudet er ment å belyse en sak som skal behandles av representantskapet, kan det ikke lenger anses som organinternt, da det er ment for et annet organ.
- Dersom brevet kun er ment som en informasjon til styret uten videre distribusjon, kan det anses som organinternt.
- **OBS:** Verneombudets rolle er knyttet til arbeidsmiljøloven, og dersom brevet omhandler arbeidsmiljø saker som angår ansatte bredt, kan det være vanskelig å unnta det fra offentlighet fordi dette kan regnes som relevant for arbeidsmiljøutvalget (AMU) eller andre parter.

3. Hvordan kan daglig leder håndtere dette?

Hvis daglig leder er usikker, kan følgende vurdering gjennomføres:

1. **Avklar formålet med brevet:** Er det ment for behandling kun i styret, eller er det ment for representantskapet?
2. **Hør med styret:** Styret kan diskutere hvordan brevet skal behandles og om det skal gjøres tilgjengelig for representantskapet.
3. **Konsulter lovverket:**
 - Hvis dokumentet skal videre til representantskapet, bør det vurderes om det mister sin status som organinternt.
 - Hvis brevet er relevant for ansatte eller arbeidsmiljøet, bør det vurderes om offentlighetsprinsipper eller intern åpenhet veier tyngre.

4. Anbefaling

- Styret og daglig leder bør sammen vurdere hvordan brevet skal håndteres i lys av offentlighetsloven og behovet for transparens i saken.
- Dersom brevet omhandler forhold som kan påvirke beslutninger i representantskapet, er det hensiktsmessig å publisere det eller inkludere det som en del av sakspapirene for møtet.
- For å unngå konflikter rundt organintern status, kan daglig leder legge saken fram for styret for en konkret beslutning om videre håndtering.

Saksbehandling

Daglig leder ønsker med bakgrunn i dette at styret gjør en vurdering av dokumentets klassifisering og avklarer spørsmålet, om dette dokumentet skal offentliggjøres utenfor organisasjonen, eller om dette skal anses som et organinternt dokument som utgjør en del av den interne saksbehandling i styret og derved kan unntas offentligheten.

Forslag til vedtak:

- Varsel blir rekna som organinternt dokument og fritakast offentlig innsyn.
- Varsel blir rekna som relevant for saksbehandlinga i representantskapet og dokumentet offentliggjeraast.

ⁱ Sak 84_24 B Varsel fysisk arbeidsmiljø