



## ARBEIDSRETTE

### *Tillitsvalgtes innsynsrett i lønnsopplysninger – GDPR.*

Saken gjaldt tillitsvalgtes rett til å få utlevert identifiserbare lønnsopplysninger for andre enn egne medlemmer etter Industriooverenskomsten TD-delen § 3.1 pkt. 3.1.4.

TD-delen pkt. 3.1.4 gir tillitsvalgte, etter anmodning, rett til «ajourførte lister som viser status og fortjeneste, for alle ansatte som omfattes av TD-delen». Retten kom til at bestemmelsen også ga rett til slike opplysninger om uorganiserte arbeidstakere og arbeidstakere som er medlemmer av andre fagforeninger uten tariffavtale. Saksøker anførte at bestemmelse ga rett til identifiserbare opplysninger om lønn, stilling og ansiennitet for disse ansatte. Saksøkte anførte at bestemmelsen ikke ga hjemmel for utlevering av lønnsopplysninger som kunne knyttes til enkeltansatte for andre enn egne medlemmer. Etter en helhetsvurdering, på bakgrunn av ordlyden, partens praksis fra andre overenskomster og formålet med bestemmelsen kom retten til at denne også ga tillitsvalgte rett til identifiserbare lønnsopplysninger om andre enn egne medlemmer. Retten viste i begrunnelsen til TD-delens lønnsystem og tillitsvalgtes behov for å føre kontroll med arbeidsgivers overholdelse av Overenskomsten, jf. ARD-2008-256 og ARD-2013-345.

Det forelå enighet om at opplysningene bare kunne gis ut i den grad dette er forenelig med personopplysningsloven/GDPR. Behandlingsgrunnlaget for denne typen opplysninger etter GDPR er artikkel 6 bokstav f. Saksøker anførte at GDPR ikke begrenser retten til slike opplysninger og viste bant annet til tidligere rettspraksis fra Arbeidsretten. Saksøkte viste til at denne praksisen er fra før ny personopplysningslov/GDPR og at vilkårene for å utlevere denne typen opplysninger er skjerpet med den nye lovgivningen. Retten viste til at spørsmålet om vilkårene i GDPR artikkel 6 bokstav f er oppfylt må avgjøres konkret i forhold til den enkelte anmodning om innsyn. Saksøker kunne derfor ikke få medhold i påstanden om at TD-delen pkt. 3.1.4 alltid gir tillitsvalgte rett til identifiserbare lønnsopplysninger for andre enn egne medlemmer. For spørsmålet om vilkårene etter GDPR artikkel 6 er oppfylt i det konkrete tilfellet, viste retten til at tidligere rettspraksis fra Arbeidsretten fortsatt gir veiledning.

**Dom 15. april 2024**

**sak nr. 23/39 AR-2024-9**

**Landsorganisasjonen i Norge (advokat Elisabeth Grannes) mot Næringslivets  
Hovedorganisasjon (advokat Silje Stadheim Almestrand).**

*Dommere: Hanne Inger Bjurstrøm, Eli Mette Jarbo, Alexander S. Skjønberg, Tor-Arne Solbakken, Bent Ove Hanasand, Jan Olav Andersen, Margrethe Husebø*

- (1) Saken gjelder forståelsen av Industriooverenskomsten, TD-delen § 3.1 pkt. 3.1.4. Spørsmålet er om Fellesforbundets tillitsvalgte etter bestemmelsen kan kreve innsyn i individualiserte lønnsopplysninger for uorganiserte arbeidstakere og

arbeidstakere som er medlemmer av andre fagforeninger uten tariffavtale. Det er videre spørsmål om personopplysningsloven/EUs personvernforordning begrenser en slik innsynsrett.

(2) **Sakens tariffrettslige ramme**

(3) Partene er bundet av Industriooverenskomsten mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Norsk Industri (NI) på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Fellesforbundet (FF) på den andre siden for perioden 2022–2024. Hovedavtalen mellom LO og NHO utgjør Industriooverenskomsten Del I. Del II inneholder blant annet Fellesbestemmelser og TD-delen.

(4) Fellesdelen «Bransjer» § 1.2.3 lyder:

«TD-delen gjelder for bedrifter i teknologiindustrien og samhörige bransjer.»

(5) I Fellesdelen § 6.3 heter det:

«Oversikt over timefortjeneste

De tillitsvalgte skal på anmodning få utlevert lister som viser status og timefortjeneste, eventuelt det nødvendige materiale som gir grunnlag for slik oversikt.»

(6) Fellesdelen § 6.10 lyder:

«Lokale lønnsforhandlinger og kriterier for lønnsregulering

Partene er enige om at det etter denne avtalen skal foregå lokale lønnsforhandlinger en gang hvert avtaleår i tariffperioden.»

...

Norsk Industri og Fellesforbundet forutsetter at de lokale partene gjennomfører reelle forhandlinger, og at det settes opp protokoll fra forhandlingene.

*Lønnsdifferensiering*

Ved den lokale lønnsreguleringen bør også den etablerte lønnsdifferensieringen mellom stillingsgrupper vurderes.»

(7) I Fellesdelen § 6.12 er det gitt bestemmelser om likelønn som lyder:

«Partene er enige om at kvinner og menn etter Industriooverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.»

(8) I TD-delen § 1.1 heter det:

«Overenskomsten omfatter ikke eventuelle medlemmer av Fellesforbundet som utgjør bedriftens øverste ledelse. Det samme gjelder medlemmer av Fellesforbundet som er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.»

(9) Kapittel III i TD-delen har bestemmelser om «Lønnsfastsettelse». I § 3.1

«Lønnsnivå og lønnsdifferensiering» heter det blant annet:

«3.1.2 De lokale parter skal gjennomføre lokale forhandlinger i henhold til Fellesdelen § 6.10. Oppnås ikke lokal enighet om rammen for regulering av fortjenestenivået kan Fellesforbundet ta saken opp med NI. Oppnås ikke enighet i møtet mellom Fellesforbundet og NI kan partene bringe saken inn for endelige forhandlinger mellom NHO og LO. Nærmere retningslinjer for slike møter er gitt i TD-delen § 3.5.

...

3.1.3 Lønnsdifferensieringen mellom de enkelte ansatte i en bedrift skal tilstrebes foretatt så rettferdig som mulig under hensyntagen til de nedenfor fastsatte retningslinjer for individuell lønnsfastsettelse, jf. TD-delen § 3.2.

3.1.4 Hvis lønssystemet ikke gir oversikt over den enkelte arbeidstakers lønnsforhold, skal de tillitsvalgte etter anmodning utleveres ajourførte lister som viser status og fortjeneste, for alle ansatte som omfattes av TD-delen.

3.1.5 Etter avtale kan lønnsfastsettelsen for spesifiserte arbeidstakerkategorier fastsettes kollektivt, jf. TD-delen § 3.3. I forbindelse med opprettelsen av TD-delen ved nye bedrifter skal de lokale parter, eventuelt med NI og Fellesforbundets bistand gå gjennom og se hvilke områder/deler av bedriften hvor det ville være naturlig at avtalen gjøres gjeldende kollektivt.

Protokolltilførsel til § 3.1

TD-delen forutsetter at det lokalt føres reelle forhandlinger. Derfor inneholder den svært få lønnsbestemmelser.

NI og FF ber derfor de lokale parter anstrenge seg for at de lokale forhandlingene føres i samsvar med overenskomstens kriterier for lønnsfastsettelse.

...

§ 3.2 Individuell lønnsfastsettelse

3.2.1 Bedriften fastsetter den enkelte arbeidstakers lønn individuelt og etter en saklig vurdering av vedkommendes kompetanse dvs. etter en så god skjønnsmessig eller systematisk stillings- og ytelsesvurdering som mulig.

3.2.2 *Retningslinjer og vurderingskriterier for individuell lønn*

For å fremme bedriftens lønnsomhet og trygghet for de ansatte gjennom en mest mulig objektiv og motiverende lønnsfastsettelse, skal bedriften og de tillitsvalgte drøfte de retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for fremtidige lønnsfastsettelser, med sikte på å komme til enighet. Slike retningslinjer skal være skriftlige.

3.2.2.1 Med stillingsvurdering menes vurdering av den enkelte arbeidstakers arbeids- og ansvarsområde, utdanning og erfaring som kreves i stillingen eller er av betydning for vedkommendes arbeid, fysiske og psykiske arbeidsforhold o.l.

3.2.2.2 Med ytelsesvurdering menes vurdering av den enkelte arbeidstakers måte å utføre arbeidet på, så som arbeids- og samarbeidsevne og -vilje, initiativ, anvendelighet mv.

§ 3.3 Kollektiv lønnsfastsettelse

3.3.1 Forskjellige lønssystemer skal kunne benyttes for kollektiv lønnsfastsettelse. Lønssystemet skal atales skriftlig.

3.3.2 Etter dyktighet, kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold skal den enkelte arbeidstaker betales et tillegg.

For å fremme mest mulig objektiv vurdering av den enkelte arbeidstaker skal det avtales retningslinjer for fastsettelse av disse tillegg.»

(10) Partene er enige om at utlevering av lønnsopplysninger etter TD-delen må skje i samsvar med personopplysningsloven, herunder EUs personvernforordning (GDPR). GDPR gjelder etter personopplysningsloven § 1 direkte som norsk lov.

- (11) Personopplysningsloven § 6 «Behandling av særlige kategorier av personopplysninger i arbeidsforhold» lyder:

«Personopplysninger som nevnt i personvernforordningen artikkel 9 nr. 1 kan behandles når det er nødvendig for å gjennomføre arbeidsrettslige plikter og rettigheter.»

- (12) I GDPR artikkel 4. Definisjoner heter det:

«I denne forordning menes med

1. «personopplysninger» enhver opplysning om en identifisert eller identifiserbar fysisk person («den registrerte»); en identifiserbar fysisk person er en person som direkte eller indirekte kan identifiseres, særlig ved hjelp av en identifikator, f.eks. et navn eller ett eller flere elementer som er spesifikke for nevnte fysiske persons fysiske, fysiologiske, genetiske, psykiske, økonomiske, kulturelle eller sosiale identitet.»

- (13) GDPR kapittel II «Prinsipper», lyder blant annet:

«Artikkel 5. Prinsipper for behandling av personopplysninger

1. Personopplysninger skal
  - a. behandles på en lovlig, rettferdig og åpen måte med hensyn til den registrerte («lovlighet, rettferdighet og åpenhet»),
  - b. samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål og ikke viderebehandles på en måte som er uforenlig med disse formålene;  
...
  - c. være adekvate, relevante og begrenset til det som er nødvendig for formålene de behandles for («dataminimering»),  
...
2. Den behandlingsansvarlige er ansvarlig for og skal kunne påvise at nr. 1 overholdes («ansvar»).

Artikkel 6. Behandlingens lovlighet

1. Behandlingen er bare lovlig dersom og i den grad minst ett av følgende vilkår er oppfylt:  
...
  - c. behandlingen er nødvendig for å oppfylle en rettslig forpliktelse som påhviler den behandlingsansvarlige,  
...
  - f. behandlingen er nødvendig for formål knyttet til de berettigede interessene som følges av den behandlingsansvarlige eller en tredjepart, med mindre den registrertes interesser eller grunnleggende rettigheter og friheter går foran og krever vern av personopplysninger, særlig dersom den registrerte er et barn.  
...

Artikkel 9. Behandling av særlige kategorier av personopplysninger

1. Behandling av personopplysninger om rasemessig eller etnisk opprinnelse, politisk oppfatning, religion, filosofisk overbevisning eller fagforeningsmedlemskap, samt behandling av genetiske opplysninger og biometriske opplysninger med det formål å entydig identifisere en fysisk person, helseopplysninger eller opplysninger om en fysisk persons seksuelle forhold eller seksuelle orientering er forbudt.»

- (14) I «fortalen» til GDPR pkt. 40 heter det blant annet følgende om dataminimering:

«De særlige formålene med behandlingen av personopplysningene bør især være berettigede, uttrykkelig angitt og fastsatt når personopplysningene samles inn.

Personopplysningene bør være adekvate, relevante og begrenset til det som er nødvendig for formålene de behandles for. Dette krever særlig at det sikres at personopplysningene ikke lagres lenger enn det som er strengt nødvendig. Personopplysninger bør behandles bare dersom formålet med behandlingen ikke med rimelighet kan oppfylles på annen måte.»

- (15) Partene er enige om at behandlingsgrunnlaget for utlevering av lønnsopplysninger etter TD-delen § 3.1 pkt. 3.1.4 (heretter 3.1.4) er artikkel 6 nr. 1 bokstav f. I Danmark og Sverige er det presisert i personvernlovgivningen at tariffavtaler kan gi rettslig grunnlag for behandling etter artikkel 6 nr. 1 bokstav c. Partene har i et felles initiativ overfor Justis- og beredskapsdepartementet bedt om en vurdering av behovet for en tilsvarende endring i Norge. Departementet oversendte henvendelsen til Datatilsynet 11. juni 2020 for tilsynets vurdering. I Datatilsynets svar 25. november 2020 heter det blant annet:

«Der det eksisterer en forpliktelse i tariffavtale til utlevering eller annen behandling av personopplysninger fra en virksomhet og til tillitsvalgte eller en fagforening, vil et aktuelt behandlingsgrunnlag kunne være personvernforordningen artikkel 6 nr. 1 bokstav f.

Datatilsynet har i sin praksis tidligere konkludert med at virksomheten før utlevering av lønnsopplysninger til fagforening bør stille vilkår om at (1) Det undertegnes en taushetserklæring der det framgår at opplysningene bare skal brukes i forbindelse med lønnsforhandlings situasjoner, (2) Opplysningene ikke utleveres til andre og (3) Den tillitsvalgte forplikter seg til å behandle opplysningene i tråd med personopplysningsregelverket.

Med dette som utgangspunkt framstår det ikke som at det er et stort behov for nærmere lovregulering av adgangen til å behandle personopplysninger etter tariffavtaler.»

- (16) Hovedavtalen mellom LO og NHO 2022–2025 har i § 9 -11 bestemmelser om «Personvern (behandling av ansattes personopplysninger) og bestemmelser om kontrolltiltak». Innledende bestemmelser lyder:

«Partene skal lokalt drøfte hvilke personopplysninger bedriften kan behandle om ansatte og hvordan de skal oppbevares, brukes og slettes. All behandling av personopplysninger må være i samsvar med personvernlovgivningen. All behandling av personopplysninger må ha et saklig formål.

...

Bedriften skal i samarbeid med de tillitsvalgte kartlegge hvilke personopplysninger om ansatte som kan behandles, og utarbeide retningslinjer for bruken av disse. Oppnås det ikke enighet, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene.

Det skal sørges for tilstrekkelig sikkerhet ved behandling av personopplysninger om ansatte.»

- (17) **Nærmere om tariffhistorien**

- (18) Industrioverenskomsten ble etablert i 2012 på basis av fire tidligere overenskomster: Verkstedoverenskomsten, Teknologi- og dataoverenskomsten, Nexansoverenskomsten og Tekooverenskomsten. Verkstedoverenskomsten 1970 hadde i § 1 bestemmelser om minstelønn og «Merknad 1» til denne lød:

«Ved årlig konferanse mellom bedriftsledelsen og tillitsmennene kan det prinsipp eller den form bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter, tas opp til drøftelse. Til denne konferansen skal tillitsmennene for eget bruk innenfor bedriften utleveres lister over samtlige voksne arbeideres individuelle timelønn.

- (19) I en kommentar fra De mekaniske verksteders landsforening i 1970 til denne merknaden heter det:

«Verkstedoverenskomstens § 1 pkt. C Merknad 1

N.J. & M.F fremsatte krav om at bedriftene når tillitsmennene forlangte det, skulle utlevere liste over samtlige voksne arbeideres individuelle timelønn. I våre kommentarer til Merknad 1, da denne ble tatt inn i Overenskomsten ved tariffrevisjonen i 1964, ga vi for så vidt gjelder dette spørsmål uttrykk for at det under de årlige konferanser om det prinsipp eller den form bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter, ville kunne bli spørsmål om adgang for tillitsmennene til en samlet oversikt over de ansattes timelønner. Vi ga videre uttrykk for den oppfatning at tillitsmennenes behov ville være tilfredsstillt dersom de under konferansen ble forevist en slik oversikt.

Forhandlingene i år resulterte i følgende nye setning under Merknad 1:

...

Vi presiserer at det er til eget bruk innenfor bedriften listen skal utleveres. Tillitsmennene har m.a.o. ikke uten videre adgang til å gjøre andre innenfor eller utenfor bedriften kjent med listene.»

- (20) Verkstedoverenskomsten § 1 ble endret i 1976 og merknaden til bestemmelsen ble lydende:

«...»

Ved bedrifter hvor lønssystemet ikke gir oversikt over de enkelte arbeidstakers lønnsforhold, skal tillitsmennene etter anmodning utleveres lister som viser status, individuell timelønn og timefortjeneste for det siste kvartal, eventuelt det nødvendige materialet som gir grunnlag for slik oversikt.»

- (21) I 1990 ble «individuell» fjernet. Siden har bestemmelsen vært gjenstand for mindre endringer frem til den fikk sin nåværende ordlyd i Fellesdelen § 6.3.

- (22) Teknologi- og dataoverenskomsten mellom LO/FF og NHO/TBL ble opprettet i 1992, med virkning fra 1. januar 1993. Overenskomsten hadde bakgrunn i «Tandbergoverenskomsten». Tandbergoverenskomsten fra 1984 gjaldt etter § 1 for «alle LOs medlemmer ansatt ved Tandberg Data A/S og Tandberg A/S». Avtalen hadde i § 13 bokstav a) bestemmelse om utlevering av lønnsopplysninger til tillitsvalgte:

«Hvis lønssystemet ikke gir oversikt over den enkelte arbeidstakers lønnsforhold, skal tillitsmennene etter anmodning utleveres lister som viser status, eventuelt månedslønn og månedsførtjeneste for det siste kjente kvartal, eventuelt det nødvendige materialet som gir grunnlag for slik oversikt.»

- (23) Teknologi- og dataoverenskomsten 1993 hadde i kapittel 3 bestemmelser om lønnsfastsettelse og § 3.1.4 lød:

«Hvis lønssystemet ikke gir oversikt over den enkelte arbeidstakers lønnsforhold, skal de tillitsvalgte etter anmodning utleveres lister som viser status og fortjeneste for det siste kjente kvartal, for alle ansatte som omfattes av denne overenskomst.»

- (24) I 2000 ble «ajourført» tatt inn i bestemmelsen. Da Teknologi- og dataoverenskomsten ble tatt inn i Industriooverenskomsten i 2012, fikk bestemmelsen dagens ordlyd.

(25) **Nærmere om bakgrunnen for saken**

- (26) Saken har bakgrunn i en tvist i 2020 i Every Card Service AS. Bedriften er bundet av TD-delen. Every Card Service AS er ikke part i saken, jf. LOs påstand hvor det kreves dom for en tolkning av TD-delen 3.1.4. Til opplysning gjengis protokollen fra tvisteforhandlingene mellom NI og FF 19. og 23. juni 2020 hvor det blant annet heter:

«Fellesforbundets syn:

...

I tillegg til den spesielle regelen i TD-delens § 3.1.4 gir også Industriooverenskomstens § 6.2 i fellesdelen tillitsvalgte en generell rett til innsyn vedrørende lønssystemer og timefortjeneste i bedriften. Fellesforbundet mener at dette regelverket gir en rett til innsyn. TD-delen i Industriooverenskomsten er en vertikal tariffavtale. Omfangsbestemmelsen er tydelig på hvem som omfattes av overenskomsten og den spesielle regelen i § 3.1.4 henviser til § 1.1.2 vedrørende hvilke arbeidstakere det skal utleveres en oversikt på. Det er derfor viktig for at de tillitsvalgte skal kunne utøve vervet sitt i henhold til Hovedavtalen, og for å sikre sine medlemmers interesser i forhold til likebehandling og likelønn, at de får utlevert denne informasjonen. Fellesforbundet mener at lønnsopplysninger ikke er personsensitiv informasjon og at de tillitsvalgtes rett til og interesse av disse opplysningene vil overstige hensynet til den enkeltes personvern.

Norsk Industris syn:

...

Industriooverenskomsten, TD-delen er vertikal, slik at den også omfatter funksjonærer. Overenskomsten har imidlertid ulike bestemmelser for lønnsdannelse når det gjelder ulike arbeidstakerkategorier. Det fremgår av § 3.1.5 at etter avtale kan lønnsfastsettelsen for spesifiserte arbeidstakerkategorier fastsettes kollektivt. Det innebærer at for øvrige arbeidstakerkategorier vil det foretas en individuell lønnsfastsettelse etter overenskomstens bestemmelser. TietoEvry har avtalt både kollektivt og individuell lønnsfastsettelse for de ulike stillingskategoriene ved bedriften.

...

Etter Norsk Industris oppfatning gir ikke Industriooverenskomsten § 6.2 i fellesdelen de tillitsvalgte en generell rett til innsyn i identifiserbare individuelle lønnsopplysninger for uorganiserte arbeidstakere innenfor overenskomstens virkeområde.

Det fremgår av Industriooverenskomsten, TD-delen § 1.1.2 at overenskomsten omfatter ikke medlemmer av Fellesforbundet som utgjør øverste ledelse. Det samme gjelder medlemmer av Fellesforbundet som er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

Selv om overenskomsten er vertikal har partene valgt å presisere at unntak fra virkeområdet skal gjelde for Fellesforbundets medlemmer. Dette må kunne ha betydning for tolkningen av § 3.1.4.

Videre fremgår det i § 3.1.4 at de tillitsvalgte skal på anmodning utleveres ajourførte lister som viser status og fortjeneste for alle ansatte som omfattes av TD-delen. Å utlevere ajourførte lister som viser status og fortjeneste, betyr ikke nødvendigvis en plikt til å utgi identifiserbare lønnsopplysninger for uorganiserte arbeidstakere innenfor overenskomstens virkeområde. En slik inngripende plikt krever en klar hjemmel. Spesielt gjelder dette innsyn i de individuelle lønnsvurderingene av uorganiserte som har individuell lønnsfastsettelse.»

- (27) Tvisteprotokoll mellom LO og NHO 29. september 2021 viser i all hovedsak til de synspunkter som kommer frem av protokollen mellom NI og FF.
- (28) LO tok ut stevning for Arbeidsretten 22. februar 2023. NHO innga tilsvarende 31. mars 2023. Hovedforhandling ble først berammet til september 2023, deretter til januar 2024, men ble begge ganger utsatt etter anmodning fra partene. Hovedforhandling ble avholdt 26.–28. februar 2024. To parter og syv vitner avga forklaring. To vitner avga forklaring som fjernavhør, jf. arbeidstvistloven § 51 første ledd siste setning og tvisteloven § 21-10. Det ble for øvrig lagt frem slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken. Dom er avsagt etter fristen i arbeidstvistloven § 56 andre ledd på grunn av fravær i forbindelse med avviking av ferie.
- (29) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (30) *Landsorganisasjonen i Norge* med Fellesforbundet har i korte trekk anført:
- (31) Ordlyden i TD-delen 3.1.4 er klar. «Alle» omfatter også uorganiserte og medlemmer av andre fagforeninger uten tariffavtale. Det eneste unntaket fra dette gjelder for medlemmer av FF som sitter i bedriftens ledelse mm, jf. TD-delen § 1.1. Listene skal inneholde identifiserbare opplysninger om lønn, stilling og ansiennitet. NHOs syn innebærer en innskrenkende fortolkning av bestemmelsen som det ikke er grunnlag for.
- (32) TD-delen er en vertikal avtale. Som hovedregel fastsettes lønnen individuelt, men det kan også avtales kollektiv lønnsfastsettelse for spesifikke grupper. Det skal føres «reelle forhandlinger» om lønn, jf. protokolltilførsel til TD-delen § 3.1. Ved individuell lønnsfastsettelse er det arbeidsgiver som fastsetter lønnen, men det må skje innenfor overenskomstens rammer og retningslinjer, jf. ARD-1958-171 og ufravikelighetsprinsippet.
- (33) Etter § 3.2 skal fastsettelsen av den enkeltes lønn være saklig, basert på kompetanse og ytelse. Lønnsfastsettelsen skal være objektiv og motiverende, og



retningslinjer og vurderingskriterier for lønnsfastsettelsen skal drøftes med de ansatte. Det følger av § 3.1 pkt. 3.1.3 at lønnsdifferensieringen mellom de enkelte ansatte skal være så rettferdig som mulig. Bestemmelsen om innsynsrett i 3.1.4 er plassert rett etter dette, noe som må få betydning for forståelsen av denne.

- (34) Tillitsvalgtes behov for å føre kontroll med at lønnsfastsettelsen utøves saklig og objektivt fra bedriftens side er åpenbar. Dette er noe lettere å gjøre ved kollektiv lønnsfastsettelse, men også for denne gruppen skal det avtales særskilte tillegg etter pkt. 3.3.2. Denne kontroll- og håndhevingsfunksjonen forutsetter innsyn i den enkeltes lønn. Tilsvarende gjelder for Fellesdelen §§ 4.1 og 6.12 om likestilling og likelønn. Tillitsvalgte vil bare etterspørre slike opplysninger der det er behov for det og opplysningene vil bli behandlet i henhold til regelverket for GDPR.
- (35) Industriooverenskomsten har bakgrunn i Verkstedoverenskomsten. Det fulgte av merknaden til bestemmelsen om minstelønn i Verkstedoverenskomsten fra 1970 at tillitsvalgte hadde krav på å få se «samtlige voksne arbeideres individuelle timelønn». Bestemmelsen ble endret i 1976 og fikk tilnærmet samme ordlyd som TD-delen 3.1.4, men med en klar presisering av at innsynsretten gjaldt «individuell timelønn og timefortjeneste for det sist kjente kvartal». Siden har det vært forutsatt at tillitsvalgte har krav på lønnsopplysninger om hver enkelt ansatt. Dette er videreført i Industriooverenskomsten 2012 i Fellesdelen § 6.3. Det følger av forordet til Industriooverenskomsten at bestemmelser som har opphav i tidligere overenskomster, skal tolkes på bakgrunn av disse, og at flytting av bestemmelser til Fellesdelen ikke i seg selv endrer deres forståelse.
- (36) Forløperen til TD-delen, Tandbergoverenskomsten, hadde i § 13 bokstav a bestemmelser om rett til innsyn i lønnsopplysninger. NHO kan ikke høres med at denne bare gjaldt for LOs egne medlemmer. Bestemmelsen ble tatt inn i Teknologi- og dataoverenskomsten fra 1993. I 2000 fikk bestemmelsen tilnærmet samme ordlyd som i TD-delen 3.1.4. Ved opprettelsen av Industriooverenskomsten 2012 fikk bestemmelsen dagens ordlyd. Det er ikke noe i tariffhistorien som tilsier en innskrenkende tolkning av ordlyden.
- (37) Tillitsvalgtes innsynsrett i lønnsopplysninger er ulikt regulert i de forskjellige funksjonæroverenskomstene. I motsetning til TD-delen 3.1.4 har flere av disse klare bestemmelser om at innsynsretten bare gjelder for egne medlemmer. Disse kan

derfor ikke tillegges betydning for forståelsen av den omtvistede bestemmelsen som ikke har en tilsvarende presisering.

- (38) Det har ikke vært noen tvister tidligere om forståelsen av TD-delen 3.1.4. Partene ser ut til å finne løsninger lokalt. Saksøkte har vist til protokollene ved Mascot Høie og OSO Hotwater ASA. Protokollene er eksempler på at partene lokalt har blitt enige om at lønnsopplysningene skal være anonymisert for andre enn egne medlemmer. De sier ikke noe om hva som har vært partenes mening med TD-delen 3.1.4. Det fremgår også av protokollene at løsningene ikke kan påberopes i andre sammenhenger.
- (39) I protokollen fra Merkur Grafisk AS ble partene enige om det motsatte. Denne ble undertegnet etter at NHO hadde innhentet juridisk betenkning om forholdet til personopplysningsloven/GDPR. NHO må derfor ha ment den gang at GDPR ikke var til hinder for at lønnsopplysninger om andre enn egne medlemmer ble gitt tillitsvalgte.
- (40) Bestemmelsen er ikke i strid med personopplysningsloven/GDPR. Vilkårene for å behandle opplysningene etter GDPR artikkel 6 bokstav f er oppfylt. Etter bestemmelsen vil identifiserbare lønnsopplysninger kunne gis tillitsvalgte dersom: 1) det foreligger berettiget interesse, 2) opplysningene er nødvendige for å oppnå formålet og 3) tillitsvalgtes behov for opplysningene overstiger personverninteressen til dem anmodningen gjelder.
- (41) Kravet til berettiget interesse er oppfylt. De tillitsvalgte i et tarifforhold har behov for å kontrollere at tariffavtalens bestemmelser blir overholdt. Dette gjelder særlig for vertikale tariffavtaler med individuell lønnsfastsettelse slik som TD-delen. Det vises til gjennomgangen av tillitsvalgtes behov for slike opplysninger av hensyn til gjennomføringen av reelle lønnsforhandlinger og kontroll med lønnsfastsettelsen etter TD-delen 3.1.4
- (42) Nødvendighetskriteriet og formålskriteriet er sammenfallende, og drøftelsene av kriteriene henger sammen. Opplysningene må være «nødvendig for formål knyttet til de berettigede interessene». NHO anfører at opplysningene må være «strengt nødvendige». En slik tolkning er det ikke grunnlag for etter forordningen. I HR-2021-2403-A heter det «om de berettigede interesser med rimelighet kan oppnås like effektivt på en annen måte som er mindre inngripende overfor de grunnleggende

friheter». Dataminimering er et nytt ord med GDPR, men det endrer ikke innholdet og vurderingstemaet etter artikkel 6 nr. 1 bokstav f).

- (43) Ifølge NHO oppfattes lønnsopplysninger som følsomme. Det kan ikke være avgjørende. Arbeidsretten har i flere dommer slått fast at utlevering av navngitte lønnsopplysninger ligger innenfor personopplysningsloven, jf. blant annet ARD-2008-256. Dommen gjaldt Standardoverenskomsten mellom LO og NHO, men problemstillingen og faktum i saken likner på vår sak.
- (44) Rettspraksis fra Arbeidsretten på dette området er fortsatt relevant. Ved å sammenlikne ordlyden i nåværende og tidligere lovgivning ser man at det ikke er gjort endringer av betydning for saken. Det følger også av uttalelser fra Datatilsynet at rettstilstanden på dette området ikke er endret.
- (45) Den svenske Arbetsdomstolen har lagt til grunn at utlevering av identifiserbare lønnsopplysninger ikke er i strid med GDPR.
- (46) Lønnsopplysningene skal bare utleveres etter forespørsel fra de tillitsvalgte. De vil bare bli distribuert i begrenset grad og de tillitsvalgte har taushetsplikt om disse opplysningene.
- (47) Det er nedlagt slik påstand:
- «Industrioverenskomsten mellom NHO/Norsk Industri og LO/Fellesforbundet 2022-2024 TD-delen § 3.1 pkt. 3.1.4 er slik å forstå at de tillitsvalgte på anmodning har rett til å få utlevert lister med identifiserbare opplysninger over status og fortjeneste for alle ansatte som omfattes av overenskomstens virkeområde, TD-delen, herunder for uorganiserte ansatte og medlemmer av andre fagforeninger uten tariffavtale.»
- (48) *Næringslivets Hovedorganisasjon* med Norsk Industri har i korte trekk anført:
- (49) Formuleringen «Alle ansatte som omfattes av TD-delen» i 3.1.4 må forstås som alle som er medlemmer av FF. Tandbergoverenskomsten, som var forløperen til Teknologi- og dataoverenskomsten, hadde i § 1 en klar bestemmelse om at den bare gjaldt for «alle LOs medlemmer».
- (50) Retten til ikke å være organisert er grunnleggende, jf. Grl. § 101 og EMK artikkel 11. Retten til privatliv følger av Grl. § 102 og EMK artikkel 8. Arbeidstakerne som denne saken omhandler har valgt ikke å være organisert. Det må tillegges betydning for tolkningen av TD-delen 3.1.4. Det er partene og medlemmene som er bundet av tariffavtalen. Uten klar hjemmel i tariffavtalen kan det ikke gripes inn i tredjeparts

rettsforhold. Ulovfestede ufravikelighetsnormer er ikke tilstrekkelig grunnlag, jf. ARD-2011-309 og ARD-2011-325.

- (51) Dersom retten kommer til at bestemmelsen gjelder for andre enn FFs egne medlemmer, gir bestemmelsen ikke rett til lønnsopplysninger om denne gruppen ansatte som inneholder navn eller på annen måte kan knyttes til en bestemt person. Dette vil innebære en utvidende tolkning av bestemmelsen som det ikke finnes grunnlag for. Saksøker har vist til ARD-2008-256. Dommen kan ikke tas til inntekt for en slik forståelse. Den saken gjaldt Standardoverenskomsten og partene var enige om at tillitsvalgtes innsynsrett i lønnsopplysninger gjaldt alle ansatte, en enighet Arbeidsretten la til grunn. Dommen er heller ikke overførbar til vår sak da lønssystemet i Standardoverenskomsten er svært ulikt det i TD-delen.
- (52) Det bestrides ikke at tillitsvalgte har behov for innsyn i egne medlemmers lønn, men det er ikke behov for ytterligere lønnsopplysninger for å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger. Flere overenskomster har uttrykkelige bestemmelser om at retten til innsyn i lønnsopplysninger bare gjelder egne medlemmer uten at det vanskeliggjør lokale lønnsforhandlinger.
- (53) Etter TD-delen forhandler partene om lønnsrammen. Det er bedriften som fastsetter den enkeltes lønn. Lønnsfastsettelsen skjer på bakgrunn av kriterier og retningslinjer som skal drøftes med de tillitsvalgte. Tillitsvalgte har ikke krav på opplysninger om bedriftens vurdering av hvordan den enkelte ansatte fyller disse kriteriene. De tillitsvalgte har derfor ikke behov for identifiserbare lønnsopplysninger, hverken av kontrollhensyn eller til forberedelsen av lokale lønnsforhandlinger. Kontroll av enkeltgrupper med minstelønnssetninger kan ivaretas med anonymiserte timelønnsopplysninger. For å kontrollere at likelønnsbestemmelsene overholdes er det tilstrekkelig med informasjon på gruppenivå basert på kjønn.
- (54) NHOs forståelse er i tråd med partenes praksis. Undersøkelser NI har gjort viser at av de åtte bedriftene som omfattes av TD-delen, utleverer flertallet ikke lønnsopplysninger om uorganiserte. I noen tilfeller gis det ut opplysninger på gruppe-nivå, andre ganger sladdes navnene i lønnslistene.
- (55) Det er fremlagt flere eksempler på protokoller fra andre overenskomster hvor partene har uttrykt enighet om at tillitsvalgte bare har tilgang til anonymiserte lønnslistene. Det er i disse tatt forbehold fra arbeidstakersiden om at enigheten ikke

kan påberopes i andre sammenhenger. Hadde LO/FF ment at denne løsningen var tariffstridig, hadde det vært naturlig å gi uttrykk for dette.

- (56) Protokoll 11. desember 2018 mellom LO og NHO vedrørende Merkur Grafisk AS gjelder en annen overenskomst og har ikke overføringsverdi til vår sak. Saken hadde bakgrunn i uenighet mellom NHO Grafisk og FF om hvordan en tidligere protokoll skulle forstås. Praksis utenfor TD-delen synes å variere, og partene har funnet løsninger lokalt.
- (57) Dersom Arbeidsretten kommer til at saksøkers forståelse av 3.1.4 skal legges til grunn, må utlevering av identifiserbare lønnsopplysninger for andre enn egne medlemmer vurderes opp mot GDPR. Det går et viktig skille mellom lønnsopplysninger på gruppenivå og individualiserte opplysninger. Er opplysningene anonymisert, kommer ikke GDPR til anvendelse.
- (58) GDPR stiller nye og strengere krav til virksomhetene enn tidligere lovgivning. Bedriftene har fått større ansvar for personvernet, samtidig som Datatilsynet har fått videre fullmakter til å ilegge betydelige sanksjonsgebyrer. Av stor viktighet er det nye prinsippet om dataminimering, jf. GDPR artikkel 5 nr. 1 c.
- (59) Etter artikkel 5 nr. 1 b kan lønnsopplysningene bare gis ut for «spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål». Det vil ikke være tilstrekkelig at tillitsvalgt viser til en tariffbestemmelse som gir rett til innsyn i lønnsopplysninger. Anmodningen må angi formålet, og dette må være velbegrunnet, identifiserbart og spesifikt.
- (60) Behandlingsgrunnlaget for lønnsopplysninger er artikkel 6 nr. 1 bokstav f. Etter bestemmelsen må det foretas en interesseavveining mellom den registrertes interesser og formålet bak anmodningen. Ifølge Datatilsynet må denne interessen veie tyngre enn de registrertes personvern. Lønnsopplysninger oppfattes som følsomme. Selv om de ikke er «sensitive» i lovens forstand, så ligger de tette opp til dette. Det gjelder særlig ved individuell avlønning, fordi lønnen da sier noe om hvordan arbeidsgiver vurderer arbeidstakerens prestasjoner. Av betydning for interesseavveiningen er det videre at tillitsvalgte er en tredjepart som den uorganiserte ikke har noen tilknytning til.
- (61) Lønnsopplysningene må være spesifikt «nødvendige» for formålet. Nødvendighetskravet fremgår både i prinsippet om dataminimering i artikkel 5 nr. 1 bokstav c og i behandlingsgrunnlaget i artikkel 6 nr. 1 bokstav f. Det er ikke adgang

til å utlevere overskuddsinformasjon. Dersom formålet kan realiseres på en måte som er mindre inngripende for personvernet, skal opplysningene ikke gis ut. Det følger av fortalen til direktivet at personopplysninger bare bør behandles dersom formålet med behandlingen ikke med «rimelighet kan oppfylles på annen måte». Kravet til dataminimering er dermed tydeligere etter GDPR enn etter personopplysningsloven 2000, jf. sentral juridisk teori på området. Dette medfører etter NHOs syn at retten ikke kan legge samme vurderinger til grunn som i ARD-2008-256.

- (62) Tillitsvalgtes behov for opplysninger knyttet til «forhandlingsformålet» jf. ARD-2013-345 og «kontrollformålet», jf. ARD-2008-256, forutsetter ikke identifiserbare opplysninger eller bruk av navn. Praksis har vist at lønnsinformasjon på gruppenivå eller annen form for anonymisering vil være tilstrekkelig. Dette gjelder også for bestemmelser om likelønn.
- (63) Det er lønnsmassen partene skal forhandle om, ikke de individuelle lønningene. Det er bedriften som foretar den individuelle lønnsfastsettelsen. De tillitsvalgte har ikke noen rolle her. Selv om tillitsvalgt fikk oversikt over den enkeltes lønn, ville ikke det gi grunnlag for å vurdere den individuelle lønnsfastsettelsen. Det vises til ARD-2011-325.
- (64) Det er nedlagt slik påstand:  
«Saksøkte frifinnes.»
- (65) **Arbeidsrettens merknader**
- (66) Spørsmålet i saken er om bestemmelsen i TD-delen 3.1.4 gir tillitsvalgte rett til å få utlevert ajourførte lister som viser identifiserbare opplysninger over status og fortjeneste for uorganiserte ansatte og ansatte som er medlemmer av andre fagforeninger uten tariffavtale. Avhengig av hva retten kommer til på dette punkt, er det videre et spørsmål om adgangen til å utlevere denne typen opplysninger er forenelig med personopplysningsloven/GDPR. Det er ikke omtvistet at FF vil ha krav på denne typen opplysninger om egne medlemmer.
- (67) Industriooverenskomsten TD-delen er en vertikal avtale. Overenskomstens utgangspunkt er individuell avlønning basert på retningslinjer og kriterier som er drøftet med de tillitsvalgte, jf. TD-delen § 3.2 pkt. 3.2.1 og pkt. 3.2.2.

Overenskomsten åpner for kollektiv lønnsfastsettelse for spesifiserte arbeidstakere, jf. § 3.3 pkt. 3.3.1, og det skal gis individuelle tillegg til dette.

- (68) LOs syn er at TD-delen 3.1.4 gir tillitsvalgte rett til identifiserbare lønnsopplysninger for alle ansatte som er omfattet av TD-delen, og at personopplysningsloven/GDPR åpner for dette. NHO anfører prinsipielt at innsyn etter 3.1.4 bare gjelder for medlemmer av FF. Subsidiært, forutsatt at bestemmelsen også gjelder for andre enn FFs medlemmer, anføres det at retten til lønnsopplysninger for andre enn egne medlemmer ikke kan omfatte navn eller på annen måte kan knyttes direkte eller indirekte til en bestemt arbeidstaker. Det anføres videre at GDPR er til hinder for at denne typen lønnsopplysninger utleveres til de tillitsvalgte.
- (69) TD-delen 3.1.4 lyder:
- Hvis lønssystemet ikke gir oversikt over den enkelte arbeidstakers lønnsforhold, skal de tillitsvalgte etter anmodning utleveres ajourførte lister som viser status og fortjeneste, for alle ansatte som omfattes av TD-delen.»
- (70) Arbeidsretten behandler først spørsmålet om retten til innsyn i lønnsopplysninger etter TD-delen 3.1.4 er begrenset til FFs egne medlemmer.
- (71) Om en tariffavtale skal anvendes overfor andre enn partene og deres medlemmer beror på en tolkning av tariffavtalen. Med mindre det er holdepunkter for noe annet i tariffavtalen, er regelen at tariffavtale skal anvendes også overfor uorganiserte og arbeidstakere organisert i andre fagforeninger uten tariffavtale, så fremt disse faller inn under tariffavtalens virkeområde, jf. ARD-1922-50 og ARD 1958-171. Etter ordlyden i 3.1.4 gjelder de tillitsvalgtes innsynsrett for «alle ansatte som omfattes av TD-delen». Ordlyden er generell og gir ingen holdepunkter for at innsynsretten bare skal gjelde opplysninger om ansatte som er organisert i FF.
- (72) Andre overenskomster mellom de samme partene kan etter rettens syn også bidra til å belyse forståelsen av bestemmelsen. Det vises til overenskomstene for grafiske bedrifter og for bølgepapp- og kartonasjefabrikk. Frem til 2008 fremgikk det klart av ordlyden i disse overenskomstene at retten til å få utlevert lister med oversikt over fortjenestenivå bare gjaldt for «egne medlemmer». For øvrige arbeidstakere «kan det utleveres gjennomsnittlige lønnsstall som «ikke referer seg til enkeltpersoner». I 2010 ble disse, etter initiativ fra FF, endret til ikke lenger bare å gjelde egne medlemmer, men «alle som arbeider på overenskomstens virkeområde». Dette viser at partene har hatt et bevisst forhold til den språkbruken

som er valgt ved reguleringen av tilgangen til lønnsopplysninger, noe som etter rettens syn må ha betydning for forståelsen av TD-delen 3.1.4. Hadde partene ment at denne bare regulerte FFs egne medlemmer, ville det vært nærliggende å gi uttrykk for dette i bestemmelsen.

- (73) NHO har vist til Tandbergoverenskomsten, forløperen til TD-delen, som i § 1 hadde bestemmelse om at denne gjaldt for «alle LOs medlemmer ansatt ved Tandberg Data A/S og Tandberg A/S». Etter rettens syn må dette forstås som en innledende angivelse av hvem overenskomsten gjaldt for og kan ikke tillegges betydning for forståelsen av TD-delen 3.1.4.
- (74) Det har ikke kommet frem andre opplysninger i saken som tilsier at bestemmelsen må tolkes innskrenkende i forhold til en naturlig forståelse av ordlyden. På denne bakgrunn er Arbeidsretten kommet til at TD-delen 3.1.4 også gjelder for uorganiserte og ansatte som er medlemmer av andre fagforeninger uten tariffavtale.
- (75) Det neste spørsmålet retten må ta stilling til er hvilke opplysninger som kan kreves utlevert i medhold av bestemmelsen. Det følger av saksøkers påstand at tillitsvalgte skal ha rett til «identifiserbare opplysninger over status og fortjeneste» for de ansatte. Retten forstår saksøkers påstand slik at det som kreves er tilgang til opplysninger om lønn, stillingskategori og ansiennitet. Opplysningene må kunne knyttes til konkrete ansatte, uten at det nødvendigvis betyr at disse må være identifisert ved bruk av navn. NHO anfører at bestemmelsen ikke gir rett til lønnsopplysninger som direkte eller indirekte kan spores tilbake til en konkret ansatt som er uorganisert eller medlem av en annen fagforening uten tariffavtale.
- (76) Arbeidsretten har kommet til at saksøker må få medhold i dette spørsmålet og vil bemerke:
- (77) Ordlyden i TD-delen 3.1.4 gir etter rettens syn ingen avgjørende holdepunkter for en bestemt forståelse på dette punkt. Den delen av bestemmelsen som åpner for at tillitsvalgte skal få lister som viser «status og fortjeneste» aktualiseres imidlertid først når virksomhetens lønnssystem ikke gir oversikt over «den enkelte arbeidstakers lønnsforhold». Formuleringen «Den enkelte arbeidstaker» peker i retning av et lønnssystem hvor lønnsopplysningene er knyttet til identifiserbare arbeidstakere. At den første delen av bestemmelsen synes å omfatte informasjon om identifiserbare enkeltpersoner, må etter rettens syn trekke i retning av at formuleringen «alle ansatte» må forstås på samme måte.



- (78) En slik forståelse støttes også av tariffhistorien for overenskomstene for grafiske bedrifter og bølgepapp og kartonasjefabrikker mellom de samme partene, jf. avsnitt 72 foran, som frem til 2008 eksplisitt uttalte at det bare kunne utleveres gjennomsnittlige lønnstall som ikke refererte seg til enkeltpersoner. TD-delen 3.1.4 har aldri hatt noen slik avgrensning.
- (79) Til støtte for sin forståelse av 3.1.4 har saksøker vist til at TD-delens lønnssystem forutsetter innsyn i identifiserbare lønnsopplysninger for alle ansatte av hensyn til lønnsforhandlingene og de tillitsvalgtes mulighet for å kontrollere at virksomheten etterlever overenskomsten og partenes retningslinjer for lønnsfastsettelsen. Saksøkte anfører at tillitsvalgte for disse formålene ikke trenger identifiserbare lønnsopplysninger siden det forhandles om lønnsmasse og ikke den enkeltes lønn.
- (80) Tillitsvalgtes behov for innsyn i uorganiserte ansattes lønnsopplysninger er blant annet behandlet av Arbeidsretten i ARD-2008-256 og ARD-2013-345. I ARD-2008-256 uttaler Arbeidsretten i avsnitt 64:

«I sin alminnelighet har partene i et tarifforhold rett til å kunne kontrollere at tariffavtalens bestemmelser er overholdt. Denne retten 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. ARD1958 171.»

- (81) Arbeidsretten uttaler videre i avsnitt 65:

«Slik standardoverenskomstens lønnssystem 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 forgodtbefinnende 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 handlegfrihet. Standardoverenskomstens system bygger på at partene i fellesskap kommer til enighet om grunnlaget for årlige lønnsjusteringer. 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 lønnsansiennitet, samt fastlegging av kriterier for den individuelle vurderingen, legger overenskomsten opp til åpenhet og en forutsetning om kontroll. Denne kontroll danner videre grunnlag for å fremme krav om justeringer under de årlige forhandlinger, men er ikke begrenset til dette.»

- (82) I ARD-2013-345 avsnitt 48 heter det:

«Innsynsretten er et virkemiddel for å gjøre de tillitsvalgte i stand til å gjennomføre reelle forhandlinger. Selv i situasjoner hvor LO/Fellesforbundet ikke har medlemmer innenfor en bestemt gruppe, vil innsyn i lønnsopplysninger for denne gruppen inngå som en del av grunnlaget for gjennomføringen av forhandlinger. Arbeidsrettens flertall finner det i denne sammenheng tilstrekkelig å vise til at opplysningene vil gi grunnlag for reelle forhandlinger knyttet til lønnsrelasjoner mellom gruppene. Opplysningene fremstår da som naturlige og nødvendige elementer i grunnlaget for de forhandlingene LO/Fellesforbundet skal

gjennomføre på vegne av egne medlemmer; det er da ikke avgjørende at de tillitsvalgte ikke skal forhandle om den individuelle lønnsfastsettelsen.»

- (83) Begge disse sakene omhandlet tillitsvalgtes behov for identifiserbare lønnsopplysninger opp mot kravene for behandling av personopplysninger etter personopplysningsloven 2000. Drøftelsene omkring tillitsvalgtes behov for lønnsopplysninger om andre enn egne medlemmer har etter rettens syn likevel relevans for denne saken. Arbeidsretten understreker i disse dommene behovet for og betydningen av at partene i et tarifforhold kan føre kontroll med at avtalens bestemmelser overholdes. Innsyn i lønnsopplysninger om andre enn egne medlemmer kan utgjøre en forutsetning for reelle lønnsforhandlinger, og muligheten for å sammenlikne lønnsnivåer vil være av stor betydning. Dette er tilfellet også der hvor arbeidsgiver fastsetter den enkeltes lønn. Den konkrete vurderingen er overlatt til arbeidsgiver, men tillitsvalgte har behov for å kunne føre kontroll med at dette skjer i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser. I begge sakene konkluderte retten med at de tillitsvalgte hadde rett til lønnsopplysninger i identifiserbar form.
- (84) Hovedregelen etter TD-delen kapittel II er individuell lønnsfastsettelse. Det er bedriften som fastsetter den enkelte arbeidstakers lønn. Etter overenskomsten skal dette gjøres på grunnlag av reelle forhandlinger, og være basert på retningslinjer og vurderingskriterier som skal drøftes med de tillitsvalgte. Lønnsforskjellene mellom bedriftens ansatte skal være «så rettferdig som mulig», jf. TD-delen § 3.1 pkt. 3.1.3. Også Fellesdelen § 6.10 presiserer at de lokale partene skal gjennomføre «reelle» lønnsforhandlinger.
- (85) Det følger av overenskomstens lønnsystem at arbeidsgivers lønnsfastsettelse er underlagt vesentlige føringer. I tråd med Arbeidsrettens praksis har de tillitsvalgte etter rettens syn derfor et legitimt behov for å kunne føre kontroll med at bedriften opptrer lojalt overfor disse kravene. En forutsetning for slik kontroll vil ikke alltid være at opplysningene er identifiserbare på person. Retten er enig med saksøkte i at opplysninger på gruppenivå vil kunne være tilstrekkelig for utøvelsen av slik kontroll i noen tilfeller. Hvorvidt det er behov for identifiserbare opplysninger, vil derfor avhenge av de konkrete forholdene i den enkelte sak. Etter rettens syn tilsier imidlertid formålet bak TD-delen 3.1.4 og Arbeidsrettens praksis at tillitsvalgte etter

omstendighetene vil ha behov for identifiserbare lønnsopplysningene for andre enn egne medlemmer.

- (86) Saksøkte har vist til en uformell spørreundersøkelse hos de åtte bedriftene som omfattes av TD-delen. Ifølge forklaringene svarte fem av de seks bedriftene som responderte på undersøkelsen at de praktiserte anonymisert innsyn i lønnsopplysninger. Retten finner ikke å kunne legge noe særlig vekt på denne undersøkelsen. Undersøkelsen, herunder hvilke spørsmål som ble stilt, når den ble gjennomført og hvordan den ble besvart, er ikke fremlagt i saken.
- (87) Partene har fremlagt flere protokoller knyttet til andre overenskomster om samme tema som er omtvistet i denne saken. Disse representerer eksempler på at partene har blitt enige om at tillitsvalgte bare har rett til identifiserbare lønnsopplysninger om egne medlemmer, og eksempler på det motsatte. Disse protokollene kan ikke tillegges avgjørende vekt for resultatet i saken her. Protokollene viser at praktiseringen av liknende bestemmelser i andre overenskomster i stor grad varierer. Det fremgår av forklaringer at det er få tvister på området, og at partene finner praktiske løsninger lokalt.
- (88) Etter rettens syn er det ikke fremkommet avgjørende holdepunkter i saken som tilsier at tillitsvalgtes krav på identifiserbare lønnsopplysninger bare gjelder for egne medlemmer. Arbeidsretten har på denne bakgrunn kommet til at TD-delen 3.1.4 gir hjemmel for utlevering av identifiserbare lønnsopplysninger om uorganiserte og ansatte som er medlemmer av andre fagforeninger uten tariffavtale. Det vises til at tillitsvalgte vil ha taushetsplikt om opplysningene og at disse bare kan brukes i den grad det er behov for det i forbindelse med lønnsforhandlinger.
- (89) Retten går nå over til å behandle spørsmålet om kravene til behandling av personopplysninger etter personopplysningsloven/GDPR utgjør en skranke for bedriftens adgang til å utlevere identifiserbare lønnsopplysninger etter TD-delen 3.1.4.
- (90) Lønnsopplysninger som kan knyttes til en identifisert eller identifiserbar person er en personopplysning etter GDPR artikkel 4 nr. 1. Det følger av dette at innsyn i opplysninger om lønn etter TD-delen 3.1.4 som kan relateres til en bestemt ansatt, bare kan utleveres i den utstrekning dette er lovlig etter personopplysningsloven/GDPR. Partene er enige om at bedriftens behandlingsgrunnlag etter GDPR er artikkel 6 bokstav f.

- (91) Saksøker anfører at betingelsene for utlevering av identifiserbare lønnsopplysninger etter denne bestemmelsen er oppfylt, og at Arbeidsretten kan legge resultatet i ARD-2008-256 til grunn i den aktuelle tvisten. Saksøkte har vist til at dommen bygger på personopplysningsloven fra 2000, og at rettstilstanden er endret med den nye personopplysningsloven/GDPR.
- (92) Etter artikkel 6 bokstav f må tre vilkår være oppfylt for at behandling av personopplysninger skal være lovlig. Det må foreligge en «berettiget interesse» hos den som krever opplysningene, behandlingen av opplysningene må være nødvendig for formålet og det må foretas en avveining mellom interessene til den som krever opplysningene og de opplysningene gjelder.
- (93) Om behandlingskriteriene i artikkel 6 bokstav f er oppfylt må avgjøres konkret for hver enkelt anmodning om innsyn. LOs påstand går ut på en generell forståelse av TD-delen 3.1.4. I ARD-2008-256 uttalte Arbeidsretten i avsnitt 70:
- «Det er slik Arbeidsretten 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.»
- (94) Arbeidsretten kan ikke se at dette utgangspunktet er endret med ny personopplysningslov/GDPR. Arbeidsretten vil derfor ikke på generelt grunnlag kunne avsi dom for at retten til individualiserte lønnsopplysninger etter TD-delen 3.1.4 alltid er forenelig med GDPR artikkel 6 bokstav f.
- (95) Arbeidsretten har i flere saker om forholdet til personopplysningsloven 2000 lagt til grunn at tillitsvalgte vil kunne ha rett til individualiserte lønnsopplysninger om andre enn egne medlemmer, etter en konkret vurdering av om opplysningene er nødvendige for gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger eller for kontroll med at overenskomstens bestemmelser er overholdt, jf. fremstillingen i avsnittene 8085 foran. Saksøkte anfører at ny personopplysningslov/GDPR stiller strengere krav til behandling av denne typen personopplysninger, og at Arbeidsrettens tidligere praksis derfor ikke kan legges til grunn. Det vises særlig til prinsippet om dataminimering og til at sanksjonene for brudd på loven er blitt skjerpet ved at Datatilsynet kan ilegge svært høye gebyrer.

(96) Til det siste vil retten bemerke at økningen av overtredelsesgebyrene i seg selv ikke er et forhold som tilsier at de materielle bestemmelsene om behandling av personopplysninger er blitt skjerpet.

(97) Adgangen til å behandle lønnsopplysninger etter GDPR er nærmere kommentert på Datatilsynets hjemmesider, «lønnsopplysninger i private virksomheter» hvor det heter:

«Ikke velbegrunnet behov – ikke utlevering

Prinsippet om dataminimalitet

...

tilsier at dersom formålet med en behandling av personopplysninger kan nås uten at det behandles personopplysninger, er det heller ikke lov å behandle personopplysningene. Det betyr at dersom fagforeningen ikke har et velbegrunnet behov for opplysninger om lønn knyttet til individuelle arbeidstagere, skal lønnsopplysninger bare gis på gruppenivå. Med det menes at opplysninger om lønn skal knyttes til stillingskategorier eller andre grupper ved utleveringen.

Ved anonymisering fjernes navn og alle andre sentrale opplysninger slik at de aktuelle personene ikke lenger kan identifiseres. Det skal med andre ord ikke være mulig å spore tilbake til hvem opplysningene opprinnelig gjaldt. Dersom opplysningene er fullstendig anonymisert omfattes de ikke lenger av personopplysningsregelverket.

...

Nødvendig for å ivareta en legitim interesse

I mange tilfeller er det ikke mulig å utlevere lønnsopplysninger til tillitsvalgte i anonymisert form. Da må det vurderes om det vil være lovlig etter personopplysningsregelverket å utlevere opplysninger knyttet til konkret enkeltperson.

...

For innsyn i lønnsopplysninger vil det relevante behandlingsgrunnlaget være at behandlingen er nødvendig for å ivareta en legitim interesse.

Grunnvilkårene etter denne bestemmelsen er at en behandling må være nødvendig ut fra en berettiget interesse som veier tyngre enn de registrertes personvern. I interesseavveiningen vil det ha mye å si om virksomheten har gjort det de kan for å begrense virkningene behandlingen har for personvernet til den/de registrerte. Innføringen av tiltak og garantier må være hensiktsmessige, tilstrekkelige og vesentlig redusere innvirkningene for den registrerte.

Bestemmelsen i personvernforordningen (GDPR) tilsvarer i stor grad det som også var gjeldende tidligere. Det har altså ikke skjedd noen vesentlig endring på dette området med innføringen av personvernforordningen.

Datatilsynets synspunkt er her at dette behandlingsgrunnlaget kan brukes ved utlevering av lønnsopplysninger til tillitsvalgte dersom arbeidsgiver setter følgende vilkår ved utleveringen:

1. Det undertegnes en taushetserklæring der det fremgår at opplysningene bare skal brukes i forbindelse med lønnsforhandlingssituasjoner.
2. Opplysningene skal ikke utleveres til andre.
3. Den tillitsvalgte forplikter seg til å behandle opplysningene i tråd med personopplysningsregelverket.

Lønnsopplysningene kan ikke inneholde opplysninger om medlemskap i annen fagforening.»

(98) Det fremgår av det siterte at rettstilstanden «i stor grad» er uforandret og at det ikke har «skjedd noen vesentlige endringer på dette området» med innføringen av GDPR. Datatilsynets vurderinger, som nasjonal tilsynsmyndighet for

personopplysningsloven/GDPR, må etter rettens syn veie tungt. Det er ikke fremkommet opplysninger i saken som tilsier noe annet.

- (99) Saksøkers påstand gir ikke Arbeidsretten foranledning til å gå nærmere inn på de konkrete vurderingene som må gjøres i den enkelte sak for å fastslå om formålet med anmodningen om innsyn og tillitsvalgtes interesser nødvendigvis gjør identifiserbare opplysninger, eller om det er tilstrekkelig at disse gis i anonymisert form eller på gruppenivå. Arbeidsrettens tidligere praksis gir etter rettens syn fortsatt veiledning når det gjelder hvilke momenter som har betydning for denne vurderingen.
- (100) Etter Arbeidsrettens syn vil prinsippet om dataminimering få betydning for tillitsvalgtes utforming av krav om individualiserte lønnsopplysninger. Av anmodningen må det fremgå klart hvilke opplysninger som ønskes, hva disse skal brukes til og hvorfor det er nødvendig med opplysninger som inneholder navn. Dette er nødvendig for virksomhetens vurdering av om lovens krav er oppfylt, herunder at tillitsvalgt ikke får tilgang til opplysninger utover det som er nødvendig av hensynet til formålet med anmodningen.
- (101) Det følger av dette at tillitsvalgtes rett til opplysninger om lønn, stilling og ansiennitet etter 3.1.4 for andre enn egne medlemmer, identifisert ved bruk av navn eller på annen måte, vil bero på en konkret vurdering av hver enkelt anmodning opp mot betingelsene i personopplysningsloven/GDPR. Saksøker kan derfor ikke gis medhold i sin påstand om at TD-delen 3.1.4 alltid gir tillitsvalgte en rett til identifiserbare lønnsopplysninger for uorganiserte og arbeidstakere som er medlemmer av andre fagforeninger uten tariffavtale. Domsslutningen er utformet i samsvar med dette.
- (102) Dommen er enstemmig.

### *Slutning*

*Industrioverenskomsten mellom NHO/Norsk Industri og LO/Fellesforbundet 2022–2024 TD-delen § 3.1 pkt. 3.1.4 er slik å forstå at tillitsvalgt, innenfor rammene av personopplysningsloven/GDPR, på anmodning har rett til å få utlevert lister med identifiserbare opplysninger over status og fortjeneste for alle ansatte som omfattes av TD-delens virkeområde, herunder for uorganiserte ansatte og medlemmer av andre fagforeninger uten tariffavtale.*