

Mastergradsoppgave

JUS399

”FORHOLDET MELLOM ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT OG ARBEIDSTAKERS PERSONVERN”

Med særlig vekt på personvernutfordringer ved iverksettelse av
kontrolltiltak

Kandidatnr: 175596

Veileder: Birthe Taraldset

Antall ord: 14984

09.12.2010

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	1
1.1	BAKGRUNN	1
1.2	PROBLEMSTILLING.....	2
1.3	AVGRENSNING	2
1.4	DEFINISJONER AV SENTRALE BEGREP	3
1.4.1	ARBEIDSTAKER OG ARBEIDSGIVER	3
1.4.2	PERSONOPPLYSNINGER	3
1.4.3	SENSITIVE PERSONOPPLYSNINGER.....	4
1.4.4	BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER, BEHANDLINGSANSVARLIG OG DATABEHANDLER	4
1.4.5	PERSONREGISTER	5
1.5	RETTSKILDENE	5
1.5.1	INTERNASJONALT REGELVERK.....	5
1.5.1.1	Personverndirektivet	6
1.5.2	NASJONALT REGELVERK	6
1.5.2.1	Personopplysningsloven og -forskriften	6
1.5.2.2	Arbeidsmiljøloven	7
1.5.3	ULOVFESTET PERSONVERN	7
1.6	SENTRALE PERSONVERNORGAN	9
1.6.1	DATATILSYNET	9
1.6.2	PERSONVERNEMNDA	9
1.6.3	ARTIKKEL 29-GRUPPEN.....	9
1.7	VIDERE FREMSTILLING	10
<u>2</u>	<u>PERSONVERN I ARBEIDSLIVET</u>	10
2.1	PERSONVERNBEGREPET	10
2.2	ET BEGREP I UTVIKLING?	11
2.3	ULIKE PERSONVERNTEORIER	12
2.4	PERSONVERNUTFORDRINGER I FORHOLDET MELLOM ARBEIDSGIVER OG ARBEIDSTAKER.....	13
2.4.1	ARBEIDSTAKERS MEDBESTEMMELSESTRETT.....	14

<u>3</u>	<u>ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT.....</u>	<u>15</u>
3.1	HVA ER ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT?	15
3.2	ARBEIDSGIVERS RETT TIL Å IVERKSETTE KONTROLLTILTAK.....	16
3.2.1	GENERELT	16
3.2.2	HVA ER ET KONTROLLTILTAK?	16
3.2.3	GRUNNLAG FOR ARBEIDSGIVERS RETT TIL IVERKSETTELSE AV KONTROLLTILTAK.....	17
3.2.4	MATERIELLE KRAV	17
3.2.5	PROSESSUELLE KRAV	19
<u>4</u>	<u>KRAV TIL ARBEIDSGIVERS BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER</u>	<u>21</u>
4.1	GRUNNKRAV TIL BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER.....	21
4.2	RETTLIGE GRUNNLAG FOR BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER	23
4.2.1	LOVHJEMMEL	23
4.2.2	SAMTYKKE.....	24
4.2.3	NØDVENDIGHET	25
<u>5</u>	<u>ARBEIDSGIVERS BEHOV FOR KONTROLL MED ARBEIDSTAKERS RESSURSBRUK</u>	<u>27</u>
5.1	GENERELT	27
5.2	ARBEIDSGIVERS ADGANG TIL INNSYN I ARBEIDSTAKERES E-POST MV.....	27
5.2.1	VILKÅR FOR INNSYN	29
5.2.2	PROSEDYRER FOR INNSYN	31
5.3	EKSEMPEL FRA HØYESTERETTSPRAKSIS	31
<u>6</u>	<u>INTERESSEAVVEININGEN MELLOM ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT OG ARBEIDSTAKERS PERSONVERN.....</u>	<u>32</u>
6.1	GENERELT	32
6.2	KAMERAOVERVÅKNING	33
6.3	LYDOPPTAK	37
<u>7</u>	<u>AVSLUTNING</u>	<u>41</u>

8	LITTERATURLISTE.....	43
----------	-----------------------------	-----------

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Et arbeidsforhold er et balanseforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, hvor sentrale elementer er makt og tillit. Den teknologiske utviklingen og økt elektronisk behandling av personopplysninger har bidratt til grunnleggende endringer i dette balanseforholdet. Arbeidsgiver har i dag tilgang til store mengder lagrede personopplysninger om sine arbeidstakere, lagret i e-post, pc, mobiltelefon, osv. Den totale mengden opplysninger øker kontinuerlig, og det synes umulig å oppstille noen skranker for hvilke personopplysninger som kan tenkes lagret i tilknytning til et arbeidsforhold.

Alle arbeidstakere har krav på en viss grad av personvern og privatliv på arbeidsplassen, jf. Niemietz mot Tyskland.¹ Samtidig har arbeidsgiver i kraft av styringsretten² rett til å iverksette kontrolltiltak³ og pålegge arbeidstakerne restriksjoner som har innvirkning på deres arbeidshverdag. Ny teknologi muliggjør andre og flere kontrolltiltak enn tidligere. Forholdet mellom arbeidsgivers behov for å overvåke og kontrollere arbeidstakerne på arbeidsplassen og arbeidstakernes krav til personvern, blir derfor særlig relevant.

I en ny HMS-undersøkelse utført av Fafo,⁴ svarte nesten to tredjedeler av de spurte at de har ett eller flere kontrolltiltak på arbeidsplassen.⁵ Tidligere undersøkelser har vist en klar økning i kontrolltiltak fra 2001 til 2007.⁶ Disse tallene viser at arbeidsgivere benytter seg av retten til å iverksette kontrolltiltak i stadig større grad. Dette gjenspeiler den generelle samfunnsutviklingen, idet flere vil hevde at vi i dag er på vei mot et "overvåkningsamfunn." Blant annet har tidligere Høyesterettsdommer Ketil Lund uttrykt at det synes som om vi i Norge er tilbøyelige til å akseptere alle tiltak som gir oss en følelse av kontroll

¹ Niemietz mot Tyskland (dom 1992-12-16) EMD kom enstemmig til at gjennomlysningen av Niemietz' kontor representerte et inngrep i retten til vern om "privatliv" og "korrespondanse", jf. EMK artikkel 8. Se nærmere om avgjørelsen i avsnitt 1.5.3.

² Se nærmere om arbeidsgivers styringsrett i kapittel 3.

³ Se nærmere om kontrolltiltak i avsnitt 3.2.2.

⁴ Fafo er en uavhengig stiftelse som har forskning på arbeidsliv, velferdspolitik og levekår som sitt fagområde.

⁵ Fafo-rapport 2010:46 s 40.

⁶ Fafo-rapport 2008:34 s 58.

og trygghet.⁷ I lys av denne utviklingen utfordres grensene for hva som skal være forbeholdt den private sfære, med andre ord: Vårt krav på personvern. Arbeidstakers personvern står derfor i en sårbar posisjon, både i forhold til arbeidsgivere som prioriterer virksomhetens behov, og faren for uønsket spredning av personopplysninger.

1.2 Problemstilling

Tema for fremstillingen er forholdet mellom arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers personvern. I spenningsfeltet mellom ansattes krav på, og forventninger til personvern og arbeidsgivers adgang eller plikt til å iverksette ulike kontrolltiltak, vil det kunne oppstå ulike interessekonflikter. Man står overfor en interesseavveining der arbeidsgivers legitime rettigheter og interesser i å drive en lønnsom og effektiv virksomhet må avveies mot arbeidstakernes personvern. Interesseavveiningen kan by på problemer for arbeidsgiver. I fremstillingen vil jeg søke å klarlegge de rettslige rammene for denne interesseavveiningen.

Problemstillingen har blitt mer aktuell i de senere år som følge av de nye muligheter for overvåkning og kontroll som den teknologiske utviklingen har brakt med seg. Ny teknologi stiller krav til et klart lovverk, slik at arbeidsgiver kan ivareta egne interesser samtidig som han forholder seg til de gjeldende rettslige krav for ansattes personvern. Samtidig er det klart at lovgiver ønsker å ha et dynamisk lovverk som igjen fører til uklare retningslinjer i loven. Spørsmålet blir om disse uklare retningslinjene kan utgjøre en trussel for arbeidstakers personvern.

1.3 Avgrensning

Fremstillingen tar sikte på å belyse de personvernutfordringer knyttet til kontroll- og overvåkningsvirksomhet som oppstår *under arbeidsforholdet*. Spørsmål som oppstår i ansettelsesfasen og ved arbeidsforholdets opphør vil derfor ikke drøftes.

Ved interesseavveiningen arbeidsgiver må foreta ved iverksettelse av kontrolltiltak vil jeg trekke frem to typetilfeller: Kameraovervåkning og lydopptak.

Fremstillingen vil videre avgrenses mot internasjonale virksomheter, idet internasjonalt regelverk er komplekst og mangfoldig og fordrer en mer inngående behandling enn fremstillingens rammer tillater.

Iverksettelse av kontrolltiltak med sikte på å skaffe bevis for straffbare forhold vil ikke behandles.

⁷ Tidligere Høyesterettsdommer Ketil Lund, *Nedbyggingen av den liberale rettsstat i Til forsvar for personvernet*; Clemet; Egeland, Universitetsforlaget, 2010, ss 53-78, s 75.

1.4 Definisjoner av sentrale begrep

Flere av begrepene i lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. 17. juni 2005 nr. 62 (aml.) og i lov om behandling av personopplysninger 14. juni 2000 nr.31 (pol.), er spesielle begrep for de aktuelle regelverk. Hvordan begrepene forstås vil være utslagsgivende for hvorvidt loven kommer til anvendelse i et konkret tilfelle. Det er derfor hensiktsmessig å kort gjennomgå innholdet i disse begrepene.

1.4.1 Arbeidstaker og arbeidsgiver

Arbeidsmiljølovens definisjoner av "arbeidstaker" og "arbeidsgiver" vil legges til grunn i fremstillingen. Ifølge aml. § 1-8 første ledd vil en arbeidstaker være "enhver som utfører arbeid i annens tjeneste." En arbeidsgiver er ifølge aml. § 1-8 andre ledd "enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste."

1.4.2 Personopplysninger

Personopplysninger skal etter pol. § 2 nr. 1 forstås som "opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkeltperson" og denne betydningen vil anvendes i fremstillingen. Dersom en opplysning blir regnet som en personopplysning i henhold til § 2 nr. 1, vil loven komme til anvendelse.

EUs personverndirektiv⁸ definerer personopplysningsbegrepet i artikkel 2 bokstav a: "[A]ny information relating to an identified or identifiable natural person." Artikkel 29-gruppen⁹ har vedtatt en uttalelse vedrørende forståelsen av begrepet.¹⁰ Gruppen søker å skape en felles forståelse av begrepet, de situasjoner hvor nasjonal personvernlovgivning skal anvendes og måten lovgivningen skal benyttes på. Dette innebærer å definere hvilke opplysninger som faller inn under lovgivningens virkeområde. Personverbegrepet inndeles i fire elementer som er foretatt på bakgrunn av personverndirektivets artikkel 2.¹¹

⁸ Directive-46/95/EC of the European Parliament and of the Council of 24 of October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data.

⁹ Artikkel 29-gruppen er et organ med et særlig ansvar for å rådgive kommisjonen i personvernspørsmål og i tillegg sørge for at personverndirektivet etterleves. Gruppens uttalelser har relevans for norsk rett fordi personopplysningsloven implementerer EUs personverndirektiv. Uttalelsene regnes ikke som bindende, men som rådgivende retningslinjer som må antas å bli tillagt vekt av domstolene og nasjonale tilsynsmyndigheter. Se avsnitt 1.6.3.

¹⁰ Udtalelse Nr. 4 2007, Artikel 29-gruppen[dansk].

¹¹ Ibid s 6. Begrepet "personopplysning" inndeles i: "enhver form for informasjon", "om", "en identificeret eller identificerbar", og "fysisk person."

1.4.3 Sensitive personopplysninger

Pol. § 2 åttende ledd bokstav a-e definerer sensitive personopplysninger som opplysninger om rase, etnisitet, politiske, filosofiske eller religiøse oppfatninger, at en person er mistenkt, siktet eller tiltalt for en straffbar handling, helseforhold, seksuelle forhold eller medlemskap i fagforeninger. Det oppstilles strengere vilkår for behandling av sensitive personopplysninger, se avsnitt 4.1.

1.4.4 Behandling av personopplysninger, behandlingsansvarlig og databehandler

Behandling av personopplysninger regnes som enhver bruk av personopplysninger, for eksempel innsamling, registrering, sammenstilling, lagring og utlevering eller en kombinasjon av slike bruksmåter, jf. pol. § 2 nr.2. Bestemmelsen fremstår som nokså bredt utformet og omfatter et spekter av ulike måter å benytte personopplysninger. Lovens § 3 om saklig virkeområde oppstiller imidlertid begrensninger. For å vurdere hvorvidt det foreligger en behandling skal det tas utgangspunkt i formålet med behandlingen, herunder hvorfor behandling skjer og hva som søkes oppnådd ved behandlingen. Manuell behandling av personopplysninger som ikke skal inngå i noe personregister faller utenfor virkeområdet, jf. forarbeidene.¹²

Den *behandlingsansvarlige* er "den som bestemmer formålet med behandlingen av personopplysninger og hvilke hjelpemidler som skal brukes," jf. pol. § 2 nr. 4. Dette er gjerne øverste leder på en arbeidsplass eller i en organisasjon. Den behandlingsansvarlige er pliktsubjektet, i den betydning at det er denne personen som skal sørge for å overholde lovens krav og som kan ilegges straff for overtredelse av loven jf. pol. § 48. I fremstillingens sammenheng vil den "behandlingsansvarlige" forstås som arbeidsgiver.

Pol. § 2 nr. 5 betegner *databehandler* som "den som behandler personopplysninger på vegne av den behandlingsansvarlige." Både juridiske og fysiske personer kan inneha rollen som databehandler, og det kan være en intern eller ekstern aktør. Forholdet mellom den behandlingsansvarlige og databehandleren skal være regulert i en databehandleravtale, jf. pol. 13 jf. pol. § 15 første ledd første punktum. Databehandler vil ikke være ansvarlig for at personopplysningsloven følges. Dette ansvaret påhviler den behandlingsansvarlige. Det er derfor nødvendig at den behandlingsansvarlige holder oppsyn med databehandleren og kontrollerer at behandlingen av personopplysningene er i tråd med lovreglene og avtalen mellom partene. Annen lovgivning kan imidlertid komme til anvendelse på databehandlerens behandling av personopplysninger.

¹² Ot. prp. Nr. 92 (1998-1999) s 104.

1.4.5 Personregister

Pol. § 2 nr 3 definerer "personregister": "[R]egistre, fortegnelser m.v. der personopplysninger er lagret systematisk slik at opplysninger om den enkelte kan finnes igjen." Personregisterbegrepet fungerer som vilkår for å avgjøre om loven gjelder i tilfeller der personopplysninger behandles uten elektroniske hjelpemidler. Det er ofte problematisk å avgjøre om det foreligger et personregister. Et sentralt moment vil være om det foreligger noe system for å finne tilbake til spesifikke personopplysninger. Det kan derfor legges til grunn at ikke enhver nedtegning av navn og ulike opplysninger vil kvalifisere til betegnelsen "personregister". Se nærmere om personregister i avsnitt 6.3 om lydopptak.

1.5 Rettskildene

Det eksisterer regler knyttet til personvern innen arbeidsretten både på nasjonalt og internasjonalt plan. Lovgivningen dreier seg hovedsakelig om hvilke rettigheter og hvilken beskyttelse den enkelte har. I det følgende vil jeg gjennomgå flere av rettskildene for å gi en oversikt over hvilke rettigheter og plikter som foreligger for arbeidstaker og arbeidsgiver.

1.5.1 Internasjonalt regelverk

Det siste tiåret har det internasjonale personvernregelverket økt kraftig og er nå omfattende. Norge har forpliktet seg til flere internasjonale avtaler og traktater på området for inngrep i den personlige integritet. Disse setter rammer for hvordan regelverket utformes. Det internasjonale personvernregelverket har imidlertid varierende rettslig status, anvendelsesområde og grad av detaljer, noe som kan gjøre det utfordrende å forholde seg korrekt til regelverket.

Tre sentrale regelverk er Den europeiske menneskerettighetskonvensjon 4.november 1950 (EMK),¹³ EUs personverndirektiv 24.oktober 1995¹⁴ og Europarådskonvensjon 1981 nr. 108¹⁵.

I norsk rett er EMK inkorporert gjennom lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett 21.mai 1999 nr. 30 (menneskerettsloven) som også gjennomfører FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter.¹⁶ Personverndirektivet er gjennomført i norsk rett gjennom personopplysningsloven 14.april 2000 nr. 31.

¹³ Den europeiske menneskerettighetskonvensjon av 4. november 1950.

¹⁴ Directive 95/46/EC.

¹⁵ Europarådets konvensjon av 28. januar 1981 nr. 108 om personvern i forbindelse med elektronisk databehandling av personopplysninger ble ratifisert av Norge 20. februar 1984, med virkning fra 1. oktober 1985.

¹⁶ FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter av 16. desember 1966, artikkel 17.

En sentral bestemmelse om retten til vern om privatliv er EMK artikkel 8. Det skal ikke skje inngrep i denne retten med mindre det er i samsvar med lov, og er nødvendig grunnet sentrale hensyn, eksempelvis landets sikkerhet, eller den økonomiske velferd, jf. artikkel 8. Niemietz mot Tyskland i EMD klargjorde at begrepene "privatliv" og "korrespondanse" i EMK artikkel 8 (1), oppstiller et vern som også inkluderer ansattes aktiviteter på arbeidsplassen.¹⁷ Se nærmere om avgjørelsen i avsnitt 1.5.3.

1.5.1.1 Personverndirektivet

Personverndirektivet ble vedtatt 24. oktober 1995 og ble i 1999 innkorporert i EØS-avtalen. Direktivet er derfor folkerettslig bindende for Norge. Formålet med personverndirektivet er å etablere felles reguleringsprinsipper og et ensartet vern for behandling av personopplysninger for hele EU-området. Prinsippene er kun ment som minstekrav medlemslandene må etterleve. Det er åpnet for at hvert land kan fastsette strengere standarder for personvernlovgivningen enn de som følger av direktivet.

1.5.2 Nasjonalt regelverk

Personopplysningsloven og -forskriften¹⁸ og arbeidsmiljøloven er de sentrale lovene på nasjonalt plan.

1.5.2.1 Personopplysningsloven og -forskriften

Personopplysningsloven trådte i kraft 1. januar 2001. Frem til da hadde personregisterloven av 9. juni 1978 nr. 48 vært det sentrale lovverk på området. Fokus i personregisterloven var rettet mot at personopplysninger hovedsakelig var organisert i registre.

Personopplysningsloven representerer for en stor del en videreføring, oppdatering og videreutvikling av personregisterloven, men den inneholder også flere nye regler.¹⁹ Hovedfokus i loven ligger på regulering av elektronisk behandling av personopplysninger, uavhengig av hvordan opplysningene er organisert. Loven gjelder også for manuell behandling av personopplysninger som skal inngå i et register.

I henhold til § 1 første ledd er lovens formål "å beskytte den enkelte mot at personvernet blir krenket gjennom behandling av personopplysninger." Ordlyden tilsier at loven skal gi vern mot at den enkeltes personvern blir krenket via informasjonsbehandling. Ut fra den brede utformingen av formålet ser man at lovgiver ønsket å gi en fleksibel lov som kunne være forenlig med den teknologiske utviklingen og tilpasses deretter. Formålet er i samsvar med EUs personverndirektiv, som har satt viktige føringer for utformingen av loven og spesielt formålsparagrafen.²⁰ Loven skal virke for at personopplysninger blir

¹⁷ Niemietz mot Tyskland (dom 1992-12-16).

¹⁸ Forskrift om behandling av personopplysninger, 15. desember 2000 Nr. 1265.

¹⁹ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s 7.

²⁰ Se Ot. prp. Nr. 92 (1998-1999) avsnitt 3.3.

behandlet i tråd med ”grunnleggende personvern hensyn, herunder behovet for personlig integritet, privatlivets fred og tilstrekkelig kvalitet på personopplysninger,” jf. § 1 andre ledd.

Forskrift til personopplysningsloven ble fastsatt 15. desember 2000. Forskriften regnes som kodifisering av gjeldende rett og praksis. I 2009 ble det gitt et viktig tillegg til forskriften, i form av regler som bestemte arbeidsgivers adgang til innsyn i arbeidstakernes e-post mv.²¹ Reglene behandles i avsnitt 4.2.

1.5.2.2 Arbeidsmiljøloven

Et av formålene med revisjonen av arbeidsmiljøloven fra 1977 var å forenkle lovverket. Bakgrunnen var et ønske om at det skulle bli lettere for arbeidslivets aktører å orientere seg i rettigheter og plikter.²² Det ble særlig ansett som nødvendig å vurdere behovet for lovregulering av overvåkning og kontroll i arbeidslivet. Før arbeidsmiljøloven trådte i kraft måtte et kontrolltiltaks rettmessighet vurderes ut fra ulovfestede prinsipper. Grunnlaget for reglene i arbeidsmiljøloven fra 2005 er ulovfestede prinsipper utledet fra rettspraksis og avtalepraksis i arbeidslivet. Loven samler ulike regler som tidligere var plassert flere steder.

Det er en generell oppfatning at lovfesting av ulovfestet rett fører til at rettsområdet blir enklere å forstå og mer tilgjengelig. Ifølge forarbeidene var det ønskelig med et robust regelverk som kunne tilpasses endringer i arbeidslivet.²³ Dette peker i retning av motstridende målsetninger, og kan være noe av årsaken til at regelverket i dag fremstår som vagt, og vanskelig å forholde seg til for arbeidslivets aktører.

1.5.3 Ulovfestet personvern

Lovfestet personvernlovgivning suppleres av ulovfestede prinsipper. Prinsippene har også etter hvert blitt nedfelt i lovgivningen, men de kan også utgjøre et selvstendig personvern. I all hovedsak har dette vokst frem gjennom rettsavgjørelser. Allerede i 1896 avsa Høyesterett en dom som etablerte et ulovfestet vern for den private navnerett.²⁴ Senere dommer av betydning er ”To mistenkelige personer”-dommen og ”E-postdommen”.²⁵

”To mistenkelige personer” omhandlet en film med motiv i en mordsak som lå 20-30 år tilbake i tid. Den domfelte anla sak for å få filmen nektet fremvist. Det fantes ingen lovbestemmelse som avgjorde saken,

²¹ Forskrift om endring i forskrift om behandling av personopplysninger av 29. januar 2009 Nr. 84.

²² NOU 2004:5 s 118.

²³ Ibid s 103.

²⁴ Rt. 1896 s 530 (Aars-dommen).

²⁵ Rt. 1952 s 1217 (To mistenkelige personer) og RG 1993 s 77 (E-postdommen).

bare uttalelser i rettsteorien og lovbestemmelser i utenlandsk rett. Høyesterett uttalte at "det i norsk rett eksisterer et personlighetens rettsvern utover de spesielle lovregler på dette område, men at utstrekningen av dette rettsvern er uklar."²⁶ Vurderingen måtte bero på en avveining av partenes interesser. Høyesterett konkluderte med at filmselskapets interesse i fremvisning måtte vike til fordel for mannens personvern. Interesseavveiningen Høyesterett foretok i dommen kan sies å ha likhetstrekk med avveiningen arbeidsgiver foretar mellom egne interesser og arbeidstakers personvern før iverksettelse av kontrolltiltak. På bakgrunn av dette synes kjernen i det ulovfestede personvernet å være en vekting av ulike interesser for å avgjøre hva som skal veie tyngst i det konkrete tilfellet.

Flere EMD-dommer har fått betydning for utviklingen av det ulovfestede personvern i norsk rett. En av disse er Niemietz mot Tyskland.²⁷ Domstolen fremholdt at det ikke var grunnlag for å tolke begrepet "privatliv" så snevert at det utelukket aktiviteter på arbeidsplassen. Domstolen mente at det ikke var nødvendig med en uttømmende beskrivelse av hva som ligger i "privatliv". Det var tilstrekkelig å peke på at dersom man utelukker aktiviteter på arbeidsplassen, så ville store deler av vernet etter art. 8 ekskluderes. Gjennom søkningen på Niemietz' kontor måtte derfor regnes som brudd på EMK art. 8 (1)jf. "korrespondanse." EMD kom videre til at inngrepet ikke var "nødvendig i et demokratisk samfunn," jf. art 8 (2). Etter domstolens syn var det ikke forholdsmessighet mellom mål og middel. Domstolen la vekt på at det dreide seg om et særlig bredt ransakelsesområde.

Synspunktene har blitt fulgt opp i norsk rett, først i "E-postdommen."²⁸ En ansatt ble sagt opp som systemkonsulent. Under oppsigelsesperioden oppdaget han at sjefen hadde gått inn på hans private brukerområde i bedriftens databaserte postsystem. Mannen skrev da et fiktivt brev til konsernledelsen hvor han uttalte seg svært kritisk om sin sjef. Brevet ble ikke sendt. Da virksomheten kontrollerte mannens e-postkonto, ble brevet funnet og den ansatte avskjediget.

Tingretten fant at avskjeden var urettmessig og slo fast at det "ulovfestede personvern" tilsa at ansatte hadde krav på beskyttelse av privat informasjon. Det kunne derfor ikke aksepteres at bedriften leste ansattes private e-post, da dette innebar et "inngrep i den personlige integritet."²⁹ Dommen er ansett som den første norske rettsavgjørelse som legger til grunn at man har en ulovfestet rett til personvern på arbeidsplassen. Da det er knapt med rettspraksis på området, har tingrettsdommen fått sterkere innflytelse enn andre underrettsdommer.

²⁶ Rt. 1952 s 1217 s 1233.

²⁷ Niemietz mot Tyskland (dom 1992-12-16)

²⁸ RG 1993 s 77.

²⁹ Ibid s 85.

1.6 Sentrale personvernorgan

To sentrale forvaltningsorgan i personvernsammenheng er Datatilsynet og Personvernemnda. Datatilsynet identifiserer trusler mot personvernet og gir råd om hvordan disse kan fjernes eller begrenses, mens Personvernemnda behandler klager på de vedtak Datatilsynet fatter. Artikkel 29-gruppen står sentralt i internasjonal sammenheng, idet en av arbeidsgruppens oppgaver er å følge med på utviklingen av personvernregelverket i EU og EØS-området.

1.6.1 Datatilsynet

Datatilsynet ble opprettet den 1. januar 1980 og er et uavhengig forvaltningsorgan underordnet Kongen og departementet. Tilsynets organisering og oppgaver fremgår av pol. § 42. Hovedoppgaven er å medvirke til at den enkelte ikke krenkes gjennom bruk av personopplysninger som kan knyttes til ham eller henne. Dette gjør Datatilsynet ved å overvåke og kontrollere hvordan personopplysninger blir behandlet, samt bidra med informasjon, veiledning og deltakelse i den offentlige debatt. Grunnlaget for kontrollen er meldeplikten alle behandlingsansvarlige instanser er pålagt, og konsesjonsbehandling der det kreves. Datatilsynet kan gi veiledning og pålegg, og i noen tilfeller tvangsmulkt og overtredelsesgebyr.

1.6.2 Personvernemnda

Personvernemnda (PVN) er et uavhengig forvaltningsorgan. Nemnda skal behandle klager på enkeltvedtak som Datatilsynet fatter i medhold av personopplysningsloven, og enkelte andre lover, jf. pol. § 43 første ledd. Klager på Personvernemndas avgjørelser skal rettes mot staten ved Personvernemnda og må forelegges for domstolene. Hvilke vedtak som kan påklages fremgår av pol. § 42 fjerde ledd. I tillegg kan klager fremsettes på grunnlag av flere bestemmelser i personopplysningsforskriften.

1.6.3 Artikkel 29-gruppen

Etter artikkel 29 nr. 1 i personverndirektivet skal det settes opp "A Working Party on the Protection of Individuals with regard to the Processing of Personal Data[...]" Arbeidsgruppen skal bestå av representanter for den eller de tilsynsmyndigheter som hver medlemsstat har utpekt. Arbeidsgruppen har et særlig ansvar for å rådgive kommisjonen i personvernspørsmål og i tillegg sørge for at personverndirektivet etterleves. Gruppen skal også følge med på utviklingen av personvernregelverket i EU og EØS-området. De står fritt når det gjelder å tolke og konkretisere innholdet i direktivet. Ettersom Norge ikke er medlem i EU, deltar Datatilsynet kun som observatør i gruppen. Fordi EØS-land også vil bli bundet av de endelige vedtak, er det åpnet for at disse skal ha mulighet til å påvirke gjennom deltagelse.

1.7 Videre fremstilling

Personvernbegrepet og personvernutfordringene i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker presenteres nærmere i kapittel 2. I kapittel 3 er arbeidsgivers styringsrett tema, herunder iverksettelse av kontrolltiltak. I kapittel 4 behandler jeg krav til behandling av personopplysninger, herunder rettslige grunnlag og hvilke skranker arbeidsgiver må forholde seg til ved håndtering av personopplysninger.

I kapittel 5 foretas en vurdering av rettsreglene for arbeidsgivers behov for kontroll med arbeidstakers ressursbruk, med særlig fokus på innsyn i e-post mv. Interesseavveiningen mellom arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers personvern, eksemplifisert ved to typetilfeller behandles i kapittel 6.

Avslutningsvis gis det i kapittel 7 en oppsummering av fremstillingens hovedlinjer.

2 Personvern i arbeidslivet

2.1 Personvernbegrepet

Ifølge professor Jon Bing ble personvernbegrepet lansert for første gang i boken "Privacy and Freedom," skrevet av den amerikanske professoren Alan F. Westin i 1967.³⁰ Opprinnelsen til den norskspråklige versjonen av begrepet tillegges professor Knut S. Selmer som formulerte begrepet en gang tidlig på 1970-tallet. Tidligere hadde betegnelsen "personlighetsvern" dekket noe av det samme området. Personvernbegrepet blir brukt i forskjellige sammenhenger og mange legger ulikt innhold i begrepet. Det er derfor ikke mulig å gi en felles definisjon av begrepet.

Pol. § 1 andre ledd definerer personvern som: "behovet for personlig integritet, privatlivets fred og tilstrekkelig kvalitet på personopplysninger." Definisjonen sammenfatter viktige bestanddeler av det mange opplever som det sentrale i personvernet, men er ikke uttømmende. Det følger av EMK artikkel 8 at "enhver har rett til respekt for sitt privatliv og familieliv, sitt hjem og sin korrespondanse." Med grunnlag i bestemmelsen blir retten til et personvern av mange ansett som en menneskerett.

Diskursen rundt personvernbegrepet alltid vært preget av "terminologisk uklarhet, forvirring og strid."³¹ Usikkerheten gjør seg gjeldende ikke bare i Norge, men også i USA og andre engelsktalende land. Her diskuteres innholdet og nytteverdien av det beslektede begrepet "privacy". Også i våre naboland debatteres begrepets innhold og rekkevidde. Mens svenskene er opptatte av "integritet", er fokuset i Danmark rettet mot "persondata" eller "personinformasjon." Dette viser at personvernbegrepet er

³⁰ Jon Bing, Personvern i feresonen, Cappelen forlag, 1991, s 14.

³¹ NOU 2009: 1 s 29.

vanskelig å definere, og ikke minst avgrense. Innholdet av de ulike betegnelse vil likevel for en stor del være det samme.

2.2 Et begrep i utvikling?

Innen den juridiske litteraturen har flere søkt å etablere et skille mellom de to begrepene "personvern" og "personopplysningsvern". Hos Schartum og Bygrave fremgår det at allmennhetens forståelse av begrepet "personvern" for en stor del er synonymt med vern av den personlige integritet.³² Begrepet "personlig integritet" fordrer en tilstand der hvert enkelt individ nyter respekt og har mulighet til å kontrollere opplysninger om seg selv, herunder å velge hva som hører til det private som andre ikke skal ha adgang til.³³ "Personopplysningsvern" vil inngå som en underkategori av personvernbegrepet og vil bestå av ulike retningslinjer for behandling av personopplysninger, "med sikte på å verne om personlig integritet, herunder autonomi og privatlivets fred."³⁴

Et slikt skille oppstilles også av Personvernkommisjonen, hvor sontringen begrunnes med at utviklingen i internasjonal personvernrett går i denne retning.³⁵ Kommisjonen definerer "personvern" som "ivaretagelse av enkeltindividers mulighet for privatliv, selvbestemmelse og selvutfoldelse."³⁶ "Personopplysningsvern" omhandler "regler og standarder for behandling av opplysninger som har ivaretagelse av personvern som hovedformål".³⁷ Kommisjonen fremholder videre at et tilfredsstillende personopplysningsvern ofte vil være en forutsetning for et godt personvern og omvendt. Dette begrunnes med at hensynet til det tradisjonelle personvernet ofte fordrer en begrensning i informasjonstilgang. Etter Personvernkommisjonens syn henger rettighetene nært sammen og vil ikke kunne diskuteres uavhengig av hverandre.³⁸

Kjernen i personvernbegrepet vil derfor etter mitt syn, være retten til å ha eget privatliv i fred for uvedkommende, og ha muligheten til å kontrollere opplysninger om seg selv.

³² Dag Wiese Schartum, Lee A. Bygrave, Personvern i informasjonssamfunnet, Fagbokforlaget, 2004, s 13ff.

³³ Ibid.

³⁴ Ibid.

³⁵ NOU 2009:1 s 32.

³⁶ Ibid.

³⁷ NOU 2009:1 s 32.

³⁸ Ibid.

2.3 Ulike personvern teorier

I personopplysningslovutvalgets innstilling presenteres tre ulike perspektiver for å tilnærme seg personvernbegrepet: Det integritetsfokuserte, det maktfokuserte og det beslutningsfokuserte perspektivet.³⁹ Perspektivene bærer preg av generelle reelle hensyn og man må velge perspektiv ut fra de hensyn som er interessante i det konkrete tilfelle. For oversiktens skyld vil jeg kort behandle perspektivene.

Integritetsperspektivet fokuserer på enkeltmenneskets personlige integritet. Perspektivet kan ifølge Schartum ses på som uttrykk for et ”grunnleggende ønske om å kunne ha kontroll over opplysninger om en selv, særlig om forhold og i situasjoner som oppleves som strengt personlige”.⁴⁰ Å inneha slik kontroll innebærer at opplysninger som omhandler egen person ikke skal kunne innhentes, behandles eller videreformidles uten ens samtykke.

Maktperspektivet omhandler spørsmål om makt og innflytelse mellom ulike grupper. Ifølge dette perspektivet vil det at man har kunnskap om andre mennesker også gi en viss makt over disse. For noen grupper av enkeltpersoner kan det være ønskelig å motvirke at andre vesentlig styrker sin posisjon og styringsmulighet, ved at de har tilgang til mye og betydningsfull informasjon.

Beslutningsperspektivet forutsetter at avgjørelser treffes på basis av et sett personopplysninger. Dette stiller krav til innholdet og behandlingen av opplysningene for øvrig, slik at de kan bidra til å gi rettferdige og riktige beslutninger. For eksempel benytter både banker og skoler personopplysninger som en viktig del av sine beslutningsgrunnlag.

En annen tilnærming til personvernbegrepet er å ta utgangspunkt i de interesser som ligger til grunn for begrepet. Tilnærmingen er beskrevet som *interesseteorien* og ble først presentert av Blekeli og Selmer.⁴¹ Teorien går ut på å veie de motstridende interesser mot hverandre for å avgjøre hva som skal veie tyngst i konkrete tilfeller. Interesseteorien kommer i tillegg til personvernperspektivene, den har relevans uavhengig av hvilket perspektiv man velger.

Interesseteorien beskriver personvernet ved hjelp av syv ulike interesser.⁴² De individuelle interessene omhandler den enkeltes rett til å ha kontroll med personopplysninger som gjelder en selv, og omfatter:

³⁹ NOU 1997:19 s 16ff.

⁴⁰ Dag Wiese Schartum, Personvernrettens inntog?, Juristkontakt 2/97 ss 2-7, s 2.

⁴¹ Knut S. Selmer, Det stramme samfunn, i Blekeli og Selmer, Data og personvern, artikkelsamling, Universitetsforlaget, 1977 s 28.

⁴² Se Schartum, Bygrave 2004, kap 2.4.

Diskresjon, fullstendighet, innsyn og privatlivets fred. De kollektive interessene retter seg mot de interesser mennesker har i kraft av å være en gruppe, og behovene for å holde kontroll med opplysninger om medlemmer i gruppen. En borgervennlig forvaltning, et robust samfunn, samt et begrenset overvåkningsnivå utgjør disse interessene.

Interessteorien er kun ment som en tilnæringsmetode. Det er unødvendig å bruke slike teoretiske begreper i den praktiske rettsanvendelsen. Teorien kan brukes til å reflektere over legitime interesser som vil gjøre seg gjeldende i rettsanvendelsen. Interessteorien er etter mitt syn praktisk anvendelse av reelle hensyn. Et eksempel på rettsanvendelsen i et konkret typetilfelle, vil være vurderingen av hvorvidt arbeidsgiver skal ha adgang til innsyn i arbeidstakers e-post. Her avveies de ulike interesser, arbeidsgivers kontrollbehov og arbeidstakers personvern, for å avgjøre om innsyn skal tillates.

2.4 Personvernutfordringer i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker

Den generelle samfunnsutviklingen har nødvendiggjort endringer i organiseringen av arbeidsprosesser. Personvernkommisjonen trekker frem den økte mengden av informasjon i form av elektronisk lagrede opplysninger, herunder personopplysninger som en viktig endring.⁴³ Det kan hevdes at jo mer informasjon arbeidsgiver har om sine arbeidstakere, jo mer makt sitter han med. Dersom mulighetene arbeidsgiver har til kontroll og overvåkning utvides, vil også mulighetene til misbruk øke. Dette kan igjen påvirke tilliten arbeidstakerne har til arbeidsgiver.

En annen tendens er at flere arbeidstakere flytter deler av privatlivet inn på arbeidsplassen. Det er stadig mer vanlig å benytte noe av arbeidstiden til private gjøremål, ofte ved bruk av arbeidsgivers ressurser, eksempelvis sjekke e-post. I praksis fører sammenblandningen mellom jobb- og privatliv til at arbeidsgiver gis mulighet til kontroll og overvåkning på flere arenaer.

Georg Apenes, tidligere direktør i Datatilsynet, beskriver forholdet mellom overvåkning og personvern som et forsøk på å få både i "pose og sekk". Han mener det i samfunnet generelt er en sterk opinion for å bygge ut overvåkingen og bygge ned personvernet.⁴⁴ Det kan synes som om utviklingen innen arbeidslivet også går i denne retning. Nye og mer inngripende kontroll- og overvåkningsmetoder kan utgjøre en trussel mot personvernet. Utviklingen gjør det nødvendig å skape likevekt mellom partene, og ha et klart regelverk som ivaretar begge parters interesser.

⁴³ NOU 2009:1 s 149.

⁴⁴ Georg Apenes, Kampen for personvernet i Til forsvar for personvernet, Clemet, Egeland s 116.

2.4.1 Arbeidstakers medbestemmelsesrett

Tidligere eksisterte et rent hierarkisk system i arbeidslivet. I dag forutsettes det derimot et gjensidig forpliktende samarbeid mellom partene. Grunnloven § 110 andre ledd gir anvisning på at "Nærmere Bestemmelser om Ansattes Medbestemmelsesrett paa deres Arbeidsplads, fastsættes ved lov."

Bestemmelsen gir ikke direkte hjemmel for ansattes medbestemmelsesrett, men uttrykker at det er et grunnleggende prinsipp.

Det finnes ingen entydig definisjon av medbestemmelsesretten i lov- eller avtaleverket og i litteraturen brukes flere begreper om hverandre. To mye brukte betegnelser er *prinsippet om økt medarbeiderdeltakelse*, og *prinsippet om medbestemmelse*. Etter Personvernkommissjonens syn, ligger betegnelsene nært opp til hverandre, men kan ikke anses som identiske.⁴⁵ Økt medarbeiderdeltakelse regnes som et "arbeidsrettslig ideal" i Norge, og innbefatter "retten til å bli hørt og delta i prosesser" på arbeidsplassen⁴⁶, jf. f.eks. aml. § 9-2.

Prinsippet om medbestemmelse innebærer at arbeidstakerne skal ha mulighet til å kunne delta i og kontrollere bruken av opplysninger som omhandler dem. Prinsippet kommer til uttrykk i bestemmelser som sikrer retten til kontroll over egne personopplysninger, herunder når og hvor disse benyttes. Prinsippene om medarbeiderdeltakelse og medbestemmelse bygger dermed på flere av de samme hensyn.

Hovedavtalen mellom LO og NHO⁴⁷ viser til at hovedorganisasjonene har tariffestet en "felles plikt for bedriftens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte å ta initiativ til og støtte opp om og medvirke til samarbeid."⁴⁸ Avtalen med tilleggsavtaler har betydning for store deler av arbeidslivet som helhet og tariffavtalepartene har stor kjennskap til de ulike interessene det må tas hensyn til. LOs og NHOs sentrale stilling i arbeidsmarkedet fører til at momentene i avtalen vil være retningsgivende for mange andre aktører.

Gjennomgangen over viser at arbeidstakerne har fått økt mulighet til å øve innflytelse på bedriftens beslutninger gjennom nye former for medbestemmelse. Regelverket gir liten plass for beslutninger som kun er truffet av arbeidsgiver eller annet organ uten at arbeidstakerne har fått mulighet til å påvirke avgjørelsen. Gjennom medbestemmelsesretten balanseres styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og

⁴⁵ NOU 2009:1 s 150.

⁴⁶ Ibid..

⁴⁷ Hovedavtalen mellom LO (Landsorganisasjonen I Norge) og NHO (Næringslivets Hovedorganisasjon) med tilleggsavtaler er en sentral tariffavtale i arbeidslivet.

⁴⁸ Hovedavtalen mellom LO og NHO (2010-2013) § 9-1 fjerde ledd s 28.

arbeidstaker i en viss grad. Ansattes deltakelse har helt fra de første avtaleinngåelsene hatt en dobbel begrunnelse: Rettferdighet og produktivitet. Rettferdighetsargumentet handler om likhet og ansattes rett til å delta i beslutninger som påvirker deres eget liv og arbeidssituasjon, for eksempel iverksettelse av inngripende kontrolltiltak. Produktivitets- eller ressursargumentet understreker at ansattes innflytelse er virkemiddel for økt produktivitet og verdiskapning.⁴⁹

3 Arbeidsgivers styringsrett

3.1 Hva er arbeidsgivers styringsrett?

Med arbeidsgivers styringsrett siktes det til arbeidsgivers rett til "å organisere, lede og fordele arbeidet."⁵⁰ Styringsretten er ikke eksplisitt fastlagt i lovverket, men kan utledes av rettspraksis. Domstolene har forutsatt arbeidsgivers styringsrett som en ulovfestet generell norm blant annet i "Nøkk-dommen".⁵¹ Styringsretten er anerkjent av partene i arbeidslivet og har derfor tariffrettslig forankring. Retten begrenses og modifiseres gjennom bestemmelser i lov, forskrift, tariffavtale og gjennom ulovfestede prinsipper, f.eks. krav til saklighet.

I "Nøkk-dommen" uttalte Høyesterett at utøvelse av styringsretten må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Ved tolking og utfylling av avtalen må det blant annet legges vekt på sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.⁵² "Kårstø-dommen"⁵³ fulgte opp uttalelsene og Høyesterett tilføyde at styringsretten i tillegg begrenses av generelle saklighetsnormer. Etter førstvoterendes syn stiller utøvelse av arbeidsgivers styringsrett "visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn."⁵⁴

⁴⁹ NOU 2010:1 s 16.

⁵⁰ Kristen Andersen, *Fra arbeidslivets rett*, Johan, Grundt Tanum forlag, Oslo, 1967, s 149.

⁵¹ Rt. 2000 s 1602.

⁵² *Ibid* s 1609.

⁵³ Rt. 2001 s. 418

⁵⁴ *Ibid* s 427.

3.2 Arbeidsgivers rett til å iverksette kontrolltiltak

3.2.1 Generelt

Arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak kan ses som et utslag av den alminnelige styringsretten. Arbeidsgiver vil ha et legitimt behov for å kontrollere hvordan egne ressurser blir benyttet, men det synes problematisk å trekke en klar grense for hvilke typer kontrolltiltak som skal aksepteres. Kontrolladgangen reguleres dels av de alminnelige regler om rettigheter og plikter som gjelder mellom partene i arbeidsforhold, dels av lovfestede og ulovfestede regler om vern av personlig integritet. Rettskildene er fragmentariske og rettsstilstanden fremstår derfor som uoversiktlig. Av denne grunn kan det være vanskelig å forholde seg til rettsreglene. I det følgende vil jeg se på hvilke tiltak som kan regnes som kontrolltiltak, deretter ulike grunnlag for å iverksette slike, samt hvilke krav som stilles til kontrolltiltak som iverksettes.

3.2.2 Hva er et kontrolltiltak?

Et kontrolltiltak er et tiltak eller en anordning som arbeidsgiver iverksetter for å sikre at arbeidstaker opptrer innenfor rammer nedfelt i arbeidsavtaler og generelle regler for arbeidsplassen. Det eksisterer ingen legaldefinisjon av begrepet, men det må anses å favne et bredt spekter av tiltak. Forarbeidene viser at tiltakene spenner fra enkel tidsregistrering, til omfattende rusmiddeltesting av ansatte.⁵⁵ Det uttales i forarbeidene at tilleggsavtale V til Hovedavtalen mellom LO og NHO illustrerer hvor vidt kontrolltiltaksbegrepet rekker.⁵⁶ I tilleggsavtalen punkt 1 nevnes teknologiske, økonomiske, sikkerhetsmessige, arbeidsmiljømessige og helsemessige forhold. Oppregningen er ikke uttømmende, og forarbeidene har også lagt til grunn en tilsvarende vidtrekkende forståelse av begrepet.⁵⁷

Det problematiske blir derfor hvordan ordlyden skal avgrenses. Etter forarbeidene er det ikke nødvendig å sette noen nedre grense, idet styringsretten uansett begrenses av generelle krav til sakligheten i det konkrete tiltaket.⁵⁸ Begrepet fremstår etter dette som nokså vagt, noe som vanskeliggjør grensedragningen for arbeidsgiver. Den uklare utformingen legger opp til en tolkning som skal være i samsvar med samfunnets utvikling, men kan også sies å åpne opp muligheter for misbruk ved at enkelte arbeidsgivere iverksetter urimelige tiltak.

⁵⁵ Ot. prp nr. 49 (2004-2005) s 147

⁵⁶ NOU 2004:5 s 435.

⁵⁷ Ibid.

⁵⁸ NOU 2004:5 s 435..

3.2.3 Grunnlag for arbeidsgivers rett til iverksettelse av kontrolltiltak

Iverksettelse av kontrolltiltak krever et rettslig grunnlag av en eller annen art. Dette kan være regler nedfelt i lov eller forskrift, arbeidsgivers alminnelige styringsrett eller samtykke fra arbeidstaker. Når et konkret spørsmål skal avgjøres skal arbeidsgiver i utgangspunktet ta rede på hva rettsregler, tariffavtaler og arbeidsavtalen sier vedrørende det konkrete tilfellet. Dersom arbeidsgiveren etter dette ikke kan påvise noe annet rettslig grunnlag, vil problemstillingen normalt være om styringsretten gir et tilstrekkelig grunnlag for kontrolltiltaket, jf. forarbeidene.⁵⁹

Det eksisterer to typer begrensninger for arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrollerende eller overvåkende tiltak.

1) *Materielle krav* stilles til tiltakets art, innhold eller formål.

2) *Prosessuelle krav* henspiller på krav til fremgangsmåte, hvordan tiltakene skal besluttes, hvordan det skal informeres om tiltakene osv. Dette kan også ses som et spørsmål om hvor langt arbeidsgivers styringsrett gjelder, herunder retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet.

I realiteten er vurderingen en sammensatt helhetsvurdering, men her vil det være hensiktsmessig å oppstille et skille mellom kravene.

3.2.4 Materielle krav

Etter aml. § 9-1 første ledd kan et kontrolltiltak iverksettes dersom tiltaket har "saklig grunn" i virksomhetens forhold og ikke innebærer "uforholdsmessig belastning" for arbeidstakeren. Kravene begrenser dermed rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett. Spørsmålet blir hva som ligger i disse begrensningene.

"Saklig grunn" kan forstås som at det må dreie seg om et hensiktsmessig og godt begrunnet tiltak fra arbeidsgivers side. I forarbeidene presiseres kravet til at det må foreligge "tilstrekkelig saklig grunn", og det skal leses som et krav om at kontrolltiltaket er egnet til å ivareta formålet.⁶⁰ Dersom et kontrolltiltak ikke er egnet til å ivareta formålet, følger det av forarbeidene at andre, mindre inngripende metoder må benyttes, såfremt de ivaretar de samme hensyn som de mer inngripende.⁶¹ Arbeidsretten har tolket "saklig grunn" som at det må dreie seg om et tiltak som ikke er "åpenbart grunnløst, eller motivert av utenforliggende hensyn."⁶²

⁵⁹ Ot prp. Nr. 49 (2004-2005) s 412.

⁶⁰ Ot.prp nr. 49 (2004-2005) s 145.

⁶¹ Ibid.

⁶² Se for eksempel ARD 1978 s 110 som gjaldt kontroll av ansattes biler.

Vurderingen av om det foreligger "tilstrekkelig saklig grunn" vil være todelt.⁶³ Dette innebærer at kravet til tilstrekkelig saklig grunn skal vurderes i forhold til virksomheten, og med hensyn til den enkelte arbeidstaker som favnes av tiltaket.

For vurderingen av "saklig grunn" i forhold til virksomheten, er det flere grunnlag som kan begrunne iverksettelse av kontrolltiltak. Forarbeidene viser til teknologiske, økonomiske, sikkerhetsmessige, arbeidsmiljømessige og helsemessige forhold i en ikke-uttømmende oppregning.⁶⁴ Det sentrale vil være om hensynet til virksomhetens drift kan begrunne igangsettelse av tiltaket.

Når det gjelder tiltakets saklighet i forhold til den enkelte arbeidstaker trekker forarbeidene frem rusmiddeltesting av flygere som eksempel. Selv om pålegg om rusmiddeltesting vil være begrunnet i hensynet til sikkerhet, er det ikke dermed tilfelle at det vil kunne begrunnes i forhold til kontorpersonalet på flyplassen.⁶⁵

Kontrolltiltaket må ikke innebære "uforholdsmessig belastning" for arbeidstakerne, jf. § 9-1 første ledd. En naturlig forståelse av ordlyden tilsier at tiltaket ikke må påføre arbeidstakerne større ulemper enn det som er nødvendig ut fra formålet art. Ordlyden gir anvisning på en avveining mellom arbeidsgiver og arbeidstakers interesser. Kjernen i interesseavveiningen er om formålet med tiltaket kan forsvare et inngrep i arbeidstakers personvern.

Forarbeidene viser til at de forhold som drøftes under kriteriet om saklighet vil ha relevans også ved vurderingen av "uforholdsmessig belastning."⁶⁶ Ifølge forarbeidene er det ikke tilstrekkelig å vurdere hvert enkelt tiltak, også den totale *summen* av kontrolltiltak ved virksomheten vil være relevant i vurderingen.⁶⁷ Dette kan begrunnes med at det ved virksomheter i dag er vanlig å iverksette mange små tiltak som hver for seg er nødvendige og saklig begrunnet, men som samlet fremstår som et unødvendig inngrep overfor arbeidstakerne. Situasjonen betegnes gjerne i litteraturen som "de gode hensiktens tyranni."⁶⁸ Som momenter i vurderingen nevner forarbeidene kontrollens art, praktisk gjennomføring, hvilke inngrep det medfører i arbeidstakers personvern og om sentrale personvern hensyn er ivaretatt gjennom metoder som sikrer klare testresultater og oppbevaringsmåter.⁶⁹

⁶³ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s 145.

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ NOU 2004:5 s 433.

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Jon Bing, Personvern i faresonen s 77.

⁶⁹ NOU 2004:5 s 433.

Et tiltak som går utover arbeidstakers personlige integritet, verdighet, privatlivets fred, legemets ukrenkelighet mv., vil vanskeligere kunne karakteriseres som forholdsmessig i forhold til andre, mer tradisjonelle tiltak.⁷⁰ Det vil med andre ord stilles strengere krav til rettsgrunnlaget jo mer inngripende tiltaket er. Et lite omfattende tiltak, som registrering av hvem som var tilstede på et møte, vil lettere kunne hjemles i den alminnelige styringsretten, mens mer inngripende tiltak som rusmiddeltesting normalt krever uttrykkelig samtykke eller lovhjemmel.

En avgjørelse fra Arbeidsretten kan være illustrerende for vurderingen av "uforholdsmessig belastning."⁷¹ Avgjørelsen gjaldt rettmessigheten av veskekontroll i form av stikkprøver ved to bryggeribedrifter. Kontrollen ble organisert slik at alle personer som passerte ut av bedriftene skulle trykke på en knapp som viste rødt eller grønt lys. Dersom det lyste rødt, skulle vedkommende være underkastet veskekontroll. Det ble følgelig gjennomført kontroll av tilfeldig utvalgte personer. Kontrollordningen var hjemlet i tariffavtale.

En gruppe montører som ikke var ansatt ved bryggeriene nektet kontroll. Montørene var ikke omfattet av den aktuelle tariffavtalen, men deres arbeidsgivere påla dem å underkaste seg kontrolltiltaket. Dette aksepterte ikke montørene. Arbeidsretten uttalte at arbeidsgiver kunne kreve at arbeidere som ble sendt ut til bryggeriene underkastet seg den nødvendige personkontroll bryggeriene krevde. Det ble vist til de tungtveiende formålene bak kontrolltiltakene og at montørene ikke hadde noen grunn til å føle seg krenket ved kontrollen. Retten kunne ikke se at montørene skulle kunne settes i noen særstilling når kontrollen omfattet alle personer.⁷²

Avgjørelsen viser at en tilfeldig veskekontroll måtte aksepteres av arbeidstakerne, idet tiltaket var saklig begrunnet, og ikke overskred kravet til forholdsmessighet. I Tilleggsavtale V til Hovedavtalen mellom LO og NHO, er kravet til forholdsmessighet vurdert til å være et spørsmål om at tiltaket ikke skal gå ut over det omfang som er nødvendig.⁷³ Den enkelte sak må ses opp mot de konkrete forhold ut fra en helhetsvurdering av aml. § 9-1 første ledd.

3.2.5 Prosessuelle krav

De prosessuelle kravene som stilles til et kontrolltiltak er hjemlet i aml. §§ 9-1 andre ledd og 9-2. Etter § 9-1 andre ledd skal personopplysningsloven gjelde for "arbeidsgivers behandling av personopplysninger

⁷⁰ NOU 2004:5 s 433.

⁷¹ ARD 1951 s 201.

⁷² Ibid s 208.

⁷³ Tilleggsavtale V til Hovedavtalen mellom LO og NHO s 56.

om arbeidstakere i forbindelse med kontrolltiltak med mindre annet er fastsatt.” Bestemmelsen åpner dermed for unntak der personopplysningsloven ikke skal gjelde. Et slikt unntak er aml. § 9-4 første ledd a-c. Bestemmelsen oppstiller vilkår for gjennomføring av medisinske undersøkelser av arbeidssøkere og arbeidstakere. Slike undersøkelser vil oppleves som meget inngripende i de ansattes personlige integritet og sfære, noe som sannsynligvis er bakgrunnen for at bestemmelsen er et unntak fra hovedregelen i § 9-1 første ledd. Forarbeidene klassifiserer bestemmelsen som *lex specialis*.⁷⁴ Arbeidsgivers adgang til å innhente og benytte seg av helseopplysninger om arbeidstakere behandles også i Breisteinutvalget, hvor det uttales at styringsretten tillagt arbeidsgiver som hovedregel ikke er tilstrekkelig hjemmel for innhenting og bruk av helseopplysninger om arbeidstakere.⁷⁵

Av arbeidslivslovutvalgets utredning følger det at det er ”mye som taler for at de arbeidsrettslige regler og personopplysningslovens vilkår må fortolkes og praktiseres i lys av hverandre.”⁷⁶ Departementet støttet dette og begrunnet det med at de arbeidsrettslige prinsipper som arbeidslivslovutvalget foreslo å kodifisere, langt på vei måtte sies å inneholde de samme normene for personvern som personopplysningsloven bygger på.⁷⁷

Departementet bemerket at det er:

”mye som taler for at vilkårene etter personopplysningsloven § 8 bokstav f for å behandle opplysninger om arbeidstakerne i samband med kontrolltiltak regulært vil være oppfylt dersom lovvilråene for å gjennomføre selve kontrollen er til stede. Kravet om saklig grunn vil normalt føre til at personopplysningslovens vilkår om berettiget interesse vil være oppfylt, mens vilkåret om forholdsmessighet/proporsjonalitet i alminnelighet vil innebære at kravet om at hensynet til arbeidstakerens personvern ikke må overstige arbeidsgiverens berettigede interesse ikke vil være krenket.”⁷⁸

Etter departementets syn, vil det følgelig være adgang til å behandle personopplysninger etter personopplysningsloven dersom det foreligger et lovlig kontrolltiltak. Dette ble begrunnet med generelle reelle hensyn, bl.a. krav til forsvarlig saksbehandling.

Aml. § 9-2 oppstiller krav til prosessen i forkant av iverksettelse av kontrolltiltak.

Etter første ledd har arbeidsgiver plikt til ”så tidlig som mulig å drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak i virksomheten med arbeidstakernes tillitsvalgte.” Bestemmelsen er ment som en ”ordensregel” i den forstand at brudd på drøftelses- eller informasjonsplikten ikke i seg

⁷⁴ Ot.prp 49 (2004-2005) s 314.

⁷⁵ NOU 2001:4 s 43.

⁷⁶ NOU 2004:5 s 434.

⁷⁷ Ot. prp nr.49 (2004-2005) s 146

⁷⁸ Ibid.

selv vil innebære at kontrolltiltaket ikke kan iverksettes. Likevel vil manglende etterlevelse av plikten være et moment i saklighetsvurderingen.

I praksis vil de sentrale vurderingene omhandle hva som skal anses som "så tidlig som mulig", samt hvorvidt arbeidsgiver har drøftet tiltaket med sine ansatte. Ordlyden tilsier at det må gjennomføres drøfting med de tillitsvalgte så snart arbeidsgiver har blitt klar over behovet for tiltak. Drøfting bør følgelig være gjennomført før tiltaket påbegynnes. Bakgrunnen for at gjennomføring av drøftingen skal gjennomføres på et tidlig tidspunkt er ifølge forarbeidene at de tillitsvalgte og arbeidstakerne skal ha en reell mulighet til å uttale seg før tiltakene iverksettes.⁷⁹ Kravet skal ifølge forarbeidene ikke forstås som at det er nødvendig med drøfting ved gjennomføring av hver enkelt kontroll, men det forutsettes at den *typen* kontroll har vært drøftet, og gjennomføres i henhold til de rutiner de tillitsvalgte og arbeidsgiver ble enige om.⁸⁰

Etter aml. § 9-2 andre ledd bokstav a-c plikter arbeidsgiver å gi de berørte arbeidstakerne informasjon om formålet med tiltaket, praktiske konsekvenser og gjennomføring, samt antatt varighet av tiltaket. Informasjonskravet er begrunnet i arbeidstakernes behov for å vite hensikten med kontrollen og eventuelle praktiske konsekvenser som plassering av særskilte kontrollsteder etc. Ved utfyllende og god informasjon i forkant av tiltaket, vet de ansatte hva de har å forholde seg til og resultatet blir en enklere gjennomføring for både arbeidsgiver og ansatte. Retten til å uttale seg i forkant av iverksettelse av kontrolltiltak er nært knyttet til arbeidstakers medbestemmelsesrett, se avsnitt 2.4.1.

4 Krav til arbeidsgivers behandling av personopplysninger

4.1 Grunnkrav til behandling av personopplysninger

Personopplysningsloven gir regler for behandling av personopplysninger. Se definisjon i avsnitt 1.4.4. Loven gjelder for behandling av de personopplysninger som fremkommer "i forbindelse med kontrolltiltak med mindre annet er fastsatt," jf. pol. § 9-1 andre ledd.

Lovens system kan ses på som todelt; først oppstilles vilkår for lovlig behandling av personopplysninger i pol. §§ 8 og 9. Disse kalles "behandlingsgrunnlag". Deretter oppstilles grunnkrav til selve behandlingen i pol. § 11.

⁷⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s 147.

⁸⁰ Ibid s 314.

De alminnelige vilkår for behandling av personopplysninger finnes i § 8. For sensitive personopplysninger som for eksempel helseopplysninger, kommer de strengere tilleggsvilkårene i § 9 til anvendelse. Dette betyr at for behandling av sensitive personopplysninger kreves det i tillegg til at vilkårene i § 8 er oppfylt, at behandlingen oppfyller et av vilkårene i § 9. Pol. § 9 første ledd bokstav f vil være særlig aktuell. Ifølge denne kan sensitive personopplysninger behandles dersom behandlingen er nødvendig for at den behandlingsansvarlige kan gjennomføre sine "arbeidsrettslige plikter og rettigheter." Betegnelsen omfatter alle plikter og rettigheter som hviler på et arbeidsrettslig grunnlag, for eksempel lovgivning eller tariffavtaler.

Hovedforutsetningen disse bestemmelsene bygger på, er at det må foreligge et rettslig grunnlag for behandlingen *før* den starter. Slikt grunnlag kan være lovhjemmel, samtykke, eller at behandlingen er nødvendig for å oppnå nærmere angitte formål. Grunnlagene vil gjennomgå i avsnitt 4.2.1-4.2.3.

Forutsatt at behandling av personopplysninger er tillatt etter pol. §§ 8 og 9, gir § 11 anvisning på sentrale avgrensninger. Ifølge pol. § 11 første ledd bokstav b skal innsamling og bruk av personopplysninger skje til "uttrykkelig angitte formål som er saklig begrunnet i den behandlingsansvarliges virksomhet." Ordlyden forutsetter at det kommer klart frem hvorfor personopplysningene innsamles og hva de skal benyttes til. Bestemmelsen fastsetter dermed rekkevidden for adgangen til behandling av personopplysninger. Kravet om et "uttrykkelig" angitt formål fordrer som regel at dette er skriftlig nedfelt. Etter forarbeidene må formålsangivelsen ha et "visst presisjonsnivå- generelle og vage beskrivelser som 'administrative oppgaver' eller 'kommersiell bruk' vil ikke være tilstrekkelig presise."⁸¹

Forarbeidene legger videre opp til en forholdsmessighetsvurdering, i den forstand at "jo større fare behandlingen kan medføre for personvernet, desto viktigere er det at formålet er presist definert slik at den registrerte kan gjøre sine rettigheter gjeldende."⁸² Dette innebærer at tiltaket må stå i rimelige proporsjoner sett opp mot den inngripen i personvernet tiltaket eventuelt medfører.

Pol. § 11 første ledd bokstav c gir anvisning på at den behandlingsansvarlige har et ansvar for at opplysningene som samles inn ikke brukes senere til "formål som er uforenlig med det opprinnelige formålet med innsamlingen" uten at den registrerte samtykker. I forarbeidene uttales det at:

"Vilkåret gir uttrykk for det såkalte finalitetsprinsippet og vil utgjøre en viktig begrensning bl a for adgangen til å bruke elektroniske spor og til å samkjøre registre eller andre informasjonssamlinger[...]. Kravet om forenlighet innebærer at det til tross for at det nye

⁸¹ Ot. prp. nr. 92 (1998-1999) s 114.

⁸² Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s 114.

formålet er hjemlet i § 8, kan være slik at de innsamlede opplysningene likevel ikke kan brukes for dette formålet.”⁸³

Om et nytt formål er å anse som uforenlig med det opprinnelige, vil bero på en konkret helhetsvurdering. Momenter i vurderingen vil være hvorvidt det nye formålet innebærer fordel eller ulempe for den registrerte, hvorvidt det skiller seg sterkt fra det opprinnelige, samt den registrertes forventninger til behandlingen. Bruk av opplysningene til kontrolltiltak vil ofte være i strid med det opprinnelige formålet, ifølge forarbeidene.⁸⁴ Dette innebærer for eksempel at tidsregistreringssystemer ikke senere kan benyttes for å dokumentere fravær fra jobb eller lignende.

Av pol. § 11 første ledd bokstav d følger det at opplysningene må være ”tilstrekkelige og relevante” for det aktuelle formålet. Ordlyden tilsier at opplysningene må ha relevans i det konkrete tilfellet og ikke ha for stort eller lite omfang i forhold til formålet. Formålet vil slik være bestemmende for opplysningene som innsamles.

Pol. § 11 første ledd bokstav e krever at opplysningene må være ”korrekte og oppdatert, og ikke lagret lenger enn det som er nødvendig ut fra formålet med behandlingen.” Kravet innebærer at den behandlingsansvarlige må sikre at opplysningene ikke er mangelfulle eller feilaktige. Begrensningen i lagringstiden betyr at den behandlingsansvarlige pålegges å rette og eventuelt slette opplysninger når behovet for opplysningene ikke lenger er tilstede.

4.2 Rettslige grunnlag for behandling av personopplysninger

4.2.1 Lovhjemmel

Det fremgår av pol. § 8 første ledd at personopplysninger kan behandles dersom det er ”fastsatt i lov” at behandling kan skje. Ifølge forarbeidene er begrunnelsen at bestemmelsen ”ikke skal oppstille tilleggsvilkår for å behandle personopplysninger når Stortinget allerede har bestemt at behandlingen er nødvendig for å vareta viktige samfunnsinteresser.”⁸⁵ Det stilles krav om at lovhjemmelen må være tilstrekkelig klar, og forarbeidene viser til at hjemmelskravet er relativt, i den forstand at kravene til klarhet skjerpes jo større personvernmessige konsekvenser behandlingen får.⁸⁶

⁸³ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s 113.

⁸⁴ Ibid.

⁸⁵ Ot. prp. nr. 92(1998-1999) s 108

⁸⁶ Ibid.

4.2.2 Samtykke

En av grunntankene innen personvernretten er at hver enkelt skal eie informasjonen om seg selv og ha mulighet til kontroll med hvem informasjon blir videreformidlet til. Dette synet kommer til uttrykk i personverndirektivets artikkel 7, som innfører prinsippet om *informasjonell selvbestemmelsesrett*. I dette ligger at prinsippet om bruk av samtykke som grunnlag for behandling av personopplysninger også avhenger av de krav som stilles til samtykke. Prinsippet er implementert i pol. § 8.

Med dette som bakgrunn, synes det naturlig at personopplysningsloven oppstiller samtykke som hovedregel for behandling av personopplysninger. Artikkel 29-gruppen har imidlertid presisert i et arbeidsdokument at arbeidsgivere ikke bør bruke samtykke som et generelt middel til berettigelse for elektronisk overvåkning av e-post.⁸⁷ Dette innebærer at gruppen mener at det i enkelte sammenhenger kan være nødvendig å innhente samtykke fra den opplysningen gjelder, men at samtykke alene ikke er tilstrekkelig som grunnlag for behandlingen.

Det oppstilles tre kriterier for at samtykke skal være godkjent som behandlingsgrunnlag; Det må foreligge en uttrykkelig, informert og frivillig erklæring fra den registrerte om at han eller hun godtar behandling av opplysninger som omhandler egen person, jf. pol. § 8 jf. § 2 nr. 7.

For det første må samtykket være uttrykkelig. Det eksisterer ikke noe formkrav, det kan gis både skriftlig og muntlig. Hensynet til notoritet tilsier imidlertid at det bør være skriftlig. Det må ikke være tvilsomt at den samtykkende tydelig har gitt tillatelse til behandling av personopplysninger. Forarbeidene har uttrykt dette som at det "klart og utvetydig" må fremgå at det samtykkes.⁸⁸ Et uttrykkelig samtykke karakteriseres ved en aktiv handling, for eksempel avkryssing på et skjema. Av denne grunn vil det ikke aksepteres en praksis der arbeidstakeren må foreta en handling dersom han *ikke* ønsker å samtykke. En slik praksis vil gi et misvisende uttrykk om at passive samtykker aksepteres, og samsvarer ikke med reglene i personopplysningsloven.

I tillegg må samtykket være informert. Informasjonen må være av en slik art at det går klart frem hva det samtykkes til. Omfanget varierer etter den konkrete behandlingen, men må dekke samtlige av de områder arbeidsgiver vil benytte opplysningene til. Nærmere veiledning finnes i pol. § 19.

Bestemmelsen angir behandlingsansvarliges informasjonsplikt der personopplysninger samles inn direkte fra den registrerte.

⁸⁷ WP 5401/01 s 21.

⁸⁸ Ot. prp nr. 92 (1998-1999) s 103.

Til sist må samtykket avgis frivillig. Frivilligheten har ofte vært formulert som et spørsmål om samtykket kan anses som "reelt".⁸⁹ Her står balanseforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker sentralt, da arbeidsgiver i kraft av styringsretten alltid vil ha mulighet til å sanksjonere eller belønne arbeidstaker. Dette kan begrunne hvorfor det kan være vanskelig å gjennomføre kravet om frivillig samtykke. For mange arbeidstakere kan det være knyttet usikkerhet til hvilke konsekvenser det kan få for arbeidsforholdet dersom en nekter å etterkomme arbeidsgivers anmodning om for eksempel timeregistrering. Dette medfører at graden av frivillighet ved et samtykke svekkes betraktelig.

Samtykke vil derfor ikke alltid være tilstrekkelig behandlingsgrunnlag. Dersom dette sammenholdes med kravene til iverksettelse av kontrolltiltak i arbeidsmiljøloven, ser man at samtykke fra den enkelte arbeidstaker ikke nevnes som grunnlag, det tales kun om arbeidsgivers plikt til å involvere de ansatte ved "drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak," jf. aml. § 9-2.

En sak fra Personvernemnda kan illustrere problematikken knyttet til samtykke. PVN 2005-6 gjaldt rustesting av ansatte i en virksomhet. Søkere måtte avgis en bekreftelse på at vedkommende var villig til å underkaste seg rusmiddelkontroll. Personvernemnda viste til forarbeidene, hvor det fremgår at samtykket ikke må være avgitt "under noen form for tvang fra den behandlingsansvarlige eller andre."⁹⁰ Virksomheten fremhevet at en eventuell nektelse ikke ville få noen konsekvenser for den aktuelle persons ansettelsesforhold. Personvernemnda uttalte:

"For den enkelte vil det likevel være nærliggende å oppleve at det vil kunne få konsekvenser for vedkommendes arbeidsforhold. Arbeidsgiver har alltid en viss makt over de ansatte gjennom sin styringsrett. Det vil i skyggen av denne være vanskelig å anse et samtykke fra en ansatt avgitt uten tanke på at nektelse vil kunne ha betydning for fremtiden - selv om arbeidsgiver ikke har til hensikt å utnytte opplysningene til skade for arbeidstaker."

En slik svekket grad av frivillighet vil gjøre seg gjeldende i andre forhold og relasjoner med preg av en viss maktovervekt hos den behandlingsansvarlige, for eksempel forholdet mellom skole og elev, og forholdet mellom behandlende lege og pasient.

4.2.3 Nødvendighet

Behandlingsgrunnlagene i pol. § 8 bokstav a-f fremstår som likestilte. Jeg vil fokusere på § 8 bokstav f, idet dette er hjemmelen som brukes mest i det praktiske liv, og da særlig i forbindelse med iverksettelse av kontrolltiltak. I de tilfeller der det ikke foreligger lovhjemmel, samtykke ikke er innhentet eller er nektet, vil bestemmelsen kunne anvendes.

⁸⁹ Se bl.a. Christian Kjølås, Personvern i arbeidsforhold, Universitetsforlaget, Oslo, 2010, s 53.

⁹⁰ Ot.prp. nr 92(1998-1999) ss 103-104.

Etter pol. § 8 bokstav f kan den behandlingsansvarlige behandle personopplysninger dersom dette er nødvendig for å "ivareta en berettiget interesse, og hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger denne interessen." Bestemmelsens generelle utforming åpner for mye skjønn. Avgjørelsen beror på en konkret vurdering av de aktuelle personopplysninger. Bestemmelsen gir følgelig anvisning på en interesseavveining mellom hensynet til arbeidsgivers behov og arbeidstakers krav på personvern. Både de fordeler og ulemper behandlingen kan medføre skal vurderes, og det er ikke krav om annet enn simpel interesseovervekt. Dersom nødvendigheten av å behandle opplysningene overstiger hensynet til arbeidstakers personvern, vil det foreligge en berettiget interesse. Ifølge forarbeidene bør personvern hensyn generelt veie tungt ved interesseavveiningen.⁹¹ Andre interesser, ofte kommersielle, bør følgelig tillegges mindre vekt. Behandling av opplysningene kan kun skje i den utstrekning de er nødvendige for å ivareta den berettigede interessen.

Nødvendighetskriteriet i § 8 bokstav f skiller seg fra de øvrige ved at det ikke er knyttet til noe bestemt formål. Bestemmelsen fremstår derfor som en anvendelig "sekkepost". Det kan reises spørsmål om den iblant aksepteres som behandlingsgrunnlag uten at de andre, muligens mer treffende grunnlagene i bokstav a-e er vurdert. Bakgrunnen er at det kan fremstå som fristende for arbeidsgivere å anvende den for å unngå å bruke tid og ressurser på å innhente samtykke fra arbeidstaker.

Som nevnt er samtykke fra arbeidstaker hovedregelen for behandling av personopplysninger. I forarbeidene uttales at:

"Behandling av personopplysninger bør i størst mulig utstrekning baseres på samtykke fra den registrerte, selv om den også kan hjemles i de grunnlagene som oppstilles i bokstavene a-f. For det første vil dette styrke den registrertes muligheter til å råde over opplysninger om seg selv. For det annet vil man ved å basere behandlingen på samtykke unngå mulig tvil om de mer skjønnsmessige vilkårene i bokstavene a til f er oppfylt."⁹²

Jeg slutter meg til forarbeidenes syn, da jeg mener uttalelsen harmonerer med det som synes å være kjernen i personvernbegrepet; Å ha mulighet til å ha kontroll med egne personopplysninger. Et samtykke gir en større sikkerhet for den registrerte, all den tid behandlingen vil ha sitt grunnlag i det den registrerte har gitt tillatelse til.

⁹¹ Ot. prp nr. 92 (1998-1999) s 109.

⁹² Ibid s 108.

5 Arbeidsgivers behov for kontroll med arbeidstakers ressursbruk

5.1 Generelt

Arbeidsgivers ressurser brukes i utgangspunktet til virksomhetsrelaterte formål. I praksis er det likevel slik at de fleste arbeidsgivere gjennom instruks eller mer eller mindre stilltiende, aksepterer at ansatte bruker datasystemet og annet utstyr til enkelte private gjøremål. Eksempler kan være bruk av e-post eller innhenting av informasjon via Internett. Praksisen kan ses som et resultat av sammenblendingen mellom jobb og privatliv.

Dette kan skape vanskelige avveininger mellom arbeidsgivers legitime behov for kontroll med bruk av virksomhetens ressurser og den ansattes behov for personvern. Det vil være fornuftig å regulere dette gjennom retningslinjer eller instruks, selv om det i praksis er umulig å regulere seg bort fra alle potensielle problemer. I det følgende vil jeg bruke arbeidsgivers adgang til innsyn i e-post mv. som eksempel på en kontrollmetode.

5.2 Arbeidsgivers adgang til innsyn i arbeidstakers e-post mv.

Arbeidsgivers rett til innsyn i ansattes e-post og andre filer reguleres med utgangspunkt i personopplysningsloven. Arbeidslivslovutvalget fremmet forslag til regler om innsyn i e-post, men på bakgrunn av sterke innvendinger fra Datatilsynet⁹³, og det arbeid som pågikk med å utarbeide forskrift om slike regler, besluttet departementet å ikke fremme forslaget.⁹⁴ Frem til 2009 inneholdt derfor verken personopplysningsloven- eller forskriften (pof.) bestemmelser som særskilt rettet seg mot behandling av personopplysninger lagret i elektronisk utstyr. Arbeidsgivers rett til innsyn i e-post måtte derfor vurderes på grunnlag av personopplysningslovens generelle bestemmelser.

Regjeringen foreslo å utvide forskriftshjemmelen i pol. § 3 fjerde ledd første punktum til også å omfatte bestemmelser om særskilte former for behandling av personopplysninger. Forslaget ble vedtatt av Stortinget og lovbestemmelsen ble sanksjonert i januar 2009. Formålet var hovedsakelig å etablere hjemmel for å fastsette forskrifter om innsyn i arbeidstakers e-post. Bestemmelsens generelle utforming åpner imidlertid for justeringer i forhold til nye behov som følge av den teknologiske utviklingen.

Det ble i tillegg inntatt en ny bestemmelse i § 9-5 i arbeidsmiljøloven. Bestemmelsen er kun ment som en *henvisning* til personopplysningsloven, da tillegget til personopplysningsforskriften er rette hjemmel for innsyn. Reglene er preseptoriske, som betyr at arbeidsgiver ikke har adgang til å fastsette regler eller

⁹³ Ot.prp nr. 49 (2004-2005) ss 141-142.

⁹⁴ Ibid s 150.

arbeidsinstruksjoner om innsyn til ugunst for arbeidstaker, jf. pof. § 9-5. Reglene er hovedsakelig i tråd med de tidligere retningslinjer fra Datatilsynet og praksis for innsyn i e-post.

Arbeidsgiver har etter pof. § 9-1 første ledd rett til innsyn i "arbeidstakers e-postkasse mv." Forkortelsen "mv." viser til pof. § 9-1 andre ledd der det fremgår hvilke elektroniske medier og dokumenter som omfattes. Det kan synes som om lovgiver har formulert bestemmelsen slik for å ha et bredt nedslagsfelt for hva slags informasjon arbeidsgiver skal ha rett til innsyn i. Formuleringen er hensiktsmessig med tanke på fremtidige kommunikasjonsmuligheter.

Etter pof. § 9-1 andre ledd andre punktum har arbeidsgiver rett til innsyn i "arbeidstakers personlige område i virksomhetens datanettverk og i andre elektroniske kommunikasjonsmedier eller elektronisk utstyr som arbeidsgiver har stilt til arbeidstakers disposisjon til bruk i arbeidet ved virksomheten." Reglene tar sikte på tilfeller der arbeidsgiver eier utstyret og de ansatte benytter det i arbeidet. Et eksempel er en bærbar pc ment for bruk i arbeidet. Derimot vil utstyr som en arbeidstaker låner av bedriften, uten at det forventes at det skal benyttes i arbeidet, ikke omfattes. Flere virksomheter låner for eksempel ut mobiltelefoner som ikke er myntet på bruk i yrkeslivet, men som arbeidstakerne kan benytte i det private. Arbeidsgiver vil som hovedregel ikke ha rett til innsyn i slikt utstyr.

Denne skranken mot innsyn gjelder selv om det private utstyret iblant benyttes i arbeidet ved virksomheten. Det kan ut fra merknadene til personopplysningsforskriften virke som om *eierforholdet* til det aktuelle utstyret er avgjørende for om det skal gis adgang til innsyn.⁹⁵ Dette styrkes av prinsippet om vern om privatlivet, jf. EMK artikkel 8, da innsyn i arbeidstakers eget personlige utstyr, trolig ville oppleves som svært inngripende.

Bestemmelsene gjelder ikke for innsyn i informasjon som er lagret på fellesområder, eller e-postkasser som alle i virksomheten har tilgang til. Informasjon på disse områdene har arbeidsgiver rett til innsyn i uten at særlige vilkår må oppfylles. Arbeidsgiver har i tillegg rett til innsyn i informasjon som arbeidstaker har slettet fra de områder som kan være gjenstand for gjennom søkning, forutsatt at informasjonen er tilgjengelig i form av sikkerhetskopier e.l. jf. pof. § 9-1 andre ledd siste punktum. I merknadene til forskriften er dette presisert som "eventuelle kopier arbeidsgiver har, typisk back-up-tape."⁹⁶

⁹⁵ http://www.regjeringen.no/upload/FAD/Vedlegg/Personvern/epostforskriften_merknader_rev.pdf

⁹⁶ Ibid.

De samme regler gjelder der behandlingen av personopplysninger skjer gjennom en databehandler.⁹⁷ Etter merknadene vil det ikke ha noen betydning for arbeidsgivers rett til innsyn og arbeidstakers krav på vern mot innsyn, om det er en ekstern databehandler eller arbeidsgiver selv som har ansvaret for utstyret der opplysningene er lagret.⁹⁸ Det utslagsgivende er at informasjonen er underlagt arbeidsgivers behandlingsansvar og utsetting av databehandleroppgaver løser ikke arbeidsgiver fra dette ansvaret. Arbeidsgivers behandlingsansvar vil være intakt der det benyttes eksterne aktører.

5.2.1 Vilkår for innsyn

Arbeidsgivere har bare rett til å gjennomføre, åpne eller lese e-post i arbeidstakerens e-postkasse dersom vilkårene i pof. § 9-2 er oppfylt. Bestemmelsen inneholder flere alternative vilkår og det er tilstrekkelig at ett av dem er oppfylt. Grunnvilkåret er at det er "nødvendig for å ivareta den daglige driften eller andre berettigede interesser ved virksomheten" jf. pof. § 9-2 første ledd bokstav a. Etter merknadene ligger denne nødvendighetsvurderingen tett opp til vurderingen etter pol. § 8 bokstav f.⁹⁹ Det kan hevdes at forskriften konkretiserer kravet til nødvendighet. Ifølge merknadene må "berettigede interesser" regnes som en rettslig standard.¹⁰⁰ Et sentralt spørsmål blir hvilke interesser som skal omfattes. Merknadene viser til at det må vurderes hvilke interesser det er vanlig å regne som legitime hensyn ved en ordinær virksomhet og at arbeidet med å etablere en ensrettet praksis på dette området bør bli opp til domstolene.¹⁰¹

Vurderingen bærer preg av en konkret helhetsvurdering. Hensynet til virksomhetens forsvarlige og rasjonelle kommersielle drift må veies mot arbeidstakers personvern. Det skal tilstrebes å benytte så lite inngripende midler som mulig for å oppnå formålet. Dersom en forsvarlig drift kan sikres på en mindre belastende måte, vil innsyn ikke tillates etter pof. § 9-2 bokstav a.

For innsyn ved arbeidstakers fravær gir forskriften ingen særlige regler, herunder hvor lenge arbeidstaker må ha vært fraværende for at innsyn skal kunne begrunnes. Fraværets varighet vil imidlertid kunne være et moment i helhetsvurderingen. Dersom arbeidstaker har videreformidlet virksomhetsrelatert e-post, eller opprettet en automatisk svartjeneste med informasjon om hvor e-post kan sendes, vil arbeidsgiver ha et mindre behov for innsyn. Det fremgår likevel av merknadene at det kan være situasjoner der innsyn kan vurderes som nødvendig selv om arbeidstaker bare er borte i en

⁹⁷ Se avsnitt 1.4.4.

⁹⁸ http://www.regjeringen.no/upload/FAD/Vedlegg/Personvern/epostforskriften_merknader_rev.pdf.

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ Ibid.

¹⁰¹ Ibid.

kort periode, til lunsj, på møte e.l.¹⁰² Et typetilfelle kan være der arbeidsgiver har grunn til å tro at det ligger et tidsbegrenset tilbud med kort akseptfrist i e-postkassen til arbeidstakeren. Dette kan være aktuelt i f.eks. eiendomsmeglerfirmaer der det ofte opereres med korte akseptfrister for bud etc.

En nyere sak fra Datatilsynet viser at hensynet til arbeidstakers personvern veier svært tungt i fraværssituasjoner.¹⁰³ Da en ansatt ved Nordenfjeldske kunstindustrimuseum ble langtidssykemeldt, ga muséledelsen en vikar tilgang til den sykmeldtes e-postkonto. Den sykmeldte ble ikke underrettet. Vikaren fikk passordet til e-postkontoen og benyttet deretter denne som sin egen, til tross for at dette var den sykmeldtes personlige e-postkonto. Begrunnelsen for at vikaren ble gitt slik tilgang, var at museet trengte noen e-postadresser som var lagret der.

Datatilsynet oversendte varsel om vedtak og overtredelsesgebyr pålydende 15 000 kr, til museet i august 2010. Museets fremgangsmåte ble av Datatilsynet beskrevet som "svært lite personvernvennlig, på grensen mot det sjikanerende og utgjør et klart brudd på regelverket."

Datatilsynet mente det var ytterligere graverende at innsyn i den ansattes e-postkonto ikke ble sperret da Datatilsynet og klager tok kontakt med museet. Museets direktør erkjente at den sykmeldte burde ha vært informert om bruken av e-postkontoen.

Saken viser at arbeidsgivers behov for innsyn skal begrunnes nøye. Museets behov for tilgang til e-postadressene i e-postkontoen kunne ikke begrunne innsyn. Det spesielle med saken er at innsynet og bruken av e-postkontoen fortsatte selv etter at Datatilsynet hadde reagert mot museet. Dette måtte under alle omstendigheter anses å overskride det som var nødvendig, jf. pof. § 9-2 første ledd a.

Den andre situasjonen der innsyn kan være aktuelt, er der arbeidsgiver har en "begrunnet mistanke om at arbeidstakers bruk av e-postkassen medfører grovt brudd på de plikter som følger av arbeidsforholdet eller kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed," jf. pof. § 9-2 bokstav b. Merknadene til bestemmelsen gir anvisning på at dette "vil kunne omfatte bruk av de elektroniske kommunikasjonssystemene til handlinger som kan være straffbare, men som ikke nødvendigvis er det, eller som åpenbart ikke er i virksomhetens/arbeidsgivers interesse".¹⁰⁴ Som eksempler nevnes bruk av arbeidsgivers datasystem til utsendelse av såkalt "spam" eller e-post med annet skadelig innhold. Mottak av slike e-poster vil ikke gi grunnlag for innsyn ettersom dette er forhold som ligger utenfor arbeidstakers kontroll.¹⁰⁵

¹⁰² http://www.regjeringen.no/upload/FAD/Vedlegg/Personvern/epostforskriften_merknader_rev.pdf.

¹⁰³ DT 10/00413.

¹⁰⁴ http://www.regjeringen.no/upload/FAD/Vedlegg/Personvern/epostforskriften_merknader_rev.pdf.

¹⁰⁵ Ibid.

I pof. § 9-2 andre ledd presiseres det at arbeidsgiver ikke har "rett til å overvåke arbeidstakers bruk av elektronisk utstyr, herunder bruk av Internett, ut over det som følger av denne forskriften § 7-11." Henvisningen til § 7-11 om innsyn i og bruk av logg i edb-systemer er ment som en klargjøring av at overvåkning skal kunne tillates i enkelte tilfeller, men bare der den kan knyttes til formål nevnt i pof. § 7-11, dvs. administrasjon av og/eller avdekking og oppklaring av sikkerhetsbrudd i edb-systemene.¹⁰⁶

5.2.2 Prosedyrer for innsyn

Før innsyn finner sted, skal arbeidstaker "så langt som mulig" varsles om at innsyn vil skje, og få anledning til å uttale seg, jf. pof. § 9-3. Ordlyden gir anvisning på at varsling ikke er et absolutt krav, men at varsling bør skje i den grad det kan gjennomføres uten at formålet med innsynet hindres.

Merknadene viser til at "varsel kan unnlates dersom det etter § 9-2 er adgang til innsyn umiddelbart, f.eks fordi dette er nødvendig for å ivareta den daglige driften."¹⁰⁷

Merknadene trekker frem tidsaspektet som det sentrale vurderingstema. Dersom arbeidsgiver har tid og anledning til å varsle arbeidstaker om at innsyn vil bli foretatt, skal dette gjøres. I ettertid må arbeidsgiver eventuelt kunne gjøre rede for hvorfor varsling ble utelatt.¹⁰⁸

Så langt det er mulig skal arbeidstaker få anledning til å være tilstede under gjennomføring av innsynet, jf. pof. § 9-3 første ledd siste punktum. Arbeidstaker kan gis anledning til å la seg bistå av representant. Dette er ikke noe absolutt krav, arbeidstaker kan selv velge om innsyn skal foregå med representant eller ikke. Merknadene viser til at det kan tenkes situasjoner der arbeidstaker ikke vil at en representant skal få se innholdet i e-postkassen.¹⁰⁹ Uansett skal arbeidsgiver tilbys muligheten til representasjon. De opplysninger som fremkommer gjennom innsyn skal behandles i samsvar med kravene etter pol. §§ 8, 9 og 11.

5.3 Eksempel fra Høyesterettspraksis

En mannlig driftskonsulent var blitt oppsagt etter å ha brukt arbeidsgivers internettlinje til private formål, ved å laste ned musikkfiler.¹¹⁰ Høyesterett kom til at nedlastingen, som var til stor ulempe for andre brukere, ga bedriften saklig grunn til oppsigelse av konsulenten, jf. aml. § 60 nr. 1. Arbeidstakeren anførte at bedriften hadde overtrådt både det lovfestede og det ulovfestede personvernet. Grunnlaget for dette var kartleggingen av nettverkstrafikken mot to pc-er arbeidstakeren disponerte, og ved at

¹⁰⁶ http://www.regjeringen.no/upload/FAD/Vedlegg/Personvern/epostforskriften_merknader_rev.pdf.

¹⁰⁷ Ibid.

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ Ibid.

¹¹⁰ Rt. 2001 s 1589.

representanter for bedriften på basis av en utskrift fra brannmurloggen tok seg inn på hans kontor og tok utskrift av harddisken på den ene pc-en.

Høyesterett var ikke enig i dette og viste til at dagjeldende hovedforskrift til personregisterloven § 2-20¹¹¹, ga anvisning på at "register over aktiviteter internt i edb-system eller datanett,[...]" skulle være unntatt fra konsesjonsplikt etter dagjeldende personregisterlovens § 9 første ledd.¹¹² Videre fulgte det av forskriftens § 2-20 andre ledd at slikt register bare kunne brukes til "administrasjon av systemet" og til å "avdekke/oppklare brudd på sikkerheten i edb-systemet." Undersøkelsen måtte derfor, ifølge Høyesterett aksepteres som "administrasjon av systemet" jf. forskriftens § 2-20 andre ledd. Dette ble begrunnet med at bedriften hadde et legitimt behov for å få bedret utnyttelsen av internettlinjen, som var et økende problem. Retten kunne ikke se at forskriftens § 2-20 andre ledd utgjorde noe hinder for bedriften til å benytte informasjonen om arbeidstakerens belastning av internettlinjen ved vurderingen av arbeidstakerens stilling.

Dommen viser at hensynet til en forsvarlig drift av virksomheten her veide tyngre enn hensynet til arbeidstakerens personvern. Bedriftens behov for å komme til bunns i problemene med belastningen på internettlinjen utgjorde en legitim interesse som kunne begrunne innsyn.

6 Interesseavveiningen mellom arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers personvern

6.1 Generelt

Økende teknologisk utvikling gir arbeidsgiver mulighet til stadig mer omfattende overvåkning og kontroll av ansatte. Samtidig øker fokuset på arbeidstakers personvern. Vurderingen av om kontrolltiltak skal tillates, baseres på en konkret interesseavveining. Dette innebærer at dersom arbeidsgiver vil iverksette inngripende kontrolltiltak må samtidig arbeidstakerne sikres et tilfredsstillende personvern.

Kapittel 9 i arbeidsmiljøloven hjemler iverksettelse av kontrolltiltak. Bestemmelsene kom til ved revisjonen av arbeidsmiljøloven og samler forskjellige bestemmelser om kontroll og overvåkning som tidligere var plassert ulike steder. Bestemmelsene bygger også på ulovfestede prinsipper utledet av rettspraksis og avtalepraksis i arbeidslivet.

¹¹¹ Se FOR 1979-12-21 nr 22 (opphøvet) Hovedlinjene i den opphevede § 2-20 er i dag videreført i forskrift om behandling av personopplysninger (FOR-2000-12-15-1265) § 7-11

¹¹² Se LOV 1978-06-09 nr 48: Lov om personregistre m.m. (opphøvet)

Aml. § 9-1 første ledd gir arbeidsgiver adgang til å iverksette kontrolltiltak, forutsatt at tiltaket kan begrunnes saklig i virksomhetens forhold, og det ikke innebærer noen uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren. I dette ligger det et krav om at arbeidsgiver må foreta en konkret vurdering av tiltaket hvor arbeidsgivers behov for tiltaket avveies mot de personvernmessige konsekvenser det vil føre til for arbeidstaker. Som nevnt, gjelder personopplysningsloven for behandling av personopplysninger som fremkommer "i forbindelse med kontrolltiltak med mindre annet er fastsatt," jf. pol. § 9-1 andre ledd

Overvåkning som kontrolltiltak skiller seg fra innsyn ved at innsyn foretas i enkeltstående tilfeller og for konkrete formål, for eksempel innsyn i en bestemt ansatts e-postkonto, mens overvåkning innebærer en vedvarende og gjentatt automatisk aktivitet, jf. pol. § 36. I det følgende vil jeg drøfte interesseavveiningen mellom arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers personvern ved iverksettelse av kontrolltiltak, eksemplifisert ved to ulike kontrolltiltak: Kameraovervåkning og lydopptak.

6.2 Kameraovervåkning

Utbredelsen av kameraovervåkning på norske arbeidsplasser har økt de siste årene som resultat av enkel tilgjengelighet, lave kostnader, og generell tillit til at kamerabruk er egnet til å løse problemer. En undersøkelse gjengitt i en Fafo-rapport viser at overvåkningsnivået i Norge har økt med 50 % på seks år.¹¹³ 1 av 4 arbeidstakere oppgir at det foregår kameraovervåkning på deres arbeidsplass.¹¹⁴ Tallene illustrerer den hurtige utviklingen og gir grunn til å tro at tendensen vil fortsette.

Kameraovervåkning er regulert særskilt i pol. §§ 36-41. I tillegg kommer personopplysningsforskriftens regler, jf. kap. 8 i forskriften. Personopplysningsloven betegner slik overvåkning som "fjernsynsovervåking," jf. pol. § 36. I litteraturen og i praksis blir det benyttet ulike begreper, eksempelvis "videoovervåkning" og "kameraovervåkning". Jeg vil benytte "kameraovervåkning" ettersom dette synes å være mest utbredt i dagligtalen.

Pol. § 36 definerer kameraovervåkning som "vedvarende eller regelmessig gjentatt personovervåking ved hjelp av fjernbetjent eller automatisk virkende fjernsynskamera, fotografiapparat eller lignende apparat". Ordlyden "personovervåking" tilsier at ikke enhver form for kameraovervåkning omfattes. Formålet må være å overvåke en eller flere personer. Når en eller flere personer direkte eller indirekte

¹¹³ Fafo-rapport 2008:20 s 137. I 2001 svarte 16 % av de spurte at det foregikk kameraovervåkning på arbeidsplassen, mens tilsvarende tall for 2007 var 24 %.

¹¹⁴ Ibid s 136.

kan identifiseres på opptaket, vil dette regnes som "behandling av personopplysninger," jf. pol. § 2 nr. 1 jf. nr. 2.

Overvåkningen må være "vedvarende eller regelmessig gjentatt," jf. § 36. Ordlyden tilsier at overvåkningen må ha en viss varighet eller en fast struktur. En slik tolkning støttes av forarbeidene til straffeloven § 390b¹¹⁵ hvor det fremgår at:

"Fotografering, filming o l av bestemte begivenheter, selv om dette skulle strekke seg over noe tid, vil ikke ha karakter av overvåkning, og følgelig falle utenfor lovreguleringen. Systematisk iakttakelse eller opptak vil imidlertid omfattes, selv om iakttakelsen eller opptaket ikke skjer permanent. F eks vil bruk av kameraer som bare trer i funksjon med faste mellomrom, til bestemte tider, eller når en person kommer inn i kameraets billedfelt, omfattes."¹¹⁶

Etter dette kan det sies at en overvåkning av personer av en viss varighet eller med et systematisk og strukturert preg, vil omfattes av ordlyden i pol. § 36.

Pol. § 38 fastsetter grunnkrav til iverksettelse av kameraovervåkning. Det stilles krav om "særskilt behov" for å kameraovervåke et område hvor en "begrenset krets av personer ferdes jevnlig." En arbeidsplass vil være et klassisk eksempel.¹¹⁷ Kravene tyder på en høy terskel for overvåkning av ansatte.

For å ta avgjøre når kravet til "særskilt behov" er oppfylt, må det foretas en konkret skjønnsmessig vurdering der det kreves ytterligere grunngivning enn bare en saklig begrunnelse for overvåkningen. Av Hovedavtalen mellom LO og NHO følger det at "fjernsynsovervåking må være saklig begrunnet ut fra hensynet til virksomheten i det overvåkende foretak."¹¹⁸

Praksis fra Personvernemnda viser at hvordan de ansatte stiller seg til kameraovervåkningen er et relevant moment i vurderingen.

PVN 2004-9 gjaldt kameraovervåkning av ansatte i en kafé hvor formålet var å motvirke underslag. Datatilsynet og kaféen ble enige om at bruk av en viss kameraovervåkning kunne tillates, jf. pol. § 8 bokstav b jf. § 37 første ledd. I ettertid ble imidlertid ytterligere to kameraer montert uten Datatilsynets godkjenning. Klagen gjaldt derfor vedtaket vedrørende disse kameraene.

¹¹⁵ Av forarbeidene til den opphevede personregisterloven, Ot.prp nr.56 (1992-1993) s 29, fremgår det at definisjonen av "fjernsynsovervåking" i personregisterloven § 37a tredje ledd, er identisk med den i straffeloven § 390b. Det henvises derfor videre til det som er sagt om denne definisjonen i Ot.prp. nr. 56 (1989-1990).

¹¹⁶ Ot prp nr. 56 (1989-1990) s 58.

¹¹⁷ Ot. prp. Nr. 92 (1998-1999) s 131.

¹¹⁸ Hovedavtalen mellom LO og NHO (2010-2013) § 9-13 punkt 3.

Det hadde ikke forekommet tilfeller som nødvendiggjorde tiltak for å sikre de ansattes liv eller helse. Datatilsynet la til grunn at siden de ansatte håndterte forholdsvis små verdier måtte de "kunne forvente ikke å bli overvåket i den utstrekning det her er snakk om."¹¹⁹ Datatilsynet anså derfor at behovet for overvåking i det aktuelle omfang ikke kunne være tilstrekkelig for å oppfylle lovens krav.

Når det gjaldt betydningen av de ansattes holdning til kameraovervåkingen, uttalte Personvernemnda følgende:

"Naturligvis vil en positiv holdning fra de ansatte kunne være et element i den helhetsvurdering som skal gjennomføres [...]. Men for at man skal kunne legge avgjørende vekt på et samtykke i arbeidslivet, vil et sentralt moment være hvordan dette er fremkommet, f.eks. om det er del av en gyldig inngått arbeidsavtale, eller bygger på en avtale som er forhandlet mellom organisasjonene i arbeidslivet. Det er ikke tilstrekkelig at man, som i dette tilfelle, forsikrer seg at de ansatte har fått nødvendig informasjon ved å bekrefte dette ved undertegnelse av et informasjonsskriv."¹²⁰

Nemnda påpekte at det selvfølgelig ville være av betydning at klager aktivt hadde informert de ansatte om tiltakene og at det var gitt tilbakemelding til Datatilsynet om at de ansatte var positive til overvåkingen.¹²¹ Personvernemnda sluttet seg til Datatilsynets vurdering i at det må eksistere skranker for hvor intensiv overvåking som kan tillates på en arbeidsplass. Vedtaket om at de to sist monterte kameraene måtte fjernes fra kaféen ble derfor opprettholdt.

Betydningen av hva som overvåkes og i hvilken grad, kan illustreres ved en ny sak fra Datatilsynet.¹²² Datatilsynet gjennomførte tilsyn på to utsalgssteder i samme serveringskjede. På det ene utsalgsstedet var det montert 4 kameraer fordelt på tre rom/soner. Datatilsynet anså overvåkingen som omfattende. De ansatte var i større eller mindre grad under overvåking uavhengig av hvor de befant seg i lokalene. Formålet var å øke sikkerheten, men etter Datatilsynets vurdering hadde ikke de to utsalgsstedene noe spesielt sikkerhetsbehov. Bakgrunnen for å benytte seg av kameraovervåking måtte derfor ses begrunnet i et ønske om å imøtegå en mer generell sikkerhetstrussel, ikke som et spesielt tiltak i en pågående situasjon.

Datatilsynet kom til at kameraovervåkingen av et produksjonsrom ikke lot seg rettferdiggjøre, begrunnet i at produksjon, eksempelvis tilberedning av mat, må kunne skje uten overvåking. Etter Datatilsynets syn kunne ikke den behandlingsansvarlige fremlegge noe "særskilt behov" for overvåking i det tidsrommet ansatte var tilstede, jf. pol. § 38. Tilsynet kunne ikke se at en slik utstrakt overvåking

¹¹⁹ PVN 2004-9, Datatilsynets vurdering, fjerde avsnitt.

¹²⁰ Ibid, Personvernemndas vurdering, fjerde avsnitt.

¹²¹ Ibid, Personvernemndas vurdering, fjerde avsnitt.

¹²² DT 10/01000-6.

var nødvendig av hensyn til de ansattes sikkerhet. Serveringsstedet ble pålagt å redusere personvernulempene betydelig, samt at det som ble overvåket i større grad måtte innsnevres og avgrenses til formålet. Saken viser at plasseringen av overvåkningskameraer og omfanget av overvåkningen er relevant i vurderingen.

I en annen sak fra Datatilsynet hadde en kafé benyttet seg av *skjult* kameraovervåkning ved hjelp av 7 kameraer fordelt utover kafélokalene.¹²³ Heller ikke her kunne Datatilsynet se at kaféen hadde noe spesielt sikkerhetsbehov som kunne rettferdiggjøre omfattende overvåkning.

Ved *skjult* kameraovervåkning vet ikke de overvåkede personer hva som foregår og mister slik muligheten til å ivareta sine rettigheter. Dette strider mot kjernen i personvernbegrepet; å ha muligheten til å kontrollere behandling av personopplysninger om seg selv. I saken var bl.a. et kontor overvåket av et kamera kamuflert som røykvarsler. Det manglet skilter som varslet om overvåkningen og det var truffet aktive tiltak for at de ansatte ikke skulle oppdage noe. De ansatte hadde derfor ingen grunn til å mistenke overvåkning.

Datatilsynet fant at overvåkningen var et graverende brudd på reglene om kameraovervåkning som representerte et alvorlig inngrep i de ansattes personvern. Datatilsynet anså forledelsen av de ansatte som et ytterligere skjerpene moment og kom til at: "På mange måter er det verre med skjult overvåkning der hvor man antar at man er alene og i en grad skjermet, enn steder hvor man allerede er omfattet av andres blikk eller inngår i en samhandling."

Jeg kan si meg enig i vurderingen, idet det må regnes som sannsynlig at mange vil opptre annerledes under overvåkning, enn når de oppholder seg der de er sikre på at andre ikke kan observere deres handlinger. Dette kan begrunnes i hensynet til forutberegnelighet, idet arbeidstaker vil ha behov for å vite om det foregår overvåkning og dermed behandling av personopplysninger, for å innrette seg deretter. Det vil likevel være mer påregnelig å bli overvåket ved en disk der man behandler penger, enn på et produksjonsrom/lager.

På bakgrunn av gjennomgangen ovenfor er det mulig å trekke noen linjer av den praksis som foreligger så langt: Overvåkning av kontorer eller ansattes utførelse av administrative oppgaver begrunnet i sikkerhetshensyn, vil normalt ikke tilfredsstillende kravet til "særskilt behov" i pol. § 38. Arbeidstakerens alminnelige forventninger om ikke å bli overvåket vil være et relevant moment i vurderingen etter pol. § 38. I tillegg må skjult overvåkning anses som et skjerpene moment, begrunnet i hensynet til forutberegnelighet.

¹²³.DT 10/01000-6.

Resultatet i sakene forsterker inntrykket av at det eksisterer en høy terskel for kameraovervåkning av ansatte. Praksisen fra Datatilsynet og Personvernemnda gir signaler om at ansattes personvern skal ha høy prioritet noe som trolig kommer til å få en viss vekt i vurderingen av senere tilfeller.

Uavhengig av hva som overvåkes og i hvilken grad, ligger det en klar personverninteresse i at det ikke skal samles inn unødige personopplysninger, og at overvåkingen skal foregå på en måte som er minst mulig inngripende. Når arbeidsgiver vurderer kameraovervåkning, skal det tas utgangspunkt i at det ikke er i arbeidstakers interesse å bli kameraovervåket. Kjernen i utfordringene med kameraovervåkning er å finne en løsning som er rettet mot formålet, men som samtidig unngår å krenke personvernet unødige. Dette vil ikke være oppnåelig i alle tilfeller.

Datatilsynet har utviklet en veileder som tilsikter å klargjøre i hvilke tilfeller kameraovervåkning skal tillates. I veilederen gjennomgås pliktene til den som overvåker, herunder hvem som skal få tilgang til billedopptak, samt oppbevaring og sletting av opptak.¹²⁴ Det faktum at Datatilsynet er tillagt tilsynskompetanse, og bl.a. kan ilegge sanksjoner, gir veilederen vekt som rettskilde.

6.3 Lydopptak

I likhet med kameraovervåkning har terskelen for å foreta lydopptak av telefonsamtaler blitt senket, som følge av økt funksjonalitet, kostnader og tilgjengelighet. Mange arbeidsgivere ønsker i dag å benytte seg av disse mulighetene. Ved lydopptak skal den behandlingsansvarlige vurdere om personopplysningslovens vilkår for behandling av personopplysninger kommer til anvendelse. Se nærmere kapittel 4.

Lydopptak er ikke hjemlet eksplisitt i personopplysningsloven. Saklig virkeområde for loven fremgår av § 3. Loven gjelder for behandling av personopplysninger som "helt eller delvis skjer med elektroniske hjelpemidler," jf. § 3 første ledd bokstav a. Lydopptak som foretas ved hjelp av elektroniske hjelpemidler vil dermed falle inn under virkeområdet. Elektroniske hjelpemidler kan for eksempel være opptakssystemer styrt av en datamaskin.

Pol. § 3 første ledd bokstav b regulerer tilfellene der lydopptak systematiseres i et "personregister." Den felles forutsetningen for at disse bestemmelsene skal komme til anvendelse er kravet om at en "enkelperson" skal kunne identifiseres på opptaket, jf. pol. § 2 nr. 1. Et lydopptak som inneholder personopplysninger vil kunne regnes som "behandling av personopplysninger," jf. pol. § 2 nr. 2.

¹²⁴ Se veilederen på www.datatilsynet.no

En sak fra Personvernemnda har oppstilt skranker for personopplysningslovens saklige virkeområde, knyttet til lydopptak.

I PVN 2005-1 hadde en advokat foretatt lydopptak av samtaler med en motpart. Dette ble gjort uten at motparten var informert. Klager hevdet at kassetene med lydopptak merket med klagers navn og dato for samtalen måtte anses som del av advokatens saksarkiv, jf. pof. § 7-23.

Personvernemnda tok stilling til tre hovedspørsmål. For det første vurderte nemnda om opptakene representerte et "personregister" jf. pol. § 2 nr. 3. For det andre vurderte nemnda hvorvidt "elektroniske hjelpemidler" skal tolkes som et krav om at opptaket må være gjort "automatisk" jf. pol. § 3 første ledd bokstav a. I tilknytning til dette tok nemnda stilling til om "elektroniske hjelpemidler" skal tolkes på grunnlag av en teknisk sontring mellom "elektroniske" og andre former for hjelpemidler.

Personvernemnda kom til at kassetene med lydopptakene ikke oppfylte kravene til personregister i pol. § 2 nr. 3, og viste til "Gatekjøkkenkjennelsen"¹²⁵. Her kom Høyesterett til at kameraopptakene ikke utgjorde noe personregister, begrunnet med at opptakene vanskelig kunne sies å utgjøre noen "registrering eller systematisering av personopplysninger."¹²⁶

Av Personvernemndas utredning fremgår det at:

"Gjenfinningskriteriet tilfredsstilles ved at opplysningene er lagret slik at strukturen gjør det mulig å gjenfinne opplysninger om enkeltpersoner. Gatekjøkkenkjennelsen tolkes slik at dette ikke er tilfredsstilt hvis man må se gjennom et fjernsynsopptak for å identifisere enkeltpersonene. For lydopptak må det tilsvarende kravet være at man kan finne frem til opplysningene om de registrerte på annen måte enn å avspille opptakene fra begynnelse til slutt."¹²⁷

Kassetene med lydopptakene var merket med klagers navn og dato for samtalen, men dette ble ikke ansett som tilstrekkelig til å forenkle prosessen med å finne tilbake til opplysninger om enkeltpersoner. Personvernemnda kom derfor til at opptakene isolert sett ikke representerte et "personregister," jf. pol. § 2 nr.3.

Når det gjaldt spørsmålet om lydopptaket var foretatt med "elektroniske hjelpemidler" gikk Personvernemnda til forarbeidene¹²⁸ og personverndirektivet¹²⁹ for veiledning. Forarbeidene fremhevet at "[S]økbareheten vil være et sentralt moment."¹³⁰ "Gjenfinningskriteriet" ble dermed brukt

¹²⁵ Rt.1991 s 616 ("Gatekjøkkenkjennelsen").

¹²⁶ Ibid s 622.

¹²⁷ PVN 2005-1 avsnitt 6.2.

¹²⁸ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999).

¹²⁹ Directive 95/46/EC.

¹³⁰ Ot.prp. nr.92 (1998-1999) s 24.

som kriterium for å bestemme når man har å gjøre med elektroniske hjelpemidler etter pol. § 3 første ledd bokstav a.

Nemnda mente at "gjenfinningskriteriet" var avgjørende for hvorvidt det etter pol. § 3 første ledd bokstav b foreligger et personregister uavhengig om dette er produsert ved hjelp av "elektroniske hjelpemidler" eller ikke. Etter deres syn trakk lovens systematikk i retning av at "elektroniske hjelpemidler" er omfattet av personopplysningsloven uavhengig av om opplysningene organiseres i et register. Det skulle tilsi at en behandling med "elektroniske hjelpemidler" faller inn under virkeområdet selv om ikke "gjenfinningskriteriet" er oppfylt.

Personvernemnda fant det nokså åpent hvorvidt lydopptak representerte en behandling ved "elektroniske hjelpemidler." De viste til at det er holdepunkter i forarbeidene og loven selv for å begrense behandling med "elektroniske hjelpemidler" til de tilfeller hvor opplysningene er organisert som registre. I tillegg trakk Personvernemnda frem bestemmelser i finsk, svensk og tysk lovgivning som implementerer direktivets kriterium "by automatic means," som er det samme kriterium som er implementert i pol. § 3 første ledd bokstav a. Kriteriet innebærer at det skal legges avgjørende vekt på om behandlingen skjer automatisk, uten intervensjon av mennesker.

Etter Personvernemndas syn vil ordlyden tolket slik innebære at automatiserte system faller inn under det saklige virkeområdet etter pol. § 3 første ledd bokstav a selv om ikke "gjenfinningskriteriet" er oppfylt, og opptaket derfor ikke kan karakteriseres som et "register." På denne bakgrunn kom nemnda til at "når lydopptak startes og stanses manuelt, kan dette ikke anses å ha skjedd med elektroniske hjelpemidler selv om opptakeren teknisk sett må karakteriseres som elektronisk, og uansett om opptaket er digitalt eller analogt."¹³¹ Ettersom forholdet ikke falt inn under personopplysningslovens virkeområde, kunne ikke nemnda pålegge advokaten å slette lydopptakene.

Avgjørelsen har vært gjenstand for kritikk. I høringsnotat av juni 2009¹³² reiste departementet spørsmål om Personvernemnda har tolket begrepet "elektroniske hjelpemidler" i pol. § 3 første ledd bokstav a, for strengt. Departementet viste til at:

"verken ordlyden eller formuleringen 'automatic means,' [...] i den engelske oversettelsen av personverndirektivet trekker entydig i retning av et krav om at behandlingsprosessen må være fullstendig automatisert, uavhengig av den tekniske/elektroniske løsningen".¹³³

¹³¹ PVN 2005-1 avsnitt 6.3.

¹³² Høringsnotat-etterkontroll av personopplysningsloven, juni 2009, Justis- og politidepartementet.

¹³³ Ibid, punkt 2.1.3 første avsnitt.

Departementet mente at "viktige personvernmessige hensyn" talte imot en slik tolkning. Dette ble begrunnet med at det er lite ønskelig at alle elektroniske behandlinger med et element av menneskelig innblanding skal falle utenfor personopplysningslovens virkeområde. Behandling av personopplysninger ved bruk av PC måtte etter departementets syn omfattes av loven, selv om slik behandling innebærer menneskelig påvirkning.¹³⁴ Jeg kan si meg enig i departementets syn og anser det som hensiktsmessig at f.eks. behandling ved bruk av PC omfattes av det saklige virkeområdet, all den tid slik behandling er svært utbredt. Dersom Personvernemndas tolkning i PVN 2005-1 skulle videreføres, ville dette innebære at personvern hensyn ikke ivaretas tilstrekkelig, da mange tilfeller ikke vil fanges opp av loven.

Departementet åpnet for at ordlyden "helt eller delvis" i pol. § 3 første ledd bokstav a kan endres slik at det blir tydeligere at ikke bare helautomatiske prosesser er omfattet. Etter departementets syn, bør bestemmelsen slå fast at personopplysningsloven gjelder behandlinger av personopplysninger "som helt eller delvis skjer automatisert med elektroniske hjelpemidler."¹³⁵ Dette innebærer en presisering av den eksisterende lovteksten, og vil etter mitt syn klargjøre virkeområdet for bestemmelsen.

Datatilsynet sluttet seg til departementets forslag, og uttalte i sitt svar til høringsnotatet:

"nemndas forståelse av begrepet [innebærer] en innskrenkende tolkning av ordlyden i personopplysningslovens § 3 første ledd bokstav a, som det er vanskelig å finne støtte for i forarbeidene eller personverndirektivet. Personvern hensyn taler også klart imot nemndas forståelse av begrepet 'elektroniske hjelpemidler'."¹³⁶

Forfatterne av boken "Personvern i finanssektoren" støtter Datatilsynets uttalelser. De mener utfallet av PVN 2005-1 innebærer en "svært uheldig innskrenkning av personopplysningslovens virkeområde."¹³⁷

Det vises til pol. § 1 første ledd hvor formålet er å "beskytte den enkelte mot at personvernet blir krenket gjennom behandling av personopplysninger." Forfatterne påpeker at pol. § 3 første ledd bokstav a kunne vært tolket slik at opptakene ble regnet som en del av et personregister, nærmere bestemt advokatens klientregister, og som delvis elektronisk behandling av personopplysninger. Datatilsynet har i sin praksis tolket avgjørelsen snevert, og forfatterne finner at dette er en nødvendig praksis, for å motvirke at virkeområdet til personopplysningsloven ikke utilsiktet skal innskrenkes.¹³⁸

¹³⁴ Høringsnotat-etterkontroll av personopplysningsloven, juni 2009, Justis- og politidepartementet, punkt 2.1.3, første avsnitt.

¹³⁵ Ibid, punkt 2.1.3, tredje avsnitt.

¹³⁶ Datatilsynets høringsuttalelse 30. oktober 2009, punkt 4.1 andre avsnitt.

¹³⁷ Katrine Berg Blixrud og Christine Ask Ottesen, Personvern i finanssektoren, Gyldendal Akademisk, 2010, s 61.

¹³⁸ Ibid s 62.

Etter mitt syn vil departementets tolkning av pol. § 3 første ledd bokstav a i større grad sikre personvernet til den enkelte person.

7 Avslutning

Fremstillingen har vist at økningen av kontrolltiltak på arbeidsplassen representerer en reell trussel for arbeidstakers personvern. Bakgrunnen for økningen kan være forhold som vagt regelverk, en stadig mer avansert teknologi, samt usikkerhet og mangelfull kunnskap om lovreglene hos arbeidsgiver.

I Fafo-rapport fra 2010 uttales det at innføringen av et eget kapittel i arbeidsmiljøloven om kontrolltiltak i virksomheten ikke synes å ha vært tilstrekkelig for å øke kunnskapen om reglene om kontroll og overvåkning i arbeidslivet hos arbeidsgivere. Det synes å være et stort behov for ytterligere klargjøring omkring regelverket på området.¹³⁹ Dette støttes av Personvernkomisjonen, som har uttrykt et ønske om et helhetlig og oversiktlig regelverk, hvor den nødvendige balansen mellom arbeidsgivers og arbeidstakers interesser er synliggjort.¹⁴⁰ Etter komisjonens syn, vil et godt balansert regelverk være med på å sikre etterlevelse fra partenes side.¹⁴¹

Det synes særlig å være de lovtekniske løsningene som byr på praktiske problemer. Rettslige standarder som eksempelvis "saklig grunn" i aml. § 9-1 første ledd, skaper vanskelige tolkningsspørsmål og legger opp til kompliserte interesseavveininger. Det blir derfor vanskelig å trekke grensene for kontrolltiltak for arbeidsgivere. Resultatet er at lovverket per i dag fremstår som uklart og vanskelig å forholde seg til for arbeidsgivere og arbeidstakere. Mye tyder på at den teknologiske utviklingen har beveget seg for raskt i forhold til det eksisterende lovverket.

Spørsmålet blir hva som kan gjøres for å minske trusselen mot arbeidstakers personvern. Et mer detaljert og forståelig lovverk kan avhjelpe noen av de praktiske problemene, da det vil øke forutberegneligheten for aktørene i arbeidslivet. Det kan imidlertid være vanskelig å gjennomføre en detaljregulering, idet en del av fleksibiliteten vil falle bort. Lovverket må fortsatt være tilpasningsdyktig nok til å kunne justeres i takt med den videre teknologiske utviklingen. Et alternativ kan være å beholde rettslige standarder som "saklig grunn" i aml. § 9-1 første ledd, med et tillegg av retningslinjer for hvilke momenter som kan vektlegges i vurderingen. Se lignende oppbygning i avtaleloven § 36. En slik løsning

¹³⁹ Fafo-rapport 2010:46 s 102.

¹⁴⁰ NOU 2009:1 s 22.

¹⁴¹ Ibid.

kan gi arbeidsgiver veiledning ved interesseavveiningen og mulig føre til en nedgang i kontrolltiltak som truer arbeidstakernes personvern.

De siste årene har det vært en utvikling på området, bl.a. er den nye endringen i forskrift til personopplysningsloven, som regulerer arbeidsgivers adgang til innsyn i e-post er et eksempel på en slik nyvinning.¹⁴² Dette tyder på at lovgiver har merket seg problematikken. I tillegg har Datatilsynet foreslått en moderat innstramming i lovens krav til kameraovervåkning, begrunnet i økningen i overvåkningsnivået.¹⁴³

Aktørene i arbeidslivet må være bevisste på den påvirkning den økende overvåkning og kontroll har på personvernet. Arbeidstakere bør være bevisst sine rettigheter og arbeidsgiverne bør søke å etterleve de krav som stilles til et tilfredsstillende personvern.

¹⁴² Se FOR-2009-01-29-84.

¹⁴³ Melding til Stortinget 5 (2010-2011) Datatilsynets årsmelding for 2009 ,s 36.

8 Litteraturliste

Nasjonalt regelverk

Lover

Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett 21.mai 1999 nr. 30 (menneskerettsloven)

Lov om behandling av personopplysninger av 14. april 2000 Nr. 31

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17.juni 2005 Nr. 62

Forskrifter

Forskrift om behandling av personopplysninger m/ merknader av 15. desember 2000 Nr. 1265

Forskrift om endring i forskrift om behandling av personopplysninger av 29. januar 2009 Nr. 84

Annet

http://www.regjeringen.no/upload/FAD/Vedlegg/Personvern/epostforskriften_merknader_rev.pdf

Hovedavtalen mellom NHO og LO og Tilleggsavtale V (2010-2013)

Internasjonalt regelverk

Den europeiske menneskerettighetskonvensjon, (Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms) av 4. november 1959

FN's konvensjon om sivile og politiske rettigheter av 16. desember 1966.

Europarådets konvensjon av 28. januar 1981 Nr. 108 om personvern i forbindelse med elektronisk databehandling av personopplysninger

EUs personverndirektiv av 24. oktober 1995- Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data

Offentlige publikasjoner

Odelstingsproposisjoner

Ot.prp nr. 56 (1989-1990) Om lov om megling i konfliktråd og om endringer i straffeloven m.m. (hemmelig opptak av samtale og offentlig gjengivelse; fjernsynsovervåkning; uforsiktig omgang med skytevåpen; ulovlig innførsel, produksjon og omsetning av alkohol; falsk utrykningsmelding; skyldkravet ved heleri m.m.)

Ot. prp. Nr. 92 (1998-1999) Om lov om behandling av personopplysninger (pol.)

Ot.prp. Nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (aml.)

Ot. prp. Nr. 54 (2008-2009) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.)

NOU-er

NOU 1997:19 Et bedre personvern- forslag til lov om behandling av personopplysninger.

NOU 2001:4 Helseopplysninger i arbeidslivet

NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget

NOU 2009: 1 Individ og integritet, Personvernkommissjonen, Personvern i det digitale samfunnet

NOU 2010:1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet

Stortingsmeldinger

Melding til Stortinget 5 (2010-2011) Datatilsynets og Personvernemndas årsmeldinger for 2009.

Øvrige

Justis- og politidepartementet

Høringsnotat Juni 2009, Etterkontroll av personopplysningsloven, Lovavdelingen, Justis-og politidepartementet

Artikkel 29-gruppen

"Arbejdsdokument om overvågning af elektronisk kommunikation på arbeidsplassen.", vedtaget den 29. maj 2002, [dansk] WP 5401/01

Udtalelse Nr. 4 2007 "Om begrebet personopplysninger", vedtaget den 20. juni 2007, Artikel 29-gruppen vedrørende databeskyttelse[dansk], WP 136 01248/07.

Datatilsynet

Datatilsynets personvernrapport 2008

Fafo

Fafo-rapport 2008:20 HMS-tilstanden i Norge 2007

Faforapport 2008:34 Personvern under press-hvor går grensene i arbeidslivet? Bråten, Mona

Fafo-rapport 2010:46 Kontroll og overvåkning i arbeidslivet, Bråten, Mona

Litteratur

Andersen, Kristen: "Fra arbeidslivets rett", Johan Grundt Tanum forlag, Oslo 1967

Bing, Jon: "Personvern i faresonen", Cappelen forlag, 1991

Blekeli, Dag Ragnar og Selmer, Knut S [red.]: "Data og personvern", Artikkelsamling, Universitetsforlaget, 1977

Clemet, Kristin; Egeland, John O. [red.]: "Til forsvar for personvernet", Universitetsforlaget, 2010

Kjølaas, Christian: "Personvern i arbeidsforhold", Universitetsforlaget, Oslo, 2010

Ottesen, Christine Ask; Blixrud, Karen Berg: "Personvern i finanssektoren", Gyldendal Akademisk, 2010

Schartum, Dag Wiese; Bygrave, Lee A.: "Personvern i informasjonssamfunnet", Fagbokforlaget, 2004.

Juridiske artikler

Juristkontakt

Schartum, Dag Wiese: "Personvernrettens inntog?", Juristkontakt (Medlemsblad for Norges juristforbund) nr. 2/1997, ss 2-7.

Dommer

Norsk Retstidende (Rt.)

Rt. 1896 s 530 (Aars-dommen)

Rt. 1952 s 1217 (To mistenkelige personer)

Rt 1991 s 616 (Gatekjøkkenkjennelsen)

Rt. 2000 s 1602 (Nøkk-dommen)

Rt.2001 s 418 (Kårstø-dommen)

Rt. 2001 s 1589 (Nedlasting av musikkfiler)

Rettsens gang (RG)

RG 1993 s 77 (E-postdommen)

Arbeidsretten

ARD 1978 s 110

ARD 1951 s 201

Øvrige

Saker fra Datatilsynet

DT 10/00413

DT 10/01000-6

DT 10/01213-1

Personvernemnda

PVN 2004-9

PVN 2005-1

Internasjonale og utenlandske domstoler

Den europeiske menneskerettighetsdomstol (EMD)

Niemietz mot Tyskland (dom 1992-12-16) (sak 13710/88)

