

ARBEIDSRETTE

KOPI

Den 4. desember 2008 avsa Arbeidsretten dom i
sak nr. 30/2007, lnr. 29/2008:

Landsorganisasjonen i Norge, med Handel og Kontor i Norge
(advokat Sigurd-Øyvind Kambestad)

mot

Næringslivets Hovedorganisasjon og Tollpost Globe AS
(advokat Gerd Egede-Nissen)

Dommere: Øydegard, Nykaas, Gussgard, Stangnes, Thaulow Rustad, Bjørndalen, Bøhn

I Innledning

- (1) I standardoverenskomsten mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) med tilsluttede landsforeninger og deres medlemmer på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Handel og Kontor i Norge (HK) og deres medlemmer på den andre siden for perioden 2006-2008 heter det i § 10, pkt. 10.3 følgende:

”De tillitsvalgte skal på forespørsel for eget bruk innenfor bedriften få utlevert informasjon om
• lønningene for de funksjonærer hvis stillinger er innplassert i lønssystemets lønnsgrupper 1-4
...”

- (2) Det er oppstått tvist mellom partene om utlevering av informasjon om lønninger som identifiserer den enkelte arbeidstaker vil være i strid med personopplysningsloven.

II Nærmere om standardoverenskomstens lønnsbestemmelser

- (3) Etter det opplyste kom den omtvistede bestemmelsen inn i standardoverenskomsten i 1974. Samtidig ble lønssystemet endret fra et delvis normallønns-

system til individuell avlønning. I overenskomsten for perioden 1974/1976 heter det i Del III § 7 om "årlig tidspunkt for vurdering av lønningene" blant annet:

"2. I forbindelse med den årlige vurdering skal tillitsmennene for eget bruk innenfor bedriften på anmodning få utlevert oppgave over lønningene for de funksjonærer hvis stillinger er innplassert etter § 2 pkt. 1 og 2."

- (4) I perioden frem til 2006 er det foretatt små endringer og justeringer i den omtvistede bestemmelsen, men dette er uten betydning for saken.
- (5) Overenskomsten for perioden 2006-2008 har i § 7 om lønssystemet, bestemmelser om oppbygging og inndeling i lønnsgrupper. Paragraf 8 regulerer stillingsinnplassering, mens § 9 har bestemmelser om lønnsansiennitet. Dersom det er uenighet om innplassering eller ansiennitet skal de tillitsvalgte og bedriften først forsøke å komme til enighet før saken bringes videre til organisasjonsmessig behandling, jf. pkt. 8.3 og 9.5.
- (6) I § 10 som regulerer lønnsforhandlingsbestemmelser heter det i pkt. 10.1 om lønnspolitikk blant annet:

"Lønnspolitikken utgjør sammen med overenskomstens lønnsbestemmelser fundamentet for en systematisk og helhetlig lønnsfastsettelse. En vellykket lønnspolitikk forutsetter at den er kjent og forstått av alle.

...

Utover de rammer som følger av overenskomstens garantilønssystem, skal bedriften og de tillitsvalgte søke å komme fram til enighet om de retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for lønnsfastsettingen. Disse må være kjent."

- (7) I pkt. 10.2 er det bestemmelser om individuell lønnsvurdering. Her heter det blant annet:

Bedriften skal en gang per år vurdere de individuelle lønningene for alle medlemmer av forbundet, ... Vurderingen skal foretas med utgangspunkt i de krav som settes til stillingen og hvordan arbeidet utføres. Vurderingen skal skje med utgangspunkt i kjente kriterier, jf. § 10.1, og eventuelle reguleringer gjøres gjeldende iht. § 10.4, 1. ledd.

...

Partene i bedriften skal i fellesskap søke å komme fram til kriterier for individuell lønnsvurdering.

...

Lønnsdifferensieringen mellom funksjonærene skal foretas så objektivt og rettferdig som mulig, og må kunne begrunnes i de foran nevnte kriterier. Kriteriene må ikke favorisere det ene kjønn.

- (8) I den omtvistede bestemmelsen som står i pkt. 10.3 om informasjon og drøfting før forhandlingene heter det:

"De tillitsvalgte skal på forespørsel for eget bruk innenfor bedriften få utlevert informasjon om • lønningene for de funksjonærer hvis stillinger er innplassert i lønssystemets lønnsgrupper 1-4

- gjennomsnittlige lønnsutvikling fra de foregående år for de ulike arbeidstakersammenslutninger
- de økonomiske rammene for avsluttede forhandlinger for andre arbeidstakersammenslutninger i bedriften.
- eventuelt andre lønnsopplysninger som partene blir enige om

Som en innledende del av de årlige lønnsforhandlingene i bedriften skal partene gjennomføre et informasjons- og drøftingsmøte. Bedriften kan velge å avholde et felles møte med tillitsvalgte fra flere forbund.

...”

- (9) I pkt. 10.4 om de årlige lønnsforhandlingene heter det blant annet:

”En gang hvert år skal bedriften og de tillitsvalgte føre reelle forhandlinger om regulering av det gjennomsnittlige lønnsnivået innen overenskomstområdet....

...

Partene skal videre behandle retningslinjer og prinsipper, herunder eventuelle utfordringer knyttet til likestilling, som skal legges til grunn for fordeling av tilleggene.

...

De tillitsvalgte kan også ta opp forhold tilknyttet enkeltpersoner som de mener bør hensyntas spesielt.”

- (10) I tillegg har overenskomsten bestemmelser om utlevering av oppgave over lønningene etter de lokale lønnsforhandlingene i pkt. 10.7.

III Personopplysningslovens bestemmelser

- (11) Lov om behandling av personopplysninger (heretter personopplysningsloven eller popplyl) trådte i kraft 1. januar 2001. Lovens formål er å beskytte den enkelte mot krenkelse av personvern gjennom behandling av personopplysninger, jf. § 1. I § 2 om definisjoner heter det:

”I denne loven forstås med:

- 1) personopplysning: opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkeltperson,
- 2) behandling av personopplysninger: enhver bruk av personopplysninger, som f.eks. innsamling, registrering, sammenstilling, lagring og utlevering eller en kombinasjon av slike bruksmåter,

...

- 6) registrert: den som en personopplysning kan knyttes til,
- 7) samtykke: en frivillig, uttrykkelig og informert erklæring fra den registrerte om at han eller hun godtar behandling av opplysninger om seg selv,
- 8) sensitive personopplysninger: opplysninger om

...

- e) medlemskap i fagforeninger.”

- (12) Paragraf 8, som regulerer vilkårene for å kunne behandle personopplysninger, lyder:

”Personopplysninger (jf. § 2 nr. 1) kan bare behandles dersom den registrerte har samtykket, eller det er fastsatt i lov at det er adgang til slik behandling, eller behandlingen er nødvendig for

- a) å oppfylle en avtale med den registrerte, eller for å utføre gjøremål etter den registrertes ønske før en slik avtale inngås,
- b) at den behandlingsansvarlige skal kunne oppfylle en rettslig forpliktelse,
- c) å vareta den registrertes vitale interesser,
- d) å utføre en oppgave av allmenn interesse,
- e) å utøve offentlig myndighet, eller
- f) at den behandlingsansvarlige eller tredjepersoner som opplysningene utleveres til kan vareta en berettiget interesse, og hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger denne interessen.”

(13) I § 9 om behandling av sensitive personopplysninger heter det blant annet:

”Sensitive personopplysninger (jf. § 2 nr. 8) kan bare behandles dersom behandlingen oppfyller et av vilkårene i § 8 og

- a) den registrerte samtykker i behandlingen,
- b) det er fastsatt i lov at det er adgang til slik behandling,

...

f) behandlingen er nødvendig for at den behandlingsansvarlige kan gjennomføre sine arbeidsrettslige plikter eller rettigheter, ...”

(14) I tillegg til at behandlingen må ha hjemmel i § 8, oppstilles grunnkrav til behandling av personopplysninger i § 11. Her heter det blant annet:

”Den behandlingsansvarlige skal sørge for at personopplysningene som behandles

- a) bare behandles når dette er tillatt etter § 8 og § 9,
- b) bare nyttes til uttrykkelig angitte formål som er saklig begrunnet i den behandlingsansvarliges virksomhet,
- c) ikke brukes senere til formål som er uforenlig med det opprinnelige formålet med innsamlingen, uten at den registrerte samtykker”.

IV Nærmere om den konkrete tvisten

(15) Den konkrete tvisten har utspring i Tollpost Globe AS, Ålesund. Det er imidlertid under hovedforhandlingen fremlagt tvisteprotokoller fra andre avdelinger i Tollpost Globe AS som viser at det har vært uenighet om utlevering av lønnsopplysninger etter standardoverenskomsten og forholdet til personopplysningsloven ved Tollpost Globe AS siden 2001.

(16) Både LO og NHO har forelagt spørsmålet for Datatilsynet som har gitt uttalelser på generelt grunnlag. I brev til LO 19. februar 2004, som etter det opplyste er den siste uttalelsen fra Datatilsynet vedrørende utlevering av lønnsopplysninger, heter det blant annet:

”Innsyn på gruppenivå

...

Datatilsynet legger etter dette til grunn at lønnsopplysninger vil bli innhentet og benyttet på gruppenivå for stillingskategorier med fem eller flere ansatte. Det er Datatilsynets vurdering at opplysningene da kan anses som anonyme, slik at personopplysningsloven ikke er til hinder for utleveringen fra arbeidsgiver til fagorganisasjon. Forutsatt at det innen stillingskategoriene er minst fem av hvert kjønn, vil personopplysningsloven heller ikke være til hinder for at det knyttet til lønnsopplysningene angis hvorvidt lønsmottageren er kvinne eller mann. På samme måte kan det også utleveres opplysning om hvorvidt lønsmottageren er fagorganisert eller ikke, uten at dette er i strid med personopplysningsloven, så fremt dette ikke identifiserer grupper på under fem personer. Datatilsynet antar at dette vil være tilstrekkelig for at organisasjonen kan ivareta hensynene til ufravikelighetsprinsippet og likestilling i de aller fleste tilfeller.”

- (17) Videre uttaler tilsynet i forhold til utlevering av lønnsopplysninger i virksomheter hvor det er færre enn fem ansatte i hver stillingsgruppe:

”Konklusjon

Datatilsynet finner på bakgrunn av det ovennevnte at innsyn i personidentifiserbare lønnsopplysninger kan skje forutsatt at det utformes en taushetserklæring som underskrives av den tillitsvalgte før denne gis innsyn i lønnsopplysningene. I erklæringen skal det fremgå at opplysningene kun skal benyttes i tilknytning til lønnsforhandlingssituasjoner og at opplysningene ikke skal utleveres til andre. I erklæringen må den tillitsvalgte for øvrig forplikte seg til å behandle opplysningene i tråd med personopplysningsloven. Ved innføring av en slik taushetserklæring begrenses, etter Datatilsynets oppfatning, ulempene for den enkelte. Dersom dette vilkåret oppfylles vil fagorganisasjonens berettigede interesse [vil] veie tyngst i vurderingen etter personopplysningslovens § 8 f.”

- (18) Tvisteforhandlingsmøte mellom LO og NHO ble avholdt 20. august 2007. I protokollen fra møtet heter det:

”Det ble forhandlet med utgangspunkt i uenighetsprotokoll av 29. juni 2004. Tvisten gjaldt utlevering av lønnsopplysninger for uorganiserte ansatte.

LO anførte at på de bedrifter hvor Standardoverenskomsten er gjort gjeldende har de tillitsvalgte rett til å få utlevert oppgave over lønninger for de som er lønnet etter overenskomsten. Slik utlevering vil ikke være i strid med personopplysningsloven.

NHO gjorde gjeldende at utlevering av lønnsopplysninger i samsvar med Standardoverenskomstens § 10 nr. [3] i denne saken, vil være i strid med bestemmelser i lov om personopplysninger. På denne bakgrunn kan NHO ikke tilrå medlemsbedriftene å gi ut slike lønnsopplysninger til de tillitsvalgte.”

- (19) Partene kom ikke til enighet og LO brakte saken inn for Arbeidsretten ved stevning av 7. desember 2007. Hovedforhandling i saken ble avholdt 4.-6. november 2008. Det ble gitt forklaring fra en representant fra saksøker og en fra de saksøkte. Fire vitner ble avhørt.

V Saksøkerens anførsler

- (20) *Landsorganisasjonen i Norge*, med Handel og Kontor i Norge, har i hovedsak anført:

- (21) Saken gjelder hvorvidt tillitsvalgte skal gis opplysninger om lønningene for de arbeidstakere som standardoverenskomsten gjøres gjeldende for. Bestemmelsen er ikke i strid med personopplysningsloven. Det utgjør tariffbrudd når arbeidsgiver nekter å gi de tillitsvalgte opplysningene.
- (22) Lønnsfastsettelsen skjer etter individuell vurdering, men på grunnlag av overenskomstens bestemmelser. Overenskomsten oppstiller et sett av verktøy for å sikre etterlevelse. Vurderingen skal skje etter på forhånd fastsatte kriterier som er kjent, og lønnsdifferensieringen skal foretas så objektivt og rettferdig som mulig. For å kunne kontrollere at overenskomstens bestemmelser overholdes er det en forutsetning at de tillitsvalgte har tilgang til opplysninger om de ansattes lønn. Dette inkluderer som et minimum opplysninger om navn, lønn, stillingsinnplassering og ansiennitet. Det fremkom av vitneforklaringene at dette har vært praksis mellom tariffpartene.
- (23) Hele lønssystemet i standardoverenskomsten forutsetter at de tillitsvalgte har tilgang til opplysninger om de ansatte. Det er klare saksbehandlingsregler og retningslinjer for innplassering i lønnsgruppe i overenskomstens § 8. Uavhengig av om innplasseringen skjer i utvalg eller av arbeidsgiver alene, forutsetter bestemmelsene om innplassering at de tillitsvalgte gis opplysninger om de ansatte. Det samme gjelder ved beregning av ansiennitet i § 9. Organisasjonsmessig behandling vil ikke være mulig uten at de tillitsvalgte har tilgang til opplysninger om den ansatte. Standardoverenskomsten bygger således på en åpenhet rundt opplysninger om de ansatte.
- (24) Av Arbeidsrettens praksis følger det at arbeidsgiver har en plikt til å utlevere opplysninger som viser at tariffavtalens bestemmelser er anvendt riktig, og at tillitsvalgte har en motsvarende rett til å kontrollere at den likebehandling som følger av ufravikelighetsnormene ikke brytes, jf. ARD 1958 s. 171. Av dette må følge at selv uten standardoverenskomstens saksbehandlingsregler om innsyn i lønnsopplysninger ville de tillitsvalgte ha krav på opplysningene i kraft av ufravikelighetsnormene.
- (25) Lønn er ikke sensitive opplysninger etter popplyl. § 2 nr. 8. Opplysninger om inntekt og skatt legges hvert år frem for offentligheten via skattelistene. I statlig virksomhet er opplysninger om lønn underlagt offentlighet dersom de fremkommer i et dokument. LO/HK krever ikke utlevert opplysninger om medlemskap i fagforeninger.

- (26) LO er ikke enig i at opplysningene må anses som sensitive fordi de indirekte kan gi opplysninger om fagforeningstilhørighet. Opplysningene gir ikke holdepunkter for hvorvidt vedkommende arbeidstaker er organisert i annet forbund uten tariffavtale eller er uorganisert. Dette er uten interesse i sammenheng. Dessuten følger det av § 9 bokstav f at sensitive opplysninger kan behandles dersom det er nødvendig for å utføre arbeidsrettslige forpliktelser. Forutsetningen for behandlingen er imidlertid at ett av vilkårene i § 8 er oppfylt. Er det tilfelle, vil det ikke være til hinder for utlevering at opplysningene er sensitive.
- (27) Bestemmelsen i standardoverenskomsten er ikke i strid med personopplysningsloven. Personopplysningslovens § 8 er ikke slik å forstå at det først er dersom samtykke ikke gis at det må søkes hjemmel i de øvrige alternativene i § 8. I tillegg er spørsmålet hvem som skal innhente slikt samtykke. Ifølge Datatilsynet er det de tillitsvalgte som må sørge for den registrertes samtykke. Etter standardoverenskomsten skal imidlertid de tillitsvalgte "få utlevert" opplysningene. Det må da være arbeidsgiver som i tilfelle må sørge for samtykke for å behandle de nødvendige opplysningene.
- (28) Etter LOs syn hjemler både bokstav a og f den behandling av opplysninger som kreves utlevert etter standardoverenskomstens pkt. 10.3.
- (29) Etter bokstav a kan opplysninger behandles for å oppfylle en avtale med den registrerte. Av arbeidsavtalen fremgår det eksplisitt at standardoverenskomsten gjøres gjeldende. Det vil si at de ansatte kan kreve at standardoverenskomstens bestemmelser anvendes. Motpartens forsøk på å bortforklare at overenskomsten er gjort til en del av arbeidsavtalen kan ikke tas alvorlig. For at arbeidsgiver skal kunne oppfylle avtalen med de ansatte må det blant annet utbetales riktig lønn. En forutsetning for dette er at saksbehandlingsreglene om årlig lønnsjustering i standardoverenskomsten overholdes. Følgelig kan ikke arbeidsgiver oppfylle sine forpliktelser overfor de ansatte uten å utlevere opplysningene om lønn til de tillitsvalgte. Nødvendighetskravet i popplyl. § 8 er ikke strengt og må klart være oppfylt.
- (30) Også popplyl. § 8 bokstav f gir hjemmel for utleveringen. LO har en berettiget interesse i å få utlevert opplysningene som åpenbart overgår den registrertes interesse. LO og NHO har inngått avtale om hvordan lønn for de ansatte skal fastsettes. Av overenskomsten følger det også at arbeidsgiver er forpliktet til å anvende overenskomsten overfor samtlige ansatte den er gjort gjeldende for. Både de tillits-

valgte og arbeidsgiver har således en berettiget interesse av å følge de avtaleforpliktelse overenskomsten oppstiller. Det må være en høy terskel for å bryte en tariffoppliktelse. LO er ikke enig i at overenskomsten strider mot personopplysningsloven, men er enig i at loven går foran der det er motstrid. Utlevering av opplysningene er gjort til en del av arbeidsavtalen og en forutsetning for ansettelsen. Når LO og NHO har inngått slik avtale må den enkelte ansatte finne seg i dette. Uttalelsene om kontrollhensyn og ufravikelighetsnormene i ARD 1958 s. 171, viser at LO har en berettiget interesse i å få utlevert opplysningene som langt overgår den registrertes interesse av at de ikke utleveres. Det samme viser uttalelsene fra Likestillingsombudet. Ombudet forutsetter at også de tillitsvalgte fører kontroll med likebehandling.

- (31) Den registrertes personlige integritet blir ikke krenket ved at de tillitsvalgte mottar opplysninger om lønn. Både det forhold at skattemyndighetene offentliggjør opplysninger om inntekt og skatt, og at opplysninger om lønn for offentlige ansatte er tilgjengelig for allmennheten sier noe om hvordan man ser på lønn i forhold til personvern. Etter standardoverenskomsten skal lønnsopplysningene gis "på forespørsel". Det vil si at de bare skal gis ut dersom de tillitsvalgte ber om det. Videre skal opplysningene benyttes til "eget bruk innenfor bedriften". LO og de tillitsvalgte har behandlet opplysningene som taushetsbelagte, innenfor det formål bestemmelsen angir. Dette har også vært i de uorganisertes interesse. De tillitsvalgte i Tollpost Globe har sørget for at de uorganiserte har fått høyere lønn. Fagforeningene har også en interesse av at de uorganisertes lønn ikke ligger under de organisertes, da dette kan skape konkurranse om arbeidsplassene ut fra organisasjonstilhørighet.
- (32) Nødvendighetskravet etter § 8 er også oppfylt. For at de tillitsvalgte skal kunne kontrollere at tariffavtalen overholdes, må de ha tilgang til opplysninger som identifiserer enkeltpersoner. Dette fremgår klart av de eksemplene som er fremlagt. Det sier seg selv at dersom opplysningene er anonymisert, og at flere lønnsgrupper i tillegg er slått sammen, vil det være vanskelig, for ikke å si umulig, for de tillitsvalgte å kunne kontrollere at lønnen er fastsatt i tråd med standardoverenskomsten.
- (33) Formålet med utleveringen er å utbetale riktig lønn til riktig person. En forutsetning for riktig lønn er at saksbehandlingsreglene i standardoverenskomsten overholdes, heriblant utlevering av opplysninger til de tillitsvalgte. Dette må ligge innenfor det opprinnelige formålet med innhenting av opplysningene, jf. § 11.

- (34) Datatilsynets uttalelser kan ikke tillegges betydning i saken. Uttalelsene bygger på feilaktig grunnlag og faktum. Tarifforhandlinger foregår ikke på den måte tilsynet har lagt til grunn. Uttalelsene er dessuten dårlig begrunnet. For øvrig har NHO opptrådt inkonsekvent i forhold til Datatilsynets uttalelser.
- (35) LO, med HK, har lagt ned følgende påstand:

”Det innebærer brudd på Standardoverenskomstens § 10.3 når Tollpost Globe AS i forbindelse med de årlige lønnsforhandlingene i bedriften nekter å utlevere opplysninger om navn, stilling, avdeling, lønnsgruppe, stillingsandel og ansiennitet for de ansatte i Tollpost Globe AS som følger overenskomsten.”

VI De saksøktes anførsler

- (36) *NHO og Tollpost Globe AS* har i det vesentlige anført:
- (37) Saken gjelder hvorvidt standardoverenskomstens pkt. 10.3 må fortolkes i samsvar med popplyl. § 8, jf. § 11, når det gjelder utlevering av opplysninger. Spørsmålet er altså hvorvidt personopplysningsloven innebærer en begrensning i forhold til standardoverenskomsten, og i tilfelle hvor langt denne rekker.
- (38) Det kan ikke gis generell fullmakt til utlevering av personopplysninger. Spørsmålet må avgjøres konkret. Tvisten gjelder forholdet til den enkelte uorganiserte som ikke samtykker til utlevering av lønnsopplysninger. Loven forutsetter individuell vurdering om hvorvidt det er adgang til utlevering av personopplysninger. Personopplysningsloven skal beskytte den enkeltes personvern, jf. popplyl. § 1.
- (39) Hovedregelen for behandling av personopplysninger etter personopplysningsloven er samtykke. Dette er lagt til grunn av Personvernemnda som også har ført en streng praksis i forhold til dette vilkåret. Ifølge Datatilsynet, som er den fagetat som skal forvalte loven, skal lønnsopplysningene gis anonymisert dersom arbeidstakerne ikke samtykker i utleveringen. NHO kan da ikke utlevere identifiserbare opplysninger dersom arbeidstakerne ikke samtykker. Den strenge praksis både nemnda og tilsynet har lagt seg på, må Arbeidsretten ta i betraktning ved avgjørelse av saken. Forutsetningen for å utlevere lønnsopplysninger etter standardoverenskomsten er da at den registrerte samtykker. Uten den registrertes samtykke er det ikke hjemmel i loven for utlevering av opplysningene verken i § 8 bokstav a eller bokstav f.

- (40) Retten må ha i erindring at bestemmelsen om utlevering kom inn i standardoverenskomsten i 1974 – fire år før personregisterloven av 1978. Etter denne loven var det i forskrift gitt unntak for utlevering av opplysninger der dette var avtalt i tariffavtale. Dette unntaket er ikke fulgt opp i personopplysningsloven. Personopplysningsloven legger større vekt på enkeltindividets rettsvern. Dette har NHO sett og har flere ganger forsøkt å få endret bestemmelsen uten at LO og HK har godtatt dette. Frem til 1999 fulgte NHO praksis etter tariffavtalen for ikke å komme i tariffbrudd. Diskusjonen rundt temaet har imidlertid versert lenge før dette.
- (41) Selv om arbeidsgiver skal anvende standardoverenskomsten overfor de uorganiserte, er ikke overenskomsten gjort til en del av arbeidsavtalen. Det blir å trekke det for langt at tillitsvalgte skal få opplysninger om samtlige ansatte. De organiserte har gjennom sitt medlemskap gitt stilltiende aksept for behandling av personopplysninger. Det gjelder ikke de uorganiserte. Dersom opplysningene skal utleveres mot de uorganisertes vilje, medfører det at de mister sin rett etter personopplysningsloven.
- (42) Det er også uklart hva som etter standardoverenskomsten skal utleveres. Praksis her har vært veldig variert. Det er derfor umulig å si noe generelt om hva som skal utleveres. I tillegg kan de uorganiserte ha ulike interesser i hva som oppleves som integritetskrenkelse.
- (43) Lønnsopplysningene kan ikke utleveres i medhold av § 8 bokstav a. De tillitsvalgte er ikke en del av administrasjonen hos arbeidsgiver. Arbeidsgiver skal i egenskap av behandlingsansvarlig sikre en forsvarlig behandling av personopplysningene. For at arbeidsgiver skal ha kontroll med opplysningene og derigjennom sikre forsvarlig og lovmessig behandling, må de som gis tilgang til opplysningene være i et ansettelsesforhold hvor arbeidsgiver har instruksjonsrett. Arbeidsgiver har ikke instruksjonsrett over de tillitsvalgte.
- (44) Spørsmålet er om standardoverenskomstens pkt. 10.3 kan oppfylles uten at det gis identifiserbare opplysninger om de uorganiserte. LO har ikke sannsynliggjort at det er nødvendig med identifiserbare opplysninger. Det er ikke tilstrekkelig for å oppfylle vilkårene at det er tungvindt å innhente samtykke. Det må ut fra NHOs syn være uproblematisk at opplysningene gis anonymisert. Tvisten her gjelder Tollpost Globe AS. Bedriften har aldri utlevert identifiserbare opplysninger om de ansatte. Her har alle fagorganisasjoner fått utlevert anonymiserte lister. Hvor det har vært færre enn fem ansatte innenfor en lønnsgruppe, er den slått sammen med

annen lønnsgruppe. Likevel har det vært gjennomført forhandlinger, og de tillitsvalgte har selv uttalt at de har oppnådd bra resultat. Andre tariffavtaler har ikke tilsvarende bestemmelser om utlevering. Likevel gjennomføres forhandlinger uten problem. De tillitsvalgte har aldri fått opplysninger om arbeidstakere i lønnsgruppe 5. Dette viser at de har innsett at det er umulig å sjekke om tariffavtalen er overholdt hvor det er individuell avlønning. NHO kan ikke se at det er nødvendig for å overholde bestemmelsene i standardoverenskomsten at lønnsopplysningene er identifiserbare. LO og HKs ønske om å ha oversikt tilfredsstillende ikke nødvendighetskravet i popplyl. § 8.

- (45) Behovet for opplysninger kan heller ikke strekkes lengre enn det som er nødvendig for å kontrollere at tariffavtalen overholdes. Avlønning etter standardoverenskomsten skjer individuelt. De vurderingene som ligger til grunn for avlønningen er sensitive opplysninger om den enkelte ansattes utøvelse av sin stilling. Dette er et forhold mellom leder og den ansatte. Disse opplysningene kan de tillitsvalgte ikke få innsyn i. De tillitsvalgte kan heller ikke ha oversikt over de krav som settes til enhver stilling. Uten innsyn i grunnlaget for vurderingene kan de tillitsvalgte ikke avgjøre om tariffavtalen er overholdt. Det de tillitsvalgte kan kontrollere, er hvorvidt garantilønnssetningene er overholdt. For å kontrollere dette er det tilstrekkelig å få anonymiserte opplysninger. Ufravikelighetsnormene kan i denne saken ikke strekkes lengre enn til at ingen skal ha lønn under minimumssatsene.
- (46) Likestillingsloven kontrolleres av et eget ombud som også har hjemmel til å kreve utlevert opplysninger, jf. likestl. §§ 9 og 11. Dette er noe annet enn å utlevere opplysninger til de tillitsvalgte. De tillitsvalgte er ikke kontrollmyndighet etter likestillingsloven.
- (47) NHO kan heller ikke se at forholdsmessighetsvurderingen etter popplyl. § 8 bokstav f, går i favør av de tillitsvalgte. Det er ikke uenighet om at det å overholde tariffavtalen er en berettiget interesse. Det er et aktverdig formål, men ikke dersom det strider mot lov. Den omtvistede bestemmelsen i standardoverenskomsten ble innført før lov om personregister ble vedtatt. Rettstilstanden er nå endret, og dette må medføre at tariffavtalen må vike. At de tillitsvalgte skal ha innsyn i lønnsopplysninger kan i seg selv oppleves ubehagelig for de uorganiserte. I tillegg kan en slik utlevering oppleves som et press om å bli organisert. Dersom det gis samtykke, er det greit. Spørsmålet er hva arbeidsgiver skal gjøre der arbeidstaker ikke samtykker. Her har Datatilsynet gitt veiledning. Loven forutsetter individuell vurdering, og det er hensynet til den enkelte arbeidstaker som skal veie tyngst. Dette må også være et sentralt tolkningsmoment for Arbeidsretten. Paragraf 8 bokstav f

kan ikke tolkes videre enn Datatilsynet har fastlagt i sine uttalelser. LOs krav går langt utover dette.

- (48) Utlevering av opplysninger til de tillitsvalgte vil for øvrig være i strid med § 11. Formålet og grunnlaget for innsamling av opplysningene for arbeidsgiver er å administrere og forvalte ansettelsesforholdet, ikke at lønnsopplysningene skal brukes til lønnsforhandlinger.
- (49) Det må også tas i betraktning at de opplysningene som utleveres er sensitive. Personopplysningslovens § 2 nr. 8 er ikke uttømmende med hensyn til hva som er sensitive opplysninger. Den enkelte ansattes fagforeningstilhørighet i § 2 nr. 8 må også omfatte det å ikke være organisert. Det må i det minste tas i betraktning ved praktiseringen av bestemmelsene at lønnsopplysninger for enkelte kan oppfattes som svært sensitive. At de tillitsvalgte skal få opplysninger om de uorganisertes lønn kan for mange oppleves som brudd på den negative organisasjonsfrihet. Det vises her blant annet til Rt. 2001 s. 1413, Norsk Folkehjelp-saken. Navngitte opplysninger om de uorganisertes lønnsforhold er sensitive, og vilkåret i popplyl. § 9 bokstav f er ikke oppfylt slik at opplysningene kan gis til de tillitsvalgte.
- (50) Når det gjelder LOs påstand, vil NHO hevde at det ikke er grunnlag verken i ordlyden, lovens system eller praksis for at det skal utleveres opplysninger om stilling og stillingsandel.
- (51) NHO og Tollpost Globe AS har nedlagt følgende påstand:
- ”De saksøkte frifinnes.”

VII Arbeidsrettens syn på saken

- (52) Arbeidsretten bemerker at tvisten gjelder hvorvidt utlevering av lønnsopplysninger etter standardoverenskomstens pkt. 10.3 er i strid med personopplysningsloven. Konkret blir spørsmålet hvilke opplysninger som kan kreves utlevert etter standardoverenskomstens pkt. 10.3. Deretter hvorvidt personopplysningsloven setter begrensninger for utlevering av disse opplysningene.
- (53) Retten legger til grunn at det ikke er uenighet mellom partene om at standardoverenskomsten har anvendelse for samtlige arbeidstakere innenfor overenskomstens virkeområde som ikke er medlemmer av annen fagorganisasjon som har

tariffavtale i bedriften. Det er videre enighet om at personopplysningsloven ikke er til hinder for utlevering av opplysninger om medlemmer av HK. Tvisten gjelder således utlevering av navngitte lønnsopplysninger for arbeidstakere som standardoverenskomsten har anvendelse for og som enten er uorganiserte eller organisert i fagforening som ikke har egen tariffavtale med bedriften.

Standardoverenskomsten

- (54) Standardoverenskomstens lønssystem er et garantilønssystem. Funksjonærene er inndelt i fem lønnsgrupper. Tvisten her gjelder lønnsgruppene 1-4.
- (55) Etter standardoverenskomstens pkt. 10.3 skal de tillitsvalgte gis informasjon om "lønningene for de funksjonærer hvis stillinger er innplassert i lønssystemets lønnsgruppe 1-4". Hvilke konkrete opplysninger som skal utleveres, gir bestemmelsens ordlyd ikke anvisning på. Bestemmelsens tilblivelse og forhistorie er bare i liten grad belyst under hovedforhandlingen. Det hersker videre noe uklarhet med hensyn til hvilke opplysninger som i praksis har vært utlevert på bakgrunn av bestemmelsen. Dette synes å ha sin årsak i at virksomhetene har ført en noe ulik praksis. Bevisføringen under hovedforhandlingen viser imidlertid at det fra de overordnede tariffpartenes side har vært lagt til grunn at opplysningene som et minimum skal inneholde navn, lønn og stillingsinnplassering samt ansiennitet dersom dette ikke fremkommer på annen måte. Det var disse opplysningene NHO tidligere anbefalte sine medlemmer å utlevere på bakgrunn av standardoverenskomstens bestemmelser. Videre viser bevisføringen at de overordnede tariffpartene i det alt overveiende har praktisert bestemmelsen i overensstemmelse med dette i alle fall frem til 1999. Diskusjonen rundt hvorvidt en slik utlevering er i strid med den enkeltes personvern synes å ha versert siden 1980.
- (56) For den videre behandling legger Arbeidsretten til grunn at de opplysningene som etter standardoverenskomstens pkt. 10.3 kan kreves utlevert er navn, lønn, stillingsinnplassering og ansiennitet.
- (57) Det er slik saken ligger an ikke nødvendig for Arbeidsretten å gå inn på hvorvidt de tillitsvalgte ville ha krav på å få utlevert disse lønnsopplysningene på grunnlag av alminnelige tariffrettslige regler, uten bestemmelsen om utlevering i standardoverenskomstens pkt. 10.3, slik LO har anført.

Personopplysningsloven

- (58) Spørsmålet er dernest om personopplysningsloven er til hinder for at arbeidsgiver gir de tillitsvalgte tilgang til lønnsopplysninger om de arbeidstakere som overenskomsten har anvendelse for. Det er etter rettens oppfatning klart at enhver form for meddelelse av opplysninger om de ansatte etter standardoverenskomsten, vil være behandling av personopplysninger etter popplyl. § 2 nr. 2. Behandling av personopplysninger er bare tillatt dersom det har hjemmel i popplyl. § 8.
- (59) Etter popplyl. § 8 kan behandling finne sted dersom den registrerte samtykker, eller behandlingen har hjemmel i lov, eller den er nødvendig for å oppfylle et av vilkårene i § 8 bokstav a til f. Det er på det rene at det ikke foreligger lovhjemmel for den behandling som saken her gjelder. Det er videre klart at tariffavtale ikke kan likestilles med lov i denne sammenheng. Behandlingen må derfor hjemles i ett av alternativene i § 8 bokstav a-f. Av forarbeidene fremgår det at behandlingen av personopplysninger i størst mulig utstrekning bør baseres på samtykke fra den registrerte selv, jf. Ot.prp. nr. 49 (1998-1999) s. 108. I dette ligger neppe annet enn at samtykke skal søkes innhentet der dette er praktisk mulig. Retten kan ikke se at bestemmelsen skal forstås slik at samtykke først må være forsøkt innhentet før eventuelle andre grunnlag vurderes. Ordlyden "eller" må forstås slik at det her opereres med alternative hjemler.
- (60) Arbeidsretten kan ikke slutte seg til NHOs forståelse om at de opplysningene som kreves utlevert etter standardoverenskomsten, er sensitive opplysninger i personopplysningslovens forstand. Hvilke opplysninger som er sensitive er uttømmende regulert i popplyl. § 2 nr. 8. Det fremgår av bokstav e at medlemskap i fagforening er sensitive opplysninger. Ordet "om" i § 2 nr. 8 må forstås slik at det er ment å omfatte opplysninger som sier noe direkte om de forhold som er definert som sensitive. Opplysningene som kreves utlevert etter standardoverenskomsten vil ikke alene si noe om den ansattes eventuelle organisasjonstilknytning. At det av opplysningene, sammenholdt med annen informasjon, kan slutes noe om den ansatte er fagorganisert eller ikke, kan ikke medføre at opplysningene er sensitive i lovens forstand. Navngitte opplysninger om lønn er ikke sensitive etter personopplysningsloven. At disse av enkelte kan oppfattes som følsomme opplysninger kan ikke føre til noe annet resultat.
- (61) Det er fra LOs side anført at både bokstav a og f gir hjemmel for behandling av opplysningene etter standardoverenskomsten. Slik Arbeidsretten ser det, kommer popplyl. § 8 bokstav a ikke til anvendelse. Tvisten gjelder hvorvidt tillitsvalgte – tredjeperson – har krav på å få utlevert lønnsopplysninger. Hjemmel for slik behandling må da søkes i bokstav f.

- (62) Etter § 8 bokstav f kreves for det første at det foreligger en "berettiget interesse". Det er slik retten ser det ingen tvil om at de tillitsvalgte har en saklig grunn og således en berettiget interesse i å få utlevert lønnsopplysninger. At det mellom partene er inngått en tariffbestemmelse som regulerer forholdet må i seg selv være tilstrekkelig for at kravet er oppfylt. Bestemmelsen er begrunnet i at de tillitsvalgte har et berettiget behov for å kunne kontrollere at tariffavtalen overholdes.
- (63) Det neste spørsmålet er om de tillitsvalgtes interesse i å få utlevert opplysningene overstiger hensynet til arbeidstakernes personvern. Det må her foretas en proporsjonalitetsvurdering hvor det på begge sider tas i betraktning både fordeler og ulemper med behandlingen, jf. Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 109.
- (64) I sin alminnelighet har partene i et tarifforhold rett til å kunne kontrollere at tariffavtalens bestemmelser er overholdt. Denne rett er ikke begrenset til åpenbare brudd på avtalen. Dette innebærer at en part må "klargjøre overfor den annen part hvorledes systemet er gjennomført i praksis, slik at denne gis muligheter for en virkelig kontroll med at overenskomstens forutsetninger er oppfylt", jf. ARD 1958 s. 171.
- (65) Slik standardoverenskomstens lønssystem er bygget opp, er det arbeidsgiver som ved den årlige lønnsjustering skal foreta den konkrete vurderingen av den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver står imidlertid ikke fritt til etter eget skjønn eller for godtbefinnende å foreta justeringer. Standardoverenskomsten angir det grunnlag og de forutsetninger som skal tas i betraktning sammen med de retningslinjer partene blir enige om. Når overenskomsten videre gir anvisning på at lønnsdifferensieringen skal foretas så objektivt og rettferdig som mulig, må det i dette ligge en begrensning i arbeidsgivers handlefrihet. Standardoverenskomstens system bygger på at partene i fellesskap kommer til enighet om grunnlaget for årlig lønnsjustering. Det er den konkrete vurderingen av den enkelte ansatte som er overlatt til arbeidsgiver. Gjennom bestemmelser om utlevering av opplysninger i pkt. 10.3, men også i bestemmelsene om uenighet om innplassering og lønnsansienitet, samt fastlegging av kriterier for den individuelle vurderingen, legger overenskomsten opp til en åpenhet og en forutsetning om kontroll. Denne kontroll danner videre grunnlag for å fremme krav om justering under de årlige forhandlinger, men er ikke begrenset til dette.
- (66) Etter alminnelige tariffrettslige regler er det bare partene i tariffavtalen og deres medlemmer som umiddelbart har rettigheter og forpliktelser etter avtalen. Hvorvidt

tariffavtalen vil komme til anvendelse også overfor andre enn egne medlemmer, må bero på en tolkning av den enkelte tariffavtale. Ufravikelighetsnormene er ikke absolutte, men beror på tariffavtalen selv. Selv om det ikke er fagforeningens primære oppgave å ivareta andre enn egne medlemmers interesser, ligger det i fagforeningens og de tillitsvalgtes interesse å kontrollere at øvrige ansatte som overenskomsten gjøres gjeldende for, ikke lønnes over eller under overenskomsten. Begge deler vil på ulike måter kunne ha betydning for fagforeningen og deres medlemmer. Også dette hensyn tilsier at de tillitsvalgte har et behov for kontroll.

- (67) Retten kan ikke se at den utlevering av lønnsopplysninger som standardoverenskomsten foreskriver kan være av en slik inngripende karakter at hensynet til arbeidstakernes personvern overstiger de tillitsvalgtes og fagforeningens interesse i å få utlevert opplysningene. Lønnsopplysninger er i utgangspunktet ikke av en slik art at de griper direkte inn i den private sfære, selv om de nok av mange kan føles private. I tillegg må det tas i betraktning at opplysningene utleveres til en svært begrenset krets av personer, og bare "for eget bruk innenfor bedriften". Denne passusen har av LO og HK konsekvent vært forstått som et påbud om taushetsplikt. Opplysningene skal ikke benyttes til annet enn å kontrollere at tariffavtalen er overholdt og som grunnlag for å fremme lønnskrav. Det er da heller ikke anført at slike opplysninger er kommet på avveie eller benyttet til annet formål.
- (68) Følgelig blir da spørsmålet om opplysningene er nødvendig for å ivareta den berettede interesse. Det er uenighet mellom partene om opplysningene kan gis anonymisert eller om det er nødvendig med identifiserbare opplysninger. Nødvendighetskriteriet i popplyl. § 8 innebærer at det må være et kvalifisert behov for den aktuelle behandlingen av personopplysninger. At behandlingen er formålstjenlig, nyttig og hensiktsmessig, vil ikke være nok til å oppfylle vilkåret om nødvendighet, men det kan i utgangspunktet ikke kreves at det underliggende formålet ikke kan realiseres på annen måte enn ved den aktuelle behandlingen. Det må tas i betraktning om behandlingen kan foretas på en mindre inngripende måte. I vurderingen må det legges vekt på hvor inngripende behandlingen er for den registrerte. Spørsmålet om nødvendighetskriteriet er oppfylt vil generelt bero på en skjønnsmessig totalvurdering, som har visse likhetstrekk med den interesseavveining som skal foretas etter § 8 bokstav f.
- (69) Som nevnt ovenfor har begge parter i et tarifforhold i alminnelighet en rett til å kontrollere at tariffavtalen overholdes. Hvilke opplysninger som i den forbindelse skal utleveres, vil imidlertid måtte bero på en tolkning av den enkelte tariffavtale.

- (70) Det er slik Arbeidsrettens ser det, ikke mulig å angi generelt hvilke opplysninger som til enhver tid og i enhver situasjon vil være nødvendig i personopplysningslovens forstand for å kunne kontrollere at overenskomstens bestemmelser er overholdt. Ut fra det som er fremkommet under hovedforhandlingen kan det i enkelte tilfelle være tilstrekkelig at opplysninger fremkommer i anonymisert form. Dette vil blant annet avhenge av virksomhetens størrelse, inndeling i stillingsgrupper og hvilke øvrige opplysninger som gis. Arbeidsretten kan ikke slutte seg til NHOs syn om at de tillitsvalgte bare kan kontrollere at ingen lønnes under garantilønns-satsene. Overenskomsten forutsetter at det lønnes utover minstelønns-satsene. Det ligger i kontrollmekanismene i lønssystemet at det nettopp er ved den individuelle lønnsjustering de tillitsvalgte har behov for innsyn. Innsynsretten skal danne grunnlag for å fremme både generelle og spesielle krav. Dette krever et minimum av opplysninger.
- (71) Tvisten gjelder de konkrete forholdene ved Tollpost Globe AS. Etter det opplyste har de tillitsvalgte ved virksomheten bare fått anonymiserte lønnsopplysninger. I lønnsgrupper hvor det er færre enn fem av hvert kjønn, har flere lønnsgrupper vært slått sammen. Det vil si at de tillitsvalgte da kun har fått opplysninger om lønn og kjønn for alle, mens lønnsgruppe bare er opplyst for enkelte.
- (72) Slik Arbeidsretten ser det, vil de lønnsopplysningene som er gitt de tillitsvalgte ved Tollpost Globe AS ikke være tilstrekkelige til fullt ut å kunne etterprøve om overenskomsten er anvendt på riktig måte. Det vil da heller ikke være mulig å fremme krav på bakgrunn av opplysningene. Av overenskomsten fremgår at lønns-differensieringen skal foretas så objektivt og rettferdig som mulig, og begrunnes i fastsatte kriterier som ikke favoriserer det ene kjønn. Det er etter rettens mening klart at de lønnsopplysningene som gis må være identifiserbare, slik at det kan kontrolleres om det foreligger en forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn eller andre hensyn som ikke er begrunnet i de på forhånd fastsatte kriterier.
- (73) Retten kan imidlertid ikke se at alle de opplysninger som omfattes av saksøkers påstand kan kreves fremlagt. Som nevnt ovenfor viser bevisføringen under hovedforhandlingen at tariffpartenes forståelse av bestemmelsen har vært at det er opplysninger om navn, lønn, innplassering i stillingsgruppe og ansiennitet som skal utleveres. LO kan ikke gis medhold i at det skal utleveres opplysninger ut over dette.

- (74) Avslutningsvis bemerkes at det ikke er grunnlag for å konkludere med at den utlevering av opplysninger det her er snakk om er i strid med grunnkravene til behandling i popplyl. § 11. Det legges til grunn at arbeidsgivers formål med innsamlingen av opplysninger om den enkelte arbeidstaker er å administrere arbeidsforholdet. I dette inngår også de rettigheter og forpliktelser som følger av standardoverenskomsten.
- (75) Mindretallet, *dommer Bøhn*, er kommet til et annet resultat og vil bemerke. Mindretallet slutter seg til flertallets syn både hva gjelder vurderingen av at de tillitsvalgte har en berettiget interesse i å kontrollere at tariffavtalen overholdes, og at denne interessen overgår de registrertes interesse i at opplysningene ikke utleveres. Mindretallet er imidlertid ikke enig i at det er nødvendig å utlevere opplysningene i identifiserbar form. Begge parter har opplyst at standardoverenskomsten er den eneste avtalen hvor det er krav om utlevering av personopplysninger. Det er ikke fremkommet opplysninger som tilsier at det foreligger spesielle behov for innsyn i forhold til den gruppen som organiseres under denne overenskomsten. Etter andre overenskomster forhandles lønn uten slik utlevering, med gode resultater. Mindretallet kan ikke se at det ligger i tariffavtalens system at de tillitsvalgte skal ha full kontroll med/fullt innsyn i grunnlaget for den individuelle lønnsutviklingen for uorganiserte, og kan derfor heller ikke se at det er en berettiget interesse i forhold til ivaretagelse av overenskomsten som nødvendiggjør at det gis identifiserbare opplysninger. Det må være tilstrekkelig at opplysningene gis i anonymisert form slik at de tillitsvalgte kan kontrollere det som overenskomsten fastsetter; at ingen er lønnet under tariffavtalens garantilønnssetninger, og at reguleringen av det gjennomsnittlige lønnsnivået for overenskomsten er skjedd i overensstemmelse med det som er avtalt lokalt. Ut over dette har ikke de tillitsvalgte etter mindretallets syn ingen berettiget interesse i forhold til innsyn i de uorganisertes lønnsforhold som kan tilsi at deres personvern må settes til side. Spesielt gjelder dette i forhold til innsyn i de individuelle vurderinger av uorganiserte som legges til grunn for deres personlige lønnsutvikling, men gjelder også den faktiske reguleringen. Tillitsvalgtes innsyn må i denne sammenheng begrenses til de organiserte arbeidstakerne. Spørsmål knyttet til likestilling m.v., må behandles etter det system som er spesielt opprettet for dette. Mindretallet er enig med Datatilsynet i at dersom det ikke gis samtykke, må opplysningene anonymiseres. Der hvor gruppen er så liten at de ansatte kan identifiseres, må flere grupper slå sammen.
- (76) Domsslutningen blir å utforme i samsvar med flertallets syn.

Domsslutning:

Det innebærer brudd på standardoverenskomstens pkt. 10.3 når Tollpost Globe AS i forbindelse med de årlige lønnsforhandlingene i bedriften nekter å utlevere til de tillitsvalgte opplysninger om navn, lønn, lønnsgruppe og ansiennitet for de ansatte i lønnsgruppene 1-4.

Johan Kristian Øydegard (s.)

Elin Nykaas (s.)

Gunvald Gussgard (s.)

Tove Stangnes (s.)

Julie Thaulow Rustad (s.)

Kjell Bjørndalen (s.)

Vidar Bøhn (s.)

Rett utskrift

bekreftes:

