

Justis- og beredskapsdepartementet  
lovavdelingen@jd.dep.no

0030 Oslo

16. oktober 2017

Vår ref. #521329/1

Deres ref. 17/4200 ES  
ØMO/bj

### **Høring om utkast til ny personopplysningslov – gjennomføring av personvernforordningen i norsk rett**

Norges ingeniør- og teknologorganisasjon (NITO) viser til departementets høringsbrev av 6. juli 2017 med forslag til ny personopplysningslov. Den nye loven skal gjennomføre EUs personvernforordning i norsk rett.

Implementeringen av personvernforordningen vil få betydning for NITOs 85.300 medlemmer i privat og offentlig sektor, knyttet til behandlingen av personopplysninger i arbeidsforholdet.

I tillegg vil forordningen, og endringene i personopplysningslovgivningen, få betydning for NITO som organisasjon og behandlingsansvarlig, når det gjelder behandling av personopplysninger. Disse personopplysningene er, isolert sett, å anse som trivielle, men fordi de behandles i sammenheng med fagforeningstilhørighet, blir opplysningene karakterisert som sensitive. Dette fører til noen problemstillinger som blir belyst nedenfor.

Høringssvaret vil dermed være todelt. Vi vil likevel først kommentere forslaget til gjennomføringen på et generelt grunnlag.

#### **Generelle kommentarer til høringsnotatet**

NITO støtter de foreslåtte styrkede og nye vernebestemmelsene, samt en mer enhetlig regulering av personvern mellom EU/EØS-landene.

NITO mener, både som behandlingsansvarlig og som fagforening, at det er meget bra at flere av bestemmelsene i personvernregelverket blir tydeligere. Det er positivt med tydelige krav for at den registrerte skal forstå formålet med bruken av personopplysningene i den enkelte virksomhet.

Imidlertid mener NITO, at forordningen og høringsnotatet er skrevet på en lite tilgjengelig måte. Også selve lovutkastet, som kun henviser til forordningen, gjør lovverket fragmentert og vanskelig å få fatt i for den som søker informasjon på dette området.

Kravene til den behandlingsansvarlige som pliktsubjekt, er ikke enkelt å tilnærme seg. NITO har merket seg at den norske oversettelsen har fått mye kritikk. Vi ber derfor departementet om å avklare forholdet til den norske oversettelsen i det videre arbeidet med gjennomføringen av forordningen.

Den vanskelig tilgjengelige teksten i forordningen vil, slik NITO ser det, være en utfordring for etterlevelsen av det nye regelverket. Det vil hevdes at mange behandlingsansvarlige sliter med å følge dagens regelverk, blant annet på grunn av mange skjønnsmessige vurderinger.

Forordningen inneholder også skjønsmessige vurderinger, slik at det sannsynligvis ikke blir lettere for lovens pliktsubjekter og rettssubjekter å forholde seg til denne, fordi teksten er såpass vanskelig tilgjengelig. NITO savner derfor at departementet i høringsnotatet er tydeligere på hva som faktisk er lagt til grunn i de vurderingen som departementet har tatt. Det ville vært en klar fordel om det hadde fremkommet om departementets vurderinger bygger på uttalelser i fortalen til forordningen, til andre forarbeider eller om departementet kun har lagt til grunn sin egen fortolkning.

Et eksempel er det som er skrevet om behandlingsgrunnlag i artikkel 6, særlig bestemmelsens bokstav c. Det fremkommer av høringsnotatet at departementet mener det må foreligge et *supplerende* behandlingsgrunnlag. Etter det NITO kan forstå, skiller grunnlaget seg ikke vesentlig fra dagens personopplysningslov § 8 bokstav b. Departementet burde i langt større utstrekning ha vist til dagens regler og tydelig pekt på forskjellene til foreslått regelverk.

Den vanskelige tilgjengelige teksten, og mangel på forarbeider for å forstå lovens krav og rettigheter, vil, slik NITO ser det, innebære et stort ansvar for Datatilsynet som forvaltningsorgan knyttet til informasjon, veiledning og saksbehandling. Tilsynet bør derfor få tilført nødvendige ekstra ressurser.

### ***Endring av begrepet personvernombud***

Dagens ordning med personvernombud skal opprettholdes og utvides ved at noen virksomheter får plikt til å opprette en slik rolle. Departementet forslår at ordningen skal endre benevnelse fra personvernombud til personvernrådgiver. NITO kan ikke se at det er noen grunn til å endre benevnelse på en rolle som på mange måter allerede er godt innarbeidet.

### **Behandling av personopplysninger i ansettelsesforhold**

Dagens personopplysningslov gjelder generelt på ansettelsesforhold. Arbeidsgiver har derfor som behandlingsansvarlig, vært nødt til å dokumentere og definere formål, angi behandlingsgrunnlag og sørge for at vilkår for behandling har vært oppfylt. Disse pliktene vil ikke endre seg, men presiseres, etter at forordningen er trådt i kraft.

Det er imidlertid slik, at med økt digitalisering i samfunnet og arbeidslivet, vil det registreres mange opplysninger knyttet til den ansatte, som kan øke kontroll- og overvåkningspotensiale av denne. Tatt i betraktning av at det er et prinsipp om fri bevisførsel i norsk rett, er det ikke usannsynlig at arbeidsgivere vil komme i situasjoner der det vil benyttes opplysninger til andre formål enn det som opprinnelig var kommunisert. Prinsipielt vil forordningens bestemmelse om formålsavgrensning muligens begrense dette noe, men formålsavgrensningen har ikke vært til hinder så langt.

### ***Samtykke***

Når det gjelder samtykke som behandlingsgrunnlag, er det i henhold til forordningens fortalepunkt 43, at samtykke ikke bør være et gyldig grunnlag for behandling dersom det er en klar skjevhet mellom den registrerte og den behandlingsansvarlige. Dette vil typisk være i et arbeidsforhold. NITO vil derfor foreslå at dette tydeliggjøres klart for norske behandlingsansvarlige med hjemmel i artikkel 88. Denne bestemmelsen bør plasseres i den nye personopplysningsloven, og henvises til i arbeidsmiljøloven.

### ***Departementets utkast til særregulering***

NITO støtter departementets vurdering av at forordningens artikkel 88 åpner for å regulere nærmere behandling av personopplysninger til bestemte formål i forbindelse med ansettelsesforhold. I forlengelse av dette støtter vi også at reglene om arbeidsgivers innsyn i ansattes epost og kameraovervåkning videreføres etter at forordningen trer i kraft. Etter vårt syn hører disse reglene hjemme i kapittel 9 i arbeidsmiljøloven.

### ***Kameraovervåkning***

Når det gjelder kameraovervåkning, ber departementet om høringsinstansenes syn på om det bør fastsettes forbud mot kameraovervåkning i undervisningstiden. I tråd med prinsippet om

dataminimering og at man skal benytte seg av det minst belastende tiltaket ved gjennomføring av kontrolltiltak, er NITO av den oppfatning at det som utgangspunkt ikke skal benyttes kamera i undervisningstiden. Aktuelle behov som sikkerhet og avklaring av uønskede hendelser, bør søkes forhindret av personell som har inspeksjon/ vakt og andre metoder for å hindre f.eks. mobbing. Når det gjelder dette tiltaket, som alle andre tiltak der det skal behandles personopplysninger, blir spørsmålet hva er formålet med overvåkingen og hvor det skal overvåkes?

### ***Innsyn i ansattes epost***

Videre støtter NITO, som nevnt, en videreføring av arbeidsgivers rett til innsyn i ansattes epost.

NITO vil påpeke at en tillitsvalgt som benytter sin epostadresse på jobb, under utøvelse av sitt verv, klart vil falle innunder reglene om innsyn i ansattes epost. I en slik situasjon vil det imidlertid stilles strengere krav til hva arbeidsgiver kan kreve innsyn i, når det gjelder epost relatert til utøvelse av vervet som tillitsvalgt. Det er ønskelig at departementet kommenterer dette i den videre behandling av reglene. På samme måte er det klart at en tillitsvalgt som benytter epostkonto knyttet til sin fagforening, eller en annen som kan karakteriseres som privat, ikke vil være omfattet av reglene, da denne typen epostadresser ikke vil være omfattet av arbeidsgivers styringsrett.

### ***Innsyn i aktivitetslogger***

Departementet foreslår å utvide reglene om arbeidsgivers innsyn til også å gjelde arbeidsgivers bruk av aktivitetslogger, fordi forskrift til personopplysningsloven § 7-11 blir opphevet. NITO må be departementet tydeliggjøre hvilket formål som er ment å begrenses ved å regulere bruken av aktivitetslogger.

Slik reglene er i dag, kan arbeidsgiver benytte logger fra datasystemene til å administrere datasystemene og til å avdekke sikkerhetsbrudd. Det vil si å avdekke uautorisert bruk av systemet som sådan eller forsøk på uautorisert bruk, samt å sørge for optimalisert bruk av systemet. Bruk av disse loggene som generes automatisk av datasystemet, kan enkelt benyttes til å kontrollere at brukerne av systemet, f.eks. de ansatte, bruker systemet slik det er bestemt av arbeidsgiver at de skal. Slik kontroll og/eller overvåking er imidlertid ikke tillatt. Det fremkommer av gjeldende bestemmelser, jf. forskriftens § 7-11 og § 9-2, 2. ledd.

Slik forslaget fremstår antar NITO departementet har hatt som intensjon å videreføre dagens regler, ved utvidelsen av reglene om arbeidsgivers innsyn i epost mv til også å gjelde aktivitetslogger.

I tråd med utkastet som er presentert med høringen, vil arbeidsgiver kunne gjøre innsyn i logger til administrasjon og sikkerhetsformål. Det følger av utkastets § 2 bokstav a). Ved et slikt formål behøver arbeidsgiver ikke å følge prosedyrene for innsyn, jf. utkastets § 3, 7. ledd. NITO er enig i dette.

Departementet vil imidlertid gi arbeidsgiver, slik utkastet er formulert, med grunnlag i utkastets § 2 bokstav b, mulighet til å benytte loggene til å kontrollere den ansatte, herunder en plikt til å følge de foreslåtte videreførte bestemmelsene om prosedyre. Dersom dette har vært departementets intensjon, er NITO imot en slik utvidelse av arbeidsgivers innsynsrett.

Dersom intensjonen har vært å kun videreføre dagens rettstilstand, må bestemmelsene i utkastet endres, slik at det fremgår at innsyn i aktivitetslogger er begrenset til slik bruk som er regulert i dagens forskrift § 7-11.

### ***Behov for ytterligere regler i ansettelsesforhold***

NITO mener det bør vurderes å lage ytterligere regler knyttet til behandling av personopplysninger i ansettelsesforhold, med hjemmel i forordningens artikkel 88. NITO er av den oppfatning at det bør settes ned en arbeidsgruppe bestående av Arbeidstilsynet, Datatilsynet og partene i arbeidslivet, der behovet for et slikt regelverk blir gjennomgått og foreslått. Dette vil være i samsvar med flere råd departementet har mottatt tidligere, f.eks. i rapport datert 1. april 2014 fra en arbeidsgruppe om kontroll og overvåking i arbeidslivet.

Et eksempel er bruk av såkalt flåtestyring/GPS. Dette er utstyr som arbeidsgiver benytter for å ha oversikt over hvor virksomhetens enkelte kjøretøy befinner seg, og dermed de ansatte som bruker kjøretøyet. Gjennom dette verktøyet, kan arbeidsgiver registrere hvor den ansatte befinner seg geografisk til enhver tid, hvor vedkommende flytter seg og tidsbruk, alt etter hva systemet er satt opp for å registrere. NITO er kjent med at slike systemer også har vært benyttet til å kontrollere den ansattes kjøremønster og om dette er i samsvar med de retningslinjer arbeidsgiver har gitt. NITO har flere eksempler på at arbeidsgiver har innført dette som et supplement ved innføring av elektronisk kjørebok.

### **Behandling av personopplysninger som behandlingsansvarlig**

NITO, som fagforening, er behandlingsansvarlig for behandling av personopplysninger om sine 85.300 medlemmer. Opplysningene vi behandler om våre medlemmer er blant annet kontaktopplysninger, lønnsopplysninger, interesser i tilknytning til fag, opplysninger knyttet til medlemsfordeler og opplysninger til fag og kurs. I hovedsak er dette opplysningstyper som karakteriseres som trivielle. Likevel er de å anse som sensitive fordi opplysningene, i tilknytning til det enkelte formålet, ofte vil si noe om fagforeningstilhørighet.

Det forhold at fagforeningstilhørighet er å anse som en særlig kategori personopplysning etter EU-retten, skaper en del utfordringer for en norsk fagforening og tillitsvalgte i foreningen, ved utøvelse av oppgaver eller formål som ligger til kjernen av en fagforenings aktivitet og oppgaver. Særlig ser vi det i forbindelse med lønnsforhandlinger som er et årlig gjøremål.

### ***Innsyn i lønnsopplysninger***

Tillitsvalgte er avhengige av å få lønnsopplysninger fra arbeidsgiver i forbindelse med årlige lønnsforhandlinger. I mange sammenhenger har tillitsvalgte blitt møtt av arbeidsgiver med at personopplysningsloven er til hinder for utlevering av lønnsopplysninger. I offentlig sektor har den tillitsvalgte da søkt om innsyn etter reglene i offentleglova. Tillitsvalgte i privat sektor har ikke denne muligheten. De har i utgangspunktet ikke mulighet til å få ut opplysninger om andre enn egne medlemmer, basert på samtykke.

Datatilsynet hadde denne problemstillingen oppe til behandling tidlig på 2000-tallet. Tilsynet kom da frem til dagens gjeldende praksis, at tillitsvalgte kan få tilgang til opplysninger om lønnsnivå på stillingsgrupper, for alle ansatte, forutsatt at fagforeningstilhørighet ikke kommer frem og at tillitsvalgte underskriver en taushetserklæring om at opplysningene kun skal brukes til de årlige lønnsforhandlingene. Behovet for taushetserklæring er knyttet til at stillingsgruppene kan inneholde opplysninger om så få personer, at det blir å anse som personopplysninger.

Det at fagforeningstilhørighet er definert som en sensitiv personopplysning, skaper utfordringer når lønnsmassen skal beregnes for forhandlingssammenslutninger, f.eks. i det statlige lønnsoppgjøret. Det må da skaffes et behandlingsgrunnlag for å utlevere opplysninger om hvem som er medlem av den enkelte primærforening til sammenslutningen, slik at sammenslutningen får det rette lønnsgrunnlaget før forhandlingene.

Forordningens artikkel 88 åpner for at det kan reguleres behandlinger i tariffavtaler, men tariffavtaler vil ikke gjelde alle medlemmer av en fagforening. Det finnes medlemmer som ikke er omfattet av en tariffavtale, som også har behov for denne typen informasjon til samme formål.

NITO vil derfor foreslå at det med hjemmel i forordningens artikkel 88 gis hjemmel til å utlevere lønnsopplysninger til tillitsvalgte i virksomheten både om egne og andre, herunder de uorganiserte, til bruk i lønnsforhandlinger. De tillitsvalgte kan oppbevare disse opplysningene til statistiske og historiske formål.

Dette vil fjerne den urimelige forskjellen mellom privat og offentlig sektor. Den vil også ivareta det faktum at fagforeningstilhørighet ikke tradisjonelt er en sensitiv opplysning i Norge, i motsetning til

andre land som omfattes av forordningen. NITO minner her om at det i forbindelse med utredningen av nåværende lov ble sagt at fagforeningstilhørighet tradisjonelt ikke var en sensitiv opplysningstype og at man mente at behandlingsgrunnlagene i personopplysningsloven §§ 8 og 9 ikke ville være til hinder for å behandle disse opplysningene. Eksemplene over har imidlertid vist at det ikke stemmer helt i det virkelige liv.

NITO vil hevde at dette er nødvendig for å opprettholde den norske modellen og ha et godt samarbeid mellom partene i arbeidslivet. Det er viktig at behandling av «sensitive» opplysninger ikke sperrer for dette samarbeidet.


I forlengelsen av beskrivelsen ovenfor, vil NITO be departementet videreføre og utvide dagens personopplysningslov § 9, 1.ledd bokstav f. Det vil si utvide for et eksplisitt formål, men samtidig videreføre for å beholde mulighetene til å behandle opplysninger om fagforeningstilhørighet for å ikke få utilsiktede endringer.


### **Opprettelse av arbeidsgruppe**

NITO vil foreslå at en arbeidsgruppe som nevnt over, i forbindelse med kontroll- og overvåkningsformål i ansettelsesforhold, kan se på om det er andre forhold som bør reguleres nærmere tatt i betraktning av at fagforeningstilhørighet tradisjonelt ikke er å anse som sensitive opplysninger i Norge.

Forordningen åpner for å etablere bransjevise adferdsnormer. Flere av behandlingsformålene og utfordringene NITO som fagforening har, og som delvis er skissert i dette høringsbrevet kan løses gjennom en slik ordning. NITO ser det som en fordel om myndighetene legger til rette for et slikt arbeid.

Med vennlig hilsen

  
Trond Markussen  
President

  
Steinar Sørli  
Generalsekretær