

2 NOV 2009



Finansnæringens
Arbeidsgiverforening

Utg.jnr. 0900152
Oslo, 30.oktober 2009

JUSTISDEPARTEMENTET	
02 NOV 2009	
SAKSNR.:	200904400
AVD/KONT/BEH:	LOV/ESI/HO
DOK.NR.	34
ARKIVKODE:	

Det Kongelige Justis- og Politidepartement
Postboks 8005 Dep
0030 Oslo

Deres ref.: 200904400 ES HAJ/mk

HØRING – ETTERKONTROLL AV PERSONOPPLYSNINGSLOVEN.

Vi viser til departementets brev av 3.7.2009.

Det er et meget omfattende materiale som er sendt på høring, og svært mye faller utenfor vårt virkeområde som arbeidsgiverforening. Blant annet av denne grunn unnlater vi å gi noen bred høringsuttalelse.

Generelt bemerkes imidlertid at personopplysningsloven med tilhørende forskrifter er komplisert for de berørte å skaffe seg innsikt i. Dette illustreres bl.a. av de ulike høringsnotaters betydelige omfang om kompleksitet. Arbeidsgivere som registrerer og behandler personopplysninger om sine ansatte har en vanskelig oppgave når de skal sette seg inn i regelverket rundt dette. Det er krevende å navigere gjennom loven og siden finne frem til personopplysningsforskriftens § 7-16 for så å orientere seg om hvorvidt f. eks. en så elementær, men likevel sensitiv opplysning som fagforeningsmedlemskap innebærer konsesjons- eller meldeplikt, og om det er påkrevet med individuelt samtykke. Det er de færreste vanlige HR- medarbeidere som klarer dette, og enda mindre å finne frem til Datatilsynets nettsider vedrørende betydningen av forskriftens § 7- 16.

Regelverket er lite pedagogisk og informativt. Når det nå skal foretas endringer er det derfor etter FAs syn viktig å se hen til forenkling med sikte på forståelighet for folk flest.

Vi vil likevel kommentere ett konkret område, nemlig *lovens § 8 i relasjon til oppfølging og måling* av ansatte. Når det gjelder forslaget om å sondre mellom primære og sekundære rettslige grunnlag for behandling av personopplysninger er det FA syn at slik rangering ikke er hensiktsmessig. Vi kan ikke se hvorfor flere av grunnene i § 8 a) til f) ikke skal veie like tungt som samtykke eller lovhjemmel. Det grunnlag vi er opptatt av i denne sammenheng er arbeidsgivers mulighet til å utøve ledelse og kontroll, altså utøvelse av arbeidsgivers

styringsrett. Idet styringsretten er en restkompetanse, ligger det i dens natur at innhold og omfang ikke kan være lovregulert. Styringsrett som forutsetter samtykke fra den enkelte ansatte blir også en ganske meningsløs konstruksjon.

For en tid tilbake hadde vi en del kontakt med Datatilsynet for å få gjennomslag for at registrering av ansattes måloppnåelse måtte sies å falle inn under § 8 f). Vi går ikke inn i argumentasjonen her, men saken endte opp med at Datatilsynet utarbeidet et notat i januar 2004 om "Detaljregistreringer med tanke på oppfølging av de ansatte". I notatet som vi vedlegger kopi av, sies det på s. 5 at dersom partene inngår en avtale om slik registrering og bruk, vil dette gjøre behandlingen og kontrolltiltakene lovlig etter § 8. Det fremgår at det dreier seg om avtale mellom arbeidsgiver og de ansattes representanter, dvs. de tillitsvalgte. Det beskrives også ganske detaljert i notatet hva en lik avtale må inneholde.

Etter dette har vi de senere år rådet våre medlemsbedrifter som ønsker å måle de ansattes prestasjoner, enten det er i opplæringsøyemed eller for å bli i stand til å utbetale provisjoner, eller for å følge opp på annen måte, å ta det opp med de tillitsvalgte med sikte på å inngå slik avtale som beskrevet av Datatilsynet. Slike avtaler er da inngått i mange av våre medlemsbedrifter.

Problemet er imidlertid at denne adgangen ikke på noen måte kan leses ut av lovtekst eller forskrift. Den ligger gjemt i et notat fra 2004. Dette er rettskildemessig ganske uheldig.

FA ber om at den adgang til å inngå avtale mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte som notatet beskriver inntas i lovteksten. Vi vil ikke her gå inn på hvor det bør plasseres eller hvordan dette bør formuleres, men overlater det lovtekniske til andre mer kompetente på dette område.

Med hilsen
FINANSNÆRINGENS ARBEIDSGIVERFORENING



Nils P. Brahde
advokat



DETALJREGISTRERINGER MED TANKE PÅ OPPFØLGING AV DE ANSATTE

Dette er et sammendrag av et notat som danner grunnlag for møte med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner¹, og vurderinger tatt i sak fra Sparebanken Sør om behandling av opplysninger knyttet til de ansattes arbeidsmengde og volumstatistikk. Det er også innarbeidet momenter fra en rapport utarbeidet av et underutvalg til arbeidslivslovutvalget².

Fremstillingen inneholder følgende punkter:

- ◊ Problemstilling
- ◊ Generelle utgangspunkter
- ◊ Tillatt å behandle personopplysninger og hvordan kan de brukes
 - Prestasjonslønn
 - Bemanningsplanlegging
 - Oppfølging av de ansatte (også kalt måloppnåelse)
- ◊ Medlytt/Avlytt
- ◊ Tilgang til opplysningene
- ◊ Utvidet informasjonsplikt
- ◊ Oppbevaring av opplysningene
- ◊ Meldeplikt

Problemstilling:

Datatilsynet får mange henvendelser om lovligheten av behandling av personopplysninger om ansatte i såkalte callsentre. Et callsenter kan være en virksomhets kundesenter, der telefonsystemet er et sentralt arbeidsverktøy. Slike arbeidsplasser registrerer etter Datatilsynets erfaring svært detaljerte opplysninger knyttet til den enkelte ansatte³.

Andre henvendelsene viser at det finnes parallelle problemstillinger i andre bransjer. Dette gjelder f.eks bruk av opplysninger knyttet til lagermedarbeidere, der det foretas detaljregistreringer om de ansattes plukkeeffektivitet og tidsbruk for ulike arbeidsoppgaver. Det er derfor Datatilsynets oppfatning at de følgende vurderinger og avklaringer vil ha betydning for flere bransjer og antagelig for flere stillingskategorier.

De virksomheter Datatilsynet har vært i kontakt med benytter opplysningene i hovedsak til tre formål: Det vanligste formålet er oppfølging/opplæring av den ansatte i forhold til prestasjoner (effektivitet / produktivitet). I rapporten fra underutvalget kalles dette måloppnåelse. Opplysningene danner videre grunnlag for ressurs- og bemanningsplanlegging. Noen virksomheter benytter informasjonen til beregning av prestasjonslønn.

Det registreres opplysninger hos arbeidsgiver knyttet til de ansatte som kan brukes til andre formål enn det som her er nevnt. Behandling av personopplysninger til disse formålene medfører også ulike problemstillinger. I dette arbeidet har Datatilsynet valgt å sette fokus på behandling av personopplysninger i forbindelse med de ovenfor nevnte formål.

¹ NHO, LO, HSH, HK, Finansnæringens Arbeidsgiverforening, Finansforbundet, Transportarbeiderforbundet, Norma, Navo

² (www.dep.no/aad/arbeidslivslovutvalget/publikasjoner, her går man inn på lenken "notater fra underutvalg", og videre "rapport om overvåkning og kontroll i arbeidslivet" Rapporten er utgitt 20. juni 2002

³ Antall telefoner (det totale antallet og oppdelt i forhåndsdefinerede områder), tidsbruk (start- og sluttidspunkter, innloggings tid, utloggings tid, annet arbeid, pauser) og resultater av samtaler (der det drives med salg – registreres oftest type og beløp).

Generelle utgangspunkter

Datatilsynet vil innledningsvis presisere at vi både fra virksomheter og ansatte har fått opplyst at mange ansatte ønsker å få målt sine prestasjoner. Det hevdes at slike registreringer er produktivitetsfremmende. Det er imidlertid klart for Datatilsynet at mange føler slike detaljregistreringer svært ubehagelig og stressende i arbeidshverdagen.

Personopplysningsloven regulerer bruk av opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkeltperson (§ 2 nr1). Loven vil derfor komme til anvendelse i de tilfellene som drøftes i det følgende, fordi opplysningene kan knyttes til de ansatte. Loven gjelder manuelle registre, typisk personalmapper i arkiv, og behandling av personopplysninger med elektroniske hjelpemidler. Det er det siste som står sentralt i denne sammenheng.

Intensjonen med det foreliggende arbeidet, har vært å komme frem til løsninger og fortolkninger av personopplysningsloven som kan skape forutberegnlighet både for arbeidsgiver og arbeidstaker i aktuelle situasjoner.

Vurderingene og avklaringene i det følgende vil ikke være uttømmende i forhold til temaet kontroll og overvåkning i arbeidslivet. For en mer utdypende utredning vises det, f.eks, til den tidligere nevnte rapporten fra underutvalget.

Arbeidsgiver har rett til å fordele, lede og kontrollere arbeidet gjennom *styringsretten*. Styringsretten er en konsekvens av den individuelle arbeidsavtalen, hvor arbeidstaker stiller sine ressurser til disposisjon for en arbeidsgiver som skal yte vederlag. Lover, tariffavtaler og den enkeltes arbeidsavtale vil sette begrensninger i styringsretten. Gjennomføres det tiltak som innebærer behandling av personopplysninger, vil personopplysningsloven dermed sette vilkår/begrensninger for innsamlingen og bruken av opplysninger.

Formålet med personopplysningsloven er blant annet å ivareta den enkeltes antatte interesse i å bestemme over tilgangen til egne opplysninger. *Personvern i arbeidslivet* baseres på denne forutsetningen. Ved å ha kunnskap om hvilke opplysninger som samles inn og hvordan disse skal brukes, kan ansatte beskytte seg mot at informasjon arbeidsgiver sitter med kan styrke maktposisjonen vis å vis de ansatte. Kunnskap kan også beskytte mot integritetskrenkninger. De ansatte kan på grunn av kunnskapen lettere kontrollere om opplysningene benyttes til, og er relevant for det oppgitte formål. Kunnskap vil således være egnet til å redusere kontroll- og overvåkningspotensialet hos arbeidsgiver. Samtidig vil det etableres/underbygges et tillitsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Disse hensyn gjør seg særlig gjeldene der det samles store mengder med detaljerte opplysninger om de ansatte.

Full kontroll med egne opplysninger er likevel ikke mulig. Noen opplysninger er man pliktig til å gi fra seg for å få samfunnet til å fungere, andre ønsker man å avgi for å oppnå ønskede goder. Begge disse tilfellene kan være aktuelle i arbeidslivet.

Er det tillatt å bruke opplysningene og hvordan kan de brukes

Prestasjonslønn

En del behandlinger av personopplysninger i arbeidslivet er knyttet til administrasjon av arbeidsforholdet. Typisk utbetaling av lønn. Virksomheten står fritt til velge om den vil lønne de ansatte etter prestasjoner. For å gjennomføre dette er det nødvendig å registrere

personopplysninger. Behandlingen av personopplysninger vil tilfredsstillere kravet til at formålet er saklig begrunnet (jf personopplysningsloven § 11 bokstav b).

At virksomheten vil benytte prestasjonslønn må være avklart i den individuelle arbeidsavtalen. Arbeidsavtalen vil dermed utgjøre det nødvendige behandlingsgrunnlaget for at det skal være lov å behandle personopplysningene. (jf. personopplysningsloven § 8 a)

Hvilke opplysninger det er tilstrekkelig og relevant å behandle i forbindelse med utbetaling av prestasjonslønn, vil avhenge av måten man beregner tillegget på. Det er bare de parametrene som er nødvendige for beregningen som kan behandles.

På bakgrunn av at beregningsgrunnlaget varierer fra virksomhet til virksomhet blir det vanskelig for Datatilsynet å komme med klare retningslinjer, utover lovens skjønnsmessige krav. Det er derfor viktig at hvilke opplysninger som ligger til grunn, og hvordan disse brukes kommer klart frem i informasjon til de ansatte.

Ressurs- og bemanningsplanlegging

På et callsenter, eller et lager, vil det være behov for å vite hvor mange som bør være på jobb til enhver tid, og hvor mange som bør være tilgjengelig for de ulike oppgavene. Et slikt formål vil tilfredsstillere kravet til saklig begrunnet (jf personopplysningsloven § 11 bokstav b).

Etter Datatilsynets oppfatning vil det være tilstrekkelig å vite hvordan teamet eller gruppen totalt sett presterer. I disse tilfelle vil generering av opplysningene skje på den enkelte ansatte, men bruken av opplysningene foretas på gruppenivå⁴. Skjer innsamlingen og bruken av opplysningene på gruppenivå, vil behandlingen ikke utgjøre særlig stor personverntrussel. Behandlingsgrunnlaget vil være at arbeidsgiver har en "berettiget interesse" og at hensynet til personvernet ikke overstiger denne interessen (personopplysningsloven § 8 bokstav f).

Hvilke opplysninger det er tilstrekkelig og relevant å behandle i forbindelse med ressurs- og bemanningsplanlegging, vil avhenge av hva det skal tas hensyn til under planleggingen. Fordi behovet varierer blir det vanskelig for Datatilsynet å komme med generelle retningslinjer. Kun opplysninger som er nødvendige for planleggingen skal benyttes, og det er viktig å informere de ansatte.

Noen virksomheter kan ha behov for å "omfordele" ressursene der og da. Det kan f.eks være at pågangen av telefoner er mindre enn forventet, og at de som skulle besvart telefoner kan utføre andre oppgaver, f.eks besvare e-post. I disse tilfellene har virksomhetene ofte informasjon om de ansattes "status" i "sanntid" på en skjerm. En slik behandling gjør det nødvendig å behandle personopplysninger på individnivå.

Behandling av personopplysninger til et slikt formål vil tilfredsstillere kravet til saklig begrunnelse. Kun informasjon om den enkeltes "status" er saklig begrunnet, som f.eks innlogget, utlogget, etterarbeid. Brukes opplysningene som beskrevet ovenfor vil det ikke foreligge en stor personverntrussel, opplysningene kan derfor behandles etter en avveining mellom arbeidsgiver interesse og arbeidstakers personvern (personopplysningsloven § 8 bokstav f)

⁴ Flere enn 5

Oversikt på individnivå over antall telefoner som er besvart, gjennomsnitt svartid osv, er ikke relevant til dette formålet. Dette kan innebærer et stort overvåkningselement som medfører at behandlingen må ha basis i *samtykke*.

Oppfølging og opplæring av den enkelte ansatte (måloppnåelse)

Datatilsynet erkjenner at registrering av relativt detaljerte opplysninger er blitt en del av arbeidshverdagen. I noen virksomheter oppfattes det som en nødvendighet å registrere opplysninger som kan si noe om den enkelte ansattes måloppnåelse. Dette synes å være et av verktøyene som benyttes for å ha kontroll med virksomhetens drift/formål. Datatilsynet er ikke i tvil om at måling av de ansatte i en eller annen form, vil være et nødvendig og nyttig virkemiddel for å utøve alle deler av styringsretten. Videre er det, etter vårt syn, utvilsomt at måling- og oppfølging av den ansatte kan ses på som kontrolltiltak. En viss form for kontroll må sies å være forventet i arbeidslivet. Spørsmålet er imidlertid, i relasjon til personopplysningsloven, hvor grensen skal trekkes mellom det som er akseptable og lovlige kontrolltiltak og de kontrolltiltak som kan anses som overvåkning.

Gjennomføringen av legitime kontrolltiltak er saklig begrunnet (personopplysningsloven § 11 bokstav b).

For å kunne behandle personopplysninger til gjennomføring, eller som følge av kontrolltiltak, må det etter Datatilsynets oppfatning i utgangspunktet foreligge et *samtykke* fra den enkelte. Samtykke styrker den enkeltes mulighet til å råde over egne opplysninger og man unngår tvil om de skjønsmessige kriteriene loven ellers legger opp til. Dessuten er behandling av personopplysninger på basis av samtykke det som best ivaretar personopplysningsloven formål. Datatilsynets oppfatning er i samsvar med forarbeidene til loven (Ot prp 92 (1998-99) s 108 2.spalte)

Et samtykke skal være en frivillig, uttrykkelig og informert erklæring. Et samtykke inngått i en bedriftsavtale vil høyst sannsynlig ikke, slik loven er i dag, tilfredstille lovens krav. Det foreligger ikke en uttrykkelig erklæring fra den enkelte.

Samtykket har imidlertid en noe spesielle karakter i arbeidslivet. Et reelt samtykke må være avgitt frivillig, og Datatilsynet har stilt spørsmål ved hvor frivillig det er å inngå en arbeidskontrakt. Dette gjør seg særlig gjeldene i et stramt arbeidsmarked.

En del arbeidsgivere påberoper med rette at styringsretten og dermed retten til å gjennomføre kontrolltiltak, er en "berettiget interesse" (personopplysningsloven § 8 bokstav f).

Den berettigede interessen må imidlertid avveies mot hensynet til den ansattes personvern. Sett fra et personvernperspektiv, er grensdragningen mellom legitime kontrolltiltak og overvåkning vanskelig å trekke. Etter Datatilsynets vurderingen vil personverninteressene til de ansatte raskt kunne overstige arbeidsgivers berettigede interesse.

Datatilsynet er likevel av den oppfatning at behandlingen av personopplysninger kan skje slik at arbeidsgivers behov for å registrere opplysninger til måling og oppfølging av de ansatte kan ivaretas, samtidig grunnleggende personvern hensyn blir ivaretatt

Inngå avtale

Datatilsynet går inn for at denne type behandlinger i arbeidslivet bør reguleres nærmere i en avtale mellom partene. Utarbeides det en avtale mellom arbeidsgiver og de ansattes representanter om behandling av personopplysninger, vil en slik avtale, slik Datatilsynet ser det, være et tungveiende argument for at behandlingen av personopplysninger til lovlige kontrolltiltak kan skje på grunnlag av personopplysningsloven (§ 8 bokstav f). Avtalen forutsettes å ivareta viktige personvern hensyn. Det gjøres oppmerksom på at Datatilsynet ikke har tatt stilling til hvorvidt en slik avtale juridisk sett vil være å anse som en tariffavtale.

En slik avtale bør være mer presis en f.eks tilleggsavtale V i hovedavtalen mellom LO-NHO er utformet. Etter Datatilsynets oppfatning gjør tilleggsavtalen bruk av like skjønsmessige uttrykk som personopplysningsloven.

Avtalens innhold

Hva opplysningene skal brukes til må uttrykkelig angis. (personopplysningsloven § 11 bokstav b). Behandlingen av personopplysningene kan være inngripende for den enkelte, og formålsangivelsen må derfor være presis.

En avtale bør derfor angi hvilke opplysningstyper som vil bli registrert (jf § 11 bokstav d). Det vil være relevant å ha oversikt over antall, f.eks telefoner som er utgående, inngående eller interne. Det kan registreres på forhåndsdefinerte grupper⁵, men disse må ikke være for detaljerte. Start- og sluttidspunkter for samtaler bør ikke benyttes i kontrolltiltak for den enkelte. Disse tidene kan kun benyttes på gruppenivå. Registrering av total tid man er innlogget, utlogget, pauser, etterarbeid anses ikke relevant. Foretas salg kan det registreres hva slags type salg og pris.

En nærmere avklaring av hvordan opplysningene vil bli benyttet må med i avtalen. Vi har her i tankene en mer fyllestgjørende forklaring enn det formålsangivelsen legger opp til. Dette er viktig for å skape forutberegnlighet og redusere den potensielle integritetskrenkelsen. Et moment er om registreringen skal skje kontinuerlig, daglig, ukentlig eller månedsvis, herunder om grunnlaget for oppfølgingen/måloppnåelsen skal være ukentlige eller månedlige tall. Hvilke opplysninger som skal ses i sammenheng vil være hensiktsmessig å avklare. Hvordan selve oppfølgingen skal foregå, og hvor ofte dette skal foregå bør også avklares nærmere.

Etter Datatilsynets oppfatning bør registreringene skje med så lav frekvens som mulig. Vi kan ikke se at det er behov for samtaler oftere enn en gang i måneden.

Hvem som skal ha tilgang til opplysningene må reguleres i avtalen. Se eget avsnitt om dette.

Avtalen bør regulere forholdet til overskuddsinformasjon. Det blir viktig å avklare forholdet mellom ulike formål som gjør bruk av samme opplysninger.

Ofte vil det være de samme opplysninger som danner grunnlaget for informasjonen som benyttes både til oppfølging/måloppnåelse av den ansatte, bemanningsplanlegging og eventuell beregning av prestasjonslønn. For å forhindre bruk av såkalt overskuddsinformasjon, skal i utgangspunktet ikke opplysninger bearbejdet til et formål benyttes til andre formål helt uten videre.

⁵ Som ulike kunder, eller produktkategorier (tørrvarer, frysevarer, ferskvarer)

Det kan i noen tilfeller være hensiktsmessig, f.eks å benytte grunnlaget for prestasjonslønn i senere oppfølging av de ansatte, særlig der rapportene er tilnærmet identiske. For å redusere usikkerhet om feil bruk er det etter Datatilsynets oppfatning nødvendig å avtale mellom arbeidsgiver og representanter for de ansatte, tiltak eller rutiner som reduserer faren for bruk utenfor formålet. F.eks ved tilgangsbegrensninger til opplysningene. Tilgang til opplysninger er nærmere omhandlet nedenfor.

Personopplysninger skal etter personopplysningsloven ikke lagres lenger enn nødvendig. Lagringstid for opplysninger og rapporter bør fremgå av en avtale. Behovet for oppbevaring vil være forskjellig for de ulike formålene. For oppfølging/måloppnåelse av de ansatte mener Datatilsynet at 6 måneder er tilstrekkelig lagringstid, uansett er det tilsynets oppfatning at lagringstiden ikke bør være lenger enn 12 måneder. Det må avklares hvem som skal oppbevare opplysningene, den ansatte eller lederen.

Avlytt/medlytt

Med medlytt mener Datatilsynet at samtalen overhøres ved at det kobles på et ekstra telefonsett direkte på den ansattes telefonsett. Slik Datatilsynet i denne sammenhengen bruker begrepet avlytting, kan den som utfører kontrollen gjøre dette uten at den ansatte vet om det. Avlytting skjer som oftest ved at man kobler seg inn på samtalen fra et annet sted, eller at samtalen lagres enten analogt eller digitalt og brukes i ettertid.

Avlytting omfattes av personopplysningsloven, hvis opptaket skjer på en slik måte at opptaket kan knyttes til den ansatte. Dette kan enten skje ved stemmegjenkjenning, eller at opptaket på annen måte registreres på den ansatte.

Dersom medlytt/avlytt skjer i ”samtid” vil ikke en slik kontroll innebærer behandling av personopplysninger i lovens forstand. Etter Datatilsynet oppfatning bør likevel tiltaket gjennomføres på grunnlag av premissene i personopplysningsloven. Begrunnelsen for dette er at tiltaket er en del av oppfølgingen av den enkelte ansatte, og vil benyttes i vurderingen av den ansattes prestasjoner. Informasjonen rører ved den enkeltes personvern og kan i enkelte tilfeller få stor betydning.

Slik Datatilsynet ser det vil personverntrusselen være større ved avlytting enn ved medlytt. En avlytning vil ofte skje uten at den ansatte er klar over at det skjer, dette kan oppfattes som skjult kontroll. Det å ikke ha kontroll med egne opplysninger er ikke i samsvar med grunnleggende personvern hensyn. Motsetningsvis vil det i en medlytt situasjon fremstå som klart og tydelig for den ansatte når det skjer en kontroll og hva kontrollen går ut på. Et slikt tiltak vil derfor ikke være særlig krenkende for personvernet.

Datatilsynet ser at virksomheter som driver et kundesenter kan ha behov for å foreta medlytt. Men tilsynet er svært skeptiske til avlytting. Formålet, utvikling av den ansattes kommunikasjon med kunden, kan oppnås gjennom mindre belastende tiltak for den enkelte. Dette vil være medlytt etter tilsynets vurdering.

Dersom virksomheten ikke finner å kunne avstå fra avlytning, kan dette vurderes i svært begrenset utstrekning. Tiltaket må vurderes nøye og på bakgrunn av det ovenfor nevnte bør

man i størst mulig grad benytte medlytt. Forholdet mellom avlytning og medlytning, og nærmere gjennomføring av tiltaket bør avtales nærmere med representanter for de ansatte⁶.

Datatilsynet presiserer at opptak av samtaler mellom den ansatte og kunden vil være annerledes der virksomheten er pålagt slike tiltak i lov eller forskrift, f.eks som dokumentasjon for inngåtte avtaler etc.

Tilgang til opplysningene

Virksomheten må ha saklig grunn for å behandle personopplysninger. Kravet blir tolket slik at kun de personer som har saklig behov for opplysningene til å utføre sine arbeidsoppgaver, skal ha tilgang. Dette kan kalles "tjenstlig behov".

Virksomheten må derfor vurdere hvem som har saklig behov for å få tilgang til opplysningene. Datatilsynet er av den oppfatning at tilgangen skal begrenses til de som har tjenstlig behov, dvs personer med behov for informasjonen i sitt arbeidet. Ved beregning av prestasjonslønn vil det typisk være den som beregner tillegget, herunder regnskapsførere og revisorer. Den som godkjenner beregningsgrunnlaget vil også ha et tjenstlig behov.

Opplysninger som benyttes til oppfølging av den enkelte ansatte, skal kun skal være tilgjengelig for denne, og den lederen som har ansvaret for oppfølging. Hvorvidt dennes overordnede har tjenstlig behov for informasjonen synes noe usikkert. Den overordnede kan ha behov for informasjonen på gruppenivå. En tilgang til opplysningene på individnivå må derfor avklares i avtalen.

Det ses heller ikke som et saklig behov at alle ansatte har tilgang på opplysninger til andre ansatte. Dersom de ansatte ønsker å sammenligne seg med noen, kan dette skje fra virksomhetens side ved å opplyse om gjennomsnittstall for en gruppe eller et team.

Informasjonsplikt

Informasjonsplikten er et viktig virkemiddel for å kunne gi den enkelte kunnskap om behandlingen. Virksomheten har informasjonsplikt etter personopplysningsloven §§ 19, 20. Etter § 20 skal den ansatte informeres om hvilke opplysninger som samles inn. Etter Datatilsynets oppfatning bør informasjonen om behandlinger som knytter seg til detaljregistrering om ansatte, også informere om hvordan opplysningene benyttes. Dette vil være grunnleggende kunnskap for å søke å hindre feil bruk av opplysningene. I tillegg bør det informeres hvem som får tilgang til opplysningene, og hva de får tilgang til.

En slik utvidet informasjon som Datatilsynet her legger opp til kan ikke anses å være særlig byrdefull. Avklaringene må uansett inn i internkontrollsystemet, samt at opplysningstypene skal være tilgjengelig for den ansatte ved begjæring om innsyn. Dersom det er fremforhandlet en avtale vil informasjon også komme frem i denne.

Oppbevaring av personopplysningene

Utgangspunktet er at opplysninger ikke skal oppbevares lenger enn nødvendig.

⁶ Sentrale avklaringer ved siden av gjennomføringen vil være frekvensen av tiltaket og informasjon til de ansatte. Avlytningen bør skje md så lav frekvens som mulig. F.eks en gang i kvartalet

Nødvendighetsvurderingen vil være forskjellig når det gjelder henholdsvis prestasjonslønn, ressurs- og bemanningsplanlegging og kontrolltiltak. Grunnlaget for *prestasjonslønnen* følger av regnskapslovgivningen. For *planleggingsformål* vil det etter Datatilsynet oppfatning være tilstrekkelig med oppbevaring for ett år tilbake. For *kontrolltiltakene* er dette omhandlet under avsnittet hva en avtale bør inneholde.

Meldeplikt

Utgangspunktet er at alle behandlinger av personopplysninger skal meldes til Datatilsynet. For opplysninger til personaladministrasjon, personellregistre, finnes det et unntak for meldeplikt (personopplysningsforskriften § 7-16).

Beregning av *prestasjonslønn* vil typisk være administrering av arbeidsforholdet og vil være unntatt meldeplikt. Det samme må gjelde opplysninger benyttet til *ressurs- og bemanningsplannlegging*.

Hvorvidt oppfølging av de ansattes *prestasjoner/måloppnåelse* vil være opplysninger som behandles i ledd med personaladministrasjonen fremstår som litt mer usikkert. De fleste virksomheter påberoper seg utvikling og opplæring som grunnlag for registreringene, behandlingen vil således være et ledd i personaladministrasjonen og dermed unntatt meldeplikt. På den annen side er det grenser for hva som vil være utvikling og opplæring. Utvikling og opplæring bør ikke skje ene og alene på grunnlag av de omhandlede detaljregistreringer. En detaljregistrering vil lett kunne bære preg av å være overvåknings- og kontrolltiltak som har behov for en bevisstgjøring både for den behandlingsansvarlige og Datatilsynet gjennom meldesystemet. En eventuell meldeplikt vil skaffe både Datatilsynet og offentligheten en oversikt over omfanget av behandlingene. Slikt redskap vil være nyttig i vårt tilsynsarbeid.

Datatilsynet har etter dette kommet til at behandling av personopplysninger til oppfølging av de ansatte /måloppnåelse må meldes etter personopplysningsloven §§ 31 og 32.

Når det gjelder kontrolltiltak som ikke er omhandlet her, blir det en vurdering av formålet som er avgjørende for om behandlingen er meldepliktig eller unntatt etter personopplysningsforskriften § 7-16.