

JUSTIS- OG  
BEREDSKAPSDEPARTEMENTET  
Postboks 8005 Dep.  
0030 OSLO

Dykkar referanse  
22/3592

Vår referanse  
22/03832-2

Dato  
16.09.2022

## Høyringsvar frå Datatilsynet – Gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1937 (varslingsdirektivet) i norsk rett

### 1. Innleiing og samandrag av Datatilsynets standpunkt

Vi viser til høyringsbrev frå Justis- og beredskapsdepartementet datert 17. juni i år. Sidan personvernforordninga er eitt av regelverka som er omfatta av varslingsdirektivet, vil lovforslaget få store konsekvensar for Datatilsynet om det blir vedtatt.

#### 1.1 Introduksjon til Datatilsynets arbeid

Datatilsynet er eit uavhengig forvaltningsorgan, som fører tilsyn med personvernforordninga og spesialreglar for personvern, sjå personopplysingslova § 20 og personvernforordninga artikkel 51 følgjande.<sup>1</sup>

I fjor sendte ca. 600 personar klage til Datatilsynet, over at deira rettar etter personvernreglane er brotne. 77 av klagenes kom frå tilsette eller tidlegare tilsette som hevda at arbeidsgjevaren deira har brote personvernregelverket. Datatilsynets rettleiingsteneste får om lag 6000 spørsmål kvart år, og 28 prosent dreier seg om personvern i arbeidslivet.

Datatilsynet oppretta i 2020 ei tipsside, der alle kan melde frå anonymt om brot på personopplysingsregelverket. Talet på tips ligg no på om lag 1500 i året. Sidan tipsa er anonyme, har vi ikkje nøyaktig informasjon om kva tilknytning tipsaren har til verksemda dei meiner bryt personvernreglane. Ut frå statistikken for klagesaker og spørsmål til rettleiingstenesta, går vi ut frå at 200-400 tips i året kjem frå arbeidstakarar.

Arbeidstakarar som melder frå til Datatilsynet om brot på personvernreglane handterer vi i dag som *eksterne varsel*, etter arbeidsmiljølova § 2A-2 og § 2A-7. Etter dagens reglar, fell varsel i to hovudkategoriar klager og tips, sjå tabellen nedanfor.

---

<sup>1</sup> Oppgåvene og verkemidla våre er nærare beskrive i [Årsrapport for 2021 | Datatilsynet](#).

«Klage» etter personvernforordninga	Tips
Varslaren hevdar at eigne rettar etter personvernreglane er krenkt.	Det påståtte brotet på personvernreglane er ikkje nødvendigvis knytt til varslaren sjølv
Datatilsynet har plikt til å «behandle» klaga	Datatilsynet har ingen aktivitetsplikt i dag, etter personvernforordninga eller arbeidsmiljølova

Som det går fram av statistikken over, kjem dei fleste klager og tips kjem frå andre enn dei som har ein arbeidsrelatert tilknytning til verksemda og blir ikkje omtalt som varsel i dette brevet.<sup>2</sup>

## 1.2 Samandrag av Datatilsynets syn på lovforslaget

- Datatilsynet støttar ikkje forslaget om å opprette ein sentral ekstern varslingskanal
  - Datatilsynet ser ikkje at det er behov for ein koordinerande funksjon for ekstern varslingskanal i Noreg fordi vi har eit innarbeidd system med varslingskanal direkte til den kompetente fagstyresmakta
  - Vi utdjuar vårt syn nærare under pkt. 2.1
- Dersom det blir oppretta ein sentral, ekstern varslingskanal, er Datatilsynets klare oppfatning at tilsynet ikkje kan bli utpekt til sentral ekstern varslingskanal.
  - Tematisk er Arbeidstilsynet ein meir naturleg kandidat
  - Datatilsynet er verken teknisk eller systemmessig sett opp for å handtere ei slik oppgåve i dag
  - Ei slik oppgåve vil krevje investeringar i teknisk infrastruktur, saksbehandlarar og fleire tilsette i støttefunksjonar, som arkiv
  - Vi utdjuar vårt syn under pkt. 2.2 og 3.1
- Datatilsynet meiner at den beste løysinga vil vere at varslarane kan kontakte rett fagstyresmakt direkte
- Økonomiske konsekvensar av tydelege fristar for klager som samtidig er varsel etter EØS-varslingslova
  - Klagesakene frå arbeidstakarar er konfliktfylte og ressurskrevjande
  - Fristane for oppfølging i lovforslaget på tre månader for tilbakemelding og seks månader for kompliserte saker vil krevje ekstra ressursar å oppfylle

<sup>2</sup> Personopplysningslova bruker omgrepet «varslingskanal» også utan at det ligg føre ei tilknytning gjennom arbeidslivet, sjå føresega om teieplikt i personopplysningslova § 24, første ledd andre punktum: «Taushetsplikten omfattar også opplysningar om sikkerhetstiltak etter personvernforordninga artikkel 32 og enkeltpersoners varslingskanal om overtredelser av loven her».

- Vi estimerer ressursbehovet i lovforslaget til to nye stillingar
- Vi utdjupar vårt syn i pkt. 3.2
- Økonomiske konsekvensar av aktivitetsplikt for varsel, som ikkje blir rekna for klage etter personvernforordninga
  - Vi behandlar denne typen varsel som tips i dag, utan aktivitetsplikt
  - Vi bereknar at 200-400 tips vil bli omfatta av EØS-varslingslova
  - Aktivitetsplikt med tydelege fristar vil krevje 6-12 årsverk å handtere
  - Vi utdjupar vårt syn i pkt. 3.3
- Datatilsynets støttar forslaget om teieplikt om identiteten til varslaren ved intern varsling
  - Den som er skulda for regelbrot ønskjer ofte å vite kven som har varsla, medan varslaren ønskjer å vere anonym
  - Dagens reglar i arbeidsmiljølova og personopplysingslova er uklare og fører til unødvendige konflikhtar
  - Det er behov for einheitlege reglar i og utanfor verkeområdet til den føreslåtte EØS-varslingslova
  - Vi utdjupar vårt syn i pkt. 4.1 og 4.2
- Det er behov for klarare reglar for personvernet til andre tilsette ved oppfølging av interne varsel
  - Både varslaren og den skulda ønskjer å få innsyn i kva som er uttalt om dei og kven som har uttalt seg når arbeidsgjevaren følgjer opp varsel
  - Tilsette som er spurt om sitt syn på regeletterleving kan ønskje å vere anonyme
  - Dagens reglar i arbeidsmiljølova og personopplysingslova er uklare
  - Dei uklare reglane fører til unødvendige konflikhtar og klager til Datatilsynet
  - Det er behov for einheitlege reglar i og utanfor verkeområdet til den føreslåtte EØS-varslingslova
  - Vi utdjupar vårt syn i pkt. 4.3

## 2. Forslaget om sentral, ekstern varslingskanal

### 2.1 Datatilsynet støttar ikkje forslaget om å opprette ein sentral, ekstern varslingskanal

I lovutkastet ligg det eit forslag om ein sentral, ekstern varslingskanal. Datatilsynet ser at en slik ekstern, uavhengig varslingskanal kunne vore ein god service for moglege varslarar. Vi vil likevel gå inn for å behalde systemet som er etablert i Noreg ved arbeidsmiljølova kap. 2 A, med varsling direkte til rett fagstyresmakt.

Ein person som skal varsle om brot på eit EØS-regelverk i ei verksemd personen har ei arbeidstilknytning til, vil først sette seg inn i regelverket. Etter vårt syn, er det naturleg å vente at varslaren då også vil undersøkje kva styresmakt som fører tilsyn med det aktuelle regelverket, eller på annan måte er rett fagstyresmakt.

Vår erfaring i Datatilsynet er at mange allereie varslar direkte til oss om brot på personvernregelverket på arbeidsplassen sin. Vi er altså ikkje einige i Lund & Cos utsegn på s. 112-113 om at eksterne varslingsmottaksordningar er nytta i liten grad.

Etter vårt syn, vil det bli uoversiktleg for moglege varslarar dersom dei skal varsle til eitt sentralt organ for brot på reglar, som er omfatta av forslaget til EØS-varslingslov og direkte til fagstyresmaktene for brot på reglar som ligg utanfor forslaget til EØS-varslingslov.

Vi nemner at dersom ein varslar likevel skulle sende eit varsel til feil organ, har organet rettleiingsplikt etter forvaltningslova og kan vise varslaren til rett organ.

Vi kan derfor ikkje sjå at det er behov for ein sentral, ekstern varslingskanal.

### 2.2 Dersom det likevel blir oppretta ein sentral, ekstern varslingskanal, er Arbeidstilsynet mest naturleg

Datatilsynet registrerer at vi er ein av kandidatane som er føreslått til å handtere ein sentral, ekstern varslingskanal. Som nemnt innleiingsvis, vil ei slik oppgåve krevje store, ekstra ressursar hos Datatilsynet. Vi meiner vidare at det heller ikkje er tematisk naturleg å leggje ei slik oppgåve til Datatilsynet. Etter vårt syn, er det meir naturleg at ein slik kanal, blir lagt til Arbeidstilsynet, dersom han blir oppretta.

Fellesnemnaren for varsling for brot på ulike EØS-regelverk er at varslaren har ein tilknytning til verksemda, gjennom arbeidslivet. Det gjer at Arbeidstilsynet tematisk er riktigast.

I tillegg vil vi streke under at Datatilsynet verken er teknisk eller systemmessig sett opp for å handtere ei slik oppgåve i dag. Vi gjer merksam på at ein kommunikasjonskanal må tilfredsstillе både krav til informasjonssikring og krava i e-forvaltningsregelverket.

Til slutt vil vi peike på at EU arbeider med ei rekkje rettsakter som ligg nærare Datatilsynets arbeidsfelt.<sup>3</sup> Tilsynet vil truleg ende opp med å få fleire nye oppgåver når desse rettsaktene blir vedtatt. Dette vil venteleg prege ressursituasjonen hos tilsynet i stor grad.

### **3. Økonomiske og administrative konsekvensar av lovforslaget**

#### **3.1 Økonomiske konsekvensar av Datatilsynet som sentral, ekstern varslingskanal**

Dersom Datatilsynet får ei rolle som sentral, ekstern varslingskanal, må vi investere både i tekniske løysingar og ei rekkje nye stillingar. I tillegg til å auke talet på saksbehandlarar, trengst det også fleire ressursar i støttefunksjonar, som arkiv.

Sjølv utan ei rolle som sentral, ekstern varslingskanal vil lovutkastet få store, økonomiske og administrative konsekvensar for drifta vår.

I dag går det eit tydeleg skilje mellom varsel, som blir rekna som klage etter personvernforordninga og varsel som ikkje blir rekna for ei klage. Lovforslaget vil langt på veg viske ut dette skiljet og få økonomiske konsekvensar for begge gruppene. Konsekvensane er utdjupa i pkt. 3.2 og 3.3 nedanfor.

#### **3.2 Økonomiske konsekvensar av tydelege fristar for klager, som blir rekna som varsel etter EØS-varslingslova**

Ein person som meiner at ei verksemd har brote rettane hans etter personvernregelverket kan sende ei «klage» til Datatilsynet, jf. personvernforordninga artikkel 77. Datatilsynet har då plikt til å «behandle» klaga, jf. personvernforordninga artikkel 57 nr. 1 bokstav f. Det er uklart kor langt plikta til å behandle klaga rekk, men Datatilsynets syn at vi ikkje har plikt til å ta stilling til om personvernreglane er brotne i alle klagesaker som kjem inn til oss.

Klagene gjeld mange ulike situasjonar, frå kontrolltiltak etter arbeidsmiljølova kap. 9, som kameraovervaking, til at ein arbeidstakar ikkje får innsyn i personopplysingane om seg sjølv. Mange av sakene er prega av høgt konfliktnivå, der partane har bistand frå advokat. Dokumentmengda er stor, og vi bruker mykje tid på kvar sak.

Desse klagene handterer vi som varsel etter arbeidsmiljølova § 2A-2, andre ledd. I dag er den einaste merkbara skilnaden mellom klagene frå arbeidstakarar, som blir rekna som varsel, og andre klager at vi har teieplikt overfor arbeidsgjevaren, jf. arbeidsmiljølova § 2-A 7.

---

<sup>3</sup> Digital Services Act, Digital Governance Act, Digital Markets Act, AI Act, osv.

Lovutkastet innfører tydelege fristar for saksbehandlinga, med tre månader for tilbakemelding og seks månader for kompliserte saker. På grunn av stor saksmengde og få ressursar vil det vere utfordrande for Datatilsynet å behandle slike nye saker innanfor fristane i lovforslaget, med dagens ressursar.

For å oppfylle fristane i lovforslaget må vi derfor få tilført nye ressursar. For å behandle klager, som blir rekna som varsel etter EØS-varslingslova innan fristane i utkastet, estimerer vi at vi treng å få tilført to nye årsverk.

Den største endringa for Datatilsynet i lovforslaget ligg likevel i aktivitetsplikta for varsel, som ikkje blir rekna som klage, etter personvernforordninga.

### 3.3 Økonomiske konsekvensar av aktivitetsplikt for varsel, som ikkje blir rekna for klage etter personvernforordninga (tips)

Lund & Co hevdar i utgreiinga at «erfaringen fra offentlige myndigheter med eksterne varslingsmottaksordninger er at disse i liten grad benyttes.»<sup>4</sup> Det er vist til statistikk som varslingsutvalet frå 2018 har henta inn. Datatilsynet deler ikkje desse erfaringane. Svært mange arbeidstakarar kontaktar oss kvart år om moglege brot på personvernreglane på arbeidsplassen.

I dag handterer vi varsel som ikkje blir rekna for å vere klage som anonyme tips. Tipsarane får informasjon på nettsidene våre om at dei ikkje får svar, men at vi vil bruke tipsa til å planleggje vårt arbeid. Dette er i samsvar med Arbeidstilsynets rettleiing for korleis offentlege styresmakter skal handtere varsel, [Slik skal offentlige myndigheter håndtere varsling \(arbeidstilsynet.no\)](https://www.arbeidstilsynet.no)

«Gi tilbakemelding

Den offentlige myndigheten har ikke plikt til å undersøke eller saksbehandle innholdet i alle varsler. Likevel skal den som varsler kunne forvente å få tilbakemelding om at dere (du eller myndigheten du er ansatt i), har mottatt varselet og at det vil bli vurdert.»

Slik vi forstår lovutkastet, vil det gje ei oppfølgingsplikt for alle varsel, som oppfyller vilkåra i lovutkastet. Det vil gje eit svært stort meirarbeid for oss og krevje ytterlegare ressursar. Som nemnd i pkt. 1.1, estimerer vi at 200-400 tips i året kjem frå arbeidstakarar og vil bli rekna som varsel etter forslaget til EØS-varslingslov.

Dersom lova blir vedtatt, må vi gå gjennom alle varsla vi i dag får som tips og vurdere kor alvorleg brot det er tale om. Sjølv om vi vil få høve til å lukke dei som er minst alvorlege, jf. forskriftsutkastet § 4, må vi gje tilbakemelding til varslarane i tråd med fristane og prosedyrane i utkastet.

---

<sup>4</sup> Sjå s. 112-113 i utgreiinga frå Lund & Co.

Vi estimerer mellom 6 og 12 årsverk for å følgje opp varsel etter lovforslaget, som vi i dag behandlar som anonyme tips. Intervallet mellom 6 og 12 kjem av at estimatet på mengda tips, som skal reknast som varsel etter lovforslaget er usikkert.

I tillegg kjem auka kostnader til støttefunksjonar, som for eksempel arkiv. Det vil truleg også vere nødvendig å investere i ein ny kommunikasjonkanal med tipsarar, som opnar for tovegskommunikasjon på ein rask og sikker måte.

### 3.4 Samla vurdering av behovet for ytterlegare ressursar

For å vurdere behovet for ytterlegare ressursar av lovforslaget har vi lagt til grunn at Datatilsynet ikkje får rolla som ekstern, sentral varslingskanal.

Tydelege fristar for klager som er varsel etter EØS-varslingslova og aktivitetsplikt for dei varsla vi i dag behandlar som tips krev samla sett 9-15 nye stillingar. Dette omfattar både saksbehandlarar og ei auke i støttefunksjonar.

I tillegg kjem investeringar i ein ny kommunikasjonskanal for tips.

## 4. Datatilsynets syn på regulering av personvern i lovforslaget

### 4.1 Innleiing

Lovforslaget føreslår teieplikt om varslarens og «berørte personer» identitet, sjå lovforslaget § 16 og direktivet art 16. Dette er eit svært viktig forslag for varslarar og arbeidsgjevarar ved *intern varsling*.

Datatilsynet er positiv til forslaget, fordi det er uklart i dagens reglar kor langt unntaka frå retten til innsyn i eigne personopplysingar rekk. Vårt inntrykk er at skjønsmessige og uklare reglar aukar konflikten på arbeidsplassen og fører til fleire klager på brot på personvernregelverket til Datatilsynet.

Behovet for klargjering er like stort for varsel som ikkje er omfatta av forslaget til EØS-varslingslov. Datatilsynet føreslår derfor at det blir same reglar om handtering av personopplysingar i og utanfor lova. Like reglar om kva ein arbeidsgjevar kan bringe vidare vil også gjere situasjonen meir føreseieleg for moglege varslarar og arbeidsgjevarar.

Alternativet er at alle arbeidsgjevarar må ha to sett med varslingsrutinar, avhengig av kva regelverk ein varslar meiner er brote på arbeidsplassen. Det vil vere meir komplisert å sette seg inn i for alle partane og føre til meir byråkrati på arbeidsplassen.

Datatilsynet har ikkje synspunkt på om dei felles reglane skal stå i arbeidsmiljølova eller i ein eigen varslingslov.

For å utdjupe problemstillingane i dagens regelverk, vil vi kommentere utgreiinga og gjere greie for vårt syn på utfordringane ved dagens regelverk.

## 4.2 Utfordringar ved dagens regelverk for varslarens personvern og behov for heilheitleg regulering

Datatilsynet er einige med utgreiinga frå Lund & Co pkt. 10.2.1 om at det ikkje er eit generelt unntak for opplysingar om varslarens identitet i personopplysingslova og arbeidsmiljølova i dag.

Ein arbeidstakar som i dag varslar internt til ein representant for arbeidsgjevaren har derfor ikkje det same vernet mot å bli identifisert, som ein som varslar eksternt.

Både varslaren og den som er skulda for kritikkverdige forhold kan i utgangspunktet be om innsyn i personopplysingane som arbeidsgjevaren behandlar om seg, i medhald av personvernforordninga artikkel 15. Desse opplysningane skal arbeidstakaren som hovudregel få ved hjelp av ein kopi.

I tillegg gjev artikkel 15 rett til ein del informasjon om behandlinga av personopplysingane, mellom anna om formålet med behandlinga og «all tilgjengelig informasjon om hvor opplysningene stammer fra». Det siste punktet står i artikkel 15 nr. 1 bokstav e og er særleg aktuelt ved varsling. Vi forstår føresegna slik at den skulda har rett til å få vite kven som har varsla, så lenge det ikkje er oppstilt noko unntak.

Retten til innsyn i personopplysingar er ikkje absolutt. Føresegna om innsyn i personvernforordninga seier at retten til å få ein kopi av personopplysingane ikkje skal ha «negativ innvirkning på andres rettigheter og friheter», jf. artikkel 15 nummer 4. Vi kunne tenkt oss at retten ein varslar har til å ikkje risikere å bli utsett for gjengjelding i arbeidsmiljølova kunne vere eit eksempel på ein slik rett. Personvernrådet har i retningslinjer 1/2022 uttalt at unntaket i artikkel 15 nr. 4 berre gjeld for innsyn i personopplysingar. Unntaket gjeld med andre ord ikkje for den ytterlegare informasjonen som er lista opp i art 15 nr 1 bokstav a- h, for eksempel om kvar informasjonen stammar frå.

For å finne unntak frå retten til informasjon, må vi derfor gå til personopplysingslova § 16.

Det første unntaket som kunne vore aktuelt er § 16 bokstav d om personopplysingar, som er underlagt teieplikt i lov eller med heimel i lov. Som nemnt ovanfor, gjev ikkje arbeidsmiljølova noko teieplikt for opplysningar om varslarens identitet ved intern varsling.

Datatilsynet omtaler i ein nyleg publisert rettleiar om varsling at det kan vere aktuelt for arbeidsgjevaren å gjere unntak for opplysningar om varslarens identitet med grunnlag i personopplysingslova § 16 bokstav f, som gjeld opplysningar det vil vere «*i strid med åpenbare og grunnleggende private eller offentlige interesser å informere om*».



Ordlyden oppstiller ein høg terskel for å gjere unntak frå innsynsreglane, og det ligg ikkje føre praksis frå Datatilsynet eller Personvernemnda om innsyn i varslarens identitet i eit tilsettingsforhold.

Det vil derfor gje større førehandsvisse for partane dersom spørsmålet om identifisering av varslaren vart særskilt regulert i lovgjevinga, også utanfor verkeområdet for EØS-varslingslova.

### 4.3 Utfordringar ved dagens regelverk for personvernet til andre tilsette ved oppfølging av varsel og behov for heilheitleg regulering

Når dei utpeikte personane skal følgje opp varselet i samsvar med lovutkastet § 11, inneheld fjerde ledd krav til konfidensialitet, men ingen klar teieplikt. Vi siterer frå utgreiinga pkt. 10.2.6:

«Lund & Co foreslår at interne og eksterne varslingskanaler skal utformes og drives på en måte som sikrer fortrolighet om varslarens identitet, og identiteten til berørte personer, herunder omvarslede. Berørte personer og tredjepersoners personopplysninger vil også være beskyttet av bestemmelsene i GDPR, slik at opplysninger ikke kan utleveres i større utstrekning enn forordningen tillater. Det er vårt syn at nevnte bestemmelser oppfyller direktivets krav, og det foreslås derfor ikke forslag om ytterligere lovbestemmelser.»

Vår erfaring er at både varslaren og den skulda har interesse av å få innsyn i kva som er uttalt om dei i interne undersøkingar. Samtidig kan tilsette som er spurt om sitt syn på regelletterleving på arbeidsplassen ha eit ønske om å vere anonyme.

Etter Datatilsynets syn er ikkje reglane i personvernregelverket i dag tilstrekkeleg klare, og vi ønskjer at nye varslingsreglar skal gje tydelegare reglar. Vi vil derfor peike på kva for utfordringar vi ser med dagens regelverk ved varsling.

Som nemnt ovanfor, er hovudregelen at alle har rett til innsyn om personopplysingar om seg sjølve, jf. personvernforordninga artikkel 15.

Personopplysingslova gjev arbeidsgjevarar eit visst spelerom for å gjere unntak for innsyns- og informasjonsplikta for intern saksførebuing. Vilråra er formulert på følgjande måte i personopplysingslova § 16 bokstav e:

«utelukkende finnes i tekst som er utarbeidet for intern saksforberedelse, og som heller ikke er utlevert til andre, så langt det er nødvendig å nekte innsyn for å sikre forsvarlige interne avgjørelsesprosesser»

Etter Datatilsynets syn, vil ei tekst som er utarbeidd for å følgje opp ei varslings sak oppfylle vilkåret om å vere utarbeidd for intern saksførebuing. Det er verd å merke seg at teksta verken kan vere utlevert til andre eller vere tilgjengeleg andre stader, for at unntaket skal gjelde.

Ordlyden talar for at arbeidsgjevaren heller ikkje kan dele opplysningane for å få råd, for eksempel ved å rådføre seg med ein advokat om det er grunnlag for arbeidsrettslege reaksjonar mot den skulda.

Ei slik forståing kan moglegvis hindre arbeidsgjevarar å kvalitetssikre vurderingane sine, noko som kan vere uheldig for alle partar. Spørsmålet om korleis vi skal tolke «utlevert» i § 16 bokstav e har vi enno ikkje tatt stilling til i Datatilsynets praksis. Det siste vilkåret i føresegna er at unntak må vere *nødvendig* for å sikre forsvarlege interne prosessar.

Arbeidsgjevaren må vurdere kva for opplysningar som er nødvendig å halde unna for å sikre forsvarlege interne prosessar i kvar enkelt sak. Som eksempel kan vi gå ut frå at identiteten til dei som uttaler seg om den skulda ved oppfølginga av varselet er nødvendig å halde unna, dersom desse personane ikkje elles ville snakke fritt.

Personvernemnda har ikkje verna arbeidstakarar som har uttalt seg i oppfølging av varsel på tilsvarande måte, etter den tilsvarande føresegna i det tidlegare regelverket<sup>5</sup>. Det er derfor usikkert kor langt unntaket rekk.

Det som vil vere særleg uheldig er om andre tilsette uttaler seg under eit løfte om anonymitet, og så viser det seg seinare at arbeidsgjevaren har plikt til å utlevere referat frå samtalene og informasjon om identiteten. Det generelle rådet til arbeidsgjevarar under dagens lovgjeving er derfor å beskrive korleis personopplysingar vil bli handert i varslingsrutinar.

Oppsummeringsvis ønskjer Datatilsynet at det blir tydelegare regulert kva som ligg i konfidensialitet for «berørte personer» i lovutkastet. Vi ønskjer også på dette området felles reglar for varsling utanfor verkeområdet for EØS-varslingslova.

Med vennleg helsing

Line Coll  
direktør

Kaja Breivik Furuseth  
juridisk fagdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har difor ingen handskrivne signaturar*

Kopi: Kommunal- og distriktsdepartementet

---

<sup>5</sup> PVN-2015-7