



Justis- og beredskapsdepartementet
Postboks 8005 Dep.
0030 OSLO

Deres ref.
17/4200 ES ØMO/bj

Vår ref.
17/1642-10 465.41/KARY

Dato:
Oslo, 12.10.2017

Høring - Utkast til ny personopplysningslov – gjennomføring av personvernforordningen i norsk rett

Det vises til ovennevnte høring om ny personopplysningslov – gjennomføring av personvernforordningen i norsk rett med høringsfrist 16.10.2017.

LO reagerer på at departementet legger frem et så omfattende høringsnotat, med stor betydning for arbeidslivets parter uten å ha drøftet forslaget med partene på forhånd for å komme frem til gode løsninger. LO mener forslaget er svakt utredet og viser også til "Regelutvalgets" vurdering datert 15.09.2017 hvor det konkluderes med at lovforslaget ikke er tilstrekkelig utredet, og ikke er i samsvar med kravene i utredningsinstruksen punkt 2-1 og 2-2.

Det ble i 2014 nedsatt en arbeidsgruppe av departementet bestående av tilsynsmyndigheter og arbeidslivets parter som skulle vurdere personvern- og arbeidsmiljøutfordringer som følge av kontroll og overvåking i arbeidslivet. I henhold til mandatet skulle arbeidsgruppen bl.a. vurdere behovet for tiltak som eksempelvis mer detaljert lovgivning, samling av regler av betydning for kontroll og overvåking/personvernet i arbeidslivet i arbeidsmiljøloven i en egen lov mv.

Arbeidsgruppen var enig om at forskning viser at regelverket pr dags dato kan være vanskelig tilgjengelig. Arbeidstakersiden og myndighetene var av den oppfatning at det burde vurderes hvilke muligheter som foreligger for å revidere dagens regelverk med det formål å gjøre reglene lettere å etterleve. Arbeidsgruppen konstaterte videre at EUs arbeid med ny forordning ikke på det tidspunkt hadde kommet langt nok til å ha noen innvirkning på disse konklusjonene, og at eventuell alternativ regulering av området måtte vurderes opp mot EU-forordningen når den måtte foreligge. Det vises her til "*Rapport fra arbeidsgruppe om kontroll og overvåking i arbeidslivet*", datert 1. april 2014.

I departementets høringsnotat om forordningen og forslag til ny personopplysningslov er det fremsatt flere lovforslag på arbeidsrettens område. I tillegg er det flere problemstillinger som direkte angår arbeidslivets parter som ikke er berørt. LO krever derfor at de forslag til endringer som berører kollektiv eller individuell arbeidsrett skyves over til et eget lov-/ekspertutvalg hvor arbeidslivets parter er representert.

Når det gjelder forordningen er LO positiv til at personvernet gjennom implementering av forordningen for enkeltpersoner styrkes, og materielt sett får et sterkere vern med utvidede rettigheter. LO er likevel bekymret for at inkorporasjon av forordningen medfører at regelverket blir vanskelig å forstå, idet språk og regeloppbygning er komplisert. Det er uheldig at lovutkastet kun viser til forordningen med en henvisningsbestemmelse, noe som gjør lovverket fragmentert og uoversiktlig.

Den gjeldende personopplysningslov anses per i dag for å være vanskelig tilgjengelig, og dette problemet vil ikke bli mindre etter inkorporering av forordningen og innføring av ny personopplysningslov. Det er spesielt viktig på arbeidsrettens område at man har et regelverk som partene i arbeidslivet forstår og kan anvende. LO savner departementets vurdering av denne siden av saken, samt forslag til hvorledes dette skal avhjelpest.

LO understreker også at tilsynsmyndighetene må tildeles mer resurser for å kunne drive informasjons- og veiledningstjenester. Det bør i tillegg tas initiativ til trepartssamarbeid hvor partene i arbeidslivet kommer sammen med myndighetene for å utvikle veiledere og bransjenormer.

Datatilsynet må gis tilstrekkelig med resurser til å drive opplæring, veiledning og oppfølging av partene i arbeidslivet generelt, samt personvernrådgivere spesielt. Datatilsynet vil også ha behov for en styrking for å kunne foreta tilsyn og etterkontroller, samt behandle klager og ilegge overtredelsesgebyr mv. slik at vi får et regelverk som faktisk etterlevet.

Nedenfor følger våre merknader til høringsnotatet. Våre merknader deles inn i egne avsnitt og er sammenstilt i temaer som fremgår kronologisk tilsvarende høringsnotatets kapitteinndeling:

- Prinsipper for behandling og behandlingsgrunnlag, pkt 1
- Behandling av personopplysninger om straffedommer og lovovertridelser, pkt 2
- Den registrertes rettigheter, pkt 3
- Personvernrådgiver, pkt 4
- Melde- og konsesjonsplikt, pkt 5
- Sanksjoner, pkt 6
- Fødselsnummer og andre identifikasjonsnummer, pkt 7
- Sektorspesifikk lovgivning – kameraovervåking, pkt 8
- Sektorspesifikk lovgivning - innsyn i e-post, pkt 9
- Sektorspesifikk lovgivning – forslag til andre regler pkt 10

1. Prinsipper for behandling og behandlingsgrunnlag

1.1 Unntak fra formålsbegrensningen ved lovpålagte tilsynsoppgaver - Pol § 12

Departementet foreslår en ny bestemmelse i lovutkastet § 12 som understreker at formålsbegrensningen ikke er til hinder for at offentlige myndigheter som har til oppgave å håndheve lovgivningen om arbeidsmiljø, trygd, skatter og avgifter, utveksler informasjon så langt dette er nødvendig for å utføre tilsynsoppgavene.

LO er positiv til tiltak som tilrettelegger for informasjonsutveksling mellom offentlige organer og mener dette er et nødvendig tiltak for å forebygge arbeidslivskriminalitet.

1.2 Supplerende rettslig grunnlag til artikkel 6 c) og e)

I høringsnotatet ber departementet om høringsinstansenes tilbakemelding på eventuelle konsekvenser av at behandlingsgrunnlagene i artikkel 6 nr 1 bokstav c) og e) krever et supplerende rettslig grunnlag i nasjonal rett.

Det bes særlig om tilbakemelding på konkrete tilfeller eller grupper av tilfeller der personopplysningsloven bokstav b), d) og e) i dag utgjør behandlingsgrunnlag og hvor høringsinstansene mener det ikke vil foreligge behandlingsgrunnlag etter forordningen artikkel 6 nr 1 bokstav c) eller e) som følge av kravet om et supplerende rettslig grunnlag.

På arbeidsrettens område, antas personopplysningsloven § 8 b) å være mest relevant. Et eksempel hvor bokstav b) anvendes er der en ansatt ber om innsyn i en annen ansatts lønnsopplysninger, med hjemmel i diskriminering / likestillingslovgivningen. Formålet med behandlingen fremgår ikke direkte av bestemmelsene, men fremgår forutsetningsvis av forarbeidene.

Videre vil bokstav b) kunne anvendes dersom en ansatt ber om innsyn i lønnsopplysninger i medhold av aml. § 14-12b) nr. 2 for å kunne vurdere om egne lønns- og arbeidsvilkår oppfyller kravet om likebehandling i § 14-12a). Det vil her kunne stilles spørsmål om dette hjemmelsgrunnlaget er klart nok for å ivareta forordningens krav til supplerende rettslig grunnlag jf. artikkel 6 nr. 2, særlig med tanke på at innsyn i lønnsopplysninger av de fleste anses som en privat opplysning. Dette gjør det også slik LO ser det vanskelig å foreta en interesseavveining ved å benytte artikkel 6 nr. 1 f).

I høringsnotatet fremgår det at departementet "legger til grunn" at forordningen ikke oppstiller et krav om at formålet må fremgå eksplisitt av en egen lov/forskriftsbestemmelse, og at det er tilstrekkelig at formålet fremgår mer indirekte gjennom det rettslige grunnlaget, eksempelvis gjennom forarbeidene.

Det er uklart for LO hvor departementet hjemler sin konklusjon om dette. LO vil for øvrig bemerke at det er svært vanskelig å svare på departementets spørsmål når departementet ikke nærmere forklarer de problemstillinger som ønskes belyst.

1.3 Samtykke

Det fremgår av forordningen artikkel 88 at medlemsstatene kan gi presiserende bestemmelser på arbeidsrettens område. I fortalen § 43 er det fremhevet at et samtykke avgitt hvor det er en klar skjevhet mellom den registrerte og den behandlingsansvarlige ikke bør utgjøre et gyldig rettslig grunnlag. Dette vil typisk være i arbeidsforhold.

LO mener det er behov for å innta en særskilt bestemmelse i loven som presiserer at et samtykke som avgis av en arbeidstaker i et arbeidsforhold ikke tilfredsstillt kravene til et gyldig behandlingsgrunnlag. Hvis det foreligger samtykke mellom hovedorganisasjoner eller forbund/landsforening med landsomfattende tariffavtale vil spørsmålet stille seg annerledes.

1.4 Behandling av sensitive personopplysninger

Forslag om presiserende bestemmelse i medhold av artikkel 9 nr 2 b):

Departementet har bedt om høringsinstansenes syn på behovet for å videreføre en generell unntaksregel i nasjonal rett som i dag fremgår av personopplysningsloven § 9 nr. 1 f), samt om denne bør stå i arbeidsmiljøloven eller personopplysningsloven.

LO mener det er et klart behov for å videreføre denne bestemmelsen, for å oppfylle forordningens krav om et supplerende rettslig grunnlag til artikkel 9 nr. 2 b). Det bes derfor om at bestemmelsen videreføres.

LO mener som et utgangspunkt at alle regler som vedrører ansettelsesforholdet bør samles i arbeidsmiljøloven. Dette spørsmålet bør diskuteres som en egen problemstilling i et utvalg som ser nærmere på reglene på arbeidsrettens område.

Kvalifikasjonskrav tariffavtale

I forordningen artikkel 9 nr 2 b) åpnes det for å gjøre unntak fra forbudet mot å behandle sensitive personopplysninger når behandlingen er nødvendig for å oppfylle sine forpliktelser på området arbeidsrett, i den grad dette er tillatt i henhold til medlemsstatenes nasjonale rett eller en *tariffavtale*.

LO mener det i den forbindelse bør inntas et kvalifikasjonskrav med en nedre grense relatert til hvilket nivå, og av hvilke parter tariffavtalen skal inngås for å tilfredsstille forordningens krav til rettslig grunnlag. Etter norsk rett er det lite som skal til for å oppfylle vilkårene for å opprette en "tariffavtale". Det vises til arbeidstvistloven § 1 e). I utgangspunktet bør tariffavtalereguleringen reserveres til forbund/landsforening med landsomfattende tariffavtale.

Innsyn lønnsopplysninger

LO foreslår at det bør inntas en bestemmelse som gir tillitsvalgte i privat sektor *rett til innsyn i lønnsopplysninger i forbindelse med lønnsforhandlinger i bedriften*. Rettigheten bør lovfestes og gjelde uavhengig av om det er inngått tariffavtale som regulerer spørsmålet.

Begrunnelsen for forslaget er at ikke alle bedrifter har tariffavtale, og det er heller ikke alle tariffavtaler som har denne rettigheten. I *offentlig sektor* kan slike opplysninger fremskaffes i medhold av offentlighetsloven. Det er ingen grunn til at det skal være forskjeller mellom offentlig sektor og privat sektor på dette området.

Eget behandlingsgrunnlag for fagforeninger.

LO foreslår at det innføres et særskilt unntak fra forbudet mot å behandle sensitive personopplysninger i forordningens artikkel 9 nr 1 for fagforeninger som behandler opplysninger om sine medlemmer for å administrere medlemskapet.

Begrunnelsen for forslaget om et unntak er at behandling av opplysninger om fagforeningsmedlemmer er underlagt strengere regler da de regnes som sensitive personopplysninger i henhold til forordningen. Dette medfører unødvendige kompliserende krav og rutiner ved f.eks inn- og utmeldelse og annen administrasjon av medlemskapet. Medlemskap i fagforening er frivillig, og opplysningen som sådan oppleves i det norske samfunn neppe å ha samme grad av sensitivitet som andre sensitive personopplysninger som f.eks helseopplysninger eller opplysninger om straff.

Det legges til grunn at en slik bestemmelse vil kunne gis i nasjonal lov, som et supplerende grunnlag til artikkel 9 nr 2 b) eller g), alternativt i forskrift i medhold av forslag til ny lov § 7, 2. ledd.

2. Straffedommer og lovovertrедelser

Departementet ber om høringsinstansenes syn på om det er behov for å gi supplerende bestemmelser hvor det åpnes for behandling av opplysninger om straffedommer m.v.

LO viser til at det unntaksvis kan være behov for å behandle opplysninger om at en ansatt er straffedømt, f.eks. i forbindelse med avvikling av soning. Det samme kan tenkes hvor en arbeidsgiver, eller andre mottar varsel om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, jfr aml kap 2A, og dermed vil kunne ha behov for å lagre personopplysninger om lovovertridelser.

LO mener det er behov for at departementet vurderer å gi supplerende bestemmelser hvor det i spesielle tilfeller åpnes for at en arbeidsgiver kan behandle slike opplysninger, innenfor forordningens rammer.

3. Den registrertes rettigheter

Departementet har bedt om høringsinstansenes syn på om og eventuelt i hvilken utstrekning det er behov for å fastsette unntak eller begrensninger i de registrertes rettigheter etter artikkel 12 til 22 og artikkel 34.

LO kan ikke se at det er behov for unntaksregler.

4. Personvernrådsgiver

4.1 Generelt

LO er bekymret for at ansatte som påtar seg, eller pålegges rollen som personvernrådsgiver internt i en virksomhet vil kunne komme i en vanskelig situasjon, hvor pliktene som rådsgiver og kontrollør kommer i konflikt med den arbeidsrettslige lojalitets- og innordningsplikt. Problemstillingen er ikke berørt i høringsnotatet, og LO etterlyser vurderinger av dette temaet.

I forordningen artikkel 35 nr 5 fremgår at *personvernrådsgiver skal utpekes på grunnlag av faglige kvalifikasjoner, og særlig på grunnlag av dybdekunnskap om personvernlovgivningen, samt evne til å utføre oppgavene som følger av forordningen*. Departementet gir ikke her noen veiledning relatert til hva som ligger i kravet til "kvalifikasjoner" og "dybdekunnskap", f.eks. om det kreves en særskilt grunnutdanning eller om det stilles krav til hva slags opplæring / kurs bedriften må gi dersom man velger å utpeke en intern ansatt i rollen. Dette bør tydeliggjøres.

Departementet beskriver heller ikke nærmere hvorledes man tenker at funksjonen som personvernrådsgiver skal opprettes i bedriftene, f.eks. om stillingen skal lyses ut, pålegges av arbeidsgiver, eller om oppgaven anses som et verv i likhet med tillitsvalgt rolle / verneombudrolle. LO etterlyser vurderinger og diskusjon om dette.

LO mener det er behov for en selvstendig lovhjemmel i nasjonal rett om omvendt bevisbyrde, samt forbud mot gjengjeldelse og oppreisning i forhold til personvernombudene, i likhet med reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 2A om varsling. Det kan eventuelt inntas en henvisningsbestemmelse fra personopplysningsloven til varslingsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven kapittel 2A.

4.2 Personvernrådsgiverens taushetsplikt - pol § 15

LO mener taushetsbestemmelsen er for vidt formulert. Det må sikres at taushetspliktbestemmelsen ikke hindrer muligheten for å varsle til myndighetene eller andre forsvarlige varslingskanaler om kritikkverdige forhold i medhold av aml kap 2 A.

5. Melde / konsesjonsplikt

5.1 Forhåndsdrøftinger og forhåndsgodkjenning – pol § 11

LO støtter departementets forslag om å vedta en forskriftshjemmel.

Behovet for å fastsette nasjonale regler om konsesjon innenfor forordningens rammer med betydning for arbeidstakere bør drøftes nærmere med arbeidslivets parter i et utvalg som foreslått ovenfor.

LO er opptatt av at Datatilsynet må tildeles økte resurser for å håndtere økt arbeidsbyrde pga behov for mer etterkontroll og tilsyn enn tidligere.

6. Sanksjoner

6.1 Overtredelsesgebyr – pol §§ 21

LO støtter forslaget om at overtredelse av forordningens artikkel 10 og 24 skal kunne sanksjoneres, samt at Datatilsynet skal kunne gi statlige og kommunale myndigheter overtredelsesgebyr.

6.2 Oppfyllelsesfrist og domstolprøving – pol § 22

Domstolprøving

LO har ingen innsigelser til at retten skal kunne avsi realitetsdom og ikke bare dom om gyldigheten av vedtaket. LO mener det er positivt med en raskere saksbehandling, og normalt vil dette ikke gå på bekostning av rettssikkerheten.

Foreldelsesfrist

Departementet ber om høringsinstansenes syn på om det bør innføres en foreldelsesfrist for adgangen til å ilegge overtredelsesgebyr, og hvor lang denne bør være.

LO mener det ikke er behov for en egen foreldelsesfrist, men hvis det settes frist bør denne ikke være kortere enn fem år.

6.3 Tvangsmulkt – pol § 23

Departementet foreslår å videreføre Datatilsynets mulighet til å ilegge tvangsmulkt i lovutkastet § 23. LO er positiv til en bestemmelse om tvangsmulkt.

6.4 Administrativ inndragning

Departementet ber videre om høringsinstansenes syn på om Datatilsynet bør gis adgang til administrativ inndragning.

LO har ingen innsigelser til forslaget om å gi Datatilsynet adgang til administrativ inndragning, men stiller spørsmål til om administrativ inndragning vil være et praktisk virkemiddel.

6.5 Straff

LO mener straff bør videreføres som sanksjon, særlig for grove overtredelser vil dette være aktuelt.

Pr i dag er bestemmelsen sovende, og politiet har ikke kapasitet til å etterforske brudd på personopplysningsloven. Vi understreker at også overtredelsesgebyr og tvangsmulkt vil ha pønalt og preventiv effekt.

7. Fødselsnummer og andre identifikasjonsnumre

7.1 Fødselsnummer – pol § 9

7.1.1 Fødselsnummer

Departementet har bedt om høringsinstansenes syn på om det er behov for å videreføre forskriften § 10-12 om forsendelser som inneholder fødselsnummer eller andre identifikasjonsnumre.

LO mener det er grunn til å videreføre bestemmelsen. Fødselsnummer er i forordningen ikke ansett for å være en sensitiv personopplysning, men oppleves av mange som det. Vilkårene bør derfor presiseres i egen lovbestemmelse.

LO mener videre det er hensiktsmessig, ikke minst av pedagogiske grunner, å angi mer spesifikt i lovteksten hvilke krav som må stilles til elektronisk kommunikasjon, for eksempel at kommunikasjonen må være kryptert.

7.1.2 Biometriske opplysninger

Departementet foreslår at gjeldende rett videreføres, ved at biometrisk identifisering fremdeles vil være betinget av saklig behov for sikker identifisering, og at metoden er nødvendig for å oppnå slik identifisering.

LO støtter dette forslaget, og er av den oppfatning at de nærmere vilkårene for slik behandling bør fastsettes i nasjonale særregler.

Endelig støttes forslaget om videreføring av en forskriftshjemmel for bruk av fødselsnummer m.m.

8. Arbeidsrettslig særregulering – kameraovervåking

8.1 Generelle regler om kameraovervåking

Departementet bedt om høringsinstansens syn på om det bør fastsettes nærmere regler om kameraovervåking innenfor handlingsrommet i artikkel 6, og særlig om det bør fastsettes forbud mot kameraovervåking i undervisningstiden på skoler og barnehager i den utstrekning forordningen åpner for dette.

LO mener departementet bør fastsette nærmere regler om kameraovervåking innenfor handlingsrommet i artikkel 6. I hvilke tilfeller dette vil være praktisk, samt at handlingsrommet bør vurderes av et lov- / ekspertutvalg som nevnt innledningsvis.

LO mener det som utgangspunkt bør være forbud mot kameraovervåking i undervisningstiden på skoler og barnehager. Det er i høringsnotatet ikke problematisert eller diskutert nærmere hvor det eventuelt er aktuelt å sette opp kameraer, og til hvilke formål. Et kamera som er montert ved inngang til utearealer som filmer de som kommer inn på eiendommen må vurderes annerledes enn kamera som monteres inne på skole- eller barnehageområdet som filmer barn og lærere hele dagen. Kameraer i undervisningstid på skole, vil også være omfattet av de sektorspesifikke regler om kameraovervåking på "arbeidsplass".

8.2 Regler som tillater behandling av sensitive personopplysninger ved kameraovervåking

Departementet ber videre om høringsinstansenes syn på om det er behov for regler som tillater, det vil si opphever forbudet mot behandling av sensitive personopplysninger i artikkel 9 nr. 1 ved kameraovervåking.

LO erfarer at adgangskontrollsystemer / kameraovervåking som samler inn denne type opplysninger, brukes i stadig større grad. Dette er opplysninger som for den enkelte oppleves som personlige og er svært verneverdige idet muligheten for misbruk kan få alvorlige konsekvenser for den enkelte.

LO mener det er grunn til å opprettholde at kameraovervåking som samler inn sensitive personopplysninger fortsatt som et utgangspunkt skal være forbudt.

8.3 Særregel for behandling av genetiske/biometriske opplysninger ved kameraovervåking

Forordningen åpner i artikkel 9 nr. 4 for at nasjonal rett kan innføre ytterligere vilkår, herunder begrensninger med hensyn til behandling av genetiske, biometriske opplysninger eller helseopplysninger.

LO mener det bør være særregler for slik behandling, alternativt at det opprettes en forskriftshjemmel.

8.4 Konesjon / forhåndstillatelse for kameraovervåking

LO mener departementet bør opprettholde krav om konsesjon ved kameraovervåking begrunnet i "allmenhetens interesser", f.eks overvåking ved buss-skur, på store idrettsarrangement el.l, i medhold av artikkel 36 nr. 5.

8.5 Bestemmelser om kameraovervåking av arbeidsplasser

De foreslåtte regler om kameraovervåking begrenses til å gjelde kameraovervåking innenfor et begrenset område, nemlig på "arbeidsplass". Begrepet "arbeidsplass" gir liten veiledning og uklare grenser for reglenes anvendelsesområde. Begrepet "på arbeidsplass", sonderer ikke mellom overvåking av inngangsparti vs bakrom, kunde-område, kasseområde, spiserom, lager, terminal, inn- utkjøringsrampe mv. Det tar heller ikke opp i seg at mange ansatte ikke har en fysisk arbeidsplass, men kan arbeide hjemmefra, i bil, hos kunder etc. Dette er ikke problematisert eller diskutert i høringsnotatet.

LO mener derfor at lovteksten bør gjennomgås og revurderes i et lov-/ ekspertutvalg som nevnt ovenfor.

LO støtter for øvrig videreføring av forskriftshjemmel, samt det inntas en særlig bestemmelse om uekte overvåkningskameraer (dummys), idet slike installasjoner vil kunne oppleves som belastende og for den enkelte kan utgjøre et inngrep i privatlivets fred.

Bestemmelsen om sletting av opptak gjort ved kameraovervåking er i hovedsak tilsvarende gjeldende rett, likevel slik at det er tatt inn en bestemmelse om utvidet slettefrist for opptak gjort på "utsalgssteder som benytter betalingskort".

LO mener ordlyden i bestemmelsen er uklar. Det vises til at "utsalgssteder" kan være markeds plasser, gate-selgere, loppemarked, take-away-biler etc. Slike utsalgssteder kan også anvende mobile kortautomater. Det er ikke vurdert om den utvidede sletteplikten bør gjelde for slike steder.

9. Arbeidsrettslig særregulering – innsyn i e-post

Departementet foreslår å videreføre de norske bestemmelsene om innsyn i epost i medhold av artikkel 88. LO støtter dette.

Slik lovutkastet er formulert i høringsnotatet synes det som om dagens bestemmelse i personvernforskriftens § 9-2 (2), om forbud mot overvåking av arbeidstakers bruk av elektronisk utstyr er falt ut. Det antas at dette ikke er tilsiktet, og det bes derfor om at Departementet tar inn en presisering i loven tilsvarende personopplysningsforskrift § 9-2 (2).

LO savner en tydeligere regel om sletting av e-post m.v ved opphør av arbeidsforholdet. I praksis ser man at bestemmelsen er vanskelig å forstå. Det kan stilles spørsmål ved hva som ligger i begrepet "ansettelsesforholdets opphør", f.eks. ved inngåelse av sluttavtale hvor fratredelsestidspunktet er et annet enn opphørstidspunktet, eller i situasjoner ved oppsigelse uten rett til å stå i stilling (etter begjæring om fratreden, i prøvetid, eller i ved avskjed). Prosedyrene som gjelder ved arbeidsgivers innsyn i e-post bør gjelde tilsvarende ved arbeidsforholdets opphør.

10. Arbeidsrettslig særregulering – andre områder

10.1 Kollektiv arbeidsrett

Høringsnotatet problematiserer ikke de kollektive avtalers rettslige ramme for organiseringen av det norske arbeidsmarked i den "nasjonal rett". Departementet kommer heller ikke nærmere inn på de kollektive avtalers betydning som behandlingsgrunnlag etter samtykkebestemmelsen (kollektivt samtykke), eller rettslig grunnlag etter artikkel 6 nr 1 c). Departementet bør i samarbeid med arbeidslivets parter diskutere problemstillingene nærmere i et lov- / ekspertutvalg.

10.2 Særlig om drøfting / medbestemmelse

Departementet bør vurdere om bestemmelsen i aml § 9-2 bør utvides til å omfatte andre enn arbeidsgiver for de tilfeller hvor kontrolltiltak og behandling av personopplysninger bestemmes og utføres hos andre enn arbeidsgiver, eksempelvis ved anbud.

LO erfarer at arbeidsgiverbegrepet er under press i flere bransjer, noe som medfører at bl.a. regler om medbestemmelse pulveriseres i de såkalte trepartskonstellasjonene.

Eksempelvis i transportbransjen er dette særlig synlig, ved at transportoppdrag settes ut på anbud, hvor oppdragsgiver setter vilkår i anbudskontraktene om kontrolltiltak. Bedriftene som vinner anbudet må akseptere vilkårene om f.eks. kameraovervåking, GPS/flåtestyring m.v, uten at tiltakene har vært gjenstand for drøftinger med de tillitsvalgte.

LO ber om at problemstillingene diskuteres nærmere i samarbeid med arbeidslivets parter.

10.3 Reglenes plassering

Et spørsmål er hvor de sektorspesifikke reglene på arbeidsrettens område bør fremgå i lovverket.

LO mener at de sektorspesifikke regler på arbeidsrettens område bør være plassert i arbeidsmiljøloven, slik at arbeidsgivere og arbeidstakere får et klarere og mer bevisst forhold til reglene om personvern. Reglene er pr i dag plassert delvis i arbeidsmiljøloven kapittel 9, samt i personopplysningslov og forskrift.

Det er regelteknisk uheldig at de generelle vilkårene for kontrolltiltak fremgår av aml kapittel 9, men at man må bevege seg over i personopplysningslovens regelsett hva gjelder behandling som foretas i forbindelse med kontrolltiltaket. Dette er unødvendig og gjør regelanvendelsen upraktisk og vanskelig tilgjengelig.

Det er dessuten uheldig at viktige regler om vilkår for kameraovervåking, innsyn i arbeidstakers e-post, samt overvåking av aktivitetslogg i edb-system delvis fremgår av personopplysningsloven, og delvis er bortgjemt i forskrift . Dette bør unngås i den nye loven.

LO anbefaler at reglene inntas samlet i arbeidsmiljøloven kapittel 9 for å sikre bevissthet, bruk og etterlevelse.

10.4 Øvrige regler

Det er flere kontrolltiltak på arbeidsrettens område, ut over kameraovervåking og innsyn i e-post, som burde vært underlagt konkrete regler som tydeliggjør forordningens rammer. Eksempler på dette kan være bruk av GPS som flåtestyringsverktøy samt bakgrunnsjekk ved ansettelse.

Begge disse områdene er kontrolltiltak som er hyppig brukt, hvor det samles inn store mengder personopplysninger om ansatte, noe som kan friste til ulovlig bruk og burde vært underlagt konkrete bestemmelser som spesifiserer forordningens rammer.

LO krever som nevnt at spørsmålet om særreguleringer av kontrolltiltak på arbeidsrettens område utredes nærmere, i samarbeid med arbeidslivets parter.

Med vennlig hilsen
LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Terje Olsson
(*sign.*)

Katrine Rygh Monsen
(*sign.*)

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