

Personvern i et arbeidsrettslig perspektiv

*Kollektivt samtykke som rettslig grunnlag ved
behandling av personopplysninger*

Kandidatnummer: 49

Antall ord: 14 646



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

12.12.2016

Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	3
1.1	PRESENTASJON AV TEMA OG PROBLEMSTILLING	3
1.2	OPPGAVENS RETTSKILDEBILDE	5
1.3	AVGRENSNING	6
1.4	VIDERE FREMSTILLING	7
2	RETTLIGE UTGANGSPUNKTER, SENTRALE BEGREPER OG GRUNNLEGGENDE HENSYN	9
2.1	PERSONOPPLYSNINGSLOVEN	9
2.1.1	LOVENS SAKLIGE VIRKEOMRÅDE	9
2.2	FAGFORENINGENS KOMPETANSE TIL Å BINDE MEDLEMMER	11
2.3	AKTØRENE PÅ PERSONVERNRETTENS OMRÅDE	12
2.4	GRUNNLEGGENDE HENSYN	13
2.4.1	INNLEDNING	13
2.4.2	ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT OG RETTEN TIL PRIVATLIV	13
2.4.3	ARBEIDSTAKERS SELVBESTEMMELSESRETT	16
3	GRUNNKRAVENE FOR BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER	18
3.1	INNLEDNING	18
3.2	KRAV TIL RETTLIG GRUNNLAG	18
3.2.1	NÅR ER NØDVENDIGHETSVIKÅRET OPPFYLT?	19
3.2.2	KAN ET KOLLEKTIVT SAMTYKKE HJELPE PÅ UKLARHETEN?	23
3.3	KRAV TIL FORMÅL	24
3.4	KRAV TIL KVALITET OG SLETING	26
4	ÅPNER PERSONOPPLYSNINGSLOVEN FOR KOLLEKTIVT SAMTYKKE?	28
4.1	INNLEDNING	28
4.2	TIDLIGERE RETTSTILSTAND	28
4.3	KOLLEKTIVT SAMTYKKE ETTER PERSONOPPLYSNINGSLOVEN	29
4.3.1	KRAVET OM UTTRYKKELIGHET	32
4.3.2	KRAVET OM INFORMASJON	33
4.3.3	KRAVET OM FRIVILLIGHET	35
4.4	TILBAKEKALL AV SAMTYKKE	40
4.5	OPPSUMMERING	42
4.6	HVORFOR BØR KOLLEKTIVT SAMTYKKE TILLATES SOM ALMINNELIG BEHANDLINGSGRUNNLAG I ARBEIDSLIVET?	44
5	OPPSUMMERING OG AVSLUTTENDE BEMERKNINGER	48
6	KILDELISTE	50
	LOVER	50
	FORSKRIFTER	50
	FORARBEIDER	51
	ETTERARBEIDER	51

RETTSPRAKSIS	51
FORVALTNINGSPRAKSIS	52
TARIFFAVTALER	52
JURIDISK LITTERATUR	52
INTERNATIONALE RETTSKILDER	54
ANDRE KILDER	56

1 Innledning

1.1 Presentasjon av tema og problemstilling

Arbeidslivet har i de senere årene vært preget av store endringer. Utvikling og bruk av ny informasjonsteknologi har endret måten å organisere, kontrollere og utføre arbeidet på. Dette bidrar til mer ansvar og autonomi for de ansatte, samt en mer fleksibel hverdag.

Samfunnsutviklingen har også muliggjort overvåkning og kontroll i et helt annet omfang enn det man hadde tidligere.¹ Dette vil igjen føre til økt behandling av personlige opplysninger om den enkelte arbeidstaker.

Som følge av utviklingen, har personvernet på arbeidsplassen fått økt oppmerksomhet. I 2012 utarbeidet Datatilsynet en rapport som skulle illustrere det totale registreringstrykket arbeidsgivere i utvalgte yrker ble utsatt for i løpet av en dag, samt gi økt kunnskap og bevissthet om hvordan personopplysninger om arbeidstakere samles inn og benyttes.² Rapporten ble utarbeidet ved å intervju bussjåfører, hjemmesykepleiere og saksbehandlere. Konklusjonen i rapporten var bla. at det var vanskelig for de ansatte å holde oversikt over hvilke personopplysninger som ble behandlet om dem. Arbeidstakerne fikk ikke den informasjonen de etter loven har krav på. Det var usikkerhet om hvor lenge de innsamlede opplysningene ble lagret av den behandlingsansvarlige og når de ble gjenbrukt. Rapporten viser at det er stor usikkerhet knyttet til personvernet på arbeidsplassen. Derfor er det viktig å rette søkelyset mot dette rettsområde.

Det er mange grunner til at arbeidsgiver samler inn og bruker personopplysninger om en arbeidstaker. Dette kan være for å sikre effektiv og rasjonell drift, dokumentere leveranser og kvalitet på varer eller tjenester, ivareta sikkerhet eller utføre kontrolltiltak. Selv om arbeidsgiver har saklig grunn til å sikre effektivitet og beskytte seg mot skadelige handlinger foretatt av de ansatte, må denne rettigheten balanseres mot gjeldende lovverk og grunnleggende prinsipper.

¹ NOU 2009:1 s. 149

² Datatilsynets rapport, ”En vanlig dag på jobb. Arbeidshverdagens elektroniske spor”, 2012 - https://www.datatilsynet.no/globalassets/global/04_planer_rapporter/en-vanlig-dag-pa-jobb_endelig.pdf (sist sjekket 11.12.2016)

Personopplysningsloven³ regulerer når og hvordan personopplysninger skal behandles og hvem som kan behandle opplysningene. Et grunnleggende krav i personvernretten er at behandling av personopplysninger må bygge på et rettslig grunnlag. Loven oppstiller tre alternative behandlingsgrunnlag: lovhjemmel, samtykke fra den registrerte eller dersom behandling anses nødvendig basert på en interesseavveining.

Representasjon gjennom fagforeninger har en helt spesiell posisjon i norsk arbeidsrett. Det er tradisjon for at en fagforening kan binde sine medlemmer vedrørende rettigheter og plikter i arbeidsforholdet gjennom kollektive avtaler. Fagforeningen utgjør en sterkere motpart i møte med arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening enn det arbeidstaker selv gjør og er derfor bedre egnet til å forhandle frem de beste arbeidsvilkårene for arbeidstaker.

Oppgavens problemstilling er om et kollektivt samtykke kan benyttes som rettslig grunnlag for behandling av personopplysninger i situasjoner hvor det kreves samtykke. Med ”*kollektivt samtykke*” menes ordninger der en fagforening forvalter samtykkekompetansen på medlemmenes vegne basert på hva vedkommende forening selv mener er medlemmenes kollektive interesser.⁴ Et kollektivt samtykke er i utgangspunktet ikke forenlig med definisjonen av ”samtykke” i popplyl. § 2 nr. 7 som er en: ”*frivillig, uttrykkelig og informert erklæring fra den registrerte (...)*”. Forarbeidene gir uttrykk for en snever unntaksregel for bruk av et kollektivt samtykke, mens juridisk teori er sprikende. Reelle hensyn kan trekke i retning av at et kollektivt samtykke bør aksepteres om et rettslig grunnlag.

Siden popplyl. ikke er utformet i samsvar med den kollektive arbeidsretten, fører det til en rekke problemstillinger. En vesentlig vurdering i oppgaven vil være å fastslå vilkårene og grensene for et kollektivt samtykke. En grunnleggende rettighet er at samtykket fritt kan trekkes tilbake, noe som vil medføre problemer når samtykkekompetansen forvaltes av andre enn den registrerte. Videre kan arbeidsgiver bli fristet til å bruke de registrerte opplysningene til nye formål, som er uforenlig med det opprinnelige formålet. Det må da foreligge samtykke fra den registrerte. Et slikt etterfølgende samtykke vil ikke nødvendigvis være omfattet av det opprinnelige kollektive samtykket.

Siktemålet for oppgaven er å redegjøre for enkelte problemstillinger i dagens popplyl. knyttet til et kollektivt samtykke som behandlingsgrunnlag for personopplysninger.

³ Lov 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven – popplyl.)

⁴ Schartum m.fl. (2011) s. 163

1.2 Oppgavens rettskildebilde

Helt overordnet for oppgavens tema er de grunnleggende menneskerettighetene som rett til personvern og privatliv. Disse rettighetene er forankret i både internasjonale og nasjonale rettskilder. Dette kommer jeg tilbake til i punkt 2.4.2.

Videre foreligger det en kjerne av grunnleggende prinsipper innenfor personvernretten som popplyl. skal verne. Personvernkommissjonen har fremhevet fire prinsipper som er særlig sentrale: medbestemmelse, saklig begrunnelse, proporsjonalitet og kvalitet.⁵ Disse hensynene skal legges til grunn ved tolkningen av loven. Særlig viktig er prinsippet om medbestemmelse, som samtykkegrunnlaget er et direkte utslag av. Prinsippet er derfor særlig aktuelt for oppgavens problemstilling.

Oppgavens viktigste kilder vil være ordlyden i popplyl. med tilhørende forarbeider.⁶ Problemstillingen er ikke direkte regulert i loven og ordlyden må derfor tolkes i lys av andre rettskilder.

Popplyl. implementerer EUs personverndirektiv⁷ (95/46/EF) i norsk rett. Direktivet har til formål å sikre felles regulering og et ensartet vern for behandling av personopplysninger i hele EU/EØS-området. Personverndirektivet med tilhørende rettskilder vil ha direkte betydning for tolkningen av popplyl. Siden bestemmelsene i loven i stor grad er en direkte oversettelse av direktivets ordlyd, er norsk lov antatt å være i overensstemmelse med direktivet. Bestemmelsene i direktivet vil i liten grad bli belyst i oppgaven. For å diskutere spørsmål og problemstillinger knyttet til direktivet, har EU utarbeidet en arbeidsgruppe ved navn ”Artikkel 29-gruppen”. Gruppen møtes jevnlig og gir råd og veiledende uttalelser knyttet til praktiseringen av direktivet. Uttalelsene kan ikke anses som en rettskilde, men de tillegges stor vekt i praksis. I oppgaven vil rådgivende uttalelser anvendes for å illustrere hvordan de ulike bestemmelsene tolkes.

For å sikre en mer ensartet praksis og samarbeid på tvers av grensene i EU/EØS-landene, vedtok EU en ny personvernforordning⁸ 14. april 2016 som vil føre til ny

⁵ NOU 2009:1 s. 150-151

⁶ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) og NOU 1997:19

⁷ 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 og gjort folkerettslig bindende for Norge gjennom EØS-avtalen.

⁸ Forordning 2016/679 av 27. april 2016 om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av sånne opplysninger og om opphevelse av direktiv 95/46/EF

personvernlovgivning i Norge våren 2018.⁹ Forordningen kan få en fremtidig betydning vedrørende oppgavens problemstilling og blir behandlet i del 5.

Det er lite rettspraksis fra Høyesterett og andre domstoler knyttet til oppgavens ulike problemstillinger. Dette kan skyldes at de fleste personvernrettslige saker avgjøres av Datatilsynet og Personvernemda som tilsynsmyndigheter.¹⁰ Vedtak truffet av Personvernemda får vekt ved tolkingen av personopplysningsloven, særlig hvor praksisen følger en entydig og fast linje over tid. Det må også tillegges vekt at Personvernemda anses som en rettsanvendende forvaltningsmyndighet.¹¹ Avgjørelser fra Datatilsynet vil også få betydning, ettersom de justerer sin praksis etter de vedtak som Personvernemda treffer. Selv om praksis fra personvernemda tillegges vekt i oppgaven, er det usikkert om domstolene vil tillegge praksisen tilsvarende vekt i en rettssak. Dette kan begrunnes i at domstolene uansett vil foreta en selvstendig vurdering av saken. Et eksempel er GPS-dommen¹² hvor Personvernemdas avgjørelse ikke ble tillagt vekt av Høyesterett. Dette kan trekke i retning av at Personvernemdas avgjørelser har begrenset vekt. I mangel på rettspraksis, vil avgjørelser fra Personvernemda anvendes for å illustrere rettsoppfatningen i tilknytning til drøftelsene, særlig for å vise hvordan nemda har tolket de ulike bestemmelsene i popplyl. Hvor dette er relevant for oppgaven, vil også dommer fra Arbeidsretten legges til grunn.

I mangel andre kilder vedrørende oppgavens problemstilling, vil juridisk litteratur være en viktig rettskilde. Det er uenighet i teorien om definisjonen av samtykke i popplyl. § 2 nr. 7 utelukker et kollektivt samtykke eller ikke. Litteraturen anvendes for å illustrere momenter for og imot et kollektivt samtykke og for å belyse oppgavens øvrige drøftelser.

1.3 Avgrensning

Opgaven vil i hovedsak være knyttet opp mot et kollektivt samtykke slik dette er definert i punkt 1.1. Ordningen med konsesjonsplikt i popplyl. kap. VI vil det ikke bli redegjort for, selv

⁹ <https://www.datatilsynet.no/Regelverk/EUs-personvernforordning/> (sist sjekket 11.12.16)

¹⁰ Datatilsynet skal overvåke overholdelsen av loven, jf. popplyl. § 42. Personvernemda er et klageorgan som behandler klager på vedtak truffet av Datatilsynet, jf. popplyl. § 43

¹¹ Boe (2010) s. 326 og Nygaard (2004) s. 228

¹² Rt-2013-143

om dette kan anses som en form for kollektivt samtykke, da konsesjon innebærer at Datatilsynet avgir samtykke til behandling på vegne av en større gruppe registrerte.¹³

Siden et kollektivt samtykke innebærer representasjon fra fagforeningen, vil det være naturlig fastsette en slik regulering i tariffavtale. De materielle vilkårene for og den bindende virkningen av en tariffavtale, fremgår av Arbeidstvistloven¹⁴. Av hensyn til oppgavens omfang vil det ikke bli redegjort for disse reglene.¹⁵ Det vil heller ikke bli redegjort for tariffavtalens ufravikelighet.¹⁶

Videre vil oppgaven være knyttet opp mot Personopplysningsloven. Helseregisterloven¹⁷ regulerer også behandling av personopplysninger, men vil bare benyttes som en tolkningsfaktor til popplyl. Andre spesiallover som omhandler behandling av personopplysninger vil det ikke bli redegjort for.

Arbeidsmiljøloven¹⁸ vil være relevant for problemstillingen, bla. definisjonen av "arbeidsgiver" og "arbeidstaker" i § 1-8 og § 9-1 om kontrolltiltak.

1.4 Videre fremstilling

I det følgende er oppgaven delt inn i fire ulike deler. I del to redegjøres det for rettslige utgangspunkter, sentrale aktører og grunnleggende hensyn. Herunder popplyl. virkeområde i punkt 2.1.1, utgangspunktet om kollektiv representasjon i punkt 2.2, aktørene på personvernrettens område i punkt 2.3 og grunnleggende hensyn i punkt 2.4.

I del tre behandles grunnkravene for behandling av personopplysninger. Herunder krav til rettslig grunnlag i punkt 3.2, krav til formål i punkt 3.3 og kravet til kvalitet og sletting i punkt 3.4.

I del fire gir en analyse av kollektivt samtykke som behandlingsgrunnlag. I punkt 4.2 redegjøres det for tidligere rettstilstand. I punkt 4.3 drøftes vilkårene for et kollektivt samtykke, mens punkt 4.4 tar opp problemstillinger vedrørende tilbakekallelse av et

¹³ Se Lee A Bygrave, "Selvbestemmelse til besvær?", *Spor* 3/2000 s. 7 for en lengre utredning av konsesjonsordningen

¹⁴ Lov 27. januar 2010 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven)

¹⁵ Se Sundet (2014) for utfyllende fremstilling om tariffavtalens vilkår og virkninger

¹⁶ Se Sundet (2014) s. 94

¹⁷ Lov 20. juni 2014 nr. 43 om helseregistre og behandling av helseopplysninger (helseregisterloven)

¹⁸ Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven – aml.)

samtykke. I del 4.6 gis det en vurdering av hvorfor kollektivt samtykke bør tillates som et alminnelig behandlingsgrunnlag.

I del fem oppsummeres drøftelsene og det vil bli gitt noen avsluttende bemerkninger.

2 Rettslige utgangspunkter, sentrale begreper og grunnleggende hensyn

2.1 Personopplysningsloven

2.1.1 Lovens saklige virkeområde

Som nevnt er popplyl. utgangspunktet for oppgavens problemstilling. Loven er generell og gjelder på alle samfunnsområder, herunder også i arbeidslivet, jf. forutsetningsvis popplyl. § 4 første ledd. Loven kommer til anvendelse ved: *”Behandling av personopplysninger som helt eller delvis skjer med elektroniske hjelpemidler”* eller *”annen behandling av personopplysninger når disse inngår eller skal inngå i et personregister”* jf. popplyl. § 3 bokstav a) og b). Elektroniske hjelpemidler på arbeidsplassen kan være kameraovervåkning, elektronisk adgangskontroll eller logging av bruken på datamaskiner. Det er således viktig å avklare hva som ligger i begrepene *”behandling av personopplysninger”* og *”personopplysninger”* for å fastlegge lovens virkeområde.

Uttrykket *”Behandling av personopplysninger”* er i popplyl. § 2 nr. 2) definert som:

”enhver bruk av personopplysninger som f.eks. innsamling, registrering, sammenstilling, lagring og utlevering eller en kombinasjon av slike bruksmåter”.

Bestemmelsen omfatter enhver formålsbestemt håndtering av personopplysninger.¹⁹ Både en enkelt operasjon og flere operasjoner sammen, for eksempel innsamling, lagring, analysering, overlevering osv. faller innenfor definisjonen. Behandlingsformålet, dvs. det bestemte resultatet, er avgjørende for om det dreier seg om en eller flere behandlinger. Således regnes enhver form for bruk av personopplysninger som *”behandling”* i lovens forstand.²⁰

Uttrykket *”personopplysning”* er sentralt for anvendelsen av loven og er legaldefinert i popplyl. § 2 nr. 1) som:

”Opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkeltperson”

¹⁹ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 102

²⁰ Schartum m.fl. (2011) s. 137

Med ”enkelperson” menes en person som kan identifiseres ved hjelp av fysiske, psykiske, kulturelle eller andre menneskelige kjennetegn som navn, identifikasjonsnummer osv.²¹ Både direkte og indirekte tilknytning til en person omfattes av definisjonen. Indirekte tilknytning betyr at flere opplysninger må undersøkes før persontilknytningen kan bringes på det rene. En ”personopplysning” kan bla. komme til uttrykk gjennom tekst, bilde, lyd, stemme og/eller fingeravtrykk.²²

Det foreligger en personopplysning, selv om det er flere ledd mellom opplysningen og personen. Av økonomiske og praktiske årsaker, må det likevel trekkes en grense mht. til hvor stor innsats som kreves for å knytte en opplysning til en person. I fortalens punkt 26 til EUs persondirektiv (95/46/EF), er det uttalt at det ved vurderingen av om personen lar seg identifisere, skal tas utgangspunkt i ”alle hjelpemidler (...) som det er rimelig å ta i bruk for å identifisere vedkommende”.²³ Således kan det trekke imot at en opplysning anses som en personopplysning dersom det kreves stor arbeidsinnsats eller kostnad for å knytte opplysninger til en person, om det er usikkert hvilken person opplysningene omhandler eller at opplysningene er anonymisert.

Selv om opplysningene er anonymisert, kan de knytte seg til en så liten gruppe av registrerte at tilhørigheten røpes på en indirekte måte. Dette kan for eksempel være tilfellet på mindre arbeidsplasser, hvor det kan være forholdsvis enkelt å knytte opplysninger opp mot enkelte arbeidstakere. Det er heller ikke noe vilkår at opplysningen faktisk knyttes til en bestemt person. Det er tilstrekkelig at det foreligger en mulighet, jf. ordlyden ”kan”. Høyesterett uttalte i GPS-dommen²⁴ at definisjonen er såpass vid at det ikke stilles nærmere krav til opplysningens art. I saken ble tømning av søppeldunker rapportert og loggført i et elektronisk sporingssystem. Høyesterett kom til at ledelsen gjennom de elektroniske loggene visste hvilken sjåfør som arbeidet på hvilken bil. Dermed kunne opplysningene knyttes til han som person og registreringsloggene måtte anses som en ”personopplysning”. Uttalelsene i dommen trekker i retning av at det ikke skal mye til før popplyl. kommer til anvendelse.

Personopplysninger kan som utgangspunkt bare knyttes til fysiske, levende personer.²⁵ Opplysninger om døde eller juridiske personer faller utenfor lovens anvendelsesområde.

²¹ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 101

²² Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 101

²³ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX:31995L0046> (sist sjekket 11.12.2016)

²⁴ Rt-2013-143 avsn. 39

²⁵ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 102

Personopplysningsloven skiller mellom ”personopplysninger” og ”sensitive personopplysninger”. ”Sensitive personopplysninger” er i popplyl. § 2 nr. 8 bokstav a)-e) definert som opplysninger om rasemessig eller etnisk bakgrunn, politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning. Videre er opplysninger om at en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling sensitive, samt helseforhold, seksuelle forhold og medlemskap i fagforeninger.

For sensitive personopplysninger gjelder det strengere vilkår for behandling. Det følger av popplyl. § 9, jf. § 8 at sensitive opplysninger bare kan behandles dersom det foreligger et rettslig grunnlag etter § 8 og nærmere vilkår i § 9 bokstav a)-h) er oppfylt. Det kreves også konsesjonsplikt fra Datatilsynet for å behandle sensitive personopplysninger, jf. popplyl. § 33 første ledd.

Det må trekkes en nedre grense for hva som anses som ”personopplysninger”, særlig i tilfeller hvor formålsbetraktninger og personvern hensyn ikke kan begrunne at opplysningen vernes, selv om den isolert sett omfattes av definisjonen i § 2 nr. 1. Det fremgår av forarbeidene at personvern hensynet og hensynet mot at personvernet blir krenket, vil veie særlig tungt i tvilstilfeller.

2.2 Fagforeningens kompetanse til å binde medlemmer

I den kollektive arbeidsretten har regler om fullmakt og representasjon en lang tradisjon. Reglene om fullmakt var en av grunnbestemmelsene da den første hovedavtalen ble inngått i 1935.²⁶ At fagforeningene kan representere sine medlemmer gjennom fullmakt, følger av langvarig praksis. Dette er også tariffavtalesfestet i Hovedavtalen LO-NHO § 5-2 nr. 2: ”De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakere i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere, når tariffavtale ikke er til hinder for dette”.²⁷ En tolking av ordlyden tilsier at de tillitsvalgte gjennom tariffavtale har fullmakt til å treffe avtaler med arbeidsgiver som binder arbeidsstokken.

At det ut fra et arbeidsrettslig synspunkt ikke er tvilsomt at man gjennom kollektive avtaler kan etablere ordninger som binder fagforeningens medlemmer, har også blitt tillagt vekt i

²⁶ Aagaard (2015) s. 36

²⁷ Hovedavtalen LO-NHO 2014-2017, april 2014

rapporten fra et underutvalg ble avlevert til Arbeidslivslovutvalget i 2002. Underutvalget skulle vurdere behovet for lovregulering av når og på hvilke måter ulike former for kontroll og overvåkning av arbeidstakere skulle være tillatt. De skulle også fremme forslag til konkrete lovbestemmelser. Det uttales i rapporten: *”Fullmakten som gis en forening ved den enkelte arbeidstakers medlemskap, omfatter i utgangspunktet også et samtykke til å avtalefeste kontrollordninger”*.²⁸ Det fremgår av Blume at partene i den kollektive arbeidsretten, særlig fagforeningene, har en vidtgående adgang til å råde på den enkelte arbeidstakers vegne. Spesielt i forhold til håndhevelse av rettigheter i en kollektiv avtale.²⁹

At medlemmene også kan representeres vedrørende forhold som faller inn under personopplysningslovens virkeområde er lagt til grunn i praksis fra Arbeidsretten. I ARD-2008-256 og ARD-2013-345 hadde de tillitsvalgte fått tariffestet rett til innsyn i medlemmenes lønnsopplysninger i forbindelse med lønnsforhandlinger. Arbeidsretten uttaler i dommen fra 2013 at det var klart at de tillitsvalgte hadde innsyns- og representasjonsrett vedrørende opplysninger knyttet til egne medlemmer.

2.3 Aktørene på personvernrettens område

I personvernretten er det to sentrale økter ved behandling av personopplysninger. Det er den *”behandlingsansvarlige”* og *”den registrerte”*.

Den *”behandlingsansvarlige”* er legaldefinert som *”den som bestemmer formålet med behandling av personopplysninger og hvilke hjelpemidler som skal brukes”*, jf. § 2 nr. 4.

Innen et hierarki, vil ofte vedkommende med den øverste instruksjonsmyndighet være behandlingsansvarlig. På en arbeidsplass vil dette være arbeidsgiver. I aml § 1-8 andre ledd er *”arbeidsgiver”* definert som: *”enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste”*.

Selv om den behandlingsansvarlige setter bort behandlingsoppdrag til tredjeparter, vil man fortsatt være behandlingsansvarlig og ansvarlig for de plikter loven pålegger. Den som tar på seg oppdraget vil være *”databehandler”*, jf. § 2 nr. 5.

²⁸ Underutvalgets rapport avlevert til Arbeidslivslovutvalget (2002) s. 27 (Underutvalgets rapport)

²⁹ Blume (2002) s. 44

Med ”registrert” menes ”den som en personopplysning kan knyttes til”, jf. popplyl. § 2 nr. 6. På en arbeidsplass vil dette være arbeidstaker. I aml § 1-8 første ledd er ”arbeidstaker” definert som ”enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste”.

I oppgaven vil begrepene ”behandlingsansvarlig”, ”arbeidsgiver”, ”registrert” og ”arbeidstaker” bli benyttet om hverandre.

2.4 Grunnleggende hensyn

2.4.1 Innledning

Styringsretten, retten til privatliv og selvbestemmelsesretten, er sentrale og grunnleggende hensyn for oppgaven. Det overordnede formålet med popplyl. er blant annet å beskytte den enkelte mot at personvernet blir krenket ved behandling av personopplysninger og sikre at den registrerte har kontroll over egne opplysninger, jf. § 1 første og andre ledd. De grunnleggende hensynene er sentrale tolkningsfaktorer ved anvendelsen av lovens øvrige regler.³⁰

2.4.2 Arbeidsgivers styringsrett og retten til privatliv

Styringsretten gir arbeidsgiver kompetanse til å treffe beslutninger som direkte eller indirekte påvirker det individuelle arbeidsforholdet. Det er gjennom styringsretten arbeidsgiver utleder sin kompetanse. Retten er ikke forankret i lov, men er utviklet gjennom teori og praksis, særlig Nøkk-dommen³¹, Teatercafe-dommen³² og Kårstø-dommen³³. Styringsretten er definert som arbeidsgivers rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, samt retten til å si opp ansatte.³⁴ Denne retten ble først presentert av Kristen Andersen i 1967.³⁵ Styringsretten er en konsekvens av at arbeidsavtalen anses som en ufullstendig kontrakt hvor styringsretten skaper en utfyllende norm og det hierarkiske forhold som dannes mellom arbeidstaker og arbeidsgiver gjennom arbeidsavtalen.

³⁰ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 101

³¹ Rt-2000-1602

³² Rt-2008-856

³³ Rt-2001-418.

³⁴ Hirst m.fl. (2015) s. 25

³⁵ Andersen (1967) s. 149

Hva som anses som et ”kontrolltiltak” er ikke definert i lov, men det fremgår av forarbeidene at det omfatter ethvert tiltak som skal sikre at arbeidstakerne opptrer i samsvar med arbeidsavtalen.³⁶ I teorien er det lagt til grunn at det omfatter undersøkelser som har til hensikt å avdekke et nærmere bestemt innhold, og hvor en eller flere arbeidstakere gjøres til gjenstand for undersøkelse.³⁷ Dette omfatter undersøkelser av systematisk og rutinemessig art, samt tiltak for å sikre at arbeidstaker utfører arbeid i henhold til lov og avtale. Av naturlige årsaker, som bla. å hindre maktmisbruk, må kontrolltiltakene gjennomføres innen rammene av gjeldende lovgivning, tariffavtaler og individuelle avtaler og grunnleggende hensyn.

Arbeidsmiljøloven § 9-1 fastsetter de generelle vilkårene for arbeidstakers kontrolladgang. Bestemmelsen er ment å kodifisere tidligere ulovfestet rett.³⁸ Kontrolltiltaket må ha et saklig formål forankret i virksomhetens forhold og det må være forholdsmessig. Det må foretas en avveining av arbeidsgivers behov for å iverksette kontrolltiltaket opp mot hensynet til arbeidstakers personlige integritet.

Som en følge av kontrolltiltakene vil arbeidsgiver måtte behandle personopplysninger om arbeidstaker, noe som reiser personvernrettslige problemer. Arbeidstaker kan oppleve at privatlivet og den personlige integritet blir unødig krenket gjennom kontrolltiltak eller behandling.

Beskyttelse og respekt for privatlivet er rettslig forankret i Den europeiske menneskerettighetskonvensjon³⁹ (EMK) art. 8 og konvensjonen om sivile og politiske rettigheter⁴⁰ (SP) art. 17. Konvensjonene er implementert i norsk rett gjennom menneskerettsloven⁴¹ og skal ved motstrid med annen norsk lovgivning ha forrang, jf. menneskerettsloven § 2 nr. 1 og 3 og § 3. Av EMK art. 8 fremgår det at: ”*Enhver har rett til respekt for sitt privatliv og familieliv, sitt hjem og sin korrespondanse.*”, mens SP art. 17 har ordlyden: ”*Ingen må utsettes for vilkårlige eller ulovlige inngrep i privat- eller familieliv, hjem eller korrespondanse (...)*”

³⁶ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 147

³⁷ Storeng m.fl. (2011) s. 371

³⁸ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 314

³⁹ Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen, vedtatt 4. november 1960

⁴⁰ Den internasjonale konvensjon om sivile og politiske rettigheter, vedtatt 16. desember

⁴¹ Lov av 21. mai 1999 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven)

I tillegg er retten til personvern forankret i Grunnloven⁴² § 102 andre ledd, hvor det fremgår: *”statens myndigheter skal sikre et vern om den personlige integritet”*. Disse bestemmelsene gir uttrykk for normer som popplyl. er en konkretisering av.

Ordlyden i EMK og SP har et upresist innhold, og det er usikkert hva som egentlig ligger i vilkårene. En naturlig tolkning trekker i retning av at det er fritiden og den tid individet oppholder seg utenfor arbeidsplassen som er kjerneområdet for bestemmelsene.

At retten til *”privatliv”* også gjelder på arbeidsplassen, har vært oppe for Den europeiske menneskerettsdomstol (EMD) i flere saker.

I saken *Pretty mot Storbritannia* uttaler domstolen: *”Artikkel 8 beskytter også en rett til personlig utvikling, og retten til å etablere og utvikle forhold til andre mennesker og med omverdenen (...)”*.⁴³ I saken var spørsmålet om art. 8 verner retten til assistert dødshjelp, ikke om retten til privatlivet også gjelder på arbeidsplassen. Derimot må arbeidsplassen anses som et viktig og naturlig sted å etablere og utvikle forhold til andre mennesker, noe som trekker i retning av at uttalelsene får overføringsverdi til arbeidsforhold.

Det er i praksis fra EMD lagt til grunn at den personlige identitet vil utgjøre en del av en persons privatliv. Dette omfatter også personopplysninger. I saken *Amann mot Sveits* uttalte domstolen at enhver form for offentlig lagring av personopplysninger er et inngrep i interesser som berører privatlivet.⁴⁴ Selv om saken gjaldt telefonavlytting i forbindelse med en straffesak, trekker dette i retning av at behandling av personopplysninger på arbeidsplassen anses som et inngrep i privatlivet. At EMK art. 8 verner retten til beskyttelse mot overvåkning og beskyttelse av informasjon om private forhold er også lagt til grunn i Arbeidslivslovutvalgets innstilling fra 2004⁴⁵

I saken *Niemietz mot Tyskland* uttalte domstolen at dersom individets profesjonelle liv ikke skulle være vernet, ville store deler av vernet som EMK art. 8 er ment å gi, ekskluderes. Begrunnelsen er at arbeidsplassen anses som et sted hvor man utvikler personlige forhold til

⁴² Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (GrL.)

⁴³ Application no. 2346/02, Judgment of 29 april 2002, avsn. 69

⁴⁴ Application no. 27798/95, Judgment of 16 february 2000, avsn. 69

⁴⁵ NOU 2004:5 s. 408

andre mennesker. Sagt med andre ord: man skaper et privatliv. Det ble også lagt vekt på at grensen mellom jobb og privatliv i større grad utviskes og at skillet vil kunne være vanskelig å trekke.⁴⁶

I saken Copland mot Storbritannia kom domstolen til at overvåkning av telefonlogger, e-post og internettlogger tilhørende Copland var i strid med retten til privatliv. Dette selv om overvåkingen skjedde på arbeidsplassen.⁴⁷

Videre er det direkte uttalt i Personvernkommisjonens utredning at retten til personvern og privatliv også gjelder på jobb.⁴⁸

”Privatliv” kan sies å gjelde det enkelte individ og de personlige forhold og trekk som særmerker en bestemt person.⁴⁹ Videre er det klart at ethvert kontrolltiltak som berører en persons fysiske integritet også berører vedkommende sitt privatliv. Hensynet til privatlivet vil sette grenser for arbeidsgivers kontrolltiltak.

2.4.3 Arbeidstakers selvbestemmelsesrett

Et vesentlig element i personvernretten er at individet selv skal ha kontroll over egne opplysninger, herunder hvem som behandler opplysninger som angår dem og hvordan opplysningene brukes og lagres. Dette omtales som selvbestemmelsesretten og kommer til uttrykk gjennom kravet om samtykke fra den registrerte, jf. popplyl. § 8 første ledd.

Selvbestemmelsesretten kan anses som en forlengelse av retten til personvern som ble omtalt ovenfor. Det er det enkelte menneskets ukrenkelighet og respekt for egen integritet som står sentralt for selvbestemmelsesretten.

Selvbestemmelsesretten er et utslag av et grunnleggende krav på autonomi og respekt for mennesket og dets egenverdi. I et demokratisk samfunn hvor menneskerettighetene står sterkt, anses det som et krav at individet selv har kontroll på hvem som kan behandle personlige opplysninger om dem selv.

⁴⁶ Application no. 13710/88, Judgment of 16 desember 1992, avsn. 29

⁴⁷ Application no. 62617/00, Judgment of 3 april 2007, avsn. 41

⁴⁸ NOU 2009:1 s. 150

⁴⁹ Bertelsen (2011) s. 239

Retten til selvbestemmelse ble særlig styrket i popplyl. Gjennom denne loven ble det lagt større vekt på at individet selv var i stand til å ivareta egne rettigheter og interesser.

Rettsstilstanden før popplyl. bygget i stor grad på at det var fagforeningene som representerte den enkelte og ivaretok den enkeltes interesser.⁵⁰

Selvbestemmelsesretten er derimot ikke ubegrenset. Et eksempel på dette er kravet om konsesjon fra Datatilsynet ved behandling av sensitive opplysninger, jf. popplyl. § 33. Dette vil ikke bli behandlet nærmere i oppgaven.

⁵⁰ Se punkt 4.2 for en redegjørelse av rettsstilstanden før popplyl.

3 Grunnkravene for behandling av personopplysninger

3.1 Innledning

For at den behandlingsansvarlige skal kunne behandle personopplysninger, er det noen grunnkrav som må være oppfylt. For det første må det foreligge et rettslig grunnlag for behandlingen. For det andre må behandlingen ha et saklig formål. For det tredje må opplysningene være relevante og korrekte for det angitte formålet. Disse grunnkravene fremgår av popplyl. § 11 bokstav a) til e). I det følgende presenteres hvert enkelt grunnlag.

3.2 Krav til rettslig grunnlag

At det må foreligge et rettslig grunnlag for behandling av personopplysninger, følger av popplyl. § 11 bokstav a): personopplysninger kan bare *”behandles når dette er tillatt etter § 8 og § 9”*. Popplyl. § 8 angir de alminnelige vilkår for behandling av personopplysninger uansett innhold. Ved behandling av sensitive opplysninger må et av de alminnelige vilkårene i § 8 og et av de særskilte tilleggskrav i § 9 bokstav a)-h) være oppfylt.

Det følger av popplyl. § 8 første ledd at de tre rettslige grunnlagene for behandling er: *”(…) dersom den registrerte har samtykket, (…) det er fastsatt i lov (…) eller behandlingen er nødvendig (…)”* for å oppnå et eller flere av de formål som er opplistet i § 8 første ledd bokstav a)-f). Før behandlingen starter, må den behandlingsansvarlige forsikre seg om at foreligger et rettslig grunnlag. Ellers vil behandlingen være i strid med loven og den behandlingsansvarlige kan ilegges et straffe- og erstatningsansvar.⁵¹ Det er tilstrekkelig at kun et av de rettslige grunnlagene er oppfylt. Et *”kollektivt samtykke”* anses som et utslag av samtykkegrunnlaget.

Loven angir ikke selv noen prioritetsrekkefølge mellom de tre typene rettslig grunnlag, men føringer for prioriteten er lagt til grunn i forarbeidene.

Lovgivning er det rettslige grunnlaget som skaper minst problemer i praksis. Dersom det foreligger en lovhjemmel, har lovgiver vurdert den aktuelle behandlingen og funnet den

⁵¹ Kjølaas (2010) s. 63

hensiktsmessig og ønskelig. Det er derfor ikke nødvendig å oppstille tilleggsvilkår for behandling av personopplysningene.⁵² Lovhjemmel går foran samtykke og nødvendighetsbegrunnelsen dersom hjemmelen oppfyller kravet til klarhet og forutberegnelighet.⁵³ Hjemmelskravet er relativt og det kreves klarere hjemmel jo større personvernmessige konsekvenser behandlingen kan få.⁵⁴ Hvis det ikke foreligger lovhemmel, må lovligheten vurderes på bakgrunn av samtykke eller nødvendighet.

Vilkårene for et gyldig samtykke, herunder om popplyl. åpner for et kollektivt samtykke, reguleres av popplyl. § 2 nr. 7 og vil bli redegjort for nærmere i oppgavens punkt 4. I det følgende skal jeg se nærmere på når en ”(...) behandling er nødvendig (...)”.

3.2.1 Når er nødvendighetsvilkåret oppfylt?

Behandling av personopplysninger er tillatt i den utstrekning behandlingen anses ”nødvendig” for å ivareta nærmere bestemte interesser.⁵⁵ Uttrykket tilsier at det må være et kvalifisert behov for den aktuelle behandling og avgjøres etter en konkret og skjønnsmessig vurdering. Etter forholdene kan det tenkes at for eksempel innsamling av opplysninger anses nødvendig, men at lagring ikke er det. Både fordeler og ulemper med behandlingen må tas i betraktning og hensynet til privatlivets fred må tillegges betydelig vekt i avveiningen, jf. formålsbestemmelsen i popplyl. § 1. Det skal også legges vekt på hvor inngripende behandlingen er og om behandlingen kan gjennomføres på en mindre inngripende måte.⁵⁶

Det er særlig alternativene i popplyl. § 8 bokstav a) og f) som vil være aktuelle i et arbeidsforhold. Etter bokstav a) kan behandlingen være nødvendig for å oppfylle en avtale med den registrerte part, eller for å kunne utføre gjøremål som den registrerte har bedt om før avtale inngås, for eksempel dersom behandling av personopplysninger skjer i kraft av arbeidsavtalen.

Alternativet som det i praksis knytter seg størst problemer til, er popplyl. § 8 bokstav f) som viser til en interesseavveining. Den behandlingsansvarliges ”berettigede interesse” i å få utlevert opplysningene, må overstige ”hensynet til den registrertes personvern”. Dvs. at

⁵² Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 108

⁵³ Kjølaas (2010) s. 63

⁵⁴ Ot.prp.nr.92.(1998-1999) s. 108

⁵⁵ Ot.prp.nr.92 (1998-99) s. 109

⁵⁶ Ot.prp.nr.92 (1998-99) s. 108

arbeidsgiver behov for behandling må veies mot arbeidstakers interesse i at behandling ikke gjennomføres.

Problemet med alternativet er at det ikke er knyttet til noe bestemt formål, slik som alternativene i popplyl. § 8 bokstav a)-e). Det gjør bestemmelsen lett anvendelig for den behandlingsansvarlige og det kan fremstå som lettvint å benytte alternativet fremfor å innhente samtykke, som ofte krever innsats i form av tid og penger, særlig hvor den registrerte ikke ønsker å samtykke. Spørsmålet er når den behandlingsansvarlige kan se bort fra samtykke og begrunne behandlingen ut fra et nødvendighetssynspunkt?

Det er i forarbeidene argumentert for at samtykke bør være hovedregelen og utgangspunktet, selv om ordlyden isolert sett ikke gir veiledning for prioriteringen.⁵⁷ Denne oppfatningen har også støtte i kommentarutgaven til personopplysningsloven, hvor det uttales at det er lovgivers intensjon at behandling av personopplysninger i størst mulig grad skal baseres på samtykke.⁵⁸

Helseregisterloven er en særlov som regulerer behandling av personopplysninger.⁵⁹ Det fremgår av § 5 tredje ledd at samtykke fra den registrerte skal foreligge før helseopplysninger innhentes for behandling, om ikke annet er fastsatt i eller i medhold av lov. Dette bidrar til å understreke at behandling av personopplysninger som hovedregel skal baseres på samtykke.

At samtykke bør anses som utgangspunktet, styrkes også av hensynet til selvbestemmelse og personlig autonomi som personvernretten bygger på og som samtykkekravet forankrer. At samtykke bør tillegges vekt som det rettslige utgangspunktet, støttes også av lovens formålsbestemmelse.

Ved å basere behandlingen på samtykke, vil man unngå tvil om hvorvidt de skjønsmessige vilkårene i popplyl. § 8 bokstav f) er oppfylt. Det vil føre til en lettere behandlingsadgang. For å gjøre avvik fra utgangspunktet om samtykke, tilsier reelle hensyn at det må foreligge en saklig og fornuftig begrunnelse. At en behandling etter § 8 bokstav f) er kostnads- eller tidsbesparende kan ikke anses tilstrekkelig.

⁵⁷ Ot.prp.nr.92 (1998-99) s. 108

⁵⁸ Johansen m.fl. (2001) s. 97

⁵⁹ Lov 20. juni 2014 nr. 43 om helseregistre og behandling av helseopplysninger (helseregisterloven)

Personvernemnda uttaler i sin praksis at samtykke skal ha prioritet fremfor nødvendighetsgrunnene.⁶⁰ Videre uttales det at man ikke kan basere en behandling av personopplysninger på en hensiktsmessighetsbetraktning, for eksempel for å unngå kostnader, spare tid eller lignende. Avgjørelsen kan trekke i retning av at en nødvendighetsbegrunnelse bare kan anvendes som rettslig grunnlag fremfor samtykke, når dette er saklig begrunnet.⁶¹

I en sak fra 2012 har Personvernemnda moderert tidligere uttalelser om samtykke, noe som tilsier at nemda ikke står fast ved sin tidligere uttalelse om at samtykke skal være utgangspunktet.⁶² I saken hadde Datatilsynet avslått en søknad om konsesjon for behandling av personopplysninger i forbindelse med en forskningsoppgave om barnedød som følge av vold i nære relasjoner. Avslaget var begrunnet i Datatilsynets oppfatning om at samtykke var hovedregelen for behandling av personopplysninger. Samtykke var ikke var innhentet. Datatilsynet viste til lovens forarbeider og personvernemndas avgjørelse fra 2004. Nemda uttalte at personopplysningslovens ordlyd måtte tolkes i retning av at behandlingsgrunnlagene var likestilte fordi ordlyden ikke ga en prioritetsrekkefølge. Videre ble det uttalt at samtykke ikke kunne anses som utgangspunktet, selv om forarbeidene gir uttrykk for at man "bør" forsøke å innhente samtykke.⁶³ Uttalelsene i forarbeidene kunne ikke anses som en rettslig norm, men som en hensiktsmessighetsbetraktning.

At man i norsk rett har lagt stor vekt på samtykke og gjort dette til en uformell hovedregel, er kritisert av Peter Blume.⁶⁴ I 2009 publiserte han en artikkel hvor han hadde gjennomgått Personvernemndas praksis fra 2001-2008. Her skriver han at det ikke fremstår som særlig tydelig i §§ 8 og 9 at samtykke skal være utgangspunktet, selv om dette betraktes som det primære behandlingsgrunnlag i nemdas praksis. Videre uttaler han at direktivets art. 7 og art. 8 punkt 2 etter hans vurdering ikke gir samtykke forrang.

I 2011 avga Artikkel 29-gruppen en uttalelse om tolkningen av personverndirektivets regler vedrørende samtykke, hvor det særlig ble reist kritikk mot at enkelte lands nasjonale rett fremhevet samtykke som utgangspunkt. Gruppen konkluderte med at det ikke er grunnlag for en slik tolkning av direktivets bestemmelser.⁶⁵

⁶⁰ PVN-2004-1

⁶¹ Schartum m.fl. (2006) s. 85

⁶² PVN-2012-01

⁶³ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 108

⁶⁴ Blume (2009) s.13

⁶⁵ Artikkel 29-gruppen "Opinion 15/2011 on the definition of consent" WP 187, 13. Juli 2011

Både nyere juridisk teori, senere praksis fra Personvernemnda og uttalelser fra Artikkel 29-gruppene moderer altså den tidligere oppfatningen om at samtykke skal anses som utgangspunkt. Derved er det usikkert om samtykke kan anses som det rettslige utgangspunktet for behandling av personopplysninger. Den juridiske oppfatningen trekker i retning av de tre rettslige grunnlagene for behandling må anses som likestilt.

Selv om det er ønskelig å anse samtykke som et utgangspunkt, kan det i enkelte situasjoner være vanskelig å avgjøre om det foreligger et gyldig samtykke. Et gyldig samtykke forutsetter at det er frivillig, jf. popplyl. § 2 nr. 7. Frivillighetsvilkåret kan særlig bli satt på spissen i et arbeidsforhold på grunn av underordningsforholdet som eksisterer mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Et samtykke til behandling av personopplysninger kan være begrunnet i frykt for negative konsekvenser ved å ikke avgi samtykke. Sett i et slikt perspektiv, vil et utgangspunkt om samtykke undergrave hensynet til selvbestemmelse og personlig autonomi og således virke mot sin hensikt. I et arbeidsforhold kan derfor en vurdering etter § 8 bokstav f) være hensiktsmessig. Dette skal jeg komme tilbake til i oppgavens punkt 4.3.3.

I store virksomheter kan det også være hensiktsmessig for en arbeidsgiver å bygge behandlingen på en vurdering etter popplyl. § 8 bokstav f), da det kan være tungvint å måtte innhente samtykke fra hver enkelt arbeidstaker. Dette kan være både tidkrevende og kostbart, samt at det ikke er gitt at alle arbeidstakerne vil samtykke til en behandling. Det fremgår av forarbeidene at dersom en registrert gir den behandlingsansvarlige beskjed om at han eller hun ikke vil at behandlingen skal gjennomføres, må det tillegges vekt ved nødvendighetsvurderingen.⁶⁶

En behandling på bakgrunn av nødvendighetsvurderingen kan derimot svekke rettssikkerheten til arbeidstaker. Som Schartum og Bygrave nevner i sin utredning, er § 8 bokstav f) en løs og åpen bestemmelse og den behandlingsansvarlige vil kunne begrunne nødvendigheten i nesten alle tilfeller.⁶⁷ At bestemmelsen er uklar medfører at det kan være vanskelig å for den registrerte å forstå hva som egentlig ligger i nødvendighetsvurderingen. En slik manglende innsikt vil kunne anses inngripende og en krenkende. Således vil integriteten til den registrerte bli ivaretatt gjennom samtykke. Det vil da være lettere å forstå omfanget av behandlingen.

⁶⁶ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 109

⁶⁷ Schartum m.fl. (2006) s. 87

Artikkel 29-gruppen påpeker at samtykke er et sentralt behandlingsgrunnlag som, dersom det benyttes på egnede områder, ivaretar hensynet til selvbestemmelse over egne opplysninger. Særlig ved spesielt inngripende tiltak og behandling av sensitive personopplysninger, taler dette for at samtykke bør innhentes såfremt det er mulig å innhente et *gyldig* samtykke. Hva som ligger i uttrykket *gyldig* fremgår ikke av uttalelsen, men det må legges til grunn at vilkårene i popplyl. må være oppfylt.

3.2.2 Kan et kollektivt samtykke hjelpe på uklarheten?

Dersom kollektivt samtykke aksepteres som et alminnelig behandlingsgrunnlag i arbeidslivet, vil man langt på vei styrke samtykke som det grunnleggende behandlingsgrunnlaget, noe som kan føre til at den registrerte får bedre kontroll vedrørende bruken av opplysninger knyttet til seg selv. En fagforening kan gripe inn, og redusere unødvendig behandling basert på § 8 bokstav f) fordi samtykke vil være tungvint eller vanskelig å få til.

Det forekommer nok ofte at en behandling anses som "*nødvendig*" uten at vilkåret om "*berettiget interesse*" er oppfylt. Det foreligger en risiko for at arbeidstaker i frykt for negative konsekvenser i arbeidsforholdet ikke tar opp uregelmessig bruk med den behandlingsansvarlige og at nødvendighetsbegrunnelsen derfor blir en reell hovedregel. Dersom samtykkekompetansen legges til fagforeningen, kan det redusere den uthulingen av samtykke som rettslig grunnlag, noe en nødvendighetsvurdering over tid vil medføre. Selv om et kollektivt samtykke ikke direkte bidrar til å fremme de hensyn som ligger til grunn for samtykke, vil en fagforening bidra til å ivareta arbeidstakers interesser ovenfor arbeidsgiver på et område hvor det av ulike grunner vil være vanskelig for arbeidstaker å ivareta egne interesser.

Dersom vilkårene for samtykke ikke anses oppfylt, vil et kollektivt samtykke være et moment av verdi ved vurderingen om den behandlingsansvarlige har en "*berettiget interesse*" i å behandle opplysningene etter popplyl. § 8 bokstav f).⁶⁸

⁶⁸ Ottesen m.fl. (2010) s. 76

3.3 Krav til formål

Ved behandling av personopplysninger må formålsangivelsen være oppfylt, også omtalt som formålsprinsippet. Dette kommer til uttrykk i § 11 bokstav b) og c). Prinsippet oppstiller skranker for behandlingen og fastsetter grensene for hva som er lovlig bruk av personopplysninger. For det første stiller prinsippet krav om at den behandlingsansvarlige må angi formålet med behandlingen. Dette formålet skal angis uttrykkelig og før opplysningene samles inn. For det andre stiller prinsippet krav til formålet presisjon og innhold. Formålet kan ikke være for vagt eller vidt angitt, jf. uttrykket ”*uttrykkelig*”. For det tredje oppstiller prinsippet begrensinger for videre behandling av opplysningene. Den behandlingsansvarlige kan bruke innsamlede opplysninger til nye formål, men det nye formålet må ikke være uforenlig med det eller de formålene som opprinnelig lå til grunn for innsamlingen.⁶⁹ At det nye formålet ikke kan være uforenlig med det opprinnelige formålet, er omtalt som finalitetsprinsippet.⁷⁰

Det fremgår av popplyl. § 11 bokstav b at formålet skal være ”*uttrykkelig*” angitt og ”*saklig begrunnet i den behandlingsansvarliges virksomhet*”. En naturlig tolkning av ”*uttrykkelig*” trekker i retning av at det må foreligge et visst presisjonsnivå i formålsangivelsen. Det følger av forarbeidene at den behandlingsansvarlige må fastsette et formål som er tilstrekkelig konkret og avgrenset til at det skaper åpenhet og klarhet om hva behandlingen skal brukes til.⁷¹ Det fremgår videre at presisjonsnivået er relativt. Desto større fare for personvernet, desto viktigere er det at formålet er presist definert, slik at den registrerte kan gjøre sine rettigheter gjeldende.

At formålet skal være ”*saklig begrunnet*” i den behandlingsansvarliges virksomhet, innebærer at man ikke kan starte en behandling med et hvilket som helst formål, selv om det er uttrykkelig angitt. Formålet må være klart avgrenset.

Etter popplyl. § 11 bokstav c er det forbudt å gjenbruke innsamlede opplysninger til formål som er ”*uforenlig med det opprinnelige formål*” uten samtykke fra den registrerte.

Bestemmelsen oppstiller et tilleggskrav for gjenbruk av personopplysninger. Kravet om

⁶⁹ Rt-2013-143, avsn. 47

⁷⁰ Rt-2013-143, avsn. 21

⁷¹ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 113-114

samtykke innebærer at den behandlingsansvarlige ikke kan basere uforenlig gjenbruk av personopplysninger på en av nødvendighetsgrunnene i popplyl. § 8 bokstav a)-f). Det følger av forarbeidene at det ikke er noe selvstendig argument for å tillate den nye behandlingen at opplysningene allerede er samlet inn.⁷²

Hvordan popplyl. § 11 bokstav c skal tolkes og anvendes i praksis var oppe til vurdering for Høyesterett i GPS-dommen.⁷³ Spørsmålet for Høyesterett var om en oppsagt sjåfør kunne tilkjennes erstatning som følge av urettmessig gjenbruk av personopplysninger.

Erstatningskravet var begrunnet i at bruk av GPS-opplysningene til kontroll av timelistene måtte anses som uforenlig med det opprinnelige formålet med opplysningene. Høyesterett kom til at den behandlingsansvarliges sammenstilling av GPS-logger og timelister var i strid med personopplysningslovens formålsbestemthetsprinsipp.

I dommen blir forholdet mellom popplyl. § 11 og § 8 drøftet inngående. Spørsmålet var om § 11 bokstav c oppstiller et tilleggsvilkår for at gjenbruk av opplysninger skal være rettmessig, eller om § 8 bokstav f) ga et selvstendig grunnlag for gjenbruken. Høyesterett legger til grunn at det ikke er riktig rettsoppfatning at de to bestemmelsene er alternative hjemler for gjenbruk av personopplysninger.⁷⁴ Dette ville gi § 11 bokstav c en liten selvstendig betydning. Som det fremgår av forarbeidene, må en gjenbruk av opplysninger som ikke dekkes av det opprinnelige formålet, oppfylle kravene til lovlig behandling i § 8 og § 9.⁷⁵ Høyesterett kom til at § 11 første ledd bokstav c oppstiller et tilleggskrav for å bruke allerede innsamlede opplysninger til et annet formål enn det opprinnelige, basert på uttalelser i forarbeidene.⁷⁶ Tolkningen har også støtte i litteraturen.⁷⁷

Dommen innebærer en innstramning av formålsbestemthetsprinsippet og gjør det klart at gjenbruk av personopplysninger til nye uforenlige formål må være basert på samtykke fra den registrerte. Hvilke krav som stilles til et slikt samtykke gir ikke retten føringer på, men av hensyn til systematikk og harmoni i lovverket, er det klart at det etterfølgende samtykket må oppfylle vilkårene i § 2 nr. 7.

⁷² Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 113

⁷³ Rt-2013-143

⁷⁴ Rt.2013.143 avsn. 45 og 46

⁷⁵ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 112-113

⁷⁶ Rt-2013-143 avsn. 50

⁷⁷ Johansen m.fl., (2001) s. 118

Dersom et kollektivt samtykke tillattes som alminnelige behandlingsgrunnlag, vil samtykkekravet Høyesterett oppstiller i GPS-dommen bli problematisk. Et etterfølgende samtykke til gjenbruk av opplysninger som er uforenlig med det opprinnelige formålet vil ikke omfattes av et avgitt kollektivt samtykke, fordi det kollektive samtykket må avgrenses i tid og formål, jf. uttrykkelighetskravet.⁷⁸

En løsning kan være å fastsette utvidet samtykkekompetanse for fagforeningen, dvs. at de også kan gi et etterfølgende samtykke ved spørsmål om gjenbruk av opplysninger til uforenlige formål. Dette forutsetter at arbeidstaker får informasjon om det etterfølgende samtykket, samt at hensynet til kontradiksjon er ivaretatt. På denne måten sikres det at arbeidstakers interesser blir ivaretatt gjennom hele samtykkeprosessen.

I den overnevnte GPS-dommen var gjenbruken uforenlig med det opprinnelige formålet fordi de innsamlede opplysningene ble benyttet til kontrollformål.⁷⁹ Det fremgår videre av arbeidsmiljøloven § 9-2 at arbeidsgiver plikter å ”drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak i virksomheten” med den ”tillitsvalgte”. Begrepet ”kontrolltiltak” favner et vidt spekter av tiltak og kan ha sitt grunnlag i teknologiske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale og organisatoriske forhold i bedriften.⁸⁰ I mange tilfeller blir innsamlede opplysninger gjenbrukt av den behandlingsansvarlige i den hensikt å kontrollere ulike forhold ved arbeidstaker. Med ”tillitsvalgt” legges en vid forståelse til grunn og omfatter alle som opptrer som representanter for arbeidstaker.⁸¹ Siden det er lovpålagt at representanter for arbeidstaker skal tas med i prosessen forut for og under gjennomføringen av kontrolltiltaket, er det gode grunner som taler for at disse også tillegges muligheten for å gi et etterfølgende samtykke på arbeidstakers vegne.

3.4 Krav til kvalitet og sletting

Kravet til formålsangivelse danner også grunnlaget for hvilke opplysninger som kan tas med ved behandlingen. Personopplysningene må være ”relevante for formålet” med behandlingen, jf. popplyl. § 11 bokstav d. Uttrykket ”relevante” trekker i retning av at opplysningene må ha en naturlig sammenheng og tilknytning sett i lys av det oppgitte formål.

⁷⁸ Se oppgavens punkt 4.3.1

⁷⁹ Rt-2013-143 avsn. 55

⁸⁰ Hovedavtalen LO-NHO 2014-2017, Tilleggavtale V, nr. 1

⁸¹ Borgerud (2014) – Note 264 til lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Det fremgår av forarbeidene at uttrykket markerer en grense for hvilke personopplysninger som kan trekkes inn i behandlingen.⁸² Bestemmelsen skal hindre overskuddsinformasjon og annen informasjon som bare er ”kjekk å ha”.⁸³

Formålsangivelsen og relevanskravet danner også grunnlaget den behandlingsansvarliges krav til retting og sletting av opplysninger. Opplysningene skal være ”korrekte og oppdaterte, og ikke lagres lenger enn det som er nødvendig ut fra formålet med behandlingen”, jf. § 11 bokstav e. Den behandlingsansvarlige må på eget initiativ og med jevne mellomrom rette eller slette uriktige, ufullstendige eller overflødige opplysninger.⁸⁴ Dette er det nærmere regulert i popplyl. § 27.

⁸² Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 114

⁸³ Johansen m.fl. (2001) s. 120

⁸⁴ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 114

4 Åpner personopplysningsloven for kollektivt samtykke?

4.1 Innledning

I denne delen skal jeg redegjøre for om popplyl. åpner for at fagforeninger kan tillegges samtykkekompetanse basert på et ”kollektivt samtykke”.⁸⁵ Spørsmålet er om et kollektivt samtykke oppfyller vilkårene for et gyldig samtykke jf. popplyl. § 2 nr. 7? Avslutningsvis vil jeg gi noen argumenter for hvorfor kollektivt samtykke bør aksepteres som et alminnelig behandlingsgrunnlag.

4.2 Tidligere rettstilstand

Personregisterforskriften⁸⁶ til personregisterloven av 1987⁸⁷ ga i en viss utstrekning adgang til kollektivt samtykke. Personregisterloven § 2-12. 2 ledd ga hjemmel for at enkelte personopplysninger kunne samles i et register hvis det var tillatt etter avtale mellom partene i arbeidslivet. Ordningen innebar at det var fagforeningen som skulle representere og ivareta den enkeltes interesser og overtok det enkelte medlems samtykkekompetanse. Dersom det oppsto en situasjon hvor fagforeningen hadde et annet syn enn den enkelte arbeidstaker, ville det kollektive samtykket ha prioritet, basert på tanken om at fagforeningene i de aller fleste tilfeller var bedre egnet enn den enkelte arbeidstaker til å ivareta arbeidstakers interesser.⁸⁸ Da personregisterloven ble opphevet og erstattet av popplyl., ble ikke denne bestemmelsen videreført. Det er uklart om det var lovgivers tanke at muligheten for kollektivt samtykke forsvant med personregisterloven, men det er et sterkt argument mot kollektivt samtykke at ordningen ikke ble videreført i gjeldende rett.

⁸⁵ Se definisjon av ”kollektivt samtykke” i oppgavens punkt 1.1

⁸⁶ Forskrift av 21. desember 1979 om personregistre (opphevet)

⁸⁷ Lov av 9. juni 1978 nr. 48 om personregistre (opphevet)

⁸⁸ Bing (2009) s. 51

4.3 Kollektivt samtykke etter personopplysningsloven

Personopplysningsloven regulerer ikke oppgavens problemstilling uttrykkelig. I popplyl. § 2 nr. 7 er ”samtykke” definert som en ”(...) erklæring fra den registrerte (...)”. Isolert sett trekker ordlyden i retning av at det er den berørte arbeidstaker som skal avgi samtykket og ta stilling til spørsmålet om behandling, noe som også må anses som lovens forutsetning. Dette må anses som et tungtveiende argument mot at det er grunnlag for et kollektivt samtykke.

Av forarbeidene fremgår det at samtykket ”*som utgangspunkt*” skal komme fra den registrerte selv.⁸⁹ Uttalelsen kan tilsa at lovteksten skal modifiseres noe: hovedregelen er samtykke fra den registrerte, men det er ikke helt utelukket at samtykket kan komme fra andre.

Forarbeidene nevner et eksempel hvor samtykket gis av andre enn den registrerte: ”*Det er imidlertid ingenting i veien for at samtykket gis av en som har fullmakt av den registrerte til å gjøre dette*”.⁹⁰ Uttalelsen åpner for at den registrerte som en fullmaktsgiver gir en fagforening samtykkekompetanse på den registrertes vegne. Dette forutsetter at avtalelovens⁹¹ regler om fullmaktsforhold er oppfylt. Disse reglene skal ikke behandles nærmere.

Fullmaktsforhold vil kunne være relevante i et arbeidsforhold, særlig i virksomheter med mange arbeidstakere, hvor det vil være krevende for arbeidsgiver å innhente samtykke fra hver enkelt arbeidstaker. Arbeidsgiver vil da kunne bygge på samtykke avgitt av en representant for den registrerte, for eksempel en tillitsvalgt eller en fagforening. Det vil da være den registrerte som bærer risikoen for at vedkommende ikke er tilstrekkelig informert og opplyst om fullmaktens rekkevidde, eller at fullmektigen går utenfor rammene av fullmakten.⁹²

Forarbeidene gir ingen retningslinjer for fullmaktsforholdet og grensene må trekkes ved å undersøke andre rettskilder. Poenget med en fullmakt er at fullmektigen gis et visst spillerom til å handle på vegne av fullmaktsgiver.⁹³ Derimot kan ikke en samtykkefullmakt være helt generell. Det er viktig at lovens system og hensyn ivaretas ved fullmaktsforholdet. Den

⁸⁹ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 103

⁹⁰ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 103

⁹¹ Lov av 3. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven – avtl.)

⁹² Se Giertsen (2014) s. 286: fullmektigens onde tro kommer fullmaktsgiver til skade

⁹³ Fullmaktens avtalerettslige funksjon fremgår av avtl.§ 10

registrerte skal ha kontroll over egne opplysninger, noe som ikke vil være ivaretatt ved en generell fullmakt.

På den annen side kan det ikke kreves at fullmakten skal være like spesifisert som et individuelt samtykke etter popplyl. § 2 nr. 7. En slik spesifisering ville medført at fullmektigen ikke handlet som en representant for fullmaktsgiver, men mer som en formidler av et individuelt samtykke, noe som ville medført at fullmaktsforholdet ble uten betydning. Det er derfor usikkert hvor spesifisert fullmakten skal være, men det er klart at fullmektigen må sette interessene til arbeidstaker først, samt se til at de hensyn som samtykkebestemmelsen skal ivareta er oppfylt. Disse hensyn må anses ivaretatt ved at den registrerte selv kan velge om og i hvilken grad fullmakt skal benyttes. For å ivareta hensynet til den registrerte, bør fullmakten avgrenses i tid og formål, for eksempel til en bestemt beslutningsprosess.

I tillegg til representasjon gjennom fullmakt, åpner forarbeidene unntaksvis for kollektivt samtykke:

”Et kollektivt samtykke, f.eks et samtykke av en organisasjon på vegne av alle medlemmene, vil bare unntaksvis være tilstrekkelig, jf. utredningen s 133”⁹⁴

Uttalelsen fra forarbeidene trekker i retning av at et kollektivt samtykke ikke er utelukket, men at det må anses som en snever unntaksregel. Som det fremgår av forarbeidene, er det nærmere redegjort for kollektiv samtykkekompetanse i personregisterlovutvalgets utredning på side. 133:

”Endelig må samtykket være individuelt (jf. uttrykket ”den registrerte”), dvs. at den enkelte registrerte selv (eller ved en fullmektig) må ha avgitt erklæringen. Et ”kollektivt” samtykke, f.eks slik at en organisasjon samtykker på vegne av alle medlemmene, vil i utgangspunktet ikke tilfredsstillere kravet med mindre omstendighetene rundt innmeldingen i organisasjonen gjør at innmeldingen i seg selv tilfredsstiller kravet til samtykke (dvs slik at det tydelig fremgår at innmelding medfører behandling av personopplysninger, og innmeldingserklæringen er informert).”⁹⁵

⁹⁴ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 103

⁹⁵ NOU 1997:19 s. 133

Siden odelstingsproposisjonen klart henviser til utredningen, må den antas å ha stor vekt ved tolkningen av kravene til samtykke. Ved et kollektivt samtykke forskyves samtykkekravene (ekspisitt, frivillig og informert) i tid, slik at kravene må være oppfylt ved innmeldingen i fagforeningen. Denne oppfatningen har også støtte i juridisk teori.⁹⁶ Utvalget synes i sin uttalelse å ta sikte på en videreformidling av et individuelt samtykke som i seg selv oppfyller samtykkekravene. Arbeidstaker må også gis informasjon om at innmeldingen gir foreningen samtykkekompetanse på vegne av arbeidstaker.

I kommentarutgaven til popplyl.⁹⁷ legges det til grunn at den siterte uttalelsen fra utredningen ikke er eksempel på et kollektivt samtykke, men et individuelt samtykke som gis i form av en innmeldingserklæring og som i seg selv tilfredsstillende kravene i popplyl. § 2 nr. 7.

Jeg er av samme oppfatning som kommentarutgaven, at personregisterlovutvalgets uttalelse ikke kan anses som et eksempel på et kollektivt samtykke. Den siterte uttalelsen viser til etableringen av et fullmaktsforhold mellom arbeidstaker og fagforeningen og situasjonen er ikke så ulik de alminnelige fullmaktsforholdene som forarbeidene åpner for.

Det kan derfor se ut som at forarbeidene ikke åpner for et rent kollektivt samtykke, men et kollektivt samtykke som er betinget av et individuelt samtykke. Grensen mellom et kollektivt samtykke og et samtykke basert på fullmakt, virker flytende og kan være vanskelig å trekke. Derimot må det legges til grunn at dette er to ulike ting. For det første fremgår dette av forarbeidene, som uttrykkelig nevner fullmakt og kollektivt samtykke som to ulike måter for representasjon. Schartum m.fl. deler denne oppfatningen, da det fremgår av hans litteratur at kollektivt samtykke ikke må blandes med et fullmaktsforhold.⁹⁸

Den siterte uttalelsen fra personregisterlovutvalget må tolkes som et forbehold om at det kan tenkes situasjoner hvor et kollektivt samtykke kan regnes som et selvstendig samtykke avgitt av alle organisasjonens medlemmer, uten å gi et konkret eksempel på en situasjon hvor dette foreligger.

I det følgende vil jeg redegjøre for de tre vilkårene for et gyldig samtykke og gi noen kommentarer til hvert enkelt vilkår sett i en kollektivtrettslig kontekst.

⁹⁶ Schartum (2013) s. 42

⁹⁷ Johansen m.fl. (2001) s. 76

⁹⁸ Schartum m.fl. (2011) s. 162

4.3.1 Kravet om uttrykkelighet

Det første vilkåret er at samtykket må det være ”uttrykkelig”, jf. popplyl. § 2 nr. 7. Ordlyden tilsier at det ikke må foreligge tvil om at det er gitt et samtykke. Det fremgår av forarbeidene at det klart og utvetydelig må fremgå at det samtykkes, hva samtykket omfatter og hvem samtykket er rettet til. Det stilles ikke formkrav til samtykket og det kan gis skriftlig, muntlig eller elektronisk.⁹⁹ Dokumentasjons- og notoritetshensyn trekker i retning av at samtykket bør inngås skriftlig, særlig ved behandling av sensitive opplysninger.

Personregisterlovutvalget har i sin utredning lagt til grunn at et passivt eller stilltiende samtykke ikke oppfyller lovens vilkår.¹⁰⁰ Et samtykke basert på konkludent adferd vil heller ikke være tilstrekkelig. Dette er en naturlig konsekvens av at samtykket er begrunnet i selvbestemmelsesretten og det bør fremgå tydelig om det er avgitt et samtykke eller ikke. Det kan derfor ikke legges opp til en ordning hvor den registrerte må foreta seg en aktiv handling dersom vedkommende ikke ønsker å samtykke. Det må foreligge en viss grad av handling fra den registrerte hvor det fremgår at vedkommende har ment å gi sitt samtykke. Dette støttes også av at ordlyden legger til grunn at det må foreligge en ”erklæring” fra den registrerte. På sine internettsider har Datatilsynet uttalt at det å sende inn en svarslipp, sette et kryss i et skjema eller gjøre et spesifikk tastevalg vil kunne oppfylle uttrykkelighetskravet.¹⁰¹

Den største utfordringen med uttrykkelighetskravet vil være samtykkets presisjon, det vil si grensene for samtykket og hvilken behandling man har samtykket til. I uttalelser fra Artikkel 29-gruppen fremgår det at det i vilkåret ”uttrykkelig” ligger at samtykket må:

“(...) refer clearly and precisely to the scope and the consequences of the data processing.”¹⁰²

Det må foreligge klarhet og presisjon rundt omfanget og konsekvensene av databehandlingen og det kan ikke gis et generelt samtykke ubegrenset i tid og formål.¹⁰³ Graden av klarhet og presisjon beror på hvilken informasjon arbeidstaker har fått i forkant. Såldes henger uttrykkelighetskravet og informasjonskravet nøye sammen.

⁹⁹ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 103 og Johansen m.fl. (2001) s. 77

¹⁰⁰ NOU 1997:19 s. 133

¹⁰¹ <https://www.datatilsynet.no/personvern/Samtykke/> (sist sjekket 11.12.2016)

¹⁰² Artikkel 29-gruppen (2011) s. 17

¹⁰³ Se oppgavens punkt 3.3 om formålsangivelse

Ved kollektivt samtykke vil kravet til uttrykkelighet være forholdsvis enkelt å oppfylle. Dette kan gjøres ved at det i innmeldingserklæringen er inntatt en egen del hvor arbeidstaker ved å fylle ut ekstra informasjon, på en tydelig måte aksepterer at innmeldingen overdrar samtykkekompetansen til fagforeningen. Som følge av uttrykkelighetskravet må samtykkekompetansen være spesifikk og avgrenset, for eksempel til et bestemt behandlingsformål.

4.3.2 Kravet om informasjon

Videre må samtykket være ”informert”. Arbeidstaker må få nødvendig informasjon, slik at vedkommende er i stand til å forstå omfanget og konsekvensene av samtykket.¹⁰⁴

Informasjonen må være tilgjengelig før samtykket avgis, ellers ville informasjonskravet miste mye av sin tyngde som et selvstendig vilkår. Vilkåret medfører at den behandlingsansvarlige pålegges en handlingsplikt til å gi informasjon av betydning.

Et spørsmål er hvordan informasjonen skal gis? Den kan gis både skriftlig, muntlig og elektronisk, men av notoritetshensyn vil det være hensiktsmessig at den gis skriftlig. Informasjonen må gis på en måte som gjør at arbeidstaker skjønner omfanget. Den kan derfor ikke gis som en lang og vanskelig tekst, men kan gis i flere bilag eller være integrert i annen nyttig informasjon. Hvordan informasjonen formidles til arbeidstaker må avgjøres konkret og vil være opp til den behandlingsansvarlige, men det avgjørende er at informasjonen gis med et innhold og på en slik måte at arbeidstaker kan ivareta egne interesser.

Et annet spørsmål er hvilken informasjon som skal gis? Hvor detaljert informasjon skal være må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle, men det er klart at den registrerte må forstå hva erklæringen gjelder og hvilke konsekvenser den kan få. Det må også legges til grunn at det bør gis klarere og mer grunnleggende informasjon desto mer inngripende behandlingen er, særlig med tanke på å ivareta hensynet til integritet og grunnleggende personvernensyn, jf. formålsbestemmelsen i popplyl. § 1.

Datatilsynet har på sine nettsider oppstilt vurderingsmomenter for hva som ligger i informasjonskravet.¹⁰⁵ Vurderingsmomentene synes å bygge på popplyl. § 19 bokstav a) til d). Bestemmelsen omhandler informasjonskravet den behandlingsansvarlige har i forbindelse

¹⁰⁴ Se Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 103 og tilsvarende NOU 1997:19 s. 133

¹⁰⁵ <https://www.datatilsynet.no/personvern/Samtykke/> (sist sjekket 11.12.2016)

med generell behandling av opplysninger og ikke direkte informasjonskravet ved samtykke. Derimot må bestemmelsen sies å ha overføringsverdi i forhold til informasjonskravet ved samtykke, sett i lys av hensynet til system i lovverket. Det vil skape en uoversiktlig og lite anvendelig lovtekst om informasjonskravet etter § 2 nr. 7 og § 19 skulle ha ulikt innhold, særlig med tanke på at de to bestemmelsene skal ivareta samme hensyn. Dersom informasjonen ikke er tilstrekkelig, kan ikke lovens krav til et gyldig vilkår anses oppfylt.

Momentene fra Datatilsynet synes å være velbegrunnet. Etter min mening bør opplysninger om formålet, hvem som får tilgang til opplysningene, at det er frivillig å samtykke og hvor lenge opplysningene skal lagres, tillegges avgjørende betydning ved vurderingen av om informasjonsvilkåret er oppfylt. Dette styrkes av at flere av momentene er rettslig forankret i popplyl. § 19 første ledd, hvor det fremgår at det skal informeres om formålet med behandlingen, hvem opplysningene vil bli levert til og at utlevering er frivillig. Det avgjørende er som nevnt at arbeidstaker er klar over hva vedkommende samtykker til og hvilke konsekvenser dette medfører. Informasjon som arbeidstaker allerede kjenner til er ikke påkrevd, jf. § 19 andre ledd.

Momentlisten fra Datatilsynet og popplyl. § 19 kan ikke anses uttømmende og et spørsmål som reiser seg er om arbeidstaker har krav på informasjon om konsekvensene av å gi samtykke. Forarbeidene gir ikke noe veiledning vedrørende problemstillingen. I utkastet til personregisterlovutvalget fremgår det at samtykket skal være informert og at det i *"dette ligger at den registrerte må forstå hva erklæringen gjelder, og hvilke konsekvenser denne får eller kan få"*.¹⁰⁶ Videre er det i Odelstingsproposisjonen uttrykkelig uttalt at definisjonen i § 2 nr. 7 bygger på personregisterlovutvalgets forslag til definisjon.¹⁰⁷ Det er naturlig å tolke dette dithen at den registrerte har krav på informasjon om hvilke konsekvenser samtykke innebærer. Denne tolkningen har også støtte i teorien.¹⁰⁸ Siden informasjonskravet skal bidra til økt forståelse og kunnskap, legges det til grunn at det skal informeres om mulige negative følger av samtykket. Særlig dersom den behandlingsansvarlige har erfaring med tidligere negative konsekvenser.¹⁰⁹ En unnlattelse av å opplyse om negative konsekvenser vil lett bli betraktet som et brudd på den lojalitetsplikten som ligger i informasjonskravet. Slik informasjon er nødvendig for at arbeidstaker skal kunne ivareta sine personverninteresser.

¹⁰⁶ NOU 1997:19 s. 133

¹⁰⁷ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 101

¹⁰⁸ Schartum (2013) s. 39

¹⁰⁹ Schartum (2012) - note 16 til popplyl. § 2 nr. 7

En informasjonsplikt kan også utledes av den ulovfestede lojalitetsplikten mellom partene i arbeidslivet.¹¹⁰

Ved et kollektivt samtykke vil ikke informasjonskravet skape store problemer. Det informasjonskravet som loven tillegger den behandlingsansvarlige, vil ved et kollektivt samtykke tillegges fagforeningen.

Et kollektivt samtykke uten nærmere grenser vedrørende formål og omfang vil ikke være gyldig. Rene blankofullmakter vil ikke oppfylle lovens informasjonskrav, da den registrerte ikke kan sies å ha fått tilstrekkelig informasjon til å ivareta egne rettigheter.¹¹¹ Derfor må fagforeningen gi utdypende og tilstrekkelig informasjon om hva slags type behandling foreningen kan samtykke til, konsekvensene av samtykket samt at innmeldingen innebærer en fullmakt for organisasjonen til å samtykke på vegne av arbeidstaker.

Derimot kan det tenkes tilfeller hvor fagforeningen ikke har oversikt over fremtidige behandlingssituasjoner og dermed ikke kan gi tilstrekkelig informasjon allerede ved innmeldingen. Det må derfor være riktig å kreve at kravet til uttrykkelighet, informasjon og frivillighet må rettes mot foreningen i alle de tilfeller den opptrer på vegne av sine medlemmer, ikke bare med innmeldingen. Det vil si at foreningen hver gang samtykkekompetansen benyttes må informere sine medlemmer om formål, omfang og konsekvenser av behandlingen, samt annen relevant informasjon. På den måten vil arbeidstakers interesser til enhver tid bli ivaretatt.

4.3.3 Kravet om frivillighet

Det siste vilkåret er at samtykket må være *"frivillig"*. Samtykket må være avgitt av egen fri vilje som en følge av en reell valgmulighet for den registrerte. Det må ikke foreligge tvang fra den behandlingsansvarlige eller andre handlinger som medfører at arbeidstaker føler en frykt for eventuelle negative konsekvenser ved ikke å avgi samtykke. Tolkningen har støtte i forarbeidene hvor det fremgår at samtykket *"ikke må være avgitt under noen form for tvang"*

¹¹⁰ Jørstad (2004) s. 38

¹¹¹ Ottesen m.fl. (2010) s. 75

fra den behandlingsansvarlige eller andre".¹¹² Schartum m.fl. definerer frivillighet slik at det ikke må være negative konsekvenser knyttet til det å ikke gi sitt samtykke.¹¹³

I arbeidsforhold er det særlig frivillighetskravet som byr på utfordringer, da arbeidsforholdet skaper et underordningsforhold mellom partene. Det kan være nærliggende å anta at en arbeidstaker vil ha en berettiget forventning om at unnlatelse av å gi samtykke kan føre til press eller negative sanksjoner som dårligere lønn, dårligere kontorplassering eller oppsigelse. I litteraturen er det argumentert for at et samtykke avgitt i et arbeidsforhold sjelden vil oppfylle lovens frivillighetskrav.¹¹⁴

Uttalelser fra Artikkel-29-gruppen legger til grunn at frivillighet sjelden vil være oppfylt i et arbeidsforhold:

"Where consent is required from a worker, and there is a real 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."

Samtykket er bare gyldig dersom den registrerte er i stand til å utøve et reelt valg om samtykke skal gis. Videre må det ikke foreligge fare for bedrag, trusler, tvang eller betydelige negative konsekvenser dersom han/hun ikke samtykker.¹¹⁵ Spørsmålet er således når et samtykke kan sies å være frivillig i et arbeidsforhold?

Dersom arbeidsgiver eller en tredjemann på vegne av arbeidsgiver påfører arbeidstaker press eller tvang, er det klart at et påfølgende samtykke ikke oppfyller lovens vilkår. Slik behandling av personopplysninger strider klart mot lovens formål. Det kan også foreligge situasjoner hvor det foreligger press eller tvang fra de øvrige arbeidstakere. Selv om denne problemstillingen ikke er vurdert i forarbeidene, kan det tenkes situasjoner hvor presset eller tvangen er så markant at et påfølgende samtykke er ugyldig.¹¹⁶ Videre må et samtykke anses ugyldig dersom nektelse av å avgi samtykke fører til negative konsekvenser.

¹¹² Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 103-104

¹¹³ Schartum m.fl. (2011) s. 161

¹¹⁴ Se Kjølås (2010) s. 53 og Bing (2009) s. 58

¹¹⁵ Artikkel 29-gruppen (2011) s. 12-13

¹¹⁶ Jørstad (2004) s. 35

Det må på den annen side vises tilbakeholdenhet med å strekke uttalelsen i forarbeidene for langt. Uttrykket ”*tvang*” oppstiller en viss terskel, og kan ikke tolkes som en henvisning til enhver negativ følge av ikke å samtykke.

Det kan reises spørsmål om det er i strid med frivillighetsvilkåret å tilby fordelaktige gjenytelser for et samtykke som for eksempel bonus eller gunstigere ferieavvikling? Problemstillingen er ikke løst i forarbeidene, hvor det kan trekke i retning av at det kun er negative konsekvenser som rammes, jf. ”*tvang*”. Schartum m.fl.¹¹⁷ mener at frivillighetskravet ikke er til hinder for slike fordeler, mens Jørstad¹¹⁸ anfører at fordelaktige midler ikke kan benyttes for å få arbeidstaker til å samtykke. Etter min mening taler gode grunner for at fordelaktige ytelser er i strid med frivillighetskravet og at lovens ordlyd bør tolkes strengt. Det er en reell mulighet for at samtykket vil være påvirket og motivert ved fordelaktige ytelser og således bli illusorisk, noe som ikke kan anses som et ”*frivillig*” samtykke. Frivillighetskravet i loven må etterleves absolutt og det vil være vanskelig å tenke seg grader av frivillighet. En slik tolkning av loven ville medført vanskelige grensedragninger og en uheldig uthuling av frivillighetskravet.

I litteraturen er det anført at frivillighetskravet i arbeidsforhold er for strengt tolket i norsk praksis, bla. i Blumes artikkel hvor han gjennomgår praksis fra Personvernemda. En slik streng tolkning vil føre til at samtykket sjelden kan anvendes som behandlingsgrunnlag i arbeidsforhold. Han viser til Kredittnett-saken¹¹⁹ hvor Personvernemda la til grunn at vilkåret om at lånesøkere måtte samtykke til registrering i et sentralt låneregister for å få lån, ikke kunne anses å tilfredsstille lovens krav til frivillig samtykke. Nemda uttalte:

*”Personvernemda 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”.*¹²⁰

Kredittnett-saken illustrer at terskelen for frivillighetskravet etter nemdas praksis er høy. Derimot kan årsaken til nemdas konklusjon være at behovet for må lån anses som så grunnleggende for menneskers livssituasjon, noe som medfører at man i realiteten ikke har annet valg enn å samtykke. Dette må anses som skjerpene for frivillighetskravet.

¹¹⁷ Schartum m.fl. (2011) s. 162

¹¹⁸ Jørstad (2004) s. 35

¹¹⁹ PVN-2003-01

¹²⁰ PVN-2003-01, punkt 6

I Securitas-saken¹²¹ var spørsmålet om arbeidsgiver hadde adgang til å ta blodprøver av de ansatte for å sikre at de ikke var beruset på jobb. Securitas hadde lovet at en nektelse av samtykke til å ta blodprøver ikke ville få konsekvenser for arbeidsforholdet.

Personvernemnda uttalte at selv om arbeidsgiver ikke hadde til hensikt å utnytte opplysningene til skade for arbeidstaker, ville det for den enkelte likevel være nærliggende å oppleve at nektelsen av å avgi samtykke kunne få konsekvenser for arbeidsforholdet og samtykket kunne derfor ikke anses som frivillig.

Personvernemnda legger i saken til grunn at underordningsforholdet i et arbeidsforhold er tilstrekkelig til ikke å anse et samtykke som frivillig avgitt. Dette er en streng tolkning av frivillighetskravet og det kan stilles spørsmål ved om tolkningen bør opprettholdes. En slik tolkning vil medføre at frivillighetskravet bare unntaksvis er oppfylt i arbeidsforhold.

Nemda begrunner ikke sin strenge tolkning, men en naturlig forklaring kan være at saken omhandlet behandling av sensitive opplysninger som en følge av et inngripende tiltak. I en slik situasjon vil det være naturlig for arbeidstaker å anta at nektelse av samtykket vil få konsekvenser for det videre arbeidsforholdet.

Nemda uttaler videre at samtykke ikke kan anses som et tilfredsstillende behandlingsgrunnlag i arbeidsforhold, men oppstiller en snever unntaksregel dersom det foreligger "*spesielle situasjoner*".¹²²

Hva som ligger i "*spesielle situasjoner*", utdypes ikke nemda nærmere. Det legges til grunn at det siktes til situasjoner hvor frivilligheten anses som reell. Hvorvidt frivilligheten er reell, må vurderes konkret i hver enkelt sak, men momenter som kan tillegges vekt, er hvor inngripende kontrolltiltaket er, om den registrerte har handlingsalternativer og mulige konsekvenser nektelse av å samtykke kan medføre. Denne oppfatning har støtte i juridisk litteratur¹²³

Tysvær kommune-saken¹²⁴ og Esso-saken¹²⁵ bygger videre på de uttalelser som fremgår av Securitas-saken. I begge sakene var spørsmålet om det var avgitt et frivillig samtykke til å benytte fingeravtrykkavlesning. I Tysvær kommune-saken ved pålogging på et datasystem og

¹²¹ PVN-2005-6

¹²² PVN-2005-6, punkt 6.2.2

¹²³ Bing (2009) s. 58-60

¹²⁴ PVN-2006-07

¹²⁵ PVN-2006-10

i Esso-saken ved adgangskontroll til et tankanlegg. Personvernemnda uttaler i begge sakene at det var avgitt et frivillig samtykke, fordi det forelå en ”spesiell situasjon”.

I Tysvær kommune-saken uttaler nemda at:

”I den aktuelle sak, hvor det er opp til den enkelte ansatte å velge hvorvidt teknologien skal brukes, og hvor det ikke vil ha noen negative følger for arbeidsforholdet at den velges bort, antar nemda at samtykke er tilstrekkelig som behandlingsgrunn.”¹²⁶

Esso-saken har omtrent samme uttalelse¹²⁷ og samtykket ble ansett å være reelt frivillig. Det ble særlig lagt vekt på at arbeidstaker hadde valgmuligheter og at det fantes annet arbeid for de arbeidstakerne som nektet å samtykke, fordi adgangen til tankanleggene utgjorde en liten del av de dagligdagse arbeidsoppgavene til de registrerte. De ansatte hadde også mulighet til å velge andre metoder for å identifisere seg, som adgangskort eller PIN-kode. I motsetning til i Securitas-saken, forelå det ikke i denne saken en kontroll av like inngripende karakter.

Oppsummeringsvis legges det til grunn at frivillighetskravet er tolket strengt. For at kravet skal være oppfylt, må arbeidstaker ha en reell valgmulighet og det skal ikke være grunnlag for å anta at en nektelse kan medføre negative konsekvenser for arbeidsforholdet. Samtykke er ansett å være lite egnet i arbeidsforhold, men det utelukkes ikke at det kan benyttes i noen situasjoner.

Schartum har reist kritikk mot Personvernemndas tolkning av frivillighetskravet. Han hevder at utgangspunktet om at arbeidstakers samtykke sjelden er frivillig i arbeidsforhold, fordi det kan være avgitt i frykt for negative konsekvenser, er uholdbar.¹²⁸ Det må foretas en konkret vurdering ved spørsmålet om det er avgitt et frivillig samtykke, noe som ikke er forenlig med et generelt utgangspunkt. Dette vil medføre at samtykke som rettslig grunnlag blir unntaket, selv om Personvernemnda i tidligere saker har uttalt at dette skal være det primære rettsgrunnlaget.¹²⁹ I stedet må man basere en behandling av opplysninger på en nødvendighetsbegrunnelse etter popplyl. § 8, noe som innebærer at det blir opp til arbeidsgiver å vurdere om det foreligger nødvendig grunnlag for behandlingen.

¹²⁶ PVN-2006-07, punkt 7.2

¹²⁷ PVN-2006-10, punkt 6.1

¹²⁸ Schartum (2013) s. 40

¹²⁹ Se oppgavens punkt 3.2

Bestemmelsesretten flyttes fra arbeidstaker til arbeidsgiver og medfører en svekkelse av de hensyn som popplyl. skal ivareta.

Schartum sin kritikk synes å være velbegrunnet. Popplyl. er utarbeidet for å ivareta selvbestemmelsesretten. Det vil således være ulogisk og direkte i strid med formålet å frata arbeidstaker denne retten basert på at underordningsforholdet i arbeidsforhold skaper en tvangssituasjon. Dette vil medføre at det vil være forholdsvis enkelt for arbeidsgiver å omgå lovens samtykkeregler og det vern popplyl. skal ivareta ved å basere behandlingen på en nødvendighetsbegrunnelse.

Ved et kollektivt samtykke må det foreligge reell frivillighet mellom arbeidstaker og foreningen. Arbeidstaker skal ikke føle press eller tvang ved innmelding og arbeidstaker skal av egen fri vilje overdra samtykkekompetansen til fagforeningen. Det må heller ikke foreligge frykt for negative konsekvenser vedrørende andre sider av medlemskapet, for eksempel at arbeidstaker ikke nyter samme vern eller ikke får de fordeler som vedkommende etter tariffavtalen har krav på. Det kan heller ikke kreves at samtykke er et vilkår for fagforeningsmedlemskap.

Derimot vil det ikke være det samme underordningsforhold mellom arbeidstaker og en fagforening som det er mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Fordi både fagforeningen og arbeidstaker jobber for å ivareta samme interesser, kan det trekke i retning av at frivillighetskravet lettere vil være oppfylt ved innmelding i en fagforening enn ved avgivelsen av et individuelt samtykke ovenfor en arbeidsgiver.

4.4 Tilbakekall av samtykke

Samtykket kan når som helst å trekkes tilbake, jf. forarbeidene.¹³⁰ Tilbakekallet medfører at den behandlingsansvarlige ikke lenger kan behandle opplysninger om den registrerte. Det rettslige grunnlaget er således bortfalt både i forhold til behandling av allerede innsamlede opplysninger og i forhold til innsamling av nye opplysninger, med mindre videre behandling kan begrunnes i en lovbestemmelse eller nødvendighetsgrunn. For eksempel at behandlingen

¹³⁰ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 104

er nødvendig for å gjennomføre arbeidsavtalen. Behandling som har foregått i perioden mellom avgivelse av samtykket og tilbakekallet vil være lovlig.¹³¹

Spørsmålet er hva som skjer med de opplysninger som allerede er samlet inn? En naturlig følge av tilbaketrekingen er at videre behandling av opplysninger om den registrerte stanses og at opplysninger som allerede er samlet inn slettes slik at personvernet blir ivaretatt. En slik tolkning har støtte i forarbeidene¹³² og i popplyl. § 27 første ledd hvor det fremgår at den behandlingsansvarlige av eget tiltak eller på begjæring av den registrerte, skal rette opplysninger som det ikke er adgang til å behandle. Det samme er lagt til grunn av Johansen m.fl.¹³³

Selv om det i § 27 første ledd fremgår at opplysningene skal ”rettes”, legges det i juridisk teori til grunn at dette tolkes utvidende til også å gjelde sletting.¹³⁴ At opplysningene skal slettes dersom den registrerte ikke ønsker at behandlingen skal fortsette, fremgår også av forarbeidene.¹³⁵ Selv om uttalelsen fra forarbeidene gjelder behandling etter popplyl. § 8 bokstav f) og ikke et tilbakekall av samtykke, tilsier forutberegnelighetshensynet at begge tilfellene bør behandles likt, særlig med tanke på at det er tale om to rettslige grunnlag for behandling av personopplysninger. At ”retting” kan skje ved sletting, fremgår også av popplyl. § 27 tredje ledd.

En annen mulighet som fremgår av forarbeidene, er at den behandlingsansvarlige aidentifiserer opplysningene, det vil si at opplysningene fortsatt kan beholdes, men at det ikke skal være mulig å knytte de til den opprinnelige registrerte.¹³⁶

Ved kollektivt samtykke kan tilbakekall av samtykket skje på to ulike måter: Fagforeningen kan trekke tilbake samtykket de har avgitt på vegne av medlemmene, samt at den enkelte arbeidstaker kan trekke tilbake den samtykkekompetansen som ble gitt ved innmeldingen. Dette vil være en naturlig følge av frivillighetsprinsippet.

Et spørsmål som oppstår, er i hvilken grad arbeidstaker kan trekke tilbake samtykkekompetansen?

¹³¹ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 108

¹³² NOU 1997:19 s. 149-150

¹³³ Johansen m.fl. (2001) s. 99

¹³⁴ Johansen m.fl. (2001) s. 202

¹³⁵ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s.109

¹³⁶ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 109

På den ene siden tilsier lovens formål og de hensyn som samtykkebestemmelsen skal ivareta, at arbeidstaker fritt kan trekke samtykkeerklæringen tilbake gjennom en ensidig erklæring uten at dette påvirker de øvrige vilkår for medlemskapet eller at arbeidstaker må melde seg ut av organisasjonen. Siden samtykkeerklæringen fra arbeidstaker må anses som en form for representasjon basert på fullmakt, er det et generelt prinsipp i fullmaktsforhold at fullmaktsgiver kan trekke tilbake fullmakten etter eget ønske, så lenge reglene for vedkommende fullmaktsforhold er fulgt.¹³⁷

På den annen side vil en ukritisk tilbaketrekning mulighet svekke det kollektive samtykket som selvstendig behandlingsgrunnlag. Det vil også svekke forutberegneligheten for arbeidsgiver, da vedkommende ikke vil kunne behandle opplysninger på likt grunnlag dersom noen arbeidstakere velger å trekke samtykket tilbake. Etter min mening, kan man i denne vurderingen legge til grunn en tilsvarende vurdering som det Høyesterett gjorde i Hjemforsikringssaken.¹³⁸ Retten la her til grunn at vedtak som lå utenfor forbundets primære formål og som måtte anses som et vesentlig inngrep i den registrertes rettsstilling, ikke kunne gjennomføres uten arbeidstakers vilje.

Legges disse momentene til grunn, kan arbeidstaker bare trekke samtykkekompetansen tilbake dersom fagforeningen går utenfor de rammene for det kollektive samtykket som oppstilles av uttrykkelighetskravet. Videre må overskridelsen anses som et vesentlig inngrep i arbeidstakers rettsstilling. Dette kan foreligge dersom det er samtykket til en behandling som kan få store personvernrettslige konsekvenser for arbeidstaker.

4.5 Oppsummering

Som det fremgår av drøftelsene ovenfor er et kollektivt samtykke under visse omstendigheter forenlig med popplyl. Derimot er det tvilsomt hvor grensen går mellom en uttrykkelig fullmakt til å samtykke ved behandling av personopplysninger og en antagelse av at en generell representasjon gjennom medlemskap i en fagforening også dekker slik behandling. Siden det kollektive samtykket som følge av uttrykkelighetskravet må avgrenses i tid og formål, kan man stille spørsmålet ved hva som egentlig skiller et kollektivt samtykke fra fullmaktsforholdene. Dette tilsier at kollektivt samtykke kan bli lite praktisk og at man uansett kan falle tilbake på fullmaktsreglene.

¹³⁷ Giertsen (2014) s. 294

¹³⁸ Se punkt 4.8

Derimot vil det være både økonomisk og tidsmessig krevende for en fagforening å skulle innhente en individuell fullmakt fra alle arbeidstakere til behandling av personopplysninger, særlig i store virksomheter. Av praktiske årsaker vil det være hensiktsmessig at innmeldingen automatisk overfører samtykkekompetansen fra arbeidstaker til fagforeningen, så lenge dette er informert og fremstår som frivillig.

I teorien er det anført at det kan være hensiktsmessig å avgrense fagforeningens samtykkekompetanse mot behandling av personopplysninger av særlig inngripende art, slik at man fortsatt sikrer selvbestemmelsesrett og personlig autonomi i saker som har stor personlig betydning for arbeidstaker.¹³⁹ Etter min oppfatning er det ikke noe i veien for at fagforeningen får kompetansen til å samtykke også i slike saker så lenge hensynet til arbeidstakers interesser er ivaretatt. Videre må fagforeningen forut for særlig inngripende behandling drøfte samtykkeavgivelsen med arbeidstaker og legge arbeidstakers ønske til grunn ved vurderingen av om samtykke skal gis eller ikke. Det er vanlig praksis i tariffavtaleforhold at medlemmene uttaler seg før fagforeningen treffer avgjørelser som vil påvirke dem.¹⁴⁰

Kravene som forarbeidene oppstiller til et kollektivt samtykke, kan være vanskelig å etterleve i praksis. For eksempel kan det være vanskelig for fagforeningen å forutse hvilke fremtidige behov arbeidsgiver vil ha for å behandle personopplysninger på det tidspunkt arbeidstaker melder seg inn. Informasjonskrav og formålsbestemthetsprinsipp vil på dette tidspunkt være vanskelig å fastsette tilstrekkelig konkret.

Etter min mening åpner forarbeidene unntaksvis for et kollektivt samtykke dersom innmeldingserklæringen i fagforeningen tilfredsstillende vilkårene i popplyl. § 2 nr. 7.

Rekkevidden av et slikt samtykket er derimot uavklart, rettskildene er uoversiktlige og lite konkrete. Det kan ikke utelukkes at en domstol ville godkjent et kollektivt samtykke som et lovlig behandlingsgrunnlag, dersom personvern hensyn var ivaretatt av fagforeningen og den behandlingsansvarlige.

Teorien er splittet i synet på om et "kollektivt samtykke" er forenlig med definisjonen av "samtykke". Kommentartutgaven legger, uten å gå nærmere inn på problemstillingen, til grunn at et kollektivt samtykke vil være i strid med selvråderetten og at definisjonen av samtykke i

¹³⁹ Underutvalgets rapport (2002) s. 27

¹⁴⁰ Fougner m.fl. (2004) s. 125

popplyl. § 2 nr. 7 gjør et kollektivt samtykke umulig.¹⁴¹ Kjølås,¹⁴² Schartum m.fl.,¹⁴³ Bing,¹⁴⁴ og Jørstad¹⁴⁵ legger til grunn at definisjonen av ”samtykke” ikke er til hinder for et ”kollektivt samtykke”.

4.6 Hvorfor bør kollektivt samtykke tillates som alminnelig behandlingsgrunnlag i arbeidslivet?

Som det fremgår ovenfor, er rettskildene uklare om vilkårene og grensene for et kollektivt samtykke, samt om et slikt samtykke er forenlige med popplyl. I denne delen skal jeg gi noen argumenter for og imot hvorfor et kollektivt samtykke må anses som et fornuftig behandlingsgrunnlag for personopplysninger i arbeidslivet.

Det mest åpenbare argumentet mot et kollektivt samtykke er at definisjonen av samtykke og de hensyn popplyl. skal ivareta, ikke passer med ordningen. Både loven og EUs personverndirektiv er utformet med tanke på at individet selv skal ivareta egne rettigheter gjennom selvbestemmelse og personlig autonomi, ikke for å kunne anvendes i det kollektive arbeidslivet. Dersom man legger en streng ordlydstolkning til grunn, vil det ikke være adgang til et slikt samtykke. Derimot har kollektiv representasjon en spesiell posisjon i norsk arbeidsliv.¹⁴⁶ Etablering og utforming av kontrolltiltak gjennom kollektive avtaler har en lang praksis, noe som taler for at de spesifikke trekk ved norsk arbeidsliv må tillegges betydelig vekt ved tolkningen av popplyl.¹⁴⁷

Selv om fagforeningen gjennom et kollektivt samtykke ivaretar arbeidstakers interesser ovenfor arbeidstaker, kan det foreligge situasjoner hvor arbeidstaker ikke ønsker å bli representert. Ved et kollektivt samtykke skal fagforeningen ivareta medlemmenes kollektive interesser, ikke hva som individuelt sett fremstår som det beste alternativet. Det er ikke gitt at disse to ulike interessene alltid sammenfaller. Fagforeningene har en vidtrekkende representasjonsevne på medlemmenes vegne. Det vil også være tale om bindende regulering

¹⁴¹ Johansen m.fl. (2001) s. 76

¹⁴² Kjølås (2010) s. 53

¹⁴³ Schartum m.fl. (2011) s. 162-163

¹⁴⁴ Bing (2009) s. 63

¹⁴⁵ Jørstad (2004) s. 41

¹⁴⁶ Se punkt 2.2.

¹⁴⁷ Underutvalgets rapport (2002) s. 48 og NOU 2004:5 s. 424

selv om representasjonen har en side mot arbeidstakers personlige integritet og arbeidstaker mener at representasjonen er uakseptabel.¹⁴⁸

I Hjemforsikringssaken¹⁴⁹ var spørsmålet om medlemmer som ikke ønsket å være en del av en kollektivt tegnet hjemforsikring for forbundets medlemmer, kunne pålegges som vilkår for fortsatt medlemskap i fagforeningen ved å betale forsikringspremie i form av økt kontingent. Førstevoterende uttalte at det ville være i strid med det formål en fagforening skal ivareta, om medlemmene skal kunne pålegges forpliktelser som vilkår for medlemskap som ikke har et sterkt og saklig grunnlag i arbeidsforholdet.¹⁵⁰ Retten la vekt på at *”flertallsvedtak som lå utenfor forbundets primære formål som fagforening”* og som måtte anses som et *”vesentlig inngrep i det enkelte medlems rettsstilling”* ikke kunne gjennomføres mot arbeidstakers vilje.¹⁵¹

En fagforenings behandling av personopplysninger må anses som et vesentlig inngrep i det enkelte medlems rettsstilling, slik at behandling faller utenfor en fagforenings fullmakt. Derimot er det klart at en mengde reguleringer må anses å ligge innenfor fagforeningens primære formål, for eksempel behandling av personopplysninger gjennom arbeidstidsordninger og lønssystemer¹⁵². Fagforeningene har en vid adgang til å binde sine medlemmer, slik at også behandling av personopplysninger må falle innenfor *”forbundets primære formål”*. Samtykkekompetansen må derimot begrenses til behandling av personopplysninger som faller innenfor den avgitte fullmakt.

At medlemmene i situasjoner som illustrert i Hjemforsikringssaken ikke har reservasjonsrett, sikrer fagforeningen tilstrekkelig tyngde i møte med arbeidsgiver. Det kollektive samtykket ville mistet mye av sin betydning dersom det enkelte medlem kunne reservert seg mot uønskede beslutninger.

Som det fremgår av underutvalgets rapport fra 2002 og forarbeidene til arbeidsmiljøloven, vil etablering og utforming av kontrolltiltak gjennom tariffavtale i alminnelighet sikre en betryggende saksbehandling og en forsvarlig interesseavveining.¹⁵³ De store fagforeningene besitter et stort og ressurssterkt apparat og har en god innsikt i hvordan medlemmenes

¹⁴⁸ Fougner m.fl (2004) s. 129

¹⁴⁹ Rt-1967-1373

¹⁵⁰ Rt-1967-1373 s. 1377

¹⁵¹ Rt-1967-1373 s. 1378

¹⁵² Se aml. § 10-5

¹⁵³ Underutvalgets rapport (2002) s. 27 og NOU 2004:5 s. 413

interesser i best mulig grad kan ivaretas. En fagforening er bedre egnet til å ivareta arbeidstakers interesser enn det arbeidstaker selv er, fordi den anses som en mer jevnbyrdig part i møte med arbeidsgiver. Fagforeningen har i større grad mulighet til å vurdere omfanget og konsekvensene av et samtykke.

Gjennom bruk av fagforeninger, vil man også i stor grad bøte på problemstillingen vedrørende frivillighetskravet. Ved ”kollektivt samtykke” vil man i stor grad redusere de situasjoner hvor arbeidstaker avgir samtykke i frykt for negative konsekvenser. At fagforeningen kan bruke samtykkekompetansen negativt, dvs. å ikke samtykke, er et tungtveiende moment for et kollektivt samtykke.

Et kollektivt samtykke vil også redusere sannsynligheten for samtykketretthet. Dette vil si at arbeidstaker slutter å være opptatt av hva vedkommende egentlig gir sitt samtykke til, fordi kravet til å avgi samtykke dukker opp så ofte at folk rett og slett blir lei av stadig å måtte ta stilling.¹⁵⁴ Samtykket blir derfor en ”automatisk” avgivelse uten nærmere ettertanke av konsekvensene. Trettheten kan bli forsterket av den økende kompleksiteten i personvernretten. Dette vil medføre at samtykket mister mye av sin verdi som den registrertes aksept. Ved et kollektivt samtykke vil vurderingene rundt samtykket forskyves fra arbeidstaker til fagforeningen, slik at arbeidstaker i like stor grad ikke må ta stilling til spørsmålet.

Videre er personopplysningslovens modell med individuelt samtykke en utdatert og gammel løsning som ikke passer inn i dagens teknologiske utvikling. Popplyl. implementerer personverndirektivets ordlyd fra 1995. I løpet av de siste 20 årene har det skjedd en stor utvikling på arbeidsplassen vedrørende adgangskontroll, kameraovervåkning, datalagring osv. Med så omfattende datamengder som i dag foreligger på personvernrettens område, er ikke arbeidstaker som enkeltindivid i stand til å sette seg inn i konsekvensene eller omfanget av et samtykke.

At arbeidstaker ikke lenger har kontroll over egne personopplysninger, underbygges av flere rapporter. Som tidligere nevnt fremla Datatilsynet i 2012¹⁵⁵ sin rapport basert på undersøkelser fra arbeidslivet. Rapporten viste at de ansatte syntes det var vanskelig å holde oversikt over hvilke opplysninger som ble behandlet om dem. Dette kan tyde på manglende

¹⁵⁴ Bygrave (2000) s. 7

¹⁵⁵ Datatilsynets rapport (2012)

informasjon forut for behandlingen. Datatilsynet konkluderte med at den store mengden opplysninger en arbeidstaker blir utsatt for, gjør det spesielt utfordrende for arbeidsgiver å gi tilstrekkelig informasjon. Det var også usikkerhet knyttet til når opplysningene ble slettet og om det var innhentet tilstrekkelig samtykke dersom opplysningene ble anvendt til nye uforenlige formål.

Videre viste rapporten at den økende registreringen i arbeidslivet medførte store utfordringer for personvernet. På grunn av antallet systemer og registreringer, mistet en arbeidstaker oversikt over det totale registreringstrykket. Videre hadde ikke arbeidstaker kontroll på hva som ble registrert, hvem som satt på opplysningene og hva opplysningene ble brukt til.

I Fafos rapport ”*Personvern under press – hvor går grensene i arbeidslivet?*” utarbeidet av Mona Bråten, ble det redegjort for status og utfordringer for personvernet i arbeidslivet. I rapporten legges det til grunn at informasjon og drøftelse om kontrolltiltak i virksomheten i liten grad ble fulgt opp, samt at mange av de spurte i undersøkelsen svarte at det stadig ble innført nye kontroll- og overvåkningssystemer i virksomheten som de ikke hadde oversikt over.¹⁵⁶

Basert på de to overnevnte rapportene, vil et kollektivt samtykke styrke arbeidstakers rettsstilling på personvernrettens område. En fagforening har større og bedre muligheter til å forstå omfanget og konsekvensene av den mengden informasjon som blir behandlet av den behandlingsansvarlige. Et krav om kollektivt samtykke vil ha en beskyttende virkning for den enkelte arbeidstaker som er enda sterkere en dagens ordning med individuelt samtykke. Dette argumentet har også støtte av Bråten.¹⁵⁷

¹⁵⁶ Bråten (2008) s. 78

¹⁵⁷ Bråten (2008) s. 88-89

5 Oppsummering og avsluttende bemerkninger

Formålet med oppgaven har vært å redegjøre for kollektivt samtykke som rettslig grunnlag for behandling av personopplysninger. Som fremstillingen viser, er ikke popplyl. utarbeidet med henblikk på arbeidslivet. Dette medfører at det oppstår en del spørsmål som av ulike grunner er uavklart i norsk rett. Regelverket om behandling av personopplysninger er vanskelig å få oversikt over. Popplyl. fremstår som lite forutberegnelig for partene, bla. fordi mange av lovens bestemmelser er skjønsmessige og legger opp til vanskelige interesseavveininger i forhold til om behandling er ønskelig og nødvendig. Ofte er det arbeidsgiver som må foreta disse vurderingene. Lovens utforming kan begrunnes med at den er ment å være generell. Den skal fange opp behandling av personopplysninger uavhengig av bransje og tekniske endringer.

Fremstillingen i kap. 2.4.3 og kap. 3 viser at popplyl. baserer seg på det grunnleggende hensynet om selvbestemmelsesrett. Det er lovgivers intensjon at behandling av personopplysninger skal bygge på den registrertes autonomi og mulighet for å bestemme over opplysninger om seg selv. Dette kommer til uttrykk ved at lovens rettslige utgangspunkt for behandling av personopplysninger er et samtykke fra den registrerte. Lovens krav til samtykke er streng og det legges særlig vekt på samtykkets frivillighet. Som en følge av det strenge frivillighetskravet, vil kravet et til gyldig samtykke i arbeidsforhold sjelden være oppfylt på grunn av underordningsforholdet som foreligger mellom partene. Konsekvensen av dette vil være at arbeidsgiver må begrunne behandling av personopplysninger i en nødvendighetsvurdering etter popplyl. § 8.

Videre har drøftelsen vist at kollektiv representasjon har en sterk stilling i Norge. Forarbeidene til popplyl. gir en snever unntaksregel for ”kollektivt samtykke” ved at fagforeningen avgir et samtykke på vegne av medlemmene i spørsmål om behandling av personopplysninger. Dette forutsetter at vilkårene i popplyl. § 2 nr. 7 er oppfylt ved innmelding i fagforeningen.

Til slutt viser drøftelsen at det er mange gode grunner for å akseptere et kollektivt samtykke som alminnelig behandlingsgrunnlag. Dette vil på mange måter styrke arbeidstakers rettigheter i møte med en arbeidsgiver. Derimot er rekkevidden av et kollektivt samtykke et uavklart spørsmål. Det er ikke prøvd for domstolene om den spesielle posisjonen kollektiv

representasjon har i norsk arbeidsliv kan tillegges ved tolkningen av personopplysningsloven. Siden europeisk lovgivning har vært mer individorientert enn hva som er tilfellet i Norge, hvor kollektiv arbeidsrett står sterkt, er det grunnlag for å anta at kollektivt samtykke lettere vil bli akseptert som gyldig av en norsk domstol. Men det må også legges til grunn at det antagelig skal mye til før domstolen fraviker hensynet til arbeidstakers selvbestemmelsesrett.

Som en følge av den nye Personvernforordningen som ble vedtatt i EU 14. april 2016, vil popplyl. bli erstattet av en ny personvernlov fra 2018. Personvernforordningen skal sikre en mer enhetlig personvernlovgivning innenfor EU- og EØS-området og samarbeid på personvernrettens område på tvers av landegrensene.

Definisjonen av samtykke som fremgår av popplyl. videreføres i forordningen, med noen ytterligere bemerkninger for når vilkårene anses oppfylt.¹⁵⁸ Dette trekker i retning av at forordningens ordlyd ikke stenger for et kollektivt samtykke.

Forordningen stiller strengere krav til samtykke enn det som følger av dagens personverndirektiv og popplyl. Det fremgår at samtykke ikke kan benyttes som rettslig grunnlag i tilfeller hvor det er *"significant imbalance"* i forholdet mellom den registrerte og den behandlingsansvarlige.¹⁵⁹ Dette vil gjerne være tilfellet i et arbeidsforhold. Et kollektivt samtykke kan veie opp for en slik ubalanse i forholdet, men det er usikker om dette vil falle innenfor bestemmelsens ordlyd.

Videre gir forordningen nasjonal lovgivning eller fagforeningene rett til å fastsette *"specific rules on the processing of employees`personal data in the employment context (...)"*.¹⁶⁰ Ordlyden åpner ikke direkte for, og det er uklart om et kollektivt samtykke kan tolkes inn i den siterte ordlyden. Særlig fordi bestemmelsen som eksempel på hva som kan fastsettes, viser til betingelsene for hvordan personopplysninger i ansettelsesforhold kan behandles på grunnlag av *"the consent of the employee"*.

På grunn av dagens uklare rettskilder og som en følge av forordningen og utarbeidelsen av ny personvernlov, hadde det vært ønskelig om lovgiver tok uttrykkelig standpunkt til og ga en avklaring på oppgavens problemstilling.

¹⁵⁸ Forordning 2016/679 av 27. april 2016 (Forordningen) punkt 32

¹⁵⁹ Forordningen punkt 43

¹⁶⁰ Forordningen punkt 155

6 Kildeliste

Lover

GrL. (1814)	Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (Grunnloven)
Avtl. (1918)	Lov 3. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven)
Personregisterloven (1978)	Lov 9. juni 1978 nr. 48 om personregistre (personregisterloven) – Opphevet
MrL. (1999)	Lov 21. mai 1999 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven)
Popplyl. (2000)	Lov 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)
Arbtl. (2012)	Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven)
Hregl. (2014)	Lov 20. juni 2014 nr. 43 om helseregistere og behandling av helseopplysninger (helseregisterloven)

Forskrifter

Personregisterforskriften	Forskrift 21. desember 1979 om personregistre (personregisterforskriften) – Opphevet
---------------------------	--

Forarbeider

NOU 1997:19	Et bedre personvern – Forslag til lov om behandling av personopplysninger
Ot.prp. nr. 92 (1998-1999)	Om lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)
NOU 2004:5	Arbeidslivslovutvalget – Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst
Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Etterarbeider

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

Rettspraksis

Høyesterett

Rt-1967-1373	”Hjemforsikrings-dommen”
Rt-2000-1602	”Nøkk-dommen”
Rt-2001-418	”Kårstø-dommen”
Rt-2008-856	”Teatercafe-dommen”
Rt-2013-354	”Avlaster-dommen”
Rt-2013-143	”GPS-dommen”

Arbeidsretten

ARD-2008-256

ARD-2013-345

Forvaltningspraksis

PVN-2003-1

PVN-2004-1

”STAMI”

PVN-2005- 6

”Securitas”

PVN-2006-07

”Tysvær kommune”

PVN-2006-10

”Eso”

PVN-2012-1

Tariffavtaler

Hovedavtalen LO-NHO (2014-2017)

Hovedavtalen LO-NHO

Juridisk litteratur

Aagaard (2015)

Aagaard, Erik C, *Kommentarer til hovedavtalen – NHO-LO og NHO-YS*, 1. Utgave (2015)

Andersen (1967)

Andersen, Kristen, *Fra arbeidslivets rett*, 1. Utgave, Oslo 1967

Bertelsen (2011)

Bertelsen, Tor Ehlers, *EMK – Kommentarer til bestemmelsene om individets rettigheter og friheter*, 1. Utgave, Oslo 2011

Bing (2009)

Bing, Jon, ”Samtykke til behandling av personopplysninger i arbeidsforhold”, *Arbeid og rett. Festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag*, Trondheim 2009 s. 45-65

- Blume (2002) Blume, Peter, *Databeskyttelse på arbeidsmarkedet*, 1. Utgave, Danmark 2002
- Blume (2009) Blume, Peter, ”Vurdering af Personvernemdas praksis 2001-2008”, *Complex* nr. 3/2009, Oslo
- Boe (2010) Boe, Eirik Magnus, *Innføring i juss*, 3. Utgave, Oslo 2010
- Borgerud (2014) Borgerud, Ingeborg Moen, *Norsk Lovkommentar – Note 264 til lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.*, sist hovedrevidert 11.08.2014
- Bygrave (2000) Bygrave, Lee A., ”Selvbestemmelse til besvær?”, *Spor* nr. 3/2000
- Fougner m.fl. (2004) Fougner, Jan, Tron Sundet, Johan Kr. Øydegard, Marit B. Frogner, Mette Jenssen, Merete Bårdsen og Bjørn Jacobsen, *Kollektiv arbeidsrett*, 1. Utgave, Oslo 2004
- Giertsen (2014) Giertsen, Johan, *Avtaler*, 3. Utgave, Oslo 2014
- Hirst m.fl. (2015) Hirst, Marion Holthe og Svein Ivar Lønneid, *Arbeidsrett i et nøtteskall*, 1. Utgave, Oslo 2015
- Johansen m.fl. (2001) Johansen, Michael Wiik, Knut-Brede Kaspersen og Åste Marie Bergseng Skullerud, *Personopplysningsloven – Kommentarutgave*, 1. Utgave, Oslo 2001
- Jørstad (2004) Jørstad, Stefan, ”Arbeidsgivers adgang til å kontrollere og overvåke sine ansatte, med hovedvekt på grunnvilkårene for behandling av personopplysninger i arbeidslivet”, *Complex* nr. 3/2004, Oslo

- Kjølaas (2010) Kjølaas, Christian, *Personvern i arbeidsforhold*, 1. Utgave, Oslo 2010
- Nygaard (2004) Nygaard, Nils, *Rettsgrunnlag og standpunkt*, 1. Utgave, Oslo 2004
- Ottesen m.fl. (2010) Ottesen, Christine Ask og Katrine Berg Blixrud, *Personvern i finanssektoren*, 1. utgave, 1. opplag, Oslo 2010
- Schartum (2012) Schartum, Dag Wiese, *Norsk lovkommentar – Note 16 til lov om behandling av personopplysninger*, sist hovedrevidert 18.10.2012
- Schartum (2013) Schartum, Dag Wiese, *Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet*, Complex 2/2013
- Schartum m.fl. (2011) Schartum, Dag Wiese og Lee A. Bygrave, *Personvern i informasjonssamfunnet – En innføring i vern av personopplysninger*, 2. Utgave, Bergen 2011
- Storeng m.fl. (2011) Storeng, Nils, Tom Beck og Arve Due Lund, *Arbeidslivets spilleregler*, 2. Utgave, Oslo 2011
- Sundet (2014) Sundet, Tron Løkken, *Tariffavtalen – Utvalgte emner*, 1. Utgave, Oslo 2014

Internasjonale rettskilder

Internasjonale konvensjoner

- EMK Den europeiske menneskerettskonvensjon, vedtatt av Euoprarådet 4. November 1950

SP
Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter,
Generalforsamlingsresolusjon 2200 A (XXI) av 16. Desember 1966

Personvernforordningen
Euopa-Parlamentets og Rådets forordning 2016/679 av 27. april 2016 om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger og om opphevelse av direktiv 95/46/EF - <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2016:119:FULL> (sist sjekket 11.12.2016)

Personverndirektivet
Europaparlamentets- og rådsdirektiv 95/46/EF av 24. Oktober 1995 om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger - <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/en/ALL/?uri=CELEX:31995L0046> (sist sjekket 11.12.2016)

Dommer fra Den europeiske menneskerettighetsdomstol

Sak 13710/88
Niemietz vs. Germany, 16. desember 1992

Sak 27798/95
Amann vs. Switzerland, 6. februar 2000

Sak 2346/02
Pretty vs. United Kingdom, 29. april 2002

Sak 62617/00
Copland vs. United Kingdom, 3. april 2007

EU-rettslige dokumenter

Artikkel 29-gruppen (2011)

Article 29 Data Protection Working Party,
”*Opinion 15/2011 on the definition of consent*”,
WP 187, 13. juli 2011 -
http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp187_en.pdf (sist sjekket 11.12.2016))

Andre kilder

Rapporter, veiledninger m.m.

Underutvalgets rapport (2002) Underutvalgets rapport til Arbeidslivslovutvalget,
”*Kontroll og overvåkning i arbeidslivet*”, 2002

Schartum m.fl. (2006) Schartum, Dag Wiese, og Lee A. Bygrave,
”*Utredning av behovet for endringer i personopplysningsloven*”, Oslo 2006

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

Datatilsynets rapport (2012) Datatilsynets rapport, ”*En vanlig dag på jobb. Arbeidshverdagens elektroniske spor*”, Oslo 2012
https://www.datatilsynet.no/globalassets/global/04_planer_rapporter/en-vanlig-dag-pa-jobb_endelig.pdf (sist sjekket 11.12.2016)

Nettsider

Datatilsynets informasjonsside om samtykke (sist sjekket 11.12.2016)

<https://www.datatilsynet.no/personvern/Samtykke/>

Datatilsynets informasjonsside om EUs nye personvernforordning (sist sjekket 11.12.2016)

<https://www.datatilsynet.no/Regelverk/EUs-personvernforordning/>

