

# Personvern i arbeidslivet

*Samtykke som rettslig grunnlag for arbeidsgivers  
behandling av personopplysninger*

Kandidatnummer: 176

Antall ord: 14 977



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. desember 2015

# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Innledning .....</b>	<b>3</b>
1.1	Presentasjon av tema og problemstilling .....	3
1.2	Oppgavens rettskildebilde .....	5
1.3	Avgrensninger .....	7
1.4	Oppgavens oppbygning .....	8
<b>2</b>	<b>Personopplysningsloven - rettslige utgangspunkter og sentrale begreper .....</b>	<b>9</b>
2.1	Lovens saklige virkeområde .....	9
2.2	Sentrale aktører .....	10
2.3	Grunnkrav for arbeidsgivers behandling av personopplysninger – popplyl. § 11 .....	11
2.3.1	Krav til rettslig grunnlag for behandling av personopplysninger .....	11
2.3.2	Krav til formålsangivelse og forbud mot gjenbruk til uforenlige formål - Formålsbestemthetsprinsippet .....	13
2.3.3	Krav til personopplysningenes kvalitet og sletting av opplysninger .....	15
<b>3</b>	<b>Analyse av samtykke som rettslig grunnlag i arbeidslivet.....</b>	<b>16</b>
3.1	Innledning .....	16
3.2	Nærmere om kravene til et gyldig samtykke i arbeidslivet .....	17
3.2.1	Uttrykkelighetskravet .....	17
3.2.2	Informasjonskravet .....	18
3.2.3	Frivillighetskravet.....	20
3.2.4	Tilbakekall av samtykket.....	27
3.2.5	Konsekvenser av et ugyldig samtykke .....	27
3.3	Individuelt eller kollektivt samtykke? .....	28
3.3.1	Innledning .....	28
3.3.2	Kollektivt samtykke etter personopplysningsloven.....	29
3.3.3	Bør kollektivt samtykke tillates som alminnelig behandlingsgrunnlag i arbeidslivet?..	33
3.4	Samtykkets rekkevidde - nye formål og bruksområder .....	36
3.4.1	Utgangspunktet .....	36
3.4.2	Nærmere om forenlighetskravet - vurderingen .....	37
<b>4</b>	<b>Konklusjoner og avsluttende bemerkninger .....</b>	<b>40</b>
<b>5</b>	<b>Kilderegister.....</b>	<b>42</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Presentasjon av tema og problemstilling

Arbeidslivet er et samfunnsområde som har opplevd en betydelig økning i omfanget av registrering av personopplysninger de siste årene. Det skyldes primært den teknologiske utviklingen som har endret måter å organisere arbeid og arbeidsprosesser på. På den ene siden bidrar utviklingen til en mer fleksibel og selvstendig arbeidshverdag for de ansatte. På den annen side bidrar utviklingen også til økt innsamling, lagring og sammenstilling av informasjon om den enkelte arbeidstaker, som muliggjør en større grad av overvåkning og kontroll av ansatte enn tidligere.<sup>1</sup>

I kjølevannet av den omfattende teknologiske utviklingen har spørsmål omkring arbeidstakers personvern fått økt oppmerksomhet. I 2012 utarbeidet Datatilsynet<sup>2</sup> en rapport som gir oversikt over det totale registreringstrykket en arbeidstaker blir utsatt for i løpet av en vanlig arbeidsdag. På bakgrunn av intervjuer av arbeidstakere fra tre ulike yrkesgrupper, fant Datatilsynet at det var noen observasjoner som pekte seg ut. Dette var blant annet at det er vanskelig for de ansatte å holde oversikt over hvilke personopplysninger som behandles, at det er krevende for en arbeidsgiver å gi fullgod informasjon om behandling av personopplysninger, og at den store mengden personopplysninger er egnet til å overvåke ansatte.<sup>3</sup>

Enhver arbeidsgiver vil under et arbeidsforhold ha behov for å behandle personopplysninger om en arbeidstaker for å kunne drifte virksomheten. Opplysningene kan for eksempel være nødvendige for å utbetale lønn, tilrettelegge arbeid, kartlegge en nedbemanningsprosess eller for å utføre ulike former for kontroll i virksomheten. Selv om arbeidsgiver kan ha flere saklig begrunnede behov for å behandle personopplysninger, finnes det imidlertid grenser for arbeidsgivers handlegfrihet. Først og fremst er det et grunnleggende prinsipp at alle ansatte har krav på en viss grad av personvern og privatliv<sup>4</sup>, også på arbeidsplassen.<sup>5</sup> «Personvern» karakteriseres ofte som den enkeltes rett til eller interesse av å kontrollere og bestemme over opplysninger om seg selv.<sup>6</sup> I et arbeidsforhold vil arbeidsgiver treffe en rekke beslutninger som får direkte virkning for arbeidstakerens situasjon, for eksempel med tanke på økonomi, arbeidsoppgaver, kontor plassering og ferieavvikling etc. Personvern får stor praktisk betydning for den ansatte fordi beslutningene ofte bygger på personopplysninger. Arbeidsgivers behov

---

<sup>1</sup> NOU 2009:1 s. 149

<sup>2</sup> Datatilsynet er et uavhengig forvaltningsorgan som har som hovedoppgave å se til at personopplysningsloven og personopplysningsforskriften blir fulgt jf. popplyl. § 43.

<sup>3</sup> Datatilsynet rapport (2012) s. 25

<sup>4</sup> EMDs dom 24. juni 2004 *von Hannover vs. Germany* no.59320

<sup>5</sup> NOU 2009:1 s. 153

<sup>6</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 19

for informasjonsbehandling og kontroll må derfor avveies mot arbeidstakers rett til personvern og privatliv på arbeidsplassen.<sup>7</sup>

Det må understrekes at arbeidstakers og arbeidsgivers interesser langt på vei også kan være sammenfallende. Begge vil for eksempel være interessert i at arbeidsgiver får tilgang til personopplysninger for å unngå at det treffes beslutninger som berører arbeidstakeren på et feilaktig grunnlag.

Videre inneholder personopplysningsloven<sup>8</sup> generelle bestemmelser for når og hvordan personopplysninger skal behandles, forutsatt at den aktuelle behandlingen faller inn under lovens virkeområde.<sup>9</sup> Det er et grunnleggende krav at enhver behandlingen av personopplysninger etter personopplysningsloven må bygge på et rettslig grunnlag, og loven operer med tre alternative behandlingsgrunnlag: lovhjemmel, samtykke eller særskilt nødvendighetsgrunn.<sup>10</sup>

Samtykkegrunnlaget bygger på idealet om at alle enkeltindivider skal ha selvbestemmelsesrett og kontroll over egne opplysninger.<sup>11</sup> Personopplysningsloven stiller derfor bestemte krav til innholdet i et samtykke; det skal være en uttrykkelig, frivillig og informert erklæring om at arbeidstaker godtar at arbeidsgiver behandler personopplysninger om han eller henne, jf. popplyl. § 2 nr. 7. I arbeidslivet reiser imidlertid samtykkegrunnlaget noen særskilte spørsmål.

Hovedutfordringen med samtykkegrunnlaget er at det alltid kan stilles spørsmål ved hvorvidt en arbeidstaker eller arbeidssøker kan avgi et fullt ut frivillig samtykke i møte med arbeidsgiver. Arbeidsgiver har gjennom å råde over større materielle ressurser, og som yter av lønn som sikrer arbeidstakers fremtid og velferd, en maktposisjon over arbeidstaker og arbeidssøker. For disse vil det derfor være knyttet usikkerhet til om en nektelse av samtykke til behandling av personopplysninger kan føre til negative konsekvenser for arbeidsforholdet. For en arbeidstaker kan det for eksempel oppleves som vanskelig å si nei hvis arbeidsgiver etterspør et samtykke på bakgrunn av mistanke om misligheter. Spørsmålet er hvor mye som skal til for at et samtykke skal anses avgitt frivillig.<sup>12</sup>

I Norge har kollektiv representasjon ved fagforeninger<sup>13</sup> en helt spesiell posisjon, og tradisjonelt har fagforeningene en vid adgang til å binde arbeidstakere gjennom kollektive avtaler som vedrører arbeidsforholdet. En del av begrunnelsen for denne adgangen er at fagforeningene utgjør en sterkere motpart i møte med arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening, og at fagforeningene derfor er bedre

---

<sup>7</sup> Bing (2009) s. 45

<sup>8</sup> Lov 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven-popplyl.)

<sup>9</sup> Popplyl. §§ 3 og 4

<sup>10</sup> Popplyl. §§ 8 og 9

<sup>11</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 108

<sup>12</sup> Se punkt 3.2.3

<sup>13</sup> En fagforening er enhver sammenslutning av arbeidstakere eller av arbeidstakeres foreninger som har til formål å varetta arbeidstakernes interesser overfor deres arbeidsgivere jf. lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister § 1 bokstav c.

egnet til å ivareta arbeidstakernes interesser i forhandlinger om arbeidstakernes arbeidsvilkår. Spørsmålet er om fagforeningene også er berettiget til å avgi et såkalt kollektivt samtykke på vegne av sine medlemmer i spørsmål om behandling av personopplysninger. Med «kollektivt samtykke» menes ordninger der fagforeningen forvalter samtykkekompetansen ut ifra det vedkommende forening selv mener er medlemmenes kollektive interesser. Selv om et kollektivt samtykke kan være praktisk i mange tilfeller, er det imidlertid ikke gitt at loven åpner for slike samtykker på grunn av kravene til samtykke i popplyl. § 2 nr. 7.<sup>14</sup>

Forutsatt at det foreligger et gyldig samtykke, er neste spørsmål hvor langt samtykket rekker. Den teknologiske utviklingen, som har bidratt til økt innsamling, lagring og sammenstilling av informasjon, kan gjøre det fristende for en arbeidsgiver å bruke samtykket til nye formål og bruksområder, som ikke nødvendigvis er forenlig med det opprinnelige formålet. Spørsmålet er hvor grensene for arbeidsgivers utnyttelse av samtykke går.<sup>15</sup>

Siktemålet med oppgaven er å redegjøre for samtykke som rettslig grunnlag for arbeidsgivers behandling av personopplysninger, i lys av de nevnte spørsmålene samtykke reiser i arbeidslivet.

## 1.2 Oppgavens rettskildebilde

Oppgavens tema berører et bredt rettskildebilde. Helt overordnet er arbeidstakerens rett til personvern og privatliv menneskerettigheter som er forankret i den europeiske menneskerettskonvensjon<sup>16</sup> (EMK) art 8 og konvensjonen om sivile og politiske rettigheter<sup>17</sup> (SP) art 17. Konvensjonene gjelder som norsk lov, og skal ved motstrid med annen norsk lovgivning ha forrang jf. menneskerettighetsloven<sup>18</sup> § 2 nr. 1 og 3 og § 3. I tillegg har retten til personvern fått grunnlovsfestet forankring i Grunnloven<sup>19</sup> § 102, som fastsetter at «*statens myndigheter skal sikre et vern om den personlige integritet*».

Bestemmelsene gir uttrykk for alminnelige rettslige normer som personopplysningsloven er en ytterligere konkretisering av. I tillegg får bestemmelsene betydning ved tolkningen av loven.

Videre bygger den norske personvernlovgivningen på en kjerne av grunnleggende prinsipper som er utviklet av internasjonale arbeidsgrupper og komiteer. Personvernkommisjonen har fremhevet fire personvernprinsipper som er særlig sentrale innen arbeidslivet: medbestemmelse, saklig begrunnelse, proporsjonalitet og kvalitet.<sup>20</sup> Prinsippet om medbestemmelse er særlig aktuelt for oppgavens

---

<sup>14</sup> Se punkt 3.3

<sup>15</sup> Se punkt 3.4

<sup>16</sup> Den europeiske menneskerettskonvensjon, vedtatt 4. november 1950.

<sup>17</sup> Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, vedtatt 16. desember 1966.

<sup>18</sup> Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettighetsloven).

<sup>19</sup> Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov § 102, vedtatt 13. mai 2014.

<sup>20</sup> NOU 2009:1 s. 150-151

problemstillinger, fordi samtykkegrunnlaget er et direkte utslag av dette prinsippet. I tillegg bør formålsbestemthetsprinsippet nevnes, som setter grenser for lovlig bruk av personopplysninger.<sup>21</sup>

Det er personopplysningsloven<sup>22</sup> og tilhørende forarbeider<sup>23</sup> som utgjør de viktigste rettskildene for oppgavens problemstillinger. Det overordnede formålet med personopplysningsloven er å beskytte den enkelte mot at personvernet blir krenket gjennom behandling av personopplysninger, men også å legge til rette for at opplysninger kan brukes fornuftig, jf. § 1 første ledd.<sup>24</sup> I § 1 andre ledd fastslås at loven, som ledd i det nevnte overordnede mål, skal etablere regler som bidrar til at personopplysninger blir behandlet i samsvar med grunnleggende personvern hensyn som «personlig integritet», «privatlivets fred» og «tilstrekkelig kvalitet på personopplysningene». Formålsbestemmelsen og de grunnleggende hensynene er sentrale tolkningsfaktorer ved anvendelsen av lovens øvrige bestemmelser.<sup>25</sup>

Personopplysningsloven gjennomfører i praksis EUs personverndirektiv<sup>26</sup>, som har som formål å sikre felles reguleringsprinsipper og et ensartet vern for behandling av personopplysninger i hele EU/EØS-området. Personverndirektivet vil derfor ha betydning for tolkningen av personopplysningsloven. Ved motstrid mellom bestemmelser i personopplysningsloven og personverndirektivet skal bestemmelsene tolkes i samsvar med direktivet, jf. presumsjonsprinsippet og prinsippet om direktivkonform tolkning.<sup>27</sup> Da direktivet er antatt å være i overensstemmelse med norsk lov, kommer denne oppgaven i liten grad til å gå inn på de enkelte bestemmelsene i direktivet.

Det er beskjedent med Høyesterettspraksis og underrettspraksis som omhandler problemstillingene oppgaven reiser. Mangelen på rettspraksis kan skyldes at de fleste saker behandles og avgjøres av Personvernnemnda.<sup>28</sup> Vedtak truffet av Personvernnemnda får av den grunn større rettskildemessig vekt, særlig der den følger en entydig linje over tid.<sup>29</sup> Følgelig får Datatilsynets praksis betydning fordi de justerer sin praksis etter de vedtak som treffes av Personvernnemnda. Dersom en sak kommer opp for de alminnelige domstolene er det imidlertid ikke gitt at personvernnemndas praksis blir tillagt

---

<sup>21</sup> Se punkt 2.3.2

<sup>22</sup> Lov 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven–popplyl.)

<sup>23</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) og NOU 1997:19

<sup>24</sup> Lovens doble formål kommer klarere til uttrykk i EU direktiv 95/46/EF. I direktivets artikkel 1 nr. 1 heter det at opplysningene skal ha en betryggende beskyttelse. I artikkel 2 nr. 2 står det at intet skal hindre en «*fri utveksling av personopplysninger mellom medlemsstater*», når opplysningene er blitt beskyttet etter første ledd.

<sup>25</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-99) s. 101 og NOU 1997: 19 s. 130

<sup>26</sup> Direktiv 95/46/EF om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger (personverndirektivet), vedtatt 24. oktober 1995. Direktivet er inntatt i EØS-avtalen av 1992 og gjort folkerettslig bindende for Norge.

<sup>27</sup> Presumsjonsprinsippet går ut på at norsk rett forutsettes å være i samsvar med folkerettslige forpliktelser jf. Rt. 2000 s. 1811. Prinsippet om direktivkonform tolkning går ut på at rettsanvendere, så langt som mulig skal fortolke internrett slik at det samsvarer med EØS-lovgivning jf. Rt. 2000 s. 1811.

<sup>28</sup> Personvernnemnda er et spesialisert klageorgan som behandler klager på Datatilsynets vedtak jf. popplyl. § 43.

<sup>29</sup> Se f.eks. Echhoff (2001) s. 232

særlig vekt.<sup>30</sup> I oppgaven vil forvaltningspraksis anvendes for å illustrere en rettsoppfatning i tilknytning til drøftelsene.

Ettersom personopplysningsloven er basert på og skal tolkes i samsvar med personverndirektivet, vil EU-domstolens praksis være av betydning for tolkningen av personopplysningslovens bestemmelser. Jeg har imidlertid ikke funnet noen veiledning i praksis fra EU-domstolen, for hvordan personverndirektivet skal tolkes i forbindelse med oppgavens problemstillinger.

«Artikkel 29-gruppen» er et rådgivende EU-organ med ansvar for å se hen til at personverndirektivet blir etterlevd innen EU.<sup>31</sup> Gruppen gir råd og veiledende uttalelser om forståelsen av personverndirektivet. Formelt sett er ikke disse uttalelsene rettslig bindende, men i praksis tillegges uttalelsene stor vekt. I oppgaven vil uttalelsene anvendes for å illustrere en rettsoppfatning i tilknytning til drøftelsene.

Personverndirektivet har blitt implementert ulikt i forskjellige EU/EØS-land. For komparative formål vil det derfor vises til andre lands rett på noen punkter i oppgaven, henholdsvis Sverige og Danmark, som det kan være naturlig for Norge å sammenligne seg med.

På bakgrunn av et ønske om å harmonisere personvernlovgivningen ytterligere innen EU/EØS-området, samt å gjøre personvernlovgivningen bedre rustet for den digitale utviklingen, la EU-kommisjonen i 2012 frem et forslag til ny personvernforordning som skal erstatte det gjeldende personverndirektivet.<sup>32</sup> Trilog-forhandlingene mellom EU-kommisjonen, EU-parlamentet og EU-rådet om én forordningstekst er ikke ferdig, men det forventes at et endelig vedtak vil foreligge våren 2016 og at den vil tre i kraft to år etter vedtagelse.<sup>33</sup> Forordningens betydning for oppgavens problemstillinger behandles ytterligere i kapittel 4.

## 1.3 Avgrensninger

Opgaven er i hovedsak knyttet opp mot personopplysningsloven og lovens tilhørende rettskilder. Spesialiserte særlover som inneholder enkeltbestemmelser om behandling av personopplysninger, som for eksempel folkeregisterloven<sup>34</sup> og helseregisterloven<sup>35</sup>, har ingen direkte relevans for oppgavens problemstillinger og vil ikke bli behandlet. Bestemmelsene kan derimot ha betydning i tilknytning til

---

<sup>30</sup> Se f.eks. Rt. 2013 s. 143

<sup>31</sup> Working Party on the Protection of Individuals with regard to the Processing of Personal Data jf. personverndirektivet artikkel 29 og 30.

<sup>32</sup>[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/document/review2012/com\\_2012\\_11\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/document/review2012/com_2012_11_en.pdf) (sist besøkt 06.12.15)

<sup>33</sup>[http://dsms.consilium.europa.eu/952/Actions/Newsletter.aspx?messageid=643&customerid=28533&password=enc\\_4535413431374644\\_enc](http://dsms.consilium.europa.eu/952/Actions/Newsletter.aspx?messageid=643&customerid=28533&password=enc_4535413431374644_enc) (sist besøkt: 06.12.15)

<sup>34</sup> Lov 16. januar 1970 om folkeregistrering.

<sup>35</sup> Lov 20. juni 2014 om helseregistre og behandling av helseopplysninger.

spesielle arbeidsplasser, for eksempel politiet, men av hensyn til oppgavens omfang vil det ikke bli nærmere redegjort for disse spesielle bestemmelsene.

I tillegg er arbeidsmiljøloven<sup>36</sup> relevant der arbeidsgiver vil iverksette kontrolltiltak overfor sine ansatte. Med «kontrolltiltak» menes i denne oppgaven ethvert tiltak som skal sikre at arbeidstakere utfører sitt arbeid slik de skal, og for øvrig opptrer innen de rammer som gjelder for arbeidsforholdet.<sup>37</sup> Arbeidsmiljøloven kapittel 9 regulerer arbeidsgivers adgang til å innføre kontrolltiltak, vilkårene for å iverksette kontrolltiltak og hvilke saksbehandlingsregler arbeidsgiver plikter å følge. Dersom kontrolltiltaket innebærer behandling av personopplysninger, kommer personopplysningsloven til anvendelse jf. aml. § 9 andre ledd. Av hensyn til oppgavens omfang vil det ikke bli nærmere redegjort for disse reglene. Ved kontrolltiltak som innebærer behandling av personopplysninger, forutsettes det i denne oppgaven at vilkårene i kapittel 9 er oppfylt.

## 1.4 Oppgavens oppbygning

Oppgaven er i det videre delt inn i tre kapitler. I kapittel 2 redegjøres det for noen utvalgte rettslige utgangspunkter og sentrale begreper i personopplysningsloven som er relevant for oppgavens problemstillinger, herunder lovens saklige virkeområde jf. punkt 2.1, sentrale aktører jf. punkt 2.2 og grunnkravene for arbeidsgivers behandling av personopplysninger jf. punkt 2.3.

I kapittel 3 gis en analyse av samtykke som rettslig grunnlag i arbeidslivet. I punkt 3.2 drøftes personopplysningslovens krav til et gyldig samtykke, herunder arbeidstakers adgang til å tilbakekalle samtykket og hvilke konsekvenser et ugyldig samtykke medfører. I punkt 3.3 drøftes hvorvidt en fagforening har adgang til å avgi et kollektivt samtykke på vegne av en arbeidstaker etter personopplysningsloven, og om et slikt samtykke bør tillates. Til slutt i punkt 3.4, redegjøres det for samtykkets rekkevidde hva angår nye formål og bruksområder.

I kapittel 4 oppsummeres konklusjonene på oppgavens hovedproblemstillinger og noen avsluttende bemerkninger blir gitt.

---

<sup>36</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven-aml.)

<sup>37</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 147 og Jakhelln (2010) s. 329



# 2 Personopplysningsloven - rettslige utgangspunkter og sentrale begreper

## 2.1 Lovens saklige virkeområde

Personopplysningsloven er en generell lov som gjelder på alle samfunnsområder, inkludert arbeidslivet.<sup>38</sup> Lovens saklige virkeområde er imidlertid begrenset til «*behandling av personopplysninger som helt eller delvis skjer med elektroniske hjelpemidler*» og «*annen behandling av personopplysninger når disse inngår eller skal inngå i et personregister*» jf. popplyl. § 3 første ledd bokstav a og b. I arbeidslivet vil «elektroniske hjelpemidler» for eksempel være elektroniske adgangskontroller, lønssystemer og videoopptak etc. Videre er det av sentral betydning å avklare hva som ligger i nøkkelbegrepene «personopplysning» og «behandling av personopplysninger» for å forstå lovens saklige virkeområde og innhold.

Begrepet «personopplysning» er definert i popplyl. § 2 nr. 1 som «*opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkeltperson*». I henhold til forarbeidene skal «enkeltperson» forstås som en fysisk person som direkte eller indirekte kan identifiseres. Opplysninger om juridiske personer faller som utgangspunkt utenfor loven.<sup>39</sup> At både «opplysninger» og «vurderinger» skal anses som personopplysninger innebærer at loven kommer til anvendelse uavhengig om informasjonen objektivt sett er sann, eller om informasjonen bygger på subjektive vurderinger. Arbeidsgivers egne vurderinger av ansatte er således personopplysninger i lovens forstand. I vurderingen av om personen kan identifiseres, skal det tas i betraktning alle hjelpemidler som det er rimelig å tro at noen kan bruke for identifiseringsformål.<sup>40</sup> Selv om opplysningene teknisk sett er anonymisert, kan det være snakk om personopplysninger dersom opplysningene i seg selv indirekte røper identiteten. På en liten arbeidsplass kan det for eksempel være forholdsvis enkelt å knytte opplysninger til enkelte arbeidstakere.<sup>41</sup>

Personopplysningsloven skiller mellom alminnelige personopplysninger og sensitive personopplysninger. I popplyl. § 2 nr. 8 er «sensitive personopplysninger» opplysninger om rasemessig eller etnisk bakgrunn, eller politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning. Sensitive personopplysninger omfatter også opplysninger om en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling. I tillegg omfattes opplysninger om helseforhold, seksuelle forhold og

---

<sup>38</sup> Popplyl. § 4

<sup>39</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 101-102

<sup>40</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 101

<sup>41</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 101

medlemskap i fagforeninger. Betydningen av sensitive personopplysninger behandles nærmere i punkt 2.3.1.

I følge forarbeidene finnes det en nedre grense for hvilke personopplysninger som omfattes av loven. Det kan tenkes tilfeller hvor ordlyden i popplyl. § 2 nr. 1 isolert sett tilsier at det er personopplysninger, men hvor personvern hensyn og formålsbetraktninger ikke kan begrunne at opplysningene bør vernes.<sup>42</sup> En arbeidsgiver ønsker for eksempel å vite hva slags aviser de ansatte liker og undersøker de ansattes nettlogger istedenfor å spørre hver enkelt. Loggopplysningene kan enkelt kobles til de ansatte ved hjelp av IP-adresse. Dersom det ikke er forsøkt å foreta noen identifikasjon av enkeltindivider, og opplysningene blir slettet etterpå, er det imidlertid få personvern hensyn som tilsier at arbeidstakeren har behov for det vern personopplysningsloven gir, selv om opplysningen rent formelt omfattes av ordlyden.

Begrepet «behandling av personopplysninger» er definert i popplyl. § 2 nr. 2 som «*enhver bruk av personopplysninger, som f.eks. innsamling, registrering, sammenstilling, lagring og utlevering eller en kombinasjon av slike bruksmåter*». I følge forarbeidene er behandlingsformålet avgjørende for om det dreier seg om én eller flere behandlinger av opplysninger.<sup>43</sup> Behandlingsprosessen eller «systemet» kan således utgjøre én behandling. Bestemmelsen gir eksempler på slik bruk, men listen er ikke uttømmende jf. uttrykkene «enhver» og «f.eks.».

## 2.2 Sentrale aktører

I personopplysningsloven og i oppgaven er det to sentrale aktører som står i fokus ved behandling av personopplysninger; den «behandlingsansvarlig[e]» og den «registrert[e]».

Den «behandlingsansvarlig[e]» er i popplyl. § 2 nr. 4 definert som «*den som bestemmer formålet med behandlingen av personopplysningene og hvilke hjelpemidler som skal brukes*». Loven pålegger den behandlingsansvarlige en rekke plikter i forbindelse med behandling av personopplysninger.<sup>44</sup> Der den behandlingsansvarlige er en juridisk person, vil den juridiske personen representert ved ledelsen være behandlingsansvarlig.<sup>45</sup> I denne oppgaven vil den behandlingsansvarlige være arbeidsgiver. Med «arbeidsgiver» menes «*enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste*» eller «*den som i arbeidsgiverens sted leder virksomheten*» jf. aml. § 1-8 (2). Begrepet «virksomhet» er ikke definert i arbeidsmiljøloven, men i forarbeidene til loven er det uttalt at «*som alminnelig regel vil det rettssubjekt som er arbeidsgiver være sammenfallende med arbeidsgivers virksomhet. For de fleste*

---

<sup>42</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 101

<sup>43</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 102

<sup>44</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 102

<sup>45</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 102

*praktiske tilfeller vil en virksomhet være det som etter alminnelig språkbruk er en bedrift».*<sup>46</sup> I denne oppgaven legges forarbeidenes forståelse av begrepet til grunn.

Dersom arbeidsgiver setter bort behandlingsoppdraget til noen andre, vil vedkommende fortsatt være behandlingsansvarlig og ha ansvaret for behandlingens rettmessighet. Den som får oppdraget vil derimot være «databehandler» etter popplyl. § 2 nr. 5.<sup>47</sup>

I popplyl. § 2 nr. 6 er den «registrert[e]» definert som «den som en personopplysning kan knyttes til». I denne oppgaven vil den registrerte være arbeidstaker, og i aml. § 1-8 (1) er «arbeidstaker» definert som «enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste».

I oppgaven vil begrepene «behandlingsansvarlig» og «arbeidsgiver», «registrerte» og «arbeidstaker», bli benyttet om hverandre jf. redegjørelsen over.

## **2.3 Grunnkrav for arbeidsgivers behandling av personopplysninger – popplyl. § 11**

### **2.3.1 Krav til rettslig grunnlag for behandling av personopplysninger**

Før en arbeidsgiver kan behandle personopplysninger må han eller hun sørge for at det foreligger et rettslig grunnlag for behandlingen jf. popplyl. § 11 bokstav a. Hvilke behandlingsgrunnlag som er aktuelle følger av popplyl. §§ 8 og 9. Popplyl. § 8 angir de alminnelige vilkårene for å behandle personopplysninger uansett innhold. Ved behandling av sensitive personopplysninger kreves det i tillegg at et av vilkårene i § 9 er oppfylt. Bestemmelsene opererer med tre hovedgrunnlag for behandling av personopplysninger: lov, samtykke eller nødvendig grunn, som er listet opp i § 8 bokstav a-f. Behandlingsgrunnlaget må foreligge *før* behandlingen av personopplysningene finner sted, det vil si ved inngåelse av arbeidsavtalen, rett før den aktuelle behandling eller mellom disse.<sup>48</sup>

Det fremgår ikke klart av ordlyden om det eksisterer noen prioritetsrekkefølge mellom grunnlagene. Det er imidlertid på det rene at en klar lovhjemmel går foran samtykke og nødvendighetsgrunnene.<sup>49</sup> Spørsmålet er om den behandlingsansvarlige kan velge bort samtykke, og heller basere behandlingen på en nødvendighetsgrunn. I store virksomheter kan det være hensiktsmessig for en arbeidsgiver å bygge på en nødvendighetsgrunn, da det ofte kan være tungvint å måtte innhente samtykke fra hver

---

<sup>46</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 74

<sup>47</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 103

<sup>48</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 108

<sup>49</sup> Kjølås (2010) s. 63

enkelt arbeidstaker. Ved å bygge på en nødvendighetsgrunn kan arbeidsgiver selv vurdere om behandlingen er nødvendig.

I følge forarbeidene «bør» man forsøke å innhente samtykke, selv om behandlingen også kan hjemles i nødvendighetsgrunnene. Det begrunnes i hensynet til den registrertes selvbestemmelse over egne opplysninger, og at man unngår tvil om de skjønsmessige vilkårene i bokstav a-f er oppfylt.<sup>50</sup> Etter mitt syn kan ikke uttalelsen i forarbeidene leses som at samtykke er hovedregelen, selv om det i mange tilfeller er det mest aktuelle behandlingsgrunnlaget fordi nødvendighetsgrunnene har et snevrere anvendelsesområde.

Personvernemnda og Datatilsynet har i flere saker anvendt samtykke som hovedregel.<sup>51</sup> I STAMI-saken<sup>52</sup> legger nemnda til grunn at samtykke skal ha prioritet fremfor nødvendighetsgrunnene, og at det kreves en særskilt begrunnelse for å fravike dette utgangspunktet. Nemnda utdyper ikke hva som anses for å være en særskilt begrunnelse, men understreker at det skal mer til enn rene hensiktsmessighetsbetraktninger for å fravike samtykke, selv om slike betraktninger vil være relevant i interesseavveiningen i den enkelte sak.<sup>53</sup> Dette har også vært oppfatningen i juridisk teori.<sup>54</sup>

Nyere juridisk teori,<sup>55</sup> senere praksis fra Personvernemnda, og uttalelser fra Artikkel 29-gruppen peker imidlertid i en annen retning. I PVN-2012-1 konkluderer Personvernemnda med at behandlingsgrunnlagene er likestilte fordi ordlyden i popplyl. § 8 og personverndirektivet artikkel 7 ikke gir en antydning på prioritetsrekkefølge.<sup>56</sup> Avgjørelsen gir klart uttrykk for en annen oppfatning enn hva som tidligere har vært lagt til grunn av Personvernemnda.<sup>57</sup> Den nye oppfatningen er også i tråd med Artikkel 29-gruppens uttalelser. Arbeidsgruppen understreker at andre behandlingsgrunnlag kan være foretrukket, både fra den registrertes og den behandlingsansvarliges syn, særlig der det er tvilsomt om samtykket er gyldig.<sup>58</sup> Problemet med samtykke som behandlingsgrunnlag, er nettopp at det kun ivaretar den enkeltes grunnleggende interesse i selvbestemmelse over personopplysninger i de tilfeller hvor samtykket er gyldig og kan anvendes korrekt. Hvis samtykket derimot anvendes i tilfeller hvor det er vanskelig eller umulig at vilkårene for samtykke kan oppfylles, kan samtykke som behandlingsgrunnlag isteden svekke den registrertes personvern.

På bakgrunn av det overstående kan man ikke lenger legge til grunn at samtykke er hovedregelen i norsk rett. Den nye oppfatningen har gode grunner for seg, fordi man unngår den uønskete situasjonen

---

<sup>50</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 108

<sup>51</sup> For eksempel PVN 2004-3, PVN-2005-8, PVN-2006-10, PVN-2007-7

<sup>52</sup> PVN-2004-1

<sup>53</sup> PVN-2004-1 punkt 6.2

<sup>54</sup> Johansen m.fl. (2001) s. 97-99, Schartum m.fl. (2011) s. 161-163

<sup>55</sup> F.eks. Blume (2013) s. 13

<sup>56</sup> PVN-2012-1 punkt 8

<sup>57</sup> I 2009 ble medlemmene i personvernemnda skiftet ut.

<sup>58</sup> Artikkel 29-gruppen (2011) s. 2 og 10

at den behandlingsansvarlige legger for mye vekt på formell rangering av behandlingsgrunnlagene, fremfor å gjøre en konkret vurdering av hvilket behandlingsgrunnlag som er best egnet i det enkelte tilfelle.<sup>59</sup> I tilfeller hvor det er tale om særlig inngripende behandling av personopplysninger eller behandling av sensitive opplysninger, bør etter mitt syn samtykke likevel innhentes såfremt det er mulig å innhente et gyldig samtykke. Grunnen til dette er at hensynet til selvbestemmelsesrett over egne opplysninger veier særlig tungt i tilfeller hvor behandlingen gjelder opplysninger som berører svært personlige forhold, eller hvor konsekvensen av behandlingen virker særlig inngripende overfor arbeidstaker.

Ved siden av samtykke, er det særlig alternativene i popplyl. § 8 bokstav a og f som er aktuelle i arbeidsforhold. Etter disse bestemmelsene er det adgang til å behandle personopplysninger hvis behandlingen er «nødvendig» for «å oppfylle en avtale med den registrerte, eller for å utføre gjøremål etter den registrertes ønske før slik avtale inngås», eller for «at den behandlingsansvarlige eller tredjepersoner som opplysningene utleveres til kan vareta en berettiget interesse, og hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger denne interessen». Førstnevnte alternativ gjelder for eksempel arbeidsavtaler. Sistnevnte alternativ viser til en interesseavveining av arbeidsgivers behov for behandlingen, mot arbeidstakers personverninteresse i at behandlingen ikke gjennomføres. Dersom en arbeidstaker har motsatt seg at behandlingen gjennomføres, skal det tillegges betydelig vekt i interesseavveiningen.<sup>60</sup> Bokstav f skiller seg fra de øvrige nødvendighetsgrunnene ved at den ikke er knyttet til et bestemt formål.

Uttrykket «nødvendig» tilsier at det må være et kvalifisert behov for den aktuelle behandling av personopplysningene. Hvorvidt nødvendighetskriteriet er oppfylt beror på en skjønnsmessig totalvurdering, hvor man må vektlegge hvor inngripende behandlingen er og om behandlingen kan gjennomføres på en mindre inngripende måte.<sup>61</sup> Etter forholdene kan det for eksempel tenkes at innsamling av opplysningene er nødvendig, men at utlevering av dem ikke er det. At behandlingen er formålstjenlig, nyttig og hensiktsmessig er ikke nok for å oppfylle vilkåret. Det kreves imidlertid ikke at formålet ikke kan realiseres på annen måte enn ved den aktuelle behandlingen.<sup>62</sup>

### **2.3.2 Krav til formålsangivelse og forbud mot gjenbruk til uforenlige formål - Formålsbestemthetsprinsippet**

Et grunnleggende prinsipp for behandling av personopplysninger er prinsippet om formålsbestemthet, også omtalt som formålsprinsippet og finalitetsprinsippet. Formålsprinsippet innebærer tre viktige

---

<sup>59</sup> UDI-rapport (2015) s. 21

<sup>60</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 108-109

<sup>61</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 108

<sup>62</sup> ARD-2008-16 premiss 68

skranker for den behandlingsansvarliges behandling av personopplysninger. For det første stiller prinsippet krav om at den behandlingsansvarlige må angi formålet med behandlingen *før* personopplysningene samles inn. For det andre stiller prinsippet krav til formålsangivelsens presisjon og innhold. For det tredje oppstiller prinsippet begrensninger for videre behandling av personopplysninger. Den behandlingsansvarlige kan bruke opplysningene til nye formål, men det må ikke være uforenlig med det opprinnelige angitte formålet, uten at den registrerte har samtykket til dette.<sup>63</sup> Prinsippet ble sist fremhevet i GPS-dommen,<sup>64</sup> som innskjerpet betydningen av prinsippet for den behandlingsansvarliges gjenbruk av personopplysninger.<sup>65</sup> Dommen er av stor betydning fordi det er lite øvrig Høyesterettspraksis på området, samt at den er etterlevd i senere praksis.<sup>66</sup> I punkt 3.4.2 blir det redegjort nærmere for dommen.

I norsk rett kommer prinsippet til uttrykk gjennom popplyl. § 11 bokstav b og c som bygger personverndirektivet art 6 første ledd bokstav b.<sup>67</sup> Etter bokstav b skal formålet være «*uttrykkelig*» angitt og «*saklig begrunnet i den behandlingsansvarliges virksomhet*». Ordlyden «*uttrykkelig*» tilsier et visst presisjonsnivå i angivelsen av behandlingsformålet. I følge forarbeidene må formålet være «*tilstrekkelig konkret og avgrenset slik at det skaper åpenhet og klarhet om hva behandlingen skal brukes til*».<sup>68</sup> Generelle og vage beskrivelser som «administrative oppgaver» eller «kommersiell bruk» er etter forarbeidene ikke tilstrekkelig presist. Formålsbeskrivelsene må dessuten være mer detaljerte enn nødvendighetsgrunnene i popplyl. §§ 8 og 9. Desto større fare for personvernet, desto viktigere er det at formålet er tilstrekkelig presisert, slik at den registrerte kan gjøre sine rettigheter etter loven gjeldende.<sup>69</sup>

At formålet skal være «saklig begrunnet» i den behandlingsansvarliges virksomhet, innebærer at behandlingsformålet må være lovlig og ikke usaklig.<sup>70</sup> Det betyr at man ikke kan starte en behandling med et hvilket som helst formål, selv om det er uttrykkelig angitt. For eksempel kan ledelsen i et flyselskap ha saklig grunn til å pålegge piloter rusmiddelkontroll, men ikke kontorpersonalet.

Formålsangivelsen kan få stor betydning for gyldigheten av samtykke som behandlingsgrunnlag. Informasjonskravet i § 2 nr. 7 innebærer nemlig at den registrerte må ha kunnskap om formålet med behandlingen og hva det gjelder, for at samtykket skal være tilstrekkelig. Dersom formålet ikke er tilstrekkelig klart, kan man stille spørsmål om de angitte samtykkene kan anses for gyldige.<sup>71</sup>

---

<sup>63</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 112-114 og NOU 1997:19 s. 137-139

<sup>64</sup> Rt. 2013 s. 143 premiss 47

<sup>65</sup> Se punkt 3.4.2

<sup>66</sup> Blant annet i LB-2013-69127-1

<sup>67</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 114

<sup>68</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 114

<sup>69</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 114

<sup>70</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 114

<sup>71</sup> Se punkt 3.2.1 og 3.2.2

Videre danner kravet til formålsangivelse i popplyl. § 11 bokstav b grunnlaget for vurderingen i popplyl. § 11 bokstav c. Etter bokstav c, er det forbudt å gjenbruke innsamlede personopplysninger til «uforenlige» formål uten den registrertes samtykke. Kravet innebærer at den behandlingsansvarlige ikke kan basere uforenlig gjenbruk av personopplysninger på en av nødvendighetsgrunnene i popplyl. §§ 8 og 9 alene. I følge forarbeidene er det ikke noe selvstendig argument for å tillate den nye behandlingen at opplysningene allerede er samlet inn.<sup>72</sup> Bokstav c oppstiller således et tilleggskrav for gjenbruk av personopplysninger til uforenlige behandlingsformål.

Hvordan forenelighetsvilkåret er tolket og forstått i praksis, kan av hensyn til sammenhengen i reglene gi veiledning om hvor langt et avgitt samtykke rekker. I punkt 3.4.2 blir det drøftet nærmere hva som ligger i forenelighetsvilkåret.

### **2.3.3 Krav til personopplysningenes kvalitet og sletting av opplysninger**

Kravet til formålsangivelse i popplyl. § 11 bokstav b danner også grunnlag for vurderinger som må gjøres i sammenheng med personopplysningslovens øvrige grunnkrav. Etter popplyl. § 11 bokstav d må den behandlingsansvarlige sørge for at opplysningene er «*tilstrekkelige og relevante*» for formålet med behandlingen. I lys av bokstav d må det innebære at opplysningene må være dekkende for formålet.<sup>73</sup>

Videre danner formålet med behandlingen også utgangspunktet for lovens regler om retting og sletting. I henhold til popplyl. § 11 bokstav e må den behandlingsansvarlige sørge for at personopplysningene er «*korrekte og oppdaterte, og ikke lagres lenger enn det som er nødvendig ut fra formålet med behandlingen jf. § 27 og § 28*». Den behandlingsansvarlige har således et ansvar for å rette og slette uriktige og ufullstendige opplysninger. Med uriktige og ufullstendige opplysninger menes opplysninger som ikke er relevante for det aktuelle formålet.<sup>74</sup>

---

<sup>72</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 112-113

<sup>73</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 114

<sup>74</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 114

# 3 Analyse av samtykke som rettslig grunnlag i arbeidslivet

## 3.1 Innledning

Samtykke er som redegjort for i punkt 2.3.1 ett av flere alternative rettslige grunnlag for å kunne behandle personopplysninger. I popplyl. § 2 nr. 7 er samtykke definert som:

*«(...) en frivillig, uttrykkelig og informert erklæring fra den registrerte om at hun eller han godtar behandling av personopplysninger om seg selv.»<sup>75</sup>*

Definisjonen bygger på personverndirektivet artikkel 2 bokstav h og er en av hoveddefinisjonene i personopplysningsloven. For at en arbeidsgiver skal kunne behandle personopplysninger om en arbeidstaker basert på samtykke, må altså tre vilkår være oppfylt for at samtykket skal være gyldig etter personopplysningsloven. I punkt 3.2 drøftes hva som skal til for at vilkårene skal anses oppfylt i arbeidslivet. I tillegg redegjøres det for arbeidstakers adgang til å tilbakekalle samtykket, og hvilke konsekvenser et ugyldig samtykke medfører.

Videre følger det av ordlyden i popplyl. § 2 nr. 7 og personverndirektivet artikkel 2 bokstav h at samtykke skal gis av den registrerte selv. Spørsmålet er om ordlyden i bestemmelsen er et absolutt hinder for at andre kan avgi samtykke på vegne av arbeidstakeren. I punkt 3.3 drøftes hvorvidt fagforeninger kan avgi et kollektivt samtykke på vegne av arbeidstaker etter personopplysningsloven, og om loven bør tillate slike samtykker på bakgrunn av fagforeningenes spesielle posisjon i norsk rett.

Ordlyden i popplyl. § 2 nr. 7 gir videre ingen veiledning for hvor langt et samtykke rekker. Forutsatt at det foreligger et gyldig samtykke, kan imidlertid popplyl. § 11 bokstav c og formålsbestemthetsprinsippet gi nærmere veiledning for samtykkets rekkevidde i relasjon til nye formål og bruksområder. I punkt 3.4 drøftes samtykkets rekkevidde nærmere.

---

<sup>75</sup> Definisjonen bygger på personverndirektivet artikkel 2 bokstav h



## 3.2 Nærmere om kravene til et gyldig samtykke i arbeidslivet

### 3.2.1 Uttrykkelighetskravet

For at samtykket skal være gyldig, må det være «uttrykkelig» jf. popplyl. § 2 nr. 7. Ordlyden tilsier at det ikke må være noen tvil om at samtykket faktisk er gitt. Det følger av forarbeidene at det «*klart og utvetydig [må] fremgå at det er samtykket*», men også «*hvilke behandlinger samtykket omfatter og hvilke behandlingsansvarlige det er rettet til*».<sup>76</sup> Det kunne vært klarere i forarbeidene at disse kravene relaterer seg til uttrykkelighetskravet og ikke til informasjonskravet, på en annen side er det naturlig at uttrykkelighetskravet skal sikre at informasjonskravet er oppfylt.<sup>77</sup>

I henhold til direktivet må det foreligge en «specific(...)indication» (oversatt til norsk: en «spesifikk (...) viljesytring»)<sup>78</sup> Direktivet har således en annen ordlyd enn dagens bestemmelse. Bakgrunnen for at det ble valgt en annen ordlyd er det vanskelig å si noe om, da forarbeidene er taus om dette.

Personopplysningsloven gjennomfører imidlertid direktivet i norsk rett, og det er derfor rimelig å anta at lovgiver ikke har ment at definisjonen skulle få et annet innhold. I tillegg er det ikke uvanlig at direkte oversettelser medfører noen forskjeller i ordbruk, og det er derfor naturlig å tolke bestemmelsen i samsvar med direktivet jf. presumsjonsprinsippet og prinsippet om direktivkonform tolkning.

Det stilles ingen formkrav til samtykket. I følge forarbeidene kan samtykket både gis skriftlig, muntlig og elektronisk.<sup>79</sup> Notoritets hensyn tilsier likevel at samtykket bør innhentes skriftlig i de situasjoner dette er mulig, da den behandlingsansvarlige har bevisbyrden for at samtykket foreligger. I følge forarbeidene er slik dokumentasjon særlig hensiktsmessig dersom samtykket gjelder behandling av sensitive opplysninger.<sup>80</sup>

Videre har personregisterlovutvalget påpekt at rene passive eller stilltiende samtykker ikke tilfredsstillers lovens krav til uttrykkelighet.<sup>81</sup> Det samme er lagt til grunn av Personvernemnda i sak PVN-2010-09. I arbeidsforhold får dette den konsekvens at arbeidsgiver ikke kan legge opp til en praksis hvor arbeidstaker må foreta en handling dersom vedkommende ikke ønsker å samtykke. Uttrykkelighetskravet fordrer etter dette en viss aktivitet fra arbeidstaker for at samtykket skal være

---

<sup>76</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 103

<sup>77</sup> Se punkt 3.2.2

<sup>78</sup> Norsk versjon av personverndirektivet artikkel 2 bokstav h

<sup>79</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 103

<sup>80</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 103

<sup>81</sup> NOU 1997:19 s. 13

gyldig. I for eksempel Esso-saken<sup>82</sup> var uttrykkelighetskravet ansett oppfylt, ved at Esso innhentet skriftlig samtykke i et eget skjema med overskriften «Tillatelse til å registrere fingeravtrykk». I henhold til Datatilsynet er det også tilstrekkelig å sende inn en svarslipp, sette et kryss i et skjema eller gjøre et tastevalg.<sup>83</sup>

I følge personregisterlovutvalget i NOUen er heller ikke samtykke gjennom konkludent atferd tilstrekkelig for å oppfylle uttrykkelighetskravet.<sup>84</sup> I motsetning til passivt og stilltiende samtykke, vil imidlertid konkludent atferd innebære at man gjør noe aktivt. Det kan derfor tenkes grensetilfeller hvor atferden er så fremtredende at det kan oppfattes som et samtykke, men foreløpig finnes det ingen praksis som kan underbygge dette. Odelstingsproposisjonen er på sin side taus, og man kan derfor ikke utelukke at en klar konkludent atferd kan oppfylle uttrykkelighetskravet.

I et arbeidsforhold er det trolig kravet til samtykkets presisjon, det vil si hvilke behandlinger samtykket omfatter, som kan være den største utfordringen når det gjelder uttrykkelighetskravet. I følge Artikkel 29-gruppen må samtykket være forståelig og referere klart og tydelig til rekkevidden og konsekvensene av å samtykke. Dette innebærer at et samtykke ikke kan være avgitt til ikke-avgrensede behandlingsformål. Dersom arbeidsgiver ønsker å benytte personopplysningene til ulike formål, kan det derfor være nødvendig å innhente samtykker for hvert enkelt formål.<sup>85</sup> Det vil imidlertid være mulig å innhente samtykke bare en gang for ulike behandlingsoperasjoner, hvis de faller innenfor arbeidstakers rimelige forventninger til hva samtykket innebærer.<sup>86</sup>

### 3.2.2 Informasjonskravet

For at samtykket skal være gyldig må det også være «informert» jf. popplyl. § 2 nr. 7. Ordlyden tilsier at den registrerte må få informasjon om hva samtykket gjelder. I følge forarbeidene innebærer informasjonskravet at den registrerte må «gis tilstrekkelig informasjon slik at vedkommende vet hva det samtykkes i».<sup>87</sup> Den behandlingsansvarlige pålegges på denne måten en plikt til å gi informasjon om forhold av betydning for den registrerte. Plikten til å informere kan også utledes av den ulovfestede lojalitetsplikten mellom partene i arbeidslivet.<sup>88</sup>

Hvor omfattende informasjon den behandlingsansvarlige skal gi den enkelte, sier ikke bestemmelsen eller forarbeidene noe nærmere om. Datatilsynet har imidlertid på sine nettsider laget noen retningslinjer:

---

<sup>82</sup> PVN-2006-10

<sup>83</sup> <http://www.datatilsynet.no/personvern/Samtykke/> (sist besøkt: 06.12.15)

<sup>84</sup> NOU 1997:19 s. 133

<sup>85</sup> Artikkel 29-gruppen (2011) s. 17

<sup>86</sup> Rt. 2013 s. 143 premiss 60

<sup>87</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 103

<sup>88</sup> Jørstad (2004) s. 37

*«For at eit samtykke skal vere gyldig, må det vere informert. Det inneber at du har fått informasjon som gjer at du kan forstå kva du samtykker til, og kva for konsekvensar det vil få for deg. Informasjonen du får om handsaminga skal minst omfatte:*

- *Namn og adresse på verksemda som er ansvarleg (behandlingsansvarleg)*
- *Kva opplysningane skal brukast til*
- *Om opplysningane skal leverast ut til andre, og eventuelt kven*
- *Om det er frivillig å gje frå seg opplysningane*
- *Informasjon som set deg i stand til å bruke rettane dine, slik som å krevje innsyn i eller å få retta eller sletta opplysningane som er lagra*
- *Kor lenge personopplysningane vil bli handsama eller tekne vare på*
- *At du når som helst kan trekkje samtykket ditt tilbake»<sup>89</sup>*

Datatilsynets retningslinjer syns å bygge på den behandlingsansvarliges informasjonsplikt etter popplyl. §§ 19 og 20. Bestemmelsene gjelder informasjonsplikten i forbindelse med behandling av opplysninger, og ikke informasjonsplikten for innhenting av samtykke. Popplyl. §§ 19 og 20 kan likevel ha overføringsverdi til kravene til samtykke etter popplyl. § 2 nr. 7, da bestemmelsene ivaretar de samme personvern hensyn. Etter § 19 skal den registrerte *informeres* om (1) hvilke opplysninger som vil bli behandlet, (2) hvem som er ansvarlig for behandlingen av opplysningene, (3) hvilket formål opplysningene skal brukes til, (4) at det er frivillig å gi fra seg opplysningene, (5) hvem som vil få tilgang til opplysningene og (6) annet som er relevant for at den registrertes kan gjøre sine rettigheter gjeldende.

I denne sammenheng er det viktig å påpeke at samtykket kan være gyldig selv om det foreligger brudd på popplyl. § 19. Mangel på informasjon om adresse vil for eksempel ikke gjøre samtykket ugyldig, hvis den behandlingsansvarlige er en institusjon som er godt kjent, jf. popplyl. § 19 annet ledd. Samtidig fastsetter popplyl. § 19 kun minstekrav, slik at samtykket også kan være ugyldig selv om kravene i popplyl. § 19 er oppfylt.

Videre er spørsmålet om informasjonskravet innebærer at den registrerte også må informeres om hvilke konsekvenser samtykke medfører. I følge NOUen må den registrerte *«forstå hva erklæringen gjelder, og hvilke konsekvenser denne får eller kan få»*.<sup>90</sup> Odelstingsproposisjonen er derimot taus om problemstillingen, noe som kan tyde på at loven ikke oppstiller krav om å redegjøre for konsekvenser. I merknaden til popplyl. § 2 nr. 7 er det imidlertid uttrykkelig uttalt at definisjonen i all hovedsak tilsvarer personregisterlovutvalgets forslag til definisjon. Det er derfor nærliggende å tolke dette dithen at den registrerte må få informasjon om hvilke konsekvenser samtykke innebærer. At den behandlingsansvarlige plikter å informere om mulige konsekvenser av samtykke, er særlig viktig for å

---

<sup>89</sup> <https://www.datatilsynet.no/personvern/Samtykke/> (sist besøkt 06.12.2015)

<sup>90</sup> NOU 1997:19 s. 186 og 133

forstå rekkevidden av et eventuelt kontrolltiltak, slik at den registrerte kan ivareta sine personverninteresser.<sup>91</sup> På bakgrunn av gjeldende rett kan man imidlertid neppe stille noen absolutte krav til informasjon om konsekvenser. Denne tolkningen av forarbeidene er også lagt til grunn av Storeng (2014) og Schartum (2013).<sup>92</sup>

Hva som skal til for at et samtykke anses for å være avgitt informert må avgjøres konkret, og vil avhenge av den enkelte behandling av personopplysninger. I for eksempel Esso-saken ble informasjonskravet ansett oppfylt ved at skjema de ansatte skulle underskrive informerte om (1) hvor og hvordan fingeravtrykkleser skal brukes, (2) om sikkerheten i systemet og (3) at de ansatte som ga fingeravtrykk gjorde dette frivillig.<sup>93</sup> Hvis samtykket skal brukes som behandlingsgrunnlag for krenkende eller komplekse behandlinger, tilsier lovens formål og personvern hensyn at det stilles større krav til informasjonen. Rene blankofullmakter vil på sin side uansett ikke oppfylle lovens krav, da den enkelte ikke kan sies å ha fått tilstrekkelig informasjon til å forstå konsekvensene av den aktuelle behandlingen det samtykkes til.<sup>94</sup>

Utgangspunktet om at den behandlingsansvarlige må sannsynliggjøre at det foreligger et gyldig samtykke, innebærer at den behandlingsansvarlige også må sannsynliggjøre at samtykket er gitt informert.<sup>95</sup> Den behandlingsansvarlige må dermed dokumentere hvilken informasjon som er formidlet i forbindelse med samtykket. I et arbeidsforhold kan dette for eksempel gjøres ved å benytte et informasjonsskriv. Artikkel 29-gruppen har også uttalt at det er tilstrekkelig at informasjonen gis lagvis. Det vil si at den behandlingsansvarlige informerer om det mest sentrale, og for øvrig henviser til hjemmeside eller virksomhetens informasjonsskranke.<sup>96</sup>

I et arbeidsforhold vil det normalt være kurant å oppfylle informasjonskravet, da arbeidsgiver ofte kan anta at arbeidstaker er kjent med en del forhold samt at det er forholdvis enkelt å gi ut informasjonen. Datatilsynets undersøkelse fra 2012 viser imidlertid at dette likevel ikke er så enkelt i praksis, siden mengden personopplysninger er så stor.<sup>97</sup>

### 3.2.3 Frivillighetskravet

For at samtykket skal være gyldig må det være avgitt «frivillig» jf. popplyl. § 2 nr. 7. Ordlyden «frivillig» tilsier at det må være en reell valgmulighet for den registrerte. For at det skal foreligge en reell valgmulighet, må det ikke foreligge tvang eller press fra den behandlingsansvarlige, eller andre.

---

<sup>91</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 104 og NOU 1997: 19 s. 133

<sup>92</sup> Storeng (2014) s. 365 og Schartum (2013) s. 39

<sup>93</sup> PVN-2006-10 punkt 6.1

<sup>94</sup> Ottesen (2010) s. 75

<sup>95</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 103

<sup>96</sup> Artikkel 29-gruppen (2004) s. 6

<sup>97</sup> Datatilsynets rapport (2012)

Frivilligheten kan antagelig også trekkes i tvil dersom det knyttes svært positive følger til det å samtykke, for eksempel der samtykket belønnes med en gode av stor verdi.

I et arbeidsforhold vil en arbeidsgiver alltid ha mulighet til å gi myke sanksjoner eller belønninger i situasjoner hvor en arbeidstaker skal avgi samtykke. Det er et vidt spekter av reaksjoner en arbeidsgiver kan benytte; alt i fra dårligere kontorplassering, lavere lønn, ugunstig ferieavvikling, til å risikere oppsigelse. For en arbeidstaker er det i alle fall nærliggende å tro en unnløstelse av å gi samtykke kan innebære negative konsekvenser for arbeidsforholdet. Fordi en arbeidstaker eller arbeidssøker befinner seg i et ujevnt maktforhold til arbeidsgiver, kan man derfor ofte stille spørsmål om hvorvidt frivillighetskravet er oppfylt, og om det dermed foreligger et gyldig samtykke. Artikkel 29-gruppen har blant annet uttalt at *«where consent is required from a worker, and there is a real or potential relevant prejudice that arises from not consenting, the consent is not valid in terms of satisfying either Article 7 or Article 8 as it is not freely given.»*<sup>98</sup> Spørsmålet er hvor mye som skal til for at et samtykke skal anses avgitt frivillig i et arbeidsforhold.

I følge forarbeidene innebærer frivillighetskravet at samtykket *«ikke må være gitt under noen form for tvang fra den behandlingsansvarlige eller andre.»*<sup>99</sup> Dersom samtykket avgis under tvang er det åpenbart ikke avgitt et frivillig samtykke, og slike ufrivillige disposisjoner kan ikke beskyttes av rettsordenen.<sup>100</sup> Behandling av personopplysninger på bakgrunn av et slikt samtykke strider også klart mot lovens formål. Hvis arbeidsgiver for eksempel truer arbeidstaker med oppsigelse dersom vedkommende ikke samtykker til behandling, vil et påfølgende samtykke ikke være gyldig. Tilsvarende må gjelde dersom tvangen utøves av en annen på vegne av arbeidsgiveren.<sup>101</sup> I forarbeidene er det ikke tatt stilling til de tilfeller hvor det er utøvd tvang uten den behandlingsansvarliges viten, men det kan det tenkes situasjoner hvor presset er så markant at samtykket må underkjennes.

Overnevnte uttalelse i forarbeidene kan tolkes slik at det kun er klare tvangssituasjoner som gjør at frivillighetskravet ikke kan anses oppfylt. En slik tolkning vil imidlertid innebære en svært innskrenkende tolkning av ordlyden i bestemmelsen jf. uttrykket «frivillig». Frivillighet må være absolutt for å kunne kalles nettopp det, og det er således vanskelig å tenke seg grader av frivillighet. Videre ville det virke svært betenkelig i lys av lovformålet å tillate et samtykke som er avgitt under mindre grader av tvang. Ettersom forarbeidene ikke gir noen særlig anvisning til en slik forståelse, er det vanskelig å forsvare en slik innskrenkende tolkning. Imidlertid kan det også være problematisk å strekke uttalelsen i forarbeidene så langt at det omfatter enhver negativ følge av ikke å samtykke til

---

<sup>98</sup> Artikkel 29-gruppen (2011) s. 13

<sup>99</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 103-104

<sup>100</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 103-104

<sup>101</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 104

behandling av personopplysninger. «Tvang» er et sterkt uttrykk som neppe kan forstås som en henvisning til enhver negativ følge.

Forarbeidene gir utover det overnevnte ingen nærmere veiledning for hva som ligger i frivillighetskravet. For å avgjøre det nærmere innholdet i kravet kan det finnes veiledning i juridisk teori og i Personvernemndas praksis.

I juridisk teori formuleres spørsmålet av og til som et spørsmål om hvorvidt frivilligheten er «reell», og som eksempel på dette vises det til samtykke til psykologitest ved ansettelse.<sup>102</sup> Det er nærliggende å tenke at arbeidsgiver vil velge de søkerne som samtykker til testen fremfor de som ikke gjør det. Hvis du ønsker jobben er valget derfor reelt sett ikke mye frivillig. Bing (2009) påpeker at formuleringen kan syns som om det blant frivillige samtykker sonderes mellom de som er reelle og de som ikke er det. Han presiserer derfor at loven skal forstås slik at hvis reell frivillighet ikke kan oppnås, så kan ikke relevant samtykke etter personopplysningsloven avgis.<sup>103</sup>

I følge Blumes (2009) gjennomgang av praksis fra Personvernemnda vedrørende samtykke, stilles det strenge krav til samtykkets frivillighet. Videre fremhever Blume at Norge har en svært restriktiv tolkning i forhold til andre land. I følge ham vil tolkningen i praksis underminere den praktiske betydningen av samtykke jf. punkt 2.3.1 om at samtykke tidligere ble ansett som hovedregelen.<sup>104</sup>

I Kredittnett-saken<sup>105</sup> kom Personvernemnda frem til at det vilkår at lånesøkere måtte samtykke til registrering i et sentralt låneregister for å få lån, ikke gav den frivillighet som loven krever av et gyldig samtykke. Nemnda viser til forarbeidene og juridisk teori med eksempelet hvor «en person søker på en stilling og bes om samtykke til en psykologitest»<sup>106</sup> og uttaler følgende:

*«Personvernemnda ser det slik at når samtykke stilles som betingelse for å få et gode av betydning for den registrerte, vil som hovedregel samtykket ikke kunne anses å være avgitt frivillig. Det er åpenbart at hvis samtykke stilles som vilkår for at en lånesøknad skal behandles, vil det ikke være avgitt med det krav til frivillighet som stilles i personopplysningsloven.»<sup>107</sup>*

Saken illustrer at terskelen for å oppnå et frivillig samtykke er høy. I saken forelå det ingen direkte tvang, men samtykke ble brukt som et *vilkår* for å benytte seg av en frivillig tjeneste. Det må imidlertid understrekes at behovet for boliglån kan anses for å være så grunnleggende for enkelte at man i realiteten ikke har noe annet valg enn å samtykke for å få nødvendig lån. Av den grunn kan man

---

<sup>102</sup> Johansen m.fl. (2001) s. 77, Kjølås (2010) s. 53, Bing (2009) s. 58 og Storeng (2014) s. 365

<sup>103</sup> Bing (2011) s. 58-59

<sup>104</sup> Blume (2009) s. 13-14

<sup>105</sup> PVN-2003-1

<sup>106</sup> Johansen m.fl (2001) s. 77

<sup>107</sup> PVN-2003-1 punkt 6

stille spørsmål ved om Personvernemnda her lager en regel som går utover saken, når de uttaler at samtykke ikke kan anses for å være avgitt frivillig når det stilles som betingelse for å få et gode av betydning. Hvis så er tilfelle kan dette skape en del problemer i praksis.

Hva angår arbeidsforhold har spørsmålet om det foreligger et reelt frivillig samtykke vært oppe i Personvernemndas praksis noen få ganger. I Securitas-saken<sup>108</sup> var spørsmålet om arbeidsgiver (Securitas) hadde adgang til å ta blodprøver av sine ansatte for å sikre at de ikke var beruset i arbeidstiden. Selv om Securitas hadde lovet at nektelse av samtykke ikke ville få konsekvenser for arbeidstakernes arbeidsforhold, uttalte nemnda at:

*«For den enkelte vil det likevel være nærliggende å oppleve at det vil kunne få konsekvenser for vedkommende arbeidsforhold. Arbeidsgiver har alltid en viss makt over de ansatte gjennom sin styringsrett. Det vil i skyggen av denne være vanskelig å anse et samtykke fra en ansatt avgitt uten tanke på at nektelse vil kunne ha betydning for fremtiden - selv om arbeidsgiver ikke har til hensikt å utnytte opplysningene til skade for arbeidstaker.»<sup>109</sup>*

Personvernemnda legger her til grunn en streng tolkning av frivillighetskravet, når de uttaler at det generelle maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er nok til ikke å anse samtykket som frivillig. Det ble altså lagt vekt på arbeidstakers opplevelse av hvilke konsekvenser manglende samtykke kan få i bedømmelsen. Videre uttaler Personvernemnda følgende:

*«Som det fremgår av bemerkningene overfor, antar Personvernemnda at samtykke ikke kan være en tilfredsstillende behandlingsgrunn etter personopplysningsloven § 8 første alternativ. Nemnda utelukker imidlertid ikke at det kan være spesielle situasjoner der man kan bygge på samtykke, men dette vil vanligvis ikke være tilfellet, og er ikke tilfelle i denne saken.»<sup>110</sup>*

Personvernemnda ser her ut til å oppstille en generell hovedregel om at det ikke er mulig å bygge på samtykke som behandlingsgrunnlag i arbeidsforhold på grunn av maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Nemnda begrunner ikke denne strenge tolkningen, men det er grunn til å tro at de inntok en slik posisjon fordi saken omhandler behandling av sensitive personopplysninger som kommer fra et relativt inngripende kontrolltiltak (rusmiddeltesting). Det er derfor lett å tenke seg at en arbeidstaker i en slik situasjon vil anta at en nektelse av samtykke kan få konsekvenser for arbeidsforholdet. Videre utelukker ikke Personvernemnda at det i «spesielle situasjoner» kan bygges på samtykke, selv om det ikke var tilfelle i denne saken. Nemnda gir imidlertid ingen antydninger på hva de mener med spesielle situasjoner.

---

<sup>108</sup> PVN-2005-6

<sup>109</sup> PVN 2005-6 punkt 6.2.2

<sup>110</sup> PVN 2005-6 punkt 6.2.2

Frivillighetskravet er også drøftet i Esso-saken.<sup>111</sup> Esso-saken gjaldt bruk av fingeravtrykkleser på alle sjåførere i Esso som trengte tilgang til enkelte tankanlegg i Norge, og tillatelsen til å registrere fingeravtrykk baserte seg på samtykke fra de ansatte. I saken viste Personvernemnda til sine uttalelser i Securitas-saken om at samtykke i arbeidsforhold som utgangspunkt ikke oppfyller lovens frivillighetskrav, men at det kan tenkes spesielle situasjoner der det likevel kan bygges på samtykke. Deretter uttaler Personvernemnda følgende:

*«(...) I den aktuelle sak, hvor det er opp til den enkelte ansatte å velge hvorvidt teknologien brukes, og hvor det antas å ikke ha noen negative følger for arbeidsforholdet at den velges bort, mener nemnda at samtykke er tilstrekkelig som behandlingsgrunn.»<sup>112</sup>*

Personvernemnda konkluderer her med at samtykket er reelt frivillig fordi Esso hadde tilstrekkelig frihet til å gi sjåførere som ikke ville avgi samtykke andre arbeidsoppgaver. I saken utgjorde imidlertid tilgangen til tankanleggene en relativt liten del av de dagligdagse arbeidsoppgavene, og det kan derfor tenkes at Personvernemnda ville kommet til et annet resultat dersom det utgjorde en større del av arbeidshverdagen og dermed gjorde det vanskeligere for de ansatte å velge det bort. I tillegg kunne de ansatte velge å identifisere seg med andre midler, som adgangskort og PIN-kode. I motsetning til Securitas-saken var det heller ikke i denne saken snakk om et tiltak av spesielt inngripende karakter.

Personvernemndas praksis innebærer at frivillighetskravet sjelden vil være oppfylt i arbeidsforhold, spesielt i saker der det gjelder personopplysninger fra inngripende kontrolltiltak, jf. Securitas-saken. Hvorvidt det foreligger en «spesiell situasjon» må etter mitt syn avhenge av om arbeidstakeren har en reell valgmulighet. Om arbeidstakeren har en reell valgmulighet beror igjen på en konkret helhetsvurdering av omstendighetene i saken. Personvernemndas praksis antyder at personopplysningenes art, hvor belastende det er å avgi samtykke og mulige konsekvenser nektelse av samtykke kan medføre, kan være relevante momenter i vurderingen av om frivilligheten er total. Denne oppfatningen er også lagt til grunn av Datatilsynet<sup>113</sup> og i juridisk teori, som i hovedsak baserer seg på de nevnte sakene fra Personvernemnda.<sup>114</sup>

Oppfatningen er også i tråd med Artikkel 29-gruppens anbefalinger hvor det påpekes at frivillighetskravet sjelden vil være oppfylt i arbeidsforhold, hvis det reelt eller potensielt kan få konsekvenser knyttet til ikke å samtykke.<sup>115</sup> Arbeidsgruppen gir også anvisning på relevante vurderingsmomenter for hvorvidt frivillighetskravet er oppfylt:

---

<sup>111</sup> PVN-2006-10

<sup>112</sup> PVN-2006-10 punkt 6.1

<sup>113</sup> Datatilsynets veileder (2012) s. 3

<sup>114</sup> Schartum m.fl. (2011) s. 161 og Bing (2009) s. 58-60. Merk at Bing satt som leder av Personvernemnda i begge de nevnte saker.

<sup>115</sup> Artikkel 29-gruppen (2011) s. 13-14



*«Consent can only be valid if the data subject is able to exercise a real choice, and there is no risk of deception, intimidation, coercion or significant negative consequences if he/she does not consent. If the consequences of consenting undermine individuals` freedom of choice, consent would not be free. »<sup>116</sup>*

Oppsummeringsvis stilles det strenge krav til frivillighetskravet. For at kravet skal være oppfylt må arbeidstaker ha en reell valgfrihet. I følge Personvernemndas og Datatilsynets praksis, juridisk teori og Artikkel 29-gruppens uttalelser, vil det sjelden foreligge reell frivillighet i et arbeidsforhold på grunn av maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, særlig der det er snakk om kontrolltiltak. Samtykke som behandlingsgrunnlag vil av den grunn være lite egnet i arbeidsforhold. Det utelukkes imidlertid ikke at samtykke kan brukes for bestemte formål der arbeidstakeren har en reell valgfrihet. Hvorvidt det foreligger reell frivillighet må avgjøres på bakgrunn av en konkret vurdering av de faktiske forhold i saken. Det kan herunder tenkes en del tilfeller som vil være uproblematiske, også i arbeidsforhold, for eksempel behandling av personopplysninger knyttet til deltakelse på kurs i arbeidssammenheng, bemanningsplanlegging mv.

I følge Datatilsynet i Sverige er samme tolkning av frivillighetskravet lagt til grunn i svensk rett,<sup>117</sup> mens i Danmark er frivillighetskravet tolket mer liberalt. I følge PAV<sup>118</sup> kan samtykke anses som et gyldig behandlingsgrunnlag, selv om saken gjelder en situasjon der den registrerte risikerer negative følger av ikke å samtykke til behandlingen.<sup>119</sup>

Hva angår utgangspunktet for vurderingen av frivillighetskravet, er Schartum (2013) av en annen oppfatning enn Personvernemnda. Han hevder at Personvernemndas konklusjon, om at en arbeidsgiver som hovedregel ikke kan bygge på samtykke som rettslig grunnlag, er uholdbar.<sup>120</sup> I følge Schartum må spørsmålet om det foreligger et frivillig samtykke avgjøres konkret i det enkelte tilfelle. Dette begrunner han med å vise til at man uansett må vurdere konsekvensene av å konkludere med at frivillighet ikke foreligger, og så se disse konsekvensene i lys av formålet med loven når det er tvil om frivillig samtykke er mulig.<sup>121</sup> Videre hevder han at det blir umulig å anvende det rettslige grunnlaget som Personvernemnda selv har ansett for å være det primære. Det medfører at man heller må bygge på nødvendighetsgrunnene i popplyl. § 8, som gjør at det blir opp til arbeidsgiver å vurdere om nødvendig grunnlag for behandling av personopplysninger foreligger. En hovedregel om at samtykke

---

<sup>116</sup> Artikkel 29-gruppen (2011) s. 12

<sup>117</sup> <http://www.datainspektionen.se/lagar-och-regler/personuppgiftslagen/samtycke/> (sist besøkt 06.12.15)

<sup>118</sup> PAV er Moderniseringsstyrelsens Personleadministrative Veiledning i Danmark (<http://pav.perst.dk/>)

<sup>119</sup> Blume (2003) s. 73 PAV

<http://pav.perst.dk/Publikation/Forvaltningsret%20persondataloven%20mv/Persondataloven.aspx> (sist besøkt 06.12.15)

<sup>120</sup> Schartum (2013) s. 40

<sup>121</sup> Schartum (2013) s. 40

ikke kan benyttes i arbeidsforhold vil således medføre at bestemmelsesretten flyttes fra arbeidstaker til arbeidsgiver.<sup>122</sup>

Jeg deler Schartums syn. Det er bemerkverdig at man skal frata arbeidstakere selvbestemmelsesretten på grunn av generelle ulikheter i styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Personopplysningslovens bestemmelser om rettslig grunnlag må uansett tolkes ut fra formålet med loven. Det kan derfor spørres om samtykke i en situasjon der det kan være tvil om det foreligger reell frivillighet, likevel er en bedre realisering av lovens formål enn om arbeidsgiver bestemmer alene.<sup>123</sup>

Av denne grunn er det mer hensiktsmessig å foreta en konkret helhetsvurdering av omstendighetene i saken, fremfor å oppstille en generell hovedregel om at samtykke ikke er anvendelig som behandlingsgrunnlag i arbeidsforhold. Dersom det er klart at det ikke foreligger reell frivillighet og samtykket derfor er ugyldig, kan arbeidsgiver foreta en interesseavveining etter popplyl. § 8 bokstav f. I vurderingen vil forholdene som tilsier «ikke reell frivillighet» få betydning, slik at det foreligger en indirekte ivaretagelse av selvbestemmelsesretten.

Det er mye som tyder på at det også var denne tilnærmingen som egentlig ble anvendt i Esso-saken. I saken ble samtykket ansett for å være reelt frivillig på bakgrunn av en konkret helhetsvurdering av omstendighetene i saken og neppe fordi det var snakk om en «spesiell situasjon». Av den grunn kan man hevde at Nemnda til dels motsier seg selv i Esso-saken. En vesentlig forskjell i sakene er imidlertid at Securitas-saken gjelder et inngripende kontrolltiltak, mens Esso-saken ikke gjør det. Det må kunne sies at en rusmiddelkontroll virker mer inngripende for den enkelte enn en adgangskontroll ved fingeravtrykk. Som tidligere nevnt kan man derfor stille spørsmål om dette er grunnen til at Nemnda oppstiller en hovedregel i Securitas-saken.

En slik tilnærming er heller ikke hindret av ordlyden i bestemmelsen eller forarbeidene. Reelle hensyn tilsier også at en slik tilnærming må legges til grunn da man enklere vil kunne foreta en balansert vurdering av opplysningene i saken.

De lege lata må det konkluderes med at man ikke kan oppstille en generell regel for når et samtykke anses for å være avgitt frivillig i et arbeidsforhold. Hvorvidt det foreligger et reelt frivillig samtykke må avgjøres på bakgrunn av en konkret helhetsvurdering av omstendighetene i saken, hvor sentrale momenter av betydning vil være (1) opplysningenes art, (2) hvor belastende det er å avgi samtykke og (3) hvilke konsekvenser nektelse av samtykke kan medføre. Dersom det er snakk om et kontrolltiltak vil samtykke som regel ikke anses frivillig i arbeidsforhold.

---

<sup>122</sup> Schartum (2013) s. 40

<sup>123</sup> Schartum (2013) s. 40

### 3.2.4 Tilbakekall av samtykket

I følge forarbeidene kan samtykket når som helst formfritt trekkes tilbake.<sup>124</sup> Med mindre det foreligger et annet rettslig grunnlag for behandlingen, mister arbeidsgiver retten til å behandle opplysningene ved tilbakekall av samtykket. Det rettslige grunnlaget bortfaller dermed for behandling av allerede innsamlede opplysninger og for innsamling av nye opplysninger jf. popplyl. § 8.

For allerede innsamlede opplysninger innebærer et tilbakekall av samtykket at den behandlingsansvarlige uoppfordret må stanse behandlingen og slette opplysningene.<sup>125</sup> Sletteplikten følger ikke direkte av ordlyden i popplyl. § 2 nr. 7 eller § 8, men den kan utledes av forarbeidene og andre bestemmelser i loven, som popplyl. § 27 første og tredje ledd.<sup>126</sup> Dette er også i samsvar med personvern direktivet artikkel 12 bokstav b. En annen mulighet er å aidentifisere personopplysningene slik at det ikke lenger er mulig å knytte opplysningene til arbeidstaker jf. popplyl. § 2 nr. 1. I tillegg kan det oppstå en plikt for den behandlingsansvarlige til å varsle andre som har mottatt opplysningene, om at samtykket er trukket tilbake, og at opplysningene også skal slettes hos dem.<sup>127</sup>

Der arbeidstakeren har tilbakekalt samtykket og de innsamlede opplysninger kan gi grunnlag for strafferettslige eller arbeidsrettslige sanksjoner, kan opplysningenes *innhold* i visse tilfeller behandles videre. Når det gjelder opplysninger som kan gi grunnlag for strafferettslige sanksjoner er det politiet som tar seg av videre undersøkelser. Arbeidsgiver kan imidlertid også i noen tilfeller fortsette behandlingen med hjemmel i popplyl. § 8 bokstav f.<sup>128</sup>

### 3.2.5 Konsekvenser av et ugyldig samtykke

Som drøftelsene overfor har vist skal det foretas en konkret helhetsvurdering av om kravene til samtykke er oppfylt, og det er den behandlingsansvarliges ansvar for at alle kravene er oppfylt i det enkelte tilfellet.<sup>129</sup>

Dersom det er klart at det ikke foreligger reell frivillighet er samtykket ugyldig. Da må den behandlingsansvarlige basere behandlingen på et annet rettslig grunnlag, eller stanse behandlingen og slette allerede innhentede opplysninger, jf. popplyl. §§ 8 og 9. Mange tilfeller i arbeidslivet vil imidlertid omfattes av interesseavveiningen etter popplyl. § 8 bokstav f. Som nevnt kan forholdene som tilsier ikke reell frivillighet i tilknytning til frivillighetskravet få betydning i interesseavveiningen.

---

<sup>124</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 104

<sup>125</sup> Johansen (2001) s. 78 og 99

<sup>126</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 124

<sup>127</sup> Jørstad (2004) s. 44

<sup>128</sup> Jørstad (2004) s. 45

<sup>129</sup> Popplyl. § 11 bokstav a

Videre inneholder personopplysningsloven og personopplysningsforskriften (pof.)<sup>130</sup> noen bestemmelser der samtykke er det *eneste* lovlige behandlingsgrunnlaget, som for eksempel popplyl. § 11 bokstav c om gjenbruk av personopplysninger til uforenlige formål og pof. § 7-16 om meldeplikt for personalregistre. Konsekvensen av et ugyldig samtykke hva angår popplyl. § 11 bokstav c, er at det blir ulovlig for den behandlingsansvarlige å gjenbruke tidligere innhentede opplysninger til uforenlige formål. Isteden må den behandlingsansvarlige innhente personopplysningene på nytt med hjemmel i et annet behandlingsgrunnlag.<sup>131</sup> Konsekvensen av et ugyldig samtykke etter pof. § 7-16 er at den behandlingsansvarlige må søke Datatilsynet om konsesjon for behandling av sensitive opplysninger som inngår i et personalregister, istedenfor å bygge på den registrertes samtykke. En arbeidsgiver behandler ofte sensitive opplysninger om sine ansatte og konsesjonsordningene vil derfor være byrdefullt for den enkelte arbeidsgiver og innebærer en stor arbeidsmengde for Datatilsynet. Av den grunn er ikke konsesjonsordningen en ønsket løsning.<sup>132</sup> I denne sammenheng kan det spørres om ikke et kollektivt samtykke kan være en løsning på problemet. Dette drøftes nærmere i punkt 3.3.

Dersom den behandlingsansvarlige bygger på et ugyldig samtykke og ingen av de øvrige behandlingsgrunnlagene er tilstrekkelig, kan Datatilsynet pålegge den behandlingsansvarlige et overtredelsesgebyr jf. popplyl. § 46. I tillegg risikerer den behandlingsansvarlige å bli erstatningsansvarlig overfor den registrerte jf. popplyl. § 49.

## **3.3 Individuelt eller kollektivt samtykke?**

### **3.3.1 Innledning**

I denne delen av oppgaven skal jeg drøfte hvorvidt fagforeninger kan inngå tariffavtaler som gjelder spørsmål om behandling av personopplysninger på vegne av sine medlemmer basert på et såkalt kollektivt samtykke. Med «kollektivt samtykke» menes ordninger der fagforeningen forvalter samtykkekompetansen ut ifra det vedkommende forening selv mener er medlemmenes kollektive interesser.<sup>133</sup>

Som fremstillingen tidligere har vist er samtykke som behandlingsgrunnlag ofte lite egnet i arbeidsforhold fordi skjevhetene i maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gjør det vanskelig å oppnå et reelt frivillig samtykke. Mellom en fagforening og arbeidsgiver/arbeidsgiverforening kan imidlertid denne ulikevekten utjevnes. Et kollektivt samtykke

---

<sup>130</sup> Forskrift 15. desember 2000 om behandling av personopplysninger med hjemmel i personopplysningsloven (personopplysningsforskriften-pof.).

<sup>131</sup> Se punkt 3.4

<sup>132</sup> Bing(2009) s. 63

<sup>133</sup> Schartum m.fl. (2011) s. 163

regulert gjennom tariffavtale kan gi den enkelte arbeidstaker en sterkere beskyttelse mot press fra arbeidsgiver om å gi sitt samtykke, og på denne måten enklere oppfylle frivillighetskravet. Spørsmålet er om et slikt samtykke tillates etter popplyl. § 2 nr. 7.

Før dagens personvernlovgivning åpnet forskrift om personregistre § 2-12 for at enkelte opplysninger kunne registreres i et register hvis det var tillatt etter «*avtale mellom partene i arbeidslivet*».<sup>134</sup> Bestemmelsen var en videreføring av tradisjonen fra de såkalte «dataavtalene», som regulerte bruk av personopplysninger i arbeidslivet, og det grunnleggende syn om at partene i arbeidslivet er nærmest til å regulere behandling av personopplysninger for arbeidstakere.<sup>135</sup> Ordningen innebar at fagforeningen tok over det enkelte medlem sin samtykkekompetanse, og hadde myndighet til å gi et kollektivt samtykke. Selv om det kunne oppstå tilfeller hvor en arbeidstaker ikke ønsket å samtykke til den aktuelle behandlingen, var tanken at fagforeningene i de aller fleste tilfeller var bedre egnet enn den enkelte arbeidstaker til å ivareta arbeidstakernes interesser i spørsmål om behandling av personopplysninger.<sup>136</sup> En tilsvarende bestemmelse ble imidlertid ikke videreført i personopplysningsloven, og det er uklart om lovgivers tanke med dette var ikke å tillate kollektivt samtykke til behandling av personopplysninger. Om det fortsatt er adgang til dette beror derfor på en tolkning av kravene til samtykke etter personopplysningsloven.

### 3.3.2 Kollektivt samtykke etter personopplysningsloven

Etter popplyl. § 2 nr. 7 er samtykke definert som en «*erklæring fra den registrerte*». Likelydende formulering følger av personverndirektivet artikkel 2 bokstav h. Isolert sett må ordlyden forstås slik at samtykket må komme fra den registrerte. I følge forarbeidene kan bestemmelsen imidlertid ikke tolkes så strengt. Det følger av forarbeidene at:

«*Samtykket må i utgangspunktet gis av den registrerte selv.*»<sup>137</sup>

Forarbeidene viser her til at samtykket som *utgangspunkt* skal komme fra den registrerte selv. I tillegg åpner forarbeidene for at samtykket i noen tilfeller kan gis av en annen enn den registrerte:

«*Det er imidlertid ingenting i veien for at samtykket kan gis av en som har fullmakt av den registrerte til å gjøre dette.*»<sup>138</sup>

Uttalelsen åpner for at samtykket kan gis av en fullmektig på vegne av den registrerte. En forutsetning må imidlertid være at det foreligger en gyldig fullmakt. Det kan tenkes flere tilfeller hvor samtykke

---

<sup>134</sup> Forskrift 21. desember 1979 om personregistre m.m. og om delegasjon av myndighet, gitt i medhold av personregisterloven kap. 2 om unntak fra konsesjonsplikten § 9 (2).

<sup>135</sup> For eksempel «Dataavtalen» fra april 1975 mellom NAF og LO.

<sup>136</sup> Bing (2009) s. 51

<sup>137</sup> Ot.prp.nr.92 (1988-1999) s. 103

<sup>138</sup> Ot.prp.nr.92 (1988-1999) s. 103

gjennom en fullmektig er praktisk i arbeidslivet, for eksempel i store virksomheter hvor det kan være krevende for arbeidsgiver å måtte innhente samtykke fra hver enkelt arbeidstaker. I slike tilfeller vil arbeidsgiver kunne bygge på et samtykke avgitt av en tillitsvalgt (fagforeningsleder) på arbeidsplassen eller annen fullmektig på vegne av arbeidstaker, forutsatt at vilkårene for samtykke er oppfylt. Vilråene for samtykke i pol. § 2 nr. 7 må imidlertid være oppfylt hos fullmektigen, og ikke den registrerte. At den registrerte da ikke er fullt ut informert om rekkevidden og konsekvensene av samtykket må den registrerte selv bære risikoen for når vedkommende har valgt å benytte fullmektig. Likeledes må han bære risikoen for at fullmektigen kan gå utenfor de fullmakter han er gitt.<sup>139</sup>

Forarbeidene til personopplysningsloven gir ingen retningslinjer for fullmaktsforholdet. Et fullmaktsforhold kjennetegnes imidlertid av at fullmektigen gis et visst spillerom. Man kan da reise spørsmål om det her bør stilles krav til fullmakten som samtykket bygger på, herunder hvor fritt spillerommet fullmektigen gis kan være. At fullmakten ikke kan være helt generell vil ha gode grunner for seg. Personvernensyn, lovens system og formål jf. at den registrerte skal ha kontroll over egne opplysninger, tilsier at fullmakten ikke kan være generell, fordi arbeidstaker da ikke har mulighet til å vite hva fullmektigen samtykker til. Et krav til fullmaktens nærmere innhold gir likevel ingen garantier i praksis, hvor man aldri har noen garanti for at fullmektigen ikke går utenfor de fullmakter han er gitt. Denne risikoen foreligger uavhengig av hvor konkret fullmakten er angitt.

På en annen side kan man ikke kreve at fullmakten skal være like spesifisert som et individuelt samtykke etter popplyl. § 2 nr. 7. Da vil ikke den registrertes representant opptre som en fullmektig i avtalerettens forstand, men heller som en slags budbringer av et individuelt samtykke. Dersom forarbeidene hadde krevd at samtykket skulle være så spesifisert, har det formodningen mot seg at man har åpnet for bruk av fullmektig, som må antas å være noe mer enn en budbringer. Det er uklart hvor spesifisert fullmakten må være, men dersom den er avgrenset i sak og tid vil det etter mitt syn være uproblematisk etter personopplysningsloven.

Det kan synes noe merkelig at forarbeidene åpner for bruk av fullmektig når hensynet til den registrertes kontroll og selvbestemmelsesrett over egne opplysninger er et så sentralt prinsipp i personvernretten. Likevel kan man hevde at hensynet blir ivaretatt ved at den registrerte selv bestemmer om han/hun ønsker bruk av fullmektig og hvor spesifisert fullmakten skal være.

I tillegg til samtykke ved fullmakt, åpner forarbeidene for at fagforeninger kan binde sine medlemmer gjennom kollektive samtykker:

---

<sup>139</sup> Jørstad (2004) s. 33

*«(...) Et kollektivt samtykke, f.eks. et samtykke av en organisasjon på vegne av alle medlemmene, vil bare unntaksvis være tilstrekkelig jf. utredningen s. 133»<sup>140</sup>*

Uttalelsen over viser at adgangen til å benytte et kollektivt samtykke er svært snever. Videre henviser forarbeidene til personregisterlovutvalgets utredning s. 133, som presiserer nærmere hva som skal til for at et kollektivt samtykke skal tillates:

*«Endelig må samtykket være individuelt (jf. uttrykket «den registrerte», dvs. at den enkelte selv (eller ved fullmektig) må ha avgitt erklæringen. Et «kollektivt samtykke», f.eks. slik at en organisasjon samtykker på vegne av alle medlemmene, vil i utgangspunktet ikke tilfredsstille kravet, med mindre omstendighetene rundt innmeldingen i organisasjonen gjør at innmeldingen i seg selv tilfredsstiller kravene til samtykke (dvs. at det tydelig fremgår at innmelding medfører behandling av personopplysninger, og innmeldingserklæringen er informert).<sup>141</sup>*

Uttalelsen i utredningen er noe uklar. På den ene siden kan det ikke være tilstrekkelig at det tydelig fremgår at innmelding medfører «behandling av personopplysninger» helt generelt. En helt generell formålsangivelse vil nettopp ikke oppfylle kravet utredningen legger opp til om at «innmeldingserklæringen [må være] informert».

Forarbeidsuttalelsene må antagelig forstås slik at innmeldingserklæringen må tilfredsstille kravene til et individuelt samtykke i popplyl. § 2 nr. 7 for at et kollektivt samtykke skal være gyldig som behandlingsgrunnlag. Samtykkekravene (uttrykkelighetskravet, frivillighetskravet og informasjonskravet) forskyves på denne måten i tid, slik at kravene i stedet kan være tilfredsstilt ved innmeldingen i fagforeningen. En slik forståelse av forarbeidene er også lagt til grunn i juridisk teori.<sup>142</sup>

Forutsetningen for at et kollektivt samtykke er tilstrekkelig etter loven er således at arbeidstakers samtykke ved innmeldingen i fagforeningen oppfyller kravene i popplyl. § 2 nr. 7. Kravene innebærer at innmeldingserklæringen uttrykkelig må vise til at innmeldingen i fagforeningen gir foreningen en fullmakt til å samtykke til en bestemt behandling av personopplysninger på vegne av arbeidstakeren. Videre må arbeidstaker få vite hva samtykket gjelder, det vil si at han eller hun vet (1) hva slags behandling foreningen kan samtykke til, (2) hvilke formål behandlingen har og (3) hvilke konsekvenser samtykket kan og vil medføre.<sup>143</sup> I tillegg må det trolig foreligge frivillighet mellom medlemmene og foreningen, noe som i slike tilfeller må innebære at medlemmene må kunne trekke samtykket tilbake uten at det får negative konsekvenser for medlemskapet. Dette kan for eksempel

<sup>140</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 103

<sup>141</sup> NOU 1997:19 s. 133

<sup>142</sup> Bing (2009) s. 62-63, Schartum (2013) s. 42 og Johansen (2001) s. 76

<sup>143</sup> Se punkt 3.2.1 og 3.2.2

gjøres ved at samtykkeordningen gir en individuell rett til å tilbakekalle samtykket. Ved utmelding av fagforeningen må følgen for øvrig bli at alle samtykker foreningen har gitt på vegne av arbeidstakeren faller bort.<sup>144</sup>

Det er tvilsomt hvor grensene for lovlige ordninger for kollektive samtykker går. Leses uttalelsene i lys av reelle hensyn vil det antakelig bare unntaksvis tillates at et kollektivt samtykke anvendes som behandlingsgrunnlag. I tilfeller som gjelder behandling av personopplysninger som kan få alvorlige personvernmessige følger, tilsier lovens formål og reelle hensyn at man bør kreve individuelt samtykke.

Kravene forarbeidene oppstiller for at et kollektivt samtykke skal være gyldig medfører at et kollektivt samtykke i realiteten blir lite praktisk. Det kan for eksempel være vanskelig å forutse hvilke fremtidige behov arbeidsgiver vil ha for å behandle personopplysninger på tidspunktet for innmeldingen i fagforeningen, og dermed vanskelig på innmeldingstidspunktet å fastsette et formål som er tilstrekkelig konkret til at det oppfyller informasjonskravet jf. formålsbestemthetsprinsippet.

Videre gir ikke uttalelsene i forarbeidene grunnlag for at et kollektivt samtykke i sin alminnelighet utgjør et lovlig behandlingsgrunnlag. Eksempelet utvalget viser til er nemlig ikke et eksempel på kollektivt samtykke, men et individuelt samtykke som gis ved innmeldingen i organisasjonen og som i seg selv tilfredsstiller kravene i popplyl. § 2 nr. 7. Samtidig gis foreningen en slags fullmakt til å samtykke til behandling av personopplysninger på vegne av medlemmene. Situasjonen er således ikke så ulik de alminnelige fullmaktsforholdene som forarbeidene åpner for. Forarbeidene åpner med andre ord ikke for et rent kollektivt samtykke, som baserer seg på det fagforeningen mener er medlemmenes kollektive interesser, men et kollektivt samtykke som er betinget av et individuelt samtykke.

En slik forståelse av eksempelet i forarbeidene er også lagt til grunn i juridisk teori. I kommentarutgaven til personopplysningsloven er det lagt til grunn at det kan fremstå som misvisende når det i odelstingsproposisjonen er uttalt at kollektive samtykker unntaksvis kan være tilstrekkelig.<sup>145</sup> Schartum og Bygrave (2011) ser også ut til å være av denne oppfatningen.<sup>146</sup> Bing (2009) hevder på sin side at det ligger et visst forbehold i forarbeidene om at det kan tenkes situasjoner hvor et kollektivt samtykke kan regnes som et individuelt samtykke avgitt av alle foreningens medlemmer. Han påpeker imidlertid at verken forarbeidene eller senere praksis inneholder eksempler hvor det er ansett å foreligge.<sup>147</sup> På bakgrunn av uttalelsene i forarbeidene kan det ikke utelukkes at domstolene i et konkret tilfelle vil godta et kollektivt samtykke som behandlingsgrunnlag, men under forutsetningen av at domstolene finner at personvern hensyn er tilstrekkelig ivaretatt i det enkelte tilfellet.

---

<sup>144</sup> Se punkt 3.2.4.

<sup>145</sup> Johansen m.fl. (2001) s. 76

<sup>146</sup> Schartum m.fl. (2011) s. 42

<sup>147</sup> Bing (2009) s. 63



De lege lata må det konkluderes med at et kollektivt samtykke gjennom tariffavtale bare kan tillates etter personopplysningsloven, i den grad innmeldingserklæringen i fagforeningen tilfredsstillende oppfyller kravene til samtykke i popplyl. § 2 nr. 7. Rekkevidden av et slikt samtykke er imidlertid et uavklart spørsmål i norsk rett. Et kollektivt samtykke i sin alminnelighet er derimot ikke forenlig med loven. At det foreligger et kollektivt samtykke kan imidlertid være et moment av stor verdi i vurderingen av hvorvidt den behandlingsansvarlige har en berettiget interesse i å behandle personopplysningene etter popplyl. § 8 bokstav f.<sup>148</sup> Denne rettsoppfatningen av kollektivt samtykke er også lagt til grunn i dansk rett og svensk rett, i henhold til Datatilsynet i Sverige.<sup>149</sup>

### **3.3.3 Bør kollektivt samtykke tillates som alminnelig behandlingsgrunnlag i arbeidslivet?**

Drøftelsene overfor har vist at den kollektive samtykkeordningen, som går ut på at fagforeningen forvalter samtykkekompetansen ut ifra det vedkommende forening selv mener er medlemmenes kollektive interesser, passer dårlig med samtykkemodellen popplyl. § 2 nr. 7 legger opp til. Spørsmålet her er om det *bør* være adgang til å tillate et slikt kollektivt samtykke som alminnelig behandlingsgrunnlag i arbeidsforhold.

I norsk arbeidsliv har kollektiv representasjon og kollektive avtaler en helt spesiell posisjon. Ettersom personopplysningsloven og EUs personverndirektiv ikke er utformet med arbeidslivet spesifikt i tankene, taler dette for at særlige nasjonale trekk ved arbeidslivet kan tillegges betydelig vekt ved tolkningen av loven.<sup>150</sup>

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven uttaler arbeidslivsutvalget at det ut fra en arbeidsrettslig innfallsvinkel ikke er tvilsomt at man gjennom de kollektive avtalemekanismene i arbeidslivet kan etablere kontrollmekanismer som er bindende for alle medlemmene i fagforeningen.<sup>151</sup> Videre uttaler utvalget følgende:

*«(...) Fullmakten som gis foreningen ved den enkelte arbeidstakers medlemskap, omfatter i utgangspunktet også et samtykke til å avtalefeste kontrollordninger. Etablering og utforming av kontrolltiltak gjennom tariffavtale vil i alminnelighet sikre en betryggende saksbehandling og en forsvarlig interesseavveining. Dette kan tale for at en bør gå forholdsvis langt i å akseptere tariffavtale som et rettslig grunnlag for kontrolltiltak i arbeidslivet. Men det går*

---

<sup>148</sup> Ottesen m.fl. (2010) s. 76

<sup>149</sup> Blume (2003) s. 73 og <http://www.datainspektionen.se/lagar-och-regler/personuppgiftslagen/samtycke/>

<sup>150</sup> NOU 2004:5 s. 424

<sup>151</sup> NOU 2004:5 s. 413

*likevel en grense, særlig inngripende kontrolltiltak må sannsynligvis forankres i et individuelt samtykke.»<sup>152</sup>*

Uttalelsen overfor åpner for kollektive samtykker som rettslig grunnlag for kontrolltiltak i arbeidslivet. Dersom det inngås slike avtaler, vil arbeidstakeren ha plikt til å underkaste seg saklige begrunnede kontroller. Begrunnelsen for å tillate ordningen er at fagforeninger gjennom ordningen kan sikre en betryggende saksbehandling og forsvarlig interesseavveining. Utvalget understreker imidlertid at særlige inngripende kontrolltiltak må forankres i et individuelt samtykke.

Tradisjonen for at fagforeningene opptrer på vegne av sine medlemmer i spørsmål om kontrolltiltak taler for at fagforeningene også bør kunne opptre i spørsmål om behandling av personopplysninger på arbeidsplassen. De store fagforeningene i Norge besitter et stort og ressurssterkt apparat, og har god innsikt i sine medlemmers interesser i arbeidslivet og hvordan disse best mulig kan ivaretas. En fagforening kan derfor være bedre egnet til å ivareta arbeidstakernes interesser enn arbeidstakeren selv, særlig fordi fagforeningen utgjør en mer jevnsterk part i møtet med arbeidsgiver. Det kan for eksempel tenkes at uorganiserte arbeidstakere enklere vil godta inngrep i sin personlige integritet enn hva en arbeidstakerforening ville tillatt. At fagforeningen kan bruke samtykkekompetansen negativt, er nettopp den største fordelen med å tillate kollektive samtykker.

Ulempen med å tillate kollektive samtykker er at det kan finnes medlemmer som ikke ønsker å bli utsatt for den aktuelle behandlingen av personopplysninger som fagforeningen gir samtykke til. Utgangspunktet i den kollektive arbeidsretten er at fagforeningene har en vidtrekkende fullmakt til å inngå tariffavtaler på medlemmers vegne, i den grad reguleringen har sammenheng med arbeidsforholdene. Selv om tariffreguleringen har en side mot arbeidstakerens personlige integritet vil det som hovedregel være tale om en bindende regulering, selv om arbeidstakeren er uenig.<sup>153</sup> I Hjemforsikringssaken<sup>154</sup> har imidlertid Høyesterett fastslått at fullmakten må begrenses der det dreier seg om «*et vesentlig inngrep i det enkeltes medlems rettsstilling*» og det er tale om regulering som ligger «*utenfor forbundets primære formål*». På den ene siden kan en avtale om behandling av personopplysninger anses som et inngrep i det enkelte medlems rettsstilling, slik at behandling av personopplysninger faller utenfor fagforeningens fullmakt. På en annen side er det mange reguleringer som kan antas å ligge innenfor fagforeningens primære formål, som for eksempel behandling av personopplysninger gjennom lønssystemer og kompetanseutviklingssystemer. På bakgrunn av dette kan man derfor legge til grunn at fagforeningene som utgangspunkt har en vid adgang til binde medlemmer, også i spørsmål om behandling av personopplysninger. Fagforeningens samtykkekompetanse må imidlertid begrenses til behandling av personopplysninger som er nært knyttet til fagforeningens fullmakt. Desto mer det er i kjernen av fagforeningens oppgaver, desto mer

---

<sup>152</sup> NOU 2004:5 s. 413

<sup>153</sup> Fougner m.fl. (2004) s. 129

<sup>154</sup> Rt. 1967 s. 1373

taler det for at dette er en naturlig og nødvendig del av fagforeningens kompetanse. At medlemmene ikke har noen reservasjonsrett sikrer dessuten at foreningen har tilstrekkelig tyngde i forhandlingene når det fremforhandlede vil gjelde for alle medlemmene. På denne måten fristes arbeidsgiver til å bli enig fordi det sikrer ordnede forhold for mange, samt fred og stabilitet på arbeidsplassen. På lik linje med regulering av kontrolltiltak, er det imidlertid hensiktsmessig å avgrense fagforeningens samtykkekompetanse mot behandling av personopplysninger av særlig inngripende art.

Videre åpner forarbeidene til personopplysningsloven for bruk av fullmakter.<sup>155</sup> Man kan stille spørsmål ved forskjellen på det å (1) uttrykkelig gi fullmakt til fagforeningen i spørsmål om personopplysninger og (2) det å legge til grunn en formodning om at foreningens generelle fullmakt også dekker slike spørsmål i kraft av medlemskapet. Sett hen til at en fullmakt antagelig må være avgrenset i tid og sak, kan det hevdes at det ikke er noen realitetsforskjell mellom fagforeningens generelle fullmakt og de særskilte erklæringene som gis ved innmeldingen i foreningen. Man kan derfor si at fagforeningens samtykkekompetanse i spørsmål om behandling av personopplysninger er en iboende del av fullmakten fagforeningen får ved innmeldingen, så lenge innmeldingserklæringen uttrykkelig informerer om hva fullmakten omfatter.

Som nevnt innledningsvis kan et kollektivt samtykke også bøte på utfordringene med frivilligvillighetskravet i popplyl. § 2 nr. 7, fordi en fagforening utgjør en mer jevnsterk part i møte med arbeidsgiver. Et kollektivt samtykke gjennom avtale kan gi den enkelte arbeidstaker en sterkere beskyttelse mot press fra arbeidsgiver om å gi sitt samtykke til at personopplysninger kan behandles. Dessuten kan uenigheter mellom de lokale partene omkring en slik lokal avtale bringes inn til organisasjonene for videre behandling.<sup>156</sup>

Drøftelsen overfor viser at det er mange gode grunner for å tillate kollektive samtykker i arbeidslivet. Det er så langt ikke prøvd hvorvidt den spesielle posisjon kollektiv representasjon har i arbeidslivet kan tillegges så stor vekt i tolkningen av personopplysningsloven, at kollektive samtykker anses å være tilstrekkelig etter loven. Antagelig skal det mye til for å fravike lovens samtykkeordninger på grunn av hensynet til den registrertes kontroll og selvbestemmelsesrett over egne personopplysninger. At det foreligger et kollektivt samtykke kan imidlertid være et moment i forholdsmessighetsvurderingen i popplyl. § 8 bokstav f, som taler for behandling av personopplysninger.<sup>157</sup>

---

<sup>155</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 103

<sup>156</sup> Bråten (2008) s. 56

<sup>157</sup> Ottesen m.fl. (2010) s.

## 3.4 Samtykkets rekkevidde - nye formål og bruksområder

### 3.4.1 Utgangspunktet

I denne delen av oppgaven skal jeg drøfte hvor langt arbeidstakerens samtykke rekker i relasjon til nye formål og bruksområder, forutsatt at samtykket er gyldig. En konsekvens av den teknologiske utviklingen og økt informasjonsmengde er at personopplysninger enklere kan sammenstilles og bli brukt til andre formål enn det opprinnelig ble samtykket til.<sup>158</sup> I praksis er det ikke sjelden at arbeidsgiver ønsker å gjenbruke allerede innsamlede opplysninger til andre formål, spesielt der det oppstår arbeidsrettslige konflikter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Et eksempel på dette er opplysninger om ansattes bruk av internett, som er lagret for administrasjons- og sikkerhetsmessige formål. Dersom det oppstår konflikt finnes det flere eksempler på at arbeidsgiver har ønsket å legge frem internettloggene for domstolene.<sup>159</sup>

Som redegjort for i punkt 2.3.2 oppstiller personopplysningsloven grenser for den behandlingsansvarliges adgang til å gjenbruke personopplysninger til nye formål. Dersom arbeidsgiver ønsker å gjenbruke personopplysninger, er det en forutsetning at den nye behandlingen ikke er «uforenlig» med det opprinnelige formålet jf. popplyl. § 11 bokstav c. I forarbeidene omtales kravet som «kravet om forenlighet».<sup>160</sup> Avgjørende for hvor langt arbeidstakerens samtykke rekker i relasjon til nye formål og bruksområder er altså om det nye formålet er forenlig med det opprinnelige formålet arbeidstakeren samtykket til. Dersom behandlingsformålene er *forenlige*, kan arbeidsgiver bygge på arbeidstakerens opprinnelige samtykke. Dersom behandlingsformålene derimot er *uforenlige*, må det innhentes et nytt samtykke fra arbeidstaker. Hva som ligger i forenlighetskravet drøftes nærmere i punkt 3.4.2.

Forutsetningen for å vurdere om formålene er forenlige, er at det opprinnelige formålet er tilstrekkelig spesifisert og uttrykkelig jf. popplyl. § 11 bokstav b og formålsprinsippet. Der det er snakk om et gyldig etablert samtykke vil imidlertid dette kravet være oppfylt etter popplyl. § 2 nr. 7.<sup>161</sup>

---

<sup>158</sup> NOU 2009:1 s. 149-150

<sup>159</sup> NOU 2009:1 s. 150

<sup>160</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 113

<sup>161</sup> Se punkt 3.2.1 og 3.2.2

### 3.4.2 Nærmere om forenlighetskravet - vurderingen

Ordlyden «uforenlig» tilsier at det er snakk om to forskjellige behandlingsformål. Utover dette gir ikke ordlyden noen veiledning. I følge forarbeidene skal det vurderes «*konkret og individuelt*». <sup>162</sup> Videre angir forarbeidene noen momenter som vil være relevant i vurderingen:

*«Sentrale momenter i vurderingen vil være om bruk av opplysningene innebærer ulemper for den registrerte, om bruken skiller seg sterkt fra den som lå til grunn for innsamlingen, eller om bruken stiller strengere krav til datakvalitet enn det opprinnelige innsamlingsformålet.»* <sup>163</sup>

For det første gir uttalelsene i forarbeidene uttrykk for en interesseavveining, der fordelene for den behandlingsansvarlige skal avveies mot ulempene for den registrerte. I NOUen er det uttalt at fordelene med den nye behandlingen må være «*vesentlig større*» enn ulempene. <sup>164</sup> Det innebærer at det kreves kvalifisert interesseovervekt i favør av ny behandling av allerede innsamlede opplysninger. For det andre gir forarbeidene uttrykk for at det nye formålet må skille seg *sterkt* fra innsamlingsformålet. For det tredje gir forarbeidene uttrykk for en vurdering av om det nye formålet krever større grad av personvernmessig beskyttelse. Det kan for eksempel være tilfellet der det er snakk om formål av svært inngripende og personlig karakter.

Videre er det lagt til grunn i forarbeidene at behandlingen normalt ikke vil være uforenlig dersom det nye formålet «*står i nær og naturlig sammenheng med arbeidsgiveres virksomhet*». <sup>165</sup> Det kan for eksempel tenkes å være tilfelle der arbeidsgiver har samlet inn opplysninger om arbeidstakernes bruk av jobbtelefon for å betale telefonregninger, og senere ønsker å bruke opplysningene for å kartlegge behovet for nytt telefonabonnement for sine ansatte.

I tillegg viser forarbeidene til at senere bruk av opplysninger til kontrollformål ofte er å anse som uforenlig med innsamlingsformålet:

*«Et eksempel på formål som ofte vil være uforenlig med innsamlingsformålet, er bruk av opplysningene til kontrollformål, særlig når kontrollen ikke er en naturlig del av den virksomheten den behandlingsansvarlige driver, eller når ubehaget for den registrerte ikke står i et rimelig forhold til fordelene kontrolløren oppnår.»* <sup>166</sup>

At kontrollformål som hovedregel er uforenlig med innsamlingsformålet er også lagt til grunn i GPS-dommen. I dommen uttalte Høyesterett at kontroll av en arbeidstaker i den hensikt å avdekke mulige

<sup>162</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 113

<sup>163</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 113

<sup>164</sup> NOU 1997: 19 s. 138 (sml. utvalgets forslag til popplyl. § 8 nr. 3)

<sup>165</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 113

<sup>166</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 113

konkrete brudd på vedkommende sine arbeidsplikter *«klart var et annet formål enn det opprinnelige»*.<sup>167</sup>

GPS-dommen omhandler et rennovasjonsselskap som hadde installert et GPS-system i sine søppelbiler for administrative formål. Senere fikk arbeidsgiver mistanke om at en av sjåførene hadde registrert urettmessig mange overtidstimer. For å bekrefte mistankene ble timelistene til sjåføren sammenholdt med GPS-loggen fra søppelbilene, og arbeidstakeren ble sagt opp. Et av spørsmålene for Høyesterett var om det forelå brudd på forenlighetskravet i popplyl. § 11 bokstav c.

I saken foretok Høyesterett en konkret og skjønnsmessig vurdering av momentene angitt i forarbeidene. Når det gjelder ulempelementet la Høyesterett til grunn at ulempevurderingen må *«begrenses til om bruken av opplysningene etter sin art ellers medførte ulemper»*.<sup>168</sup> I følge Høyesterett er det også et relevant moment om den konkrete gjenbruken av opplysningene ligger innenfor den registrertes rimelige forventninger, som baserer seg på en vurdering av hvilken informasjon som er gitt.<sup>169</sup> I den sammenheng påpekte Høyesterett at *«hensynet til tillitt i arbeidsforhold tilsier (...) at en arbeidstaker som utgangspunkt bare kan forvente at personopplysninger benyttes til kontrollformål dersom det er gjort uttrykkelig oppmerksom på det på forhånd»*.<sup>170</sup> I saken hadde selskapet verken gitt informasjon eller drøftet kontrolltiltaket med de tillitsvalgte. Ettersom kontrolltiltaket heller ikke var en naturlig del av virksomheten, lå det utenfor arbeidstakerens rimelige forventninger at GPS-loggen skulle brukes til den konkrete kontrollen.

Til tross for noe tvil i saken konkluderte Høyesterett med at de nevnte momenter samlet sett talte for at den nye bruken var uforenlig med det opprinnelige formålet, hvor det avgjørende var at kontrollformålet skilte seg markert fra det opprinnelige formålet.<sup>171</sup> Det følger ikke av dommen, men det er nærliggende å anta at formålsbestemthetsprinsippet også var avgjørende for resultatet.

Momentene fremhevet i forarbeidene og GPS-dommen er lagt til grunn i juridisk teori og er for det vesentligste også sammenfallende med Artikkel 29-gruppens anbefalinger.<sup>172</sup> Schartum og Bygrave (2011) påpeker at det nye formålet kan antas å ligge innenfor den registrertes forventninger, hvis behandlingsformålene fremmer de samme interessene eller skaper den samme virkningen for den registrerte. Dersom den behandlingsansvarlige derimot samler inn opplysninger til den registrertes fordel, for senere å bruke opplysningene til ulempe for den registrerte, kan ikke forenlighetskravet anses oppfylt.<sup>173</sup>

---

<sup>167</sup> Rt. 2013 s. 143 premiss 55

<sup>168</sup> Rt. 2013 s. 143 premiss 56

<sup>169</sup> Rt. 2013 s. 143 premiss 60

<sup>170</sup> Rt. 2013 s. 143 premiss 61

<sup>171</sup> Rt. 2013 s. 143 premiss 67

<sup>172</sup> Artikkel 29-gruppen (2013) s. 40

<sup>173</sup> Schartum m.fl. (2011) s. 167-168

Hva gjelder samtykkets rekkevidde, kan jeg ikke se at hensynet til tillit i arbeidsforhold ved kontrolltiltak kan være avgjørende for vurderingen. Det skyldes at kravene til samtykke etter popplyl. § 2 nr. 7 i seg selv innebærer at samtykket ikke kan benyttes til kontrollformål med mindre den registrerte har samtykket uttrykkelig til dette formålet. Momentet er derimot relevant i forholdsmessighetsvurderingen etter popplyl. § 8 bokstav f.

Videre tilsier kravet til et uttrykkelig og informert samtykke at forenlighetskravet må tolkes strengt, slik at det kun er formål som ligger svært nært det opprinnelige behandlingsformålet som kan tillates etter popplyl. § 11 bokstav c.

De lege lata må det konkluderes med at samtykkets rekkevidde ikke kan angis generelt. Hvor langt arbeidstakerens samtykke rekker, beror på en konkret og skjønnsmessig vurdering av om det *nye* formålet er forenlig med det *opprinnelige* formålet arbeidstakeren har samtykket til. Sentrale momenter i vurderingen er (1) om behandlingen innebærer ulemper for arbeidstaker, (2) om behandlingsformålet skiller seg sterkt fra det opprinnelige formålet og (3) om bruken stiller strengere krav til datakvalitet enn det opprinnelige innsamlingsformålet. I ulempevurderingen må man vurdere (1) personopplysningenes art og (2) om den konkrete gjenbruken av opplysningene ligger innenfor arbeidstakers rimelige forventninger, som igjen beror på hva slags informasjon som er gitt. I arbeidsforhold er utgangspunktet at en arbeidstaker bare kan forvente at personopplysninger brukes til kontrollformål, dersom vedkommende er gjort uttrykkelig oppmerksom på dette i forkant.

# 4 Konklusjoner og avsluttende bemerkninger

Siktemålet med oppgaven har vært å redegjøre for samtykke som rettslig grunnlag for arbeidsgivers behandling av personopplysninger. Fremstillingen har vist at personopplysningsloven bærer preg av å være en generell lov som ikke er spesielt godt tilpasset arbeidslivet på enkelte områder. De særskilte spørsmålene som reiser seg i arbeidsforhold er også til dels uavklarte spørsmål i norsk rett. Det er noe oppsiktsvekkende, ettersom det er femten år siden personopplysningsloven kom. Manglende praksis kan imidlertid være et tegn på at loven er vanskelig å forstå og forholde seg til for partene. Flere av bestemmelsene er svært skjønsmessig utformet og legger opp til vanskelige interesseavveininger. Den skjønsmessige utformingen skyldes antagelig at personopplysningsloven skal gjelde innenfor alle sektorer og bransjer hvor personopplysninger behandles, samt at loven skal fange opp teknologiske endringer over tid.

Drøftelsene i kapittel 3 har vist at lovgiver har ønsket å bygge på den registrertes mulighet til å kontrollere og bestemme over opplysninger om seg selv på samtykke. Dette er styrket ved å stille strenge krav til samtykkets kvalitet, der lovgiver har vært spesielt opptatt av at samtykket skal være frivillig. Konsekvensen av dette er at samtykke sjelden kan brukes som rettslig grunnlag i arbeidsforhold. Det kreves et reelt frivillig samtykke og det kan være vanskelig å oppnå på grunn av det ujevne maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Hvorvidt samtykket er reelt frivillig beror imidlertid på en konkret helhetsvurdering av omstendighetene i saken, hvor personvern hensyn spiller en stor rolle.

Konsekvensen av at samtykke er lite egnet som behandlingsgrunnlag i arbeidsforhold er at arbeidsgiver isteden må bygge behandling av personopplysninger på en av nødvendighetsgrunnene i popplyl. § 8. At samtykke i mange tilfeller ikke vil være et mulig behandlingsgrunnlag i arbeidsforhold, innebærer således ikke at arbeidsgiver er helt avskåret fra å behandle personopplysningene.

Videre har drøftelsene vist at en fagforening har adgang til å avgi et kollektivt samtykke i spørsmål om behandling av personopplysninger på vegne av arbeidstakeren, forutsatt at arbeidstakerens innmeldingserklæring i fagforeningen oppfyller kravene til samtykke i popplyl. § 2 nr. 7. Et kollektivt samtykke i sin alminnelighet er derimot ikke tillatt etter dagens personvernlovgivning. Det er uavklart hvorvidt den spesielle posisjonen kollektiv representasjon i arbeidslivet har kan gjøre et kollektivt samtykke tilstrekkelig etter personopplysningsloven. Antagelig skal det mye til for å fravike lovens



samtykkeordning på grunn av hensynet til den registrertes kontroll og selvbestemmelse over egne personopplysninger.

Til slutt har drøftelsene vist at det avgjørende for samtykkets rekkevidde i relasjon til nye formål og bruksområder er om det nye formålet er forenlig med det opprinnelige formålet det ble samtykket til. Hvorvidt behandlingsformålene er forenlige beror på en konkret helhetsvurdering av momentene angitt i forarbeidene og i rettspraksis. I et arbeidsforhold vil et samtykke ikke omfatte gjenbruk av personopplysninger til kontrollformål, dersom arbeidstaker ikke er gjort uttrykkelig oppmerksom på det i forkant.

Som tidligere nevnt, er det forventet at en ny EU-personvernforordning blir vedtatt våren 2016. Ettersom forhandlingene om ny forordning ennå ikke er ferdigstilt, er det usikkert hvilke konsekvenser forordningen vil ha for samtykke som rettslig grunnlag i arbeidsforhold. Basert på EU-kommisjonens forslag, tyder det imidlertid på at forordningen generelt vil stille strengere krav til samtykke enn det som følger av dagens personverndirektiv. EU-kommisjonen har foreslått at samtykke ikke kan benyttes i tilfeller hvor det er «*significant imbalance*» i forholdet mellom den registrerte og den behandlingsansvarlige.<sup>174</sup> Denne bestemmelsen er imidlertid sløffet i forslaget til EU-parlamentet og EU-rådet. I tillegg fremhever EU-rådet i sitt forslag at et arbeidsforhold «*should not as such constitute a clear imbalance making it unlikely that consent was given freely*».<sup>175</sup> Av denne grunn kan man ikke si noe sikkert om hva som blir vedtatt.

EU-kommisjonens forslag innebærer også ytterligere krav til å gi informasjon og spesifiserte formål ved innhenting av samtykke. Eventuelle endringer på disse punkter vil imidlertid ikke ha store konsekvenser for samtykke etter den norske personvernlovgivningen, som allerede stiller relativt strenge krav til informasjon, frivillighet og uttrykkelighet. I tillegg inneholder EU-parlamentets forslag noen enkelte bestemmelser som ikke er med i forslagene til EU-kommisjonen og EU-rådet, som blant annet at samtykke ikke kan brukes til å unngå nødvendighetsgrunnene.<sup>176</sup>

Utover dette ser ikke forslagene ut til å gjøre vesentlige endringer i samtykke som rettslig behandlingsgrunnlag. Samtykket må som utgangspunkt være individuelt og det er lite som tyder på at den nye forordningen vil åpne for kollektive samtykker som alminnelig behandlingsgrunnlag i arbeidsforhold. Kravene vil i alle fall ikke lempes.

---

<sup>174</sup> EU-kommisjonens forslag til art. 7 (4).

<sup>175</sup> EU-rådets forslag avsnitt 34a

<sup>176</sup> EU-parlamentets forslag art. 6 (1) jf. EU-kommisjonens forslag til art. 7 (4).

# 5 Kilderegister

## 5.1 Lover

Hrl. (2014)	Lov 20. juni 2014 om helseregistre og behandling av helseopplysninger (helseregistreringsloven)
Aml. (2005)	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
Popplyl. (2000)	Lov 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)
Mr.l. (1999)	Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettighetsloven)
Flr. (1970)	Lov 16. januar 1970 om folkeregistrering (folkeregistreringsloven)
Grl. (1814)	Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov

## 5.1 Forskrifter

Personopplysningsforskriften	Forskrift 15. desember 2000 nr. 1265 om behandling av personopplysninger (personopplysningsforskriften)
------------------------------	---

## 5.2 Forarbeider

Dok.nr.16 (2011-2012)	Forarbeider til Grunnloven § 102. Rapport til Stortingets presidentskap fra Menneskerettighetsutvalget om menneskerettigheter i Grunnloven, avgitt 19. desember 2011.
Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
NOU 2004:5	Arbeidslivslovutvalget- Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.
Ot.prp. nr. 92 (1998-1999)	Om lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven).
NOU 1997:19	Et bedre personvern- Forslag til lov om behandling av personopplysninger.

### 5.3 Etterarbeider

NOU 2009:1 Personvernkommissjonen. Individ og integritet- Personvern i det digitale samfunnet

### 5.4 Rettspraksis

Rt. 2000 s. 1811 «Finanger-dommen»  
Rt. 2013 s. 143 «GPS-dommen»  
Rt. 1967 s. 1373 «Hjemforsikringsaken»  
LB-2013-69127-1  
ARD-2008-16 «Funksjonærlønndommen»

### 5.5 Forvaltningspraksis

PVN-2003-1  
PVN-2004-1 «STAMI»  
PVN-2004-3 «Posten Norge»  
PVN-2005-06 «Securitas»  
PVN-2005-8  
PVN-2006-10 «Esso Norge AS»  
PVN-2007-7 «Ung1881.no»  
PVN-2010-09 «Ung i Norden»  
PVN-2012-1

### 5.6 Juridisk litteratur

Storeng m.fl. (2014) Storeng, Nils, Beck, Tom H. Beck og Arve Due Lund, *Arbeidslivets spilleregler*, 3. utgave, Oslo 2014

Schartum (2013) Schartum, Dag Wiese, «Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet», *Complex* 3/2013.

Jakhelln (2010) Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave 2006, 4. opplag, Oslo 2010.

Kjølaas (2010) Kjølaas, Christian, *Personvern i arbeidsforhold*, 1. utgave, Oslo 2010.

Ottesen m.fl. (2010)	Ottesen, Christine Ask og Katrine Berg Blixrud, <i>Personvern i finanssektoren</i> , 1. utgave, 1. opplag, Oslo 2010.
Blume (2009)	Blume, Peter, «Vurdering af Personvernemdas praksis 2001-2008», <i>Complex</i> nr. 3/2009, Oslo.
Bing (2009)	Bing, Jon, «Samtykke til behandling av personopplysninger i arbeidsforhold», <i>Arbeid og rett. Festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag</i> , Trondheim 2009 s. 45-65.
Bygrave m.fl. (2009)	Bygrave, Lee A. og Dag Wiese Schartum, «Consent, Proportionality and Collective Power», <i>Reinventing Data Protection?</i> , Brussel 2009.
Fougner m.fl. (2004)	Fougner, Jan og Tron Sundet, <i>Kollektiv arbeidsrett</i> , 1. utgave, Oslo 2004.
Lauridsen m.fl. (2004)	Lauridsen, Grete Søreide og Therese Fevang, «Arbeidsgivers adgang og mulighet til å behandle personopplysninger om arbeidstaker», <i>Arbeidsrett Vol. 1 nr. 4</i> , 2004 s. 259-272.
Jørstad (2004)	Jørstad, Stefan, «Arbeidsgivers adgang til å kontrollere og overvåke sine ansatte, med hovedvekt på grunnvilkårene for behandling av personopplysninger i arbeidslivet», <i>Complex</i> nr. 3/2004, Oslo.
Blume (2003)	Blume, Peter, <i>Behandling af personopplysninger- en kritisk kommentar</i> , 1. utgave, Danmark 2003.
Eckhoff (2001)	Eckhoff, Torstein, <i>Rettskildelære</i> , 5. utgave, Oslo 2001.
Johansen m.fl. (2001)	Johansen, Michael Wiik, Knut-brede Kaspersen og Åste Marie Bergsens Skullerud, <i>Personopplysningsloven- Kommentarutgave</i> , 1. utgave, Oslo 2001.

## 5.7 Internasjonale rettskilder

### Internasjonale konvensjoner

EMK	Den europeiske menneskerettskonvensjon, vedtatt av Europarådet 4. november 1950
SP	Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, Generalforsamlingsresolusjon 2200 A (XXI) av 16. Desember 1966
Personverndirektivet	Europaparlaments- og rådsdirektiv 95/46/EF av 24. oktober 1995 om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling slike opplysninger.

## Den europeiske menneskerettighetsdomstolen

Sak 59320/00 Von Hannover vs. Germany, 24. juni 2004

### EU-rettslige dokumenter

Artikkel 29-gruppen (2004) Article 29 Data Protection Working Party, «Opinion 10/2004 on More Harmonised Information Provisions», WP 100, 25. november 2004.

Artikkel 29-gruppen (2011) Article 29 Data Protection Working Party, «Opinion 15/2011 on consent», WP 187, 13. juli 2011.

Artikkel 29-gruppen (2013) Article 29 Data Protection Working Party, «Opinion 03/2013 on purpose limitation», WP 203, 2. april 2013.

### Forslag til ny personvernforordning

Forslag til personvernforordning fra EU-kommisjonen (2012) (sist besøkt 06.12.15):

[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/document/review2012/com\\_2012\\_11\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/document/review2012/com_2012_11_en.pdf)

Forslag til personvernforordning fra Parlamentet (2014) (sist besøkt 06.12.15):

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0212+0+DOC+XML+V0//EN>

Forslag til personvernforordning fra Rådet (2015) (sist besøkt 06.12.15):

<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9565-2015-INIT/en/pdf>

## 5.8 Andre kilder

### Rapporter, veiledninger m.m.

Rapport til UDI (2015) Juridisk utredning til UDI om «Samtykke som rettslig grunnlag for utlendingsforvaltningens adgang til å registrere og behandle personopplysninger», av Advokatfirma Simonsen Vogt Wiig AS, Oslo 29. september 2015.

Datatilsynets rapport (2012) Datatilsynets rapport, «En vanlig dag på jobb. Arbeidshverdagens elektroniske spor», Oslo 2012.

Datatilsynet veileder (2012) Datatilsynets veileder om bruk av sporingsteknologi i virksomheters kjøretøy (sist besøkt 06.12.2015):  
[https://www.datatilsynet.no/Global/04\\_veiledere/Veileder\\_GP\\_S\\_sporing\\_jan2012\\_4.pdf](https://www.datatilsynet.no/Global/04_veiledere/Veileder_GP_S_sporing_jan2012_4.pdf)

Bråten (2008) Bråten, Mona, «Personvern under press- hvor går grensene i arbeidslivet?», Fafo-rapport 2008:34, Oslo.

Underutvalgets rapport (2003)

Underutvalgets rapport, «Kontroll og overvåkning i arbeidslivet». Avlevert til Arbeidslivslovutvalget 20. juni 2002, publisert på nett 20. januar 2003 (sist besøkt 06.12.15):  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/rapport---kontroll-og-overvaking-i-arbei/id87207/>

## **Nettsider**

Datatilsynet i Sverige (sist besøkt 06.12.15):

<http://www.datainspektionen.se/lagar-och-regler/personuppgiftslagen/samtycke/>

PAV (Personaleadministrativ vejldning) i Danmark (sist besøkt 06.12.15):

<http://pav.perst.dk/Publikation/Forvaltningsret%20persondataloven%20mv/Persondataloven.aspx>