

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Arbeids- og sosialdepartementet	
Saksnr.: 200501903	Saksnr.: 48
Arkivkode: 840-11.	Dato: 15.3.06
Avd.: AMS	Saksbehandler:
U.off.:	

Deres ref.
200501903-/EVI

Vår ref. (bes oppgitt ved svar)
05/01705-2 /AFL

14. mars 2006

ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENTET - HØRING - FORSLAG TIL NYE REGLER OM ANSATTES YTRINGSFRIHET - VARSLING

Det vises til deres høringsbrev av 23.12.2005.

Til Deres informasjon vedlegges kopi av Datatilsynets høringsuttalelse knyttet til ratifikasjon av FN-konvensjonen mot korrupsjon, som berører spørsmålet om varslingsplikt.

Generelt

Personopplysningsloven har som formål å beskytte den enkelte mot at personvernet blir krenket gjennom behandling av personopplysninger, jf. personopplysningslovens § 1. Både den som varsler og den som varselet gjelder har rett til personvern i tråd med loven. Forslagene til endring tar imidlertid kun hensyn til varslernes behov for personvern. Det er positivt at man ikke innfører større adgang til anonym varsling enn det som allerede følger av arbeidsmiljøloven og for eksempel forvaltningsloven. Forslaget kunne likevel med fordel hatt bestemmelser om de klagen retter seg mot og hvilke rettigheter de har på de forskjellige stadier i sakens gang.

Datatilsynet vil bemerke at det er uheldig at den foreliggende rapporten, så vidt vi har kunnet se, ikke berører spørsmålet om konsekvensen av den amerikanske Sarbanes-Oxley Act for norske selskaper som er børsnotert i USA. Datatilsynet er kjent med at The Sarbanes-Oxley Act er gjenstand for diskusjon i EU systemet. Blant annet har art. 29-gruppen, som er nedsatt ved Europaparlamentets og Rådets direktiv 95/46/EF av 24. oktober 1995 og som er et rådgivende organ for Kommisjonen i personvernspørsmål, nedsatt en undergruppe som vurderer på hvilken måte europeiske selskaper kan oppfylle de amerikanske kravene om varsling uten å bryte personverndirektivet. Opinion 1/2006 som omhandler wistleblowing vedlegges til orientering. Art. 29-gruppens tolkninger av personverndirektivet har stor betydning for Datatilsynets tolkning av personopplysningsloven.

Til § 2-4

Paragrafens første ledd kan være nyttig av pedagogiske hensyn.

Den ansattes yringsfrihet har sitt utgangspunkt i Grunnlovens § 100. Det fremstår derfor merkelig å begrense ytingsfriheten slik dette gjøres i paragrafens andre ledd. Lex superior reglen gjør at denne begrensningen har liten selvstendig betydning. Den kan imidlertid på en uheldig måte gi ansatte følelse av at de ikke har reell yringsfrihet. Datatilsynet foreslår derfor at andre ledd tas ut.

Til § 2-5

Datatilsynet oppfatter at retten til varsling allerede følger av forslaget til § 2-4. Paragrafen kan imidlertid ha en pedagogisk effekt.

Til § 3-6


Arbeidsgiver har en plikt til å utforme retningslinjer for varsling eller for øvrig legge forholdene til rette for varsling ”dersom forholdene i virksomheten tilsier det”. Denne formuleringen legger opp til et svært vidt skjønn som gjør bestemmelsen uklar og vanskelig å håndtere i praksis. Det er uklart for Datatilsynet hvilke forhold som eventuelt tilsier at det er nødvendig med slike retningslinjer. Hva avgjør for eksempel om et advokatfirma skal anses å være omfattet av plikten? Datatilsynet antar videre at det vil kunne oppstå problemer dersom virksomhetens ansatte mener det foreligger forhold som tilsier at plikten gjelder, mens arbeidsgiver er uenig. Det ville være en klar fordel med et mer objektivt vilkår. For eksempel slik at slike rutiner skal innføres innen spesielle bransjer der behovet er stort eller for virksomheter over en viss størrelse.

Dersom det innføres retningslinjer eller rutiner for varsling, følger det av personopplysningsloven at disse må utformes slik at kravene til opplysningenes kvalitet jf. personopplysningslovens § 11 jf. §§ 27 og 28 og kravene til informasjon jf. § 20 blir oppfylt. Videre følger det av personopplysningslovens § 11 c at opplysningene ikke kan gjenbrukes til formål som er uforenelig med det opprinnelige formålet. I tillegg må eventuelle retningslinjer og rutiner legges opp på en slik måte at personopplysningslovens krav til datasikkerhet jf. § 13 med forskrifter oppfylles. Det er en fordel om dette kommer frem i merknad til paragrafen.

Dersom arbeidsgiver lager rutiner som medfører at det behandles sensitive personopplysninger jf. personopplysningslovens § 2 nr. 8, for eksempel opplysning om at en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling, vil dette utløse konsesjonsplikt jf. personopplysningslovens § 33. Unntaket fra konsesjonsplikt i personopplysningsforskriftens § 7-16 vil ikke komme til anvendelse fordi formålet med behandlingen ikke er personaladministrasjon.

Til § 18-6

Paragrafen gjør unntak for § 2-4, slik at denne paragrafen ikke utgjør grunnlag for pålegg eller andre enkeltvedtak. Datatilsynet er usikker på om det er bevisst at man ikke har innlemmet de foreslåtte §§ 2-5 og 2-6 i unntaket.

Med hilsen

Georg Apenes
direktør


Astrid Flestrand
seniorrådgiver

Kopi: Fornyings- og administrasjonsdepartementet

Vedlegg: Høringsuttalelse – ratifikasjon av FN-konvensjonen mot korrupsjon ref. 05/1362-2
Opinion 1/2006 fra art. 29 gruppen