



Arbeidstilsynet

VÅR DATO
16.05.2012

DERES DATO
27.04.2012

VÅR SAKSBEHANDLER
Anne Børslien tlf 928 90 596

VÅR REFERANSE
2012/11473 63349/2012

DERES REFERANSE

1

Arbeidsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

SVAR PÅ HØRING: EU-KOMMISJONENS FORSLAG TIL NYE PERSONVERNREGLER

Arbeidstilsynet viser til Arbeidsdepartementets høringsbrev datert 26.04.2012 vedrørende EU-kommisjonens forslag til ny forordning om personvern. Nedenfor følger Arbeidstilsynets høringsinnspill til saken.

Generelt om forslaget

Arbeidstilsynet er generelt positiv til forslaget til nytt regelverk og tror at dette kan føre til at det oppnås en økt grad av beskyttelse av enkeltpersoners personopplysninger som avgis på internett og gjennom dette en økt tillit til handel over internett. Når det gjelder forslaget om økte informasjonsrettigheter for den enkelte (artikkel 11 - 15) mener Arbeidstilsynet at disse kan bidra til økt rettsikkerhet for enkeltpersoner ved aktivitet på internett, når det gjelder hvordan virksomheter behandler enkeltpersoners personlige data (informasjon som angår et individ). Det samme gjelder for retten til dataportabilitet (artikkel 18) og retten til å få slettet personopplysninger ("retten til å bli glemt"- artikkel 17).

Forslaget sett i forhold til sektorlovgivning om behandling av personopplysninger

Når det gjelder det foreslåtte regelverkets påvirkning på sektorlovgivning om behandling av personopplysninger har Arbeidstilsynet følgende innspill:

Ut fra bl.a. bestemmelsen i artikkel 5 i forslaget hvor det fastslås at "*Personal data must be ... (c) adequate, relevant, and limited to the minimum necessary in relation to the purposes for which they are processed; they shall only be processed if, and as long as, the purposes could not be fulfilled by processing information that does not involve personal data*", dvs et prinsipp om at personlige data ikke må oppbevares lengre enn nødvendig i relasjon til formålet med behandlingen, bør man forsikre seg om at de bestemmelser i norske forskrifter som pålegger arbeidsgivere å føre registre over arbeidstakere som har vært eksponert for ulike potensielt helseskadelige stoffer, fremdeles blir tillatt. Det vises til at det ved slike tilfeller vil være nødvendig for å oppnå formålet med oppbevaringen at personopplysningene oppbevares i et langt tidsrom (for eksempel er det i kjemikalieforskriften § 28 fastsatt at registre over arbeidstakere usatt for kreftfremkallende eller arvestoffskadelige kjemikalier og bly skal oppbevares i minst 60 år etter at eksponeringen er avsluttet). Vil de forskrifter som pålegger arbeidsgivere å føre registre over arbeidstakere som har vært utsatt for ulike potensielt helseskadelige stoffer i minst 60 år falle inn under bestemmelsen i artikkel 5 bokstav c) som fastsetter at "*Personal data must be... (e) kept in a form which permits identification of data subjects for no longer than is necessary for the purposes for which the personal data are processed; personal data may be stored for longer periods insofar as the data will be processed solely for historical, statistical or scientific purposes in accordance with the rules and conditions of Article 83 and if a periodic review is carried out to assess the necessity to continue the storage;*" ?

POSTADRESSE
Postboks 4720 Sluppen
7468 Trondheim
Norge

E-POST
post@arbeidstilsynet.no
INTERNETT
www.arbeidstilsynet.no

TELEFON
815 48 222
TELEFAKS
73 19 97 01

ORGANISASJONSNR
974761211



Også i forhold til den foreslåtte artikkel i 17 i forslaget til ny forordning om en "rett til å bli glemte" dvs en rett for personer til å kreve at personlige data vedrørende dem selv blir slettet, må det etter direktoratets oppfatning arbeides for å sikre at en slik bestemmelse ikke vil innebære at opplysninger om arbeidstakere som har vært utsatt for potensielt helseskadelige stoffer blir slettet, jfr ovennevnte bestemmelser som i forskrift pålegger arbeidstakere å føre registre over slike opplysninger.

Arbeidsgivers behandling av ansattes personopplysninger

I artikkel 7 nr 4 er det slått fast at "Consent shall not provide a legal basis for the processing, where there is a *significant imbalance* between the position of the data subject and the controller". I kommentardelen sies det at slik "imbalance" må anses å foreligge hvor arbeidsgivere behandler personopplysninger om ansatte, jfr følgende setning: "This is especially the case where the data subject is in a situation of dependence from the controller, among others, where personal data are processed by the employer of employees' personal data in the employment context. På bakgrunn av denne bestemmelsen bør det etter direktoratets vurdering arbeides for å klarlegge i den nye forordningsteksten når (på hvilke vilkår) arbeidsgivere rettmessig vil kunne behandle personopplysninger om sine ansatte. Det vises til at det etter gjeldende rett er slik at dersom de materielle vilkårene for lovlig kontroll etter aml § 9-1 første ledd er oppfylt vil også vilkårene for behandling av personopplysninger etter personopplysningsloven i utgangspunktet anses oppfylt, jfr boka "arbeidsrett.no" av Henning Jakhelln og Helga Aune, note 7 til § 9-1, annet ledd i arbeidsmiljøloven.

Med hilsen
Direktoratet for arbeidstilsynet

Gry Singsaas
avdelingsdirektør, Lov og regelverk
(sign.)

Anne Børslie
rådgiver, Lov og regelverk
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.