

# Hvor går grensen for arbeidsgivers kontrolladgang av arbeidstaker

*Personvern i arbeidsforhold*

Kandidatnummer: 44

Antall ord: 14984



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

01. Juni 2017

# Innholdsfortegnelse

<b>Innholdsfortegnelse .....</b>	<b>1</b>
<b>1 Innledning.....</b>	<b>3</b>
1.1 Tema og problemstilling .....	3
1.2 Aktualitet.....	4
1.3 Rettskildebildet.....	5
1.4 Avgrensning .....	7
1.5 Den videre fremstilling.....	8
<b>2 Begrepsforklaringer.....</b>	<b>9</b>
2.1 Arbeidstaker og arbeidsgiver .....	9
2.2 Virksomhet .....	10
2.3 Kontrolltiltak .....	10
2.4 Personvern.....	11
2.5 Personopplysninger .....	12
<b>3 Kort om forholdet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven .....</b>	<b>14</b>
<b>4 Rettslig grunnlag for kontrolltiltak.....</b>	<b>16</b>
4.1 Innledning.....	16
4.2 Arbeidsgivers styringsrett og lojalitetsplikten.....	16
4.3 Begrensninger i styringsretten.....	17
4.3.1 Saklig behov i virksomhetens forhold.....	18
4.3.2 Forholdsmessighetsprinsippet .....	20
4.3.3 Medbestemmelse .....	22
4.3.4 Kvalitetsprinsippet .....	22
4.3.5 Arbeidsmiljøloven § 9-2.....	23
4.3.6 Kollektive avtaler .....	24
4.3.7 Menneskerettighetskonvensjonen art. 8 .....	26
<b>5 Rettslig grunnlag for behandling av personopplysninger .....</b>	<b>28</b>
5.1 Innledning.....	28
5.2 Samtykke .....	29
5.3 Hjemmel i lov .....	31

5.4	Nødvendighetsgrunner .....	32
5.5	Formålsbestemthetsprinsippet og gjenbruk av personopplysninger .....	33
<b>6</b>	<b>Nærmere om grensene for kontrolladgang .....</b>	<b>36</b>
6.1	Innledning.....	36
6.1.1	Innsyn i e-post .....	36
6.1.2	Kontroll av datalogger.....	39
6.1.3	Skjult kameraovervåking.....	42
6.1.4	Spaning .....	44
6.1.5	GPS-kontroll.....	46
6.1.6	Kontroll ved mistanke om misligheter i arbeidsforholdet.....	47
6.2	Klart tillitsbrudd .....	50
6.3	Kort om bevisavskjæring .....	51
<b>7</b>	<b>Konklusjon og avsluttende bemerkninger.....</b>	<b>53</b>
<b>8</b>	<b>Kilderegister .....</b>	<b>56</b>
8.1	Norske rettskilder .....	56
8.1.1	Lover .....	56
8.1.2	Forarbeider .....	57
8.1.3	Forskrifter .....	58
8.1.4	Rettspraksis .....	58
8.1.5	Forvaltningspraksis .....	60
8.1.6	Juridisk litteratur .....	61
8.2	Internasjonale rettskilder .....	62
8.2.1	Internasjonale regler .....	62
8.2.2	Den europeiske menneskerettighetsdomstolen (EMD).....	62
8.2.3	Court of Justice of the European Union .....	63
8.2.4	Artikkel 29-gruppen .....	63
8.3	Andre kilder.....	63
8.3.1	Rapporter, veileder med mer .....	63
8.3.2	Nettsider .....	64

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

Dagens teknologiske utvikling medfører at nesten alle bevegelser vi foretar oss blir registrert. Det er kameraovervåking i det offentlige rom, opplysninger om mobiltelefonbruk kan innhentes, og overvåkningsmetoder ved bruk av cookies og bitcoins analyserer våre nett- og handlevaner.<sup>1</sup> Også i arbeidslivet har teknologien utviklet seg, og arbeidsgiver har en nesten ubegrenset adgang til å kontrollere og overvåke arbeidstakere. I tillegg brukes sosiale medier i stor utstrekning hvor man deler opplysninger om seg selv. Hele 83,5 % i Norge har profil på Facebook, og de fleste er aktive daglig.<sup>2</sup> Dette gir også arbeidsgiver store muligheter for å innhente opplysninger om sine ansatte.

Arbeidsgiver bruker mye ressurser på å etablere en velfungerende virksomhet, og har behov for effektivitet og beskyttelse av sine økonomiske interesser. Kontroll med at arbeidstaker leverer de ytelser vedkommende er ansatt til er normalt i arbeidsgivers interesse.<sup>3</sup> Tilsvarende er beskyttelse mot underslag<sup>4</sup> og sikring mot lekkasje av bedriftshemmeligheter. Andre kontrollformål er hensynet til arbeidstakere som blir mistenkeliggjort, og hensynet til at kunder og brukere får forsvarlig behandling og oppfølging. Dette kan ses i sammenheng med at arbeidsgiver kan bli erstatningsansvarlig for arbeidstakeres handlinger, jf. skl. § 2-1.<sup>5</sup>

Under arbeidsforholdet kan kontroll og overvåking være nødvendig for å ivareta og bidra til en trygg og forsvarlig arbeidsplass, og mange kontrollsystemer er utviklet med hensyn til arbeidstakers sikkerhet og forenkling i arbeidshverdagen. Derfor kan arbeidsgivere være berettiget til å foreta kontrolltrolltiltak, noe de i økende grad benytter seg av.<sup>6</sup> For arbeidstaker er det viktig med beskyttelse av personopplysninger og privatliv selv om man er ansatt. Et kontrolltiltaks rettmessighet må derfor avveies mellom arbeidsgivers behov for kontroll og arbeidstakers personvern.

---

<sup>1</sup> Datatilsynets rapport (2016) s. 9-11

<sup>2</sup> <http://ipsos-mmi.no/some-tracker>

<sup>3</sup> Aune og Jakhell (2000) s. 140

<sup>4</sup> Jf. lov 20.5.2005 nr. 28 om straff (straffeloven) §§ 324-326

<sup>5</sup> Jf. lov 13.6.1969 nr. 26 om skadeserstatning (skadeserstatningsloven)

<sup>6</sup> NOU-2009-1 s. 22

Oppgavens problemstilling er å redegjøre for det rettslige regelverket som kommer til anvendelse for å sikre personvern for arbeidstakere, og i hvilken grad og omfang en arbeidsgiver kan kontrollere og overvåke arbeidstakere.

## 1.2 Aktualitet

Sakens tema er aktuell i alle virksomheter hvor arbeidsgiver trenger eller ønsker kontroll. Kontrolltiltak utfordrer imidlertid fundamentale personvernprinsipper og regelverket på området, fordi utviklingen går raskere enn lovgiver fanger opp. Datatilsynet<sup>7</sup> mottar stadig henvendelser fra arbeidsgivere og arbeidstakere om hva som er tillatt av kontrolltiltak i virksomheter,<sup>8</sup> og årsaken kan være at lovgivningen er fragmentarisk og vanskelig tilgjengelig.<sup>9</sup>

Den teknologiske utviklingen har gjort det enklere å bruke personopplysninger fra kontrolltiltak, noe som illustreres med en sak hvor opplysninger fra GPS-data ble innhentet og brukt mot arbeidstaker i oppsigelsessak.<sup>10</sup> Det er også en økt risiko for at personopplysninger kommer på avveie. Outsourcing av IT-funksjoner som behandler personopplysninger, som illustrert ved Sykehus Østfold – Sykehuspartner konflikten, gir et eksempel.<sup>11</sup>

Temaet er også aktuelt ettersom Europaparlamentet og Rådet for den europeiske union har vedtatt en ny personvernforordning.<sup>12</sup> Formålet med forordningen er å sikre god beskyttelse av personopplysninger, og fri utveksling av personopplysninger og harmonisering av personvernreglene innenfor EØS-området. Forordningen skal erstattet personverndirektivet, og det innebærer at Norge ventelig vil få en ny personvernlovgivning.<sup>13</sup> Norge er forpliktet til

---

<sup>7</sup> Et uavhengig forvaltningsorgan administrativt underordnet Kongen og departementet, jf. pol. § 42 (1)

<sup>8</sup> Datatilsynets årsmelding (2015) s. 7, 19, 20 og 36

<sup>9</sup> NOU-2009-1 s. 71

<sup>10</sup> Rt-2013-143

<sup>11</sup> <https://www.digi.no/artikler/ikt-norge-mener-det-ikke-er-mer-risikofullt-a-outsourc-sykehusene/382552>

<sup>12</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 (herunder personvernforordningen)

<sup>13</sup> <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2014/aug/forslag-til-personvernforordning/id2433856/>

å gjennomføre forordningen i det norske rettssystemet etter at den blir integrert i EØS-avtalen, og vedtatt av Stortinget<sup>14</sup>, jf. EØS-avtalen art. 7 a).

### 1.3 Rettskildebildet

Oppgavens problemstilling må søkes klarlagt ut fra flere rettskildefaktorer og ulovfestede prinsipper. Problemstillingen berører arbeidsrett, personvernrett og diskrimineringsrett. I tillegg vil EU/EØS-lovgivning og menneskerettighetskonvensjoner kunne spille inn.

Ettersom oppgavens tema er innenfor arbeidsrettens og personvernrettens område, vil arbeidsmiljøloven<sup>15</sup> og personopplysningsloven<sup>16</sup> med forarbeider og forskrifter få betydelig vekt. Spesielt viktig er arbeidsmiljøloven kapittel 9 om «kontrolltiltak i virksomheten». Kapittelet er i hovedsak en kodifisering og videreføring av rettsstilstanden før reglene ble tatt inn i arbeidsmiljøloven. Rettskilder fra før 2006 er dermed av betydning for å klarlegge oppgavens problemstilling.

EUs personverndirektiv 95/46/EF<sup>17</sup> om beskyttelse av fysiske personer ved behandling av personopplysninger, er implementert i norsk rett gjennom personopplysningsloven. De to regelsettene anses å være i overensstemmelse, og personverndirektivet får derfor betydning ved tolkningen av loven. Prinsippet om EØS-rettens forrang<sup>18</sup> innebærer at direktivet går foran norsk rett, og får også betydning ved norske domstoler gjennom presumsjonsprinsippet.<sup>19</sup> EU-domstolens avgjørelser vil også være relevante for oppgavens tema. Det er sparsomt med praksis fra EU-domstolen om kontrolltiltak i arbeidsforhold, men domstolen har lagt til grunn at personverndirektivet har en menneskerettslig forankring og derfor må tolkes i samsvar med menneskerettighetskonvensjonen.<sup>20</sup>

---

<sup>14</sup> Sejersted mfl. (2011) s. 190-191

<sup>15</sup> Lov 17.6.2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) (herunder aml.)

<sup>16</sup> Lov 14.4.2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger (herunder pol.)

<sup>17</sup> Europaparlamentets- og rådsdirektiv 95/46/EF (herunder personverndirektivet)

<sup>18</sup> Jf. EØS-loven § 2, jf. Sejersted mfl. (2011) s. 131

<sup>19</sup> Ruud og Ulfstein (2011) s. 63-64, jf. for eksempel Rt-2012-219 avsnitt 46 som illustrerer presumsjonsprinsippet i diskrimineringssspørsmål, jf. Rt-2010-202 og Rt-2011-964, og Boe (2010) s. 334

<sup>20</sup> NOU-2009-1 s. 59, jf. C-465/00 og forente saker C-138/01 og C-139/01

Den europeiske menneskerettighetskonvensjon av 1950<sup>21</sup> art. 8 nr. 1 om retten til privatliv er viktig for oppgavens tema. Konvensjonen er bindende etter norsk lov og skal sikres av statens myndigheter, jf. menneskerettighetsloven § 2<sup>22</sup> og Grunnloven § 92.<sup>23</sup> Den europeiske menneskerettighetsdomstolen<sup>24</sup> har foretatt flere tolkninger av EMK art. 8, og fastsatt at personvernet omfatter både den fysiske og psykiske integritet, og at også personopplysninger er vernet.<sup>25</sup> Domstolens avgjørelser vil derfor belyse personvernreglernes rekkevidde. I tillegg vil «Artikkel 29-gruppen»<sup>26</sup> sine uttalelser fremheves der det er formålstjenlig. Gruppen tolker personverndirektivet, og uttalelsene får betydning for forståelsen av personopplysningsloven, jf. direktivets art. 29 og 30.

De lovfestede regler om personvern suppleres av ulovfestede personvernprinsipper som er utviklet gjennom rettspraksis. I «To mistenkelige personer»<sup>27</sup> bekreftet Høyesterett at det finnes et alminnelig og ulovfestet personvern, og dette har blitt fulgt opp i senere avgjørelser.<sup>28</sup> De ulovfestede prinsipper strekker videre enn personopplysningsloven, og kan benyttes der vilkårene etter personopplysningsloven ikke anses oppfylt.<sup>29</sup> Regelsettene bygger imidlertid på de samme personvernprinsipper, og tilsier at resultatet vil bli likt.

Det finnes begrenset med Høyesterettspraksis om kontrolltiltak i arbeidsforhold.

Underrettspraksis vil derfor være egnet til å belyse innholdet i kontrolltiltaksreglene, selv om disse ikke har samme betydning og vekt som Høyesterettsdommer.

Begrenset Høyesterettspraksis kan skyldes at de fleste spørsmål om personvern avgjøres av Datatilsynet med Personvernemnda<sup>30</sup> som klageinstans. Forvaltningspraksis har normalt liten rettskildemessig vekt, men kan få betydning for lovtolkningen når praksis følger en entydig og fast linje over tid, og hvor avgjørelsene er grundige og prinsipielle vil de være relevante for å belyse oppgavens tema.<sup>31</sup>

---

<sup>21</sup> Herunder EMK

<sup>22</sup> Lov 21.05.1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett

<sup>23</sup> Lov 17.05.1814 (Grunnloven)

<sup>24</sup> Herunder EMD

<sup>25</sup> Dok.nr.16 (2011-2012) s. 170

<sup>26</sup> EU-Kommisjonens rådgivende og uavhengige organ om beskyttelse av personer i forbindelse med behandling av personopplysninger

<sup>27</sup> Rt-1952-1217 jf. Rt-1986-530

<sup>28</sup> Se Rt-2001-1589

<sup>29</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 9

<sup>30</sup> Personvernemnda er et uavhengig forvaltningsorgan, jf. pol. §§ 42 og 43, jf. §§ 46 og 47

<sup>31</sup> Boe (2010) s. 326

## 1.4 Avgrensning

Oppgaven avgrenses til å behandle kontrolltiltak og personvern i arbeidsforhold. Personvern for øvrig i samfunnet vil ikke behandles.

En utfordring med oppgaven er at temaet omfatter mange problemstillinger og komplekst regelverk. Oppgaven er derfor konsentrert om de mest sentrale temaer, uten at det er mulig å gå i dybden på alle. Det blir for eksempel henvist til mye rettspraksis, men kun dommer av særlig betydning for oppgaven drøftes nærmere. Tilsvarende vil internasjonale regler og avgjørelser trekkes frem der dette er hensiktsmessig, men ut fra oppgavens omfang er det ikke rom for inngående redegjørelser av disse.

Personvernregler i annen lovgivning vil ikke bli behandlet. Disse er for eksempel forvaltningsloven, luftfartsloven, petroleumsloven, smittevernloven, skipsarbeidsloven, og helsepersonelloven. Lovene regulerer særskilte arbeidsforhold hvor det stilles spesielle krav. Det vil gå ut over oppgavens omfang å ta dette med, og oppgaven konsentreres derfor om de generelle bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven.

Kontrolltiltak i rekrutteringsprosessen, som er mer utbredt i dag i tråd med økt bruk av sosiale medier, vil ikke behandles. Det samme gjelder aml. § 9-3 om innhenting av helseopplysninger ved ansettelse, og diskriminering i arbeidsforhold, som ofte foregår ved innhenting av opplysninger før ansettelsen.

Fremstillingen skiller ikke mellom offentlig eller privat sektor. Det skyldes at de aktuelle reglene i utgangspunktet gjelder for alle virksomheter, jf. aml. § 1-2 (1), og pol. § 3<sup>32</sup>, og arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven sonderer ikke mellom sektorene i forhold til kontrolltiltak. Tjenestemannsloven<sup>33</sup> som regulerer arbeidsrettslige regler for statens tjenestemenn, har ingen særregler om kontrolltiltak. Det er likevel grunn til å nevne at det stilles krav om forsvarlig saksbehandling i tråd med forvaltningens regler ved for eksempel ansettelser i offentlig sektor. Virksomheter i privat sektor må forholde seg til alminnelige saklighetsnormer, et eksempel på en utvikling mot flere begrensninger på arbeidsgivers

---

<sup>32</sup> NOU-2009-1 s. 71, Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 26-27, s. 36 og s. 104

<sup>33</sup> Lov 4.3.1983 nr. 3 om Statens tjenestemenn (tjenestemannsloven)



styringsrett.<sup>34</sup> Dette har betydning for min oppgave fordi arbeidsgivers adgang til å iverksette og gjennomføre kontrolltiltak i arbeidsforhold begrenses av saklighetsnormer i begge sektorer.

## **1.5 Den videre fremstilling**

Det vil i punkt 2 gjøres rede for sentrale begreper i arbeidsmiljøloven og personvernlovgivningen. I punkt 3 behandles forholdet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven. I punkt 4 og 5 redegjøres det for arbeidsgivers styringsrett og grunnlaget for iverksetting av kontrolltiltak, samt behandling av personopplysninger. Begrensninger i arbeidsgivers kontrolladgang vil bli behandlet i punkt 6. Avslutningsvis gis i punkt 7 en oppsummering og konklusjon.

---

<sup>34</sup> Jakhelln (2014) s. 56, og Rt-2011-841, motsatt Ot.prp.nr.67 (1996-1997) s. 46

## 2 Begrepsforklaringer

### 2.1 Arbeidstaker og arbeidsgiver

Begrepet arbeidstaker defineres i aml. § 1-8 (1) som «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste». Denne definisjonen vil bli brukt i oppgaven, selv om arbeidstakerbegrepet kan ha ulikt meningsinnhold fra lov til lov.<sup>35</sup>

Etter forarbeidene forutsettes en tilknytning mellom arbeidstaker og arbeidsgiver som «reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold».<sup>36</sup> Tilknytningskravet avgjøres ut fra en skjønnsmessig helhetsvurdering hvor realiteten er det avgjørende, ikke formelle betegnelser. Arbeidstakerbegrepet skal tolkes vidt, og som hovedregel foreligger et avtalt arbeidsforhold hvor arbeidstaker plikter å stille sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver.<sup>37</sup> Dette gjelder uavhengig av om arbeidstaker er fast eller midlertidig ansatt.<sup>38</sup>

Arbeidstakerbegrepet avgrenses mot selvstendige oppdragstakere som utfører bestemte og tidsbegrensede oppdrag, personer i tillitsverv i offentlige stillinger, og arbeid pålagt i form av for eksempel samfunnsstraff og verneplikt.<sup>39</sup>

Arbeidstaker er normalt den «registrerte», den personen personopplysninger kan knyttes til ved behandling av personopplysninger, og parten i arbeidsforholdet som utsettes for gjennomføring av kontrolltiltak, jf. pol § 2 nr. 6.

Arbeidsgiver defineres i aml. § 1-8 (2) som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». Etter forarbeidene er arbeidsgiver den som inngår arbeidsavtalen med arbeidstaker, altså den hvis «motpart faller inn under arbeidstakerbegrepet». Det kan for eksempel være styret i et aksjeselskap eller eieren av en virksomhet.<sup>40</sup> Det er videre presisert at det er den eller de som i praksis har opptrådt og fremstår som arbeidsgiver, som anses som arbeidsgiver.<sup>41</sup>

---

<sup>35</sup> Sml. Lov 28.2.1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven) § 1-9

<sup>36</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 73

<sup>37</sup> Jakhelln mfl. (2016) s. 70-73, jf. blant annet Rt-2013-342 avsnitt 45, Rt-2012-983, Rt-2013-354 og HR-2016-1366-A

<sup>38</sup> Jf. aml. § 1-8 (1) og ARD-1951-201

<sup>39</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 73

<sup>40</sup> Ot.prp. nr.3 (1975-76) s. 102

<sup>41</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 76, jf. også Rt-2012-983

Ved gjennomføring av kontrolltiltak er arbeidsgiver vanligvis den «behandlingsansvarlige». Behandlingsansvarlig defineres i personopplysningsloven som den eller de som bestemmer hvilke formål og hjelpemidler som benyttes til behandlingen av personopplysninger, jf. § 2 nr. 4. Denne forståelsen legges til grunn for oppgaven, og behandlingsansvarlig sidestilles med arbeidsgiver i det følgende.

## 2.2 Virksomhet

Virksomhetsbegrepet er ikke særskilt definert i arbeidsmiljøloven, men nevnes i flere bestemmelser. Av aml. § 1-2 (1) fremgår det at loven gjelder for «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker», og lovens kapittel 9 omhandler «kontrolltiltak i virksomheten», begrepet trenger derfor å avklares.

I en vid betydning, anses en virksomhet som stedet der både arbeidsgiver og arbeidstaker knytter sine plikter og rettigheter.<sup>42</sup> Det er blant annet i tilknytning til virksomheten arbeidstaker yter sin arbeidskraft. Denne forståelsen er i tråd med forarbeidenes uttalelse om at «virksomheten angir den organisering av aktiviteter [som] arbeidsgivers plikter etter loven knytter seg til».<sup>43</sup> En virksomhet er derfor utgangspunktet for de rettigheter og plikter som følger av et etablert arbeidsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Virksomhetsbegrepet vil i oppgaven brukes som betegnelsen på den enhet som det er rett til å gjennomføre kontrolltiltak i, med de begrensninger og plikter som følger av lov.

## 2.3 Kontrolltiltak

Arbeidsmiljøloven kapittel 9 inneholder bestemmelser som regulerer «kontrolltiltak i virksomheter». Begrepet «kontrolltiltak» er ikke definert. Det er nærliggende å legge til grunn en vid forståelse som omfatter alle tiltak som omhandler kontroll av arbeidet i sin helhet, herunder hvordan arbeidstiden blir benyttet og hvordan arbeidet utføres.

---

<sup>42</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 74

<sup>43</sup> NOU-2004-5 s. 149

En vid forståelse støttes av forarbeidene som uttaler at kontrolltiltak er omfattende og inkluderer et «vidt spekter» av tiltak, fra tidsregistrering til mer inngripende rusmiddeltesting som eksempler.<sup>44</sup> Dette er også lagt til grunn i juridisk litteratur, hvor kontrolltiltak regnes som ethvert tiltak som skal sikre at arbeidstakere utfører sitt arbeid slik de skal, og opptrer innen rammene for arbeidsforholdet.<sup>45</sup>

Mulighetene for kontrolltiltak utvikles i tråd med den teknologiske utviklingen, og det er vanskelig å fastslå en presis grense for innholdet. Slik begrepet er definert gjelder den kun arbeidsgivers kontrolladgang overfor arbeidstaker, og tar ikke høyde for eventuelle begrensninger som følger av lovgivning eller personvern. Slike begrensninger følger blant annet av aml. §§ 9-1 og 9-2.

Arbeidslivslovutvalget har avgrenset mot «tiltak som ikke innebærer integritetsproblem for arbeidstakerne», for eksempel nødvendig kvalitetskontroll. Formålet med avgrensningen var å ikke innføre et «unødvendig byråkrati for virksomhetene i deres daglige virke».<sup>46</sup>

I oppgaven legger jeg til grunn en vid forståelse av kontrolltiltaksbegrepet, avgrenset mot tiltak som ikke innebærer et integritetsproblem for arbeidstaker. Det skilles ikke vesentlig mellom overvåking og kontroll ettersom det ikke er noen realitetsforskjell mellom disse. Samlebetegnelsen «kontrolltiltak» brukes om begge.

## 2.4 Personvern

Personopplysningslovens formål er å beskytte enkeltpersoner mot krenkelse av «personvernet», jf. § 1, men begrepet defineres ikke nærmere. Lovens forarbeider gir heller ingen klar forklaring av begrepet, men angir at formålsbestemmelsen skal verne mot utilbørlig inngrep i menneskers privatliv og personlige integritet, personvern hensyn som er uttrykkelig angitt i pol. § 1 (2).<sup>47</sup> Forståelsen støttes av personvernkommissjonen og juridisk litteratur som angir at personvernet bygger på ideelle samfunnsverdier som må ivaretas.<sup>48</sup>

---

<sup>44</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 147

<sup>45</sup> Jakhelln (2014) s. 392

<sup>46</sup> NOU-2004-5 s. 435

<sup>47</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 101

<sup>48</sup> NOU-2009-1 s. 30 og Schartum mfl. (2016) s. 51

Selv om det ikke fremgår direkte av ordlyden er personvernet også beskyttet i Grunnloven § 102 og EMK art. 8. Personvern anses som en menneskerett og et grunnleggende rettsstatsprinsipp, og bestemmelsene gir vernet en sterk beskyttelse. Dette innebærer for eksempel beskyttelse av selvbestemmelsesretten over egne opplysninger.<sup>49</sup>

Hensynet til personvernet må ivaretas ved all informasjonshåndtering og får derfor anvendelse på kontrolltiltak i arbeidsforhold.<sup>50</sup> Vernet er ikke absolutt, og kan innskrenkes dersom legitime formål og behov for en innskrenking foreligger. Det kan for eksempel etter forholdene være lovlig å gjøre innsyn i arbeidstakers e-post, noe som i utgangspunktet er begrenset.

I det følgende benyttes personvernet som en overordnet begrensning i arbeidsgivers kontrolladgang av arbeidstaker. Samlebetegnelse «personvernreglene» og «personvernlovgivning» vil benyttes i oppgaven, som i vid forstand forstås som alle regler som har til formål å beskytte arbeidstakers personvern.

## 2.5 Personopplysninger

Personopplysningsloven § 2 nr. 1 definerer personopplysninger som «opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkeltperson». Definisjonen samsvarer med EUs personverndirektiv art. 2 a), og EUs personvernforordning art. 4 1), der personopplysninger regnes som opplysninger om en identifiserbar person. EU-regelverkets identifikasjonskrav følger ikke direkte av ordlyden i personopplysningsloven, men det fremgår av lovens forarbeider at personopplysningsloven skal forstås tilsvarende.<sup>51</sup>

Opplysningene kan være av ulik art, som for eksempel om fysiske, psykiske, og økonomiske forhold. Konkrete eksempler er navn, bosted, fingeravtrykk, genetiske kjennetegn, eller oppførsel ved inn- og ut-passering på en arbeidsplass.<sup>52</sup> Dette samsvarer med

---

<sup>49</sup> NOU-2009-1 s. 32-33, Kjølås (2010) s. 13 og <https://www.datatilsynet.no/personvern/Hva-er-personvern/>

<sup>50</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 136 og Schartum mfl. (2016) s. 331

<sup>51</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 101 og NOU-1997-19 s. 131

<sup>52</sup> Jf. for eksempel C-342/12 premiss 18-22

personopplysningslovens forarbeider og EUs Artikkel 29-gruppens uttalelser, som uttrykker at personopplysningsbegrepet skal tolkes vidt.<sup>53</sup>

I tilknytning til identifikasjonskravet skal hjelpemidler som det er sannsynlig at blir brukt til identifiseringsformål betraktes.<sup>54</sup> Med bruk av hjelpemidler kan det bli tale om personopplysninger selv om opplysningene i utgangspunktet fremstår uegnede til å identifisere en person. Lyd- og bildeinformasjon fra kameraovervåking regnes for eksempel som personopplysninger. Dette gjelder selv om ansikt ikke blir filmet, så lenge informasjonen inneholder andre opplysninger egnet til å identifisere en enkeltperson, som for eksempel PIN-kode.<sup>55</sup> Opplysninger fra elektronisk loggføring, fra for eksempel GPS-kontroll, faller også innenfor lovens definisjon.

Personopplysningsloven skiller mellom sensitive og ikke sensitive personopplysninger. Forekommer behandling av sensitive personopplysninger, må flere vilkår i loven være oppfylt, jf. pol. § 9 jf. § 8.<sup>56</sup> En liste over sensitive personopplysninger fremgår av pol. § 2 nr. 8 a)-e), personverndirektivet art. 8 nr. 1 og personvernforordningen art. 6 og 9.

Grensen for hva som regnes som sensitive personopplysninger er usikker, jf. lovens ordlyd «opplysning om» forholdene som fremgår av § 2 nr. 8 a)-e). Opplysninger om politisk eller religiøs oppfatning regnes for eksempel som sensitive. Betyr dette at opplysninger fra en nettside som opplyser at en står oppført på et partis medlemsliste, regnes som sensitive opplysninger. Ordlyden begrenser ikke en slik forståelse, men det må vurderes konkret ut fra sakens forhold.

Etter dette må personopplysninger tolkes vidt, og betegnelsen vil i oppgaven benyttes på all informasjon som både direkte og indirekte knytter seg til en arbeidstaker som følge av et kontrolltiltak.

---

<sup>53</sup> NOU-1997-19 s. 52 og Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 25 jf. Opinion 4/2007 WP 136 s. 4 og 26

<sup>54</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 102, jf. fortalens punkt 26

<sup>55</sup> Artikkel 29-gruppen 4/2004 WP 89 s. 15

<sup>56</sup> Johansen mfl. (2001) s. 79

### 3 Kort om forholdet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven

Gjennomføring av kontrolltiltak medfører ofte behandling av personopplysninger, og det har lite for seg dersom arbeidsgiver gjennomfører et lovlig kontrolltiltak, men ikke kan bruke opplysningene som kommer frem av tiltaket. Etter aml. § 9-1 (2) får personopplysningsloven anvendelse på arbeidsgivers behandling av personopplysninger i forbindelse med kontrolltiltak med mindre noe annet følger av lov.

I lovforslaget til kontrolltiltaksbestemmelser uttalte departementet at arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven vil kunne fortolkes og praktiseres i lys av hverandre. Dersom vilkårene i aml. § 9-1 er oppfylt, er det for eksempel en presumpsjon for at personopplysningslovens materielle regler om behandling av personopplysninger også er oppfylt, jf. pol. § 8.<sup>57</sup> Dette skyldes at prinsippene bak arbeidsmiljølovens bestemmelser, særlig saklighets- og forholdsmessighetsprinsippet, i hovedsak inneholder de samme personvernnormer som personopplysningsloven bygger på. I tillegg foreligger både behandling av personopplysninger og kontrolltiltak på arbeidsplassen, og lovenes bestemmelser tar sikte på å fremme trygghet og vern av arbeidstakers private sfære. Arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven må derfor ses i sammenheng ved tolkingen av arbeidsgivers kontrolladgang.

Personopplysningsforskriften<sup>58</sup> kapittel 9 regulerer innsyn i e-post mv., og oppstiller vilkår og prosedyrer som må være oppfylt for å iverksette og gjennomføre et lovlig innsyn. Forskriftens kapittel 9 trådte i kraft i 2009 og er relativt ny. Det finnes lite praksis og teori om bestemmelsene, og hvordan forskriften skal tolkes er ikke helt avklart. Arbeidsmiljøloven henviser til forskriften i § 9-5, noe som taler for at regelverkene skal tolkes i samsvar, og at personopplysningsforskriften supplerer arbeidsmiljøloven. Dette innebærer at for eksempel kravet til saklighet og forholdsmessighet i aml. § 9-1 (1) må være oppfylt ved kontrolltiltak som reguleres av forskriften, selv om forskriftens bestemmelser i utgangspunktet er

---

<sup>57</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 146 og Borchgrevink (2011) s. 9

<sup>58</sup> Forskrift om behandling av personopplysninger 15.12.2000 nr. 1265 (Personopplysningsforskriften) (herunder pof.)

autonome. Denne forståelsen støttes av harmoniseringsfortolkningen som arbeidsmiljølovens forarbeider anfører.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 146



# 4 Rettslig grunnlag for kontrolltiltak

## 4.1 Innledning

Arbeidsmiljølovens kapittel 9 omhandler arbeidsgivers mulighet til å iverksette kontrolltiltak. Reglene om kontrolltiltak er utviklet gjennom rettspraksis og har sitt utspring i arbeidsgivers styringsrett.<sup>60</sup> Arbeidsgivers alminnelige styringsrett regnes som et rettslig grunnlag og utgangspunkt for å iverksette kontrolltiltak.<sup>61</sup> Dette er lagt til grunn i flere rettsavgjørelser.<sup>62</sup> Styringsretten er imidlertid begrenset, noe som får betydning for arbeidsgiver kontrolladgang i virksomheten. Jeg vil innledningsvis gjøre rede for styringsretten, før det rettslige grunnlaget for kontrolltiltak drøftes nærmere.

## 4.2 Arbeidsgivers styringsrett og lojalitetsplikten

Arbeidsgiver har etter arbeidsavtalen styringsrett over arbeidstaker. Styringsretten er en naturlig konsekvens av det etablerte arbeidsforholdet mellom partene.<sup>63</sup> Dette gir arbeidsgiver kompetanse til å fatte beslutninger i virksomheten som også må omfatte iverksetting av kontrolltiltak. Etter rettspraksis er styringsretten presisert som retten til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet innenfor det som følger av arbeidsavtalen, stillingsinstruks, praksis i bransjen, sedvaner og det som er rimelig ut fra samfunnets standarder. Styringsretten begrenses også av lov, tariffavtaler samt ulovfestede saklighetsnormer.<sup>64</sup>

Saklighetsnormen er nærmere avklart i rettspraksis, og det stilles krav til saksbehandlingen og at avgjørelsen er basert på et forsvarlig grunnlag, som verken kan være vilkårlig eller begrunnet i utenforliggende hensyn. Prinsippet kan blant annet utledes av «Kårstødommen».<sup>65</sup> Saken handlet om arbeidstakernes arbeidstid, og spørsmålet var om arbeidsgiver hadde rett til å endre fremmøtestedet for arbeidstakernes beregning av arbeidstiden.

---

<sup>60</sup> NOU-2004-5 s. 432

<sup>61</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 139, NOU-2004-5 s. 412 og Jakhelln (2014) s. 61, og Skjønberg mfl. (2014) s. 265.

<sup>62</sup> Jf. ARD-1918-19 233, ARD-1940-17 og ARD-1968-44

<sup>63</sup> Jakhelln (2014) s. 48

<sup>64</sup> Rt-2000-1602 s. 1609 og Rt-2008-856 avsnitt 34

<sup>65</sup> Rt-2001-418

Høyesterett vektla at endringene måtte «anses å ligge innenfor rammen av arbeidsforholdet», og alminnelige saklighetsnormer som stiller krav til styringsrettens saksbehandling var oppfylt. Arbeidsgiver kunne derfor bestemme arbeidstakernes fremmøtested.

Til forskjell fra «Nøkk-dommen» som omhandlet styringsrettens utvikling, var drøftelsesgrunnlaget i «Kårstø-dommen» grensene for arbeidsgivers styringsrett. Dommen gir uttrykk for at arbeidsgiver har en vid styringsrett, så lenge beslutningsgrunnlaget er saklig. Sakene gjaldt ikke direkte kontrolltiltak, men prinsippene må kunne anvendes overfor kontrolltiltak, og taler for at arbeidsgiver har betydelig adgang til å iverksette kontrolltiltak i virksomheten.

I tillegg til at styringsretten etableres med et arbeidsforhold, forplikter arbeidstaker seg til å være lojal, lydige og medvirke til arbeidsgivers utforming og gjennomføring av tiltak i virksomheten, jf. blant annet aml. § 2-3. Dette omtales gjerne som en alminnelig lojalitetsplikt, utviklet i rettspraksis.<sup>66</sup> Lojalitetsplikten er gjensidig mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og må overholdes også ved kontrolltiltak.<sup>67</sup> Dersom arbeidstaker ikke samarbeider ved et lovlig gjennomført kontrolltiltak kan det etter forholdene føre til brudd på lojalitetsplikten, og oppsigelse eller avskjed.<sup>68</sup> Arbeidsgiver kan ha en større adgang til å kontrollere en arbeidstaker som mistenkes for å være illojal, fordi det er et forhold som arbeidsgiver har behov for å oppklare.

### **4.3 Begrensninger i styringsretten**

I tillegg til arbeidsavtale, stillingsinstruks m.v., begrenses arbeidsgivers styringsrett av lover, forskrifter, tariffavtaler og ulovfestede prinsipper.<sup>69</sup> Arbeidsmiljøloven utgjør en særlig begrensning på styringsretten. Loven er en preseptorisk vernelov<sup>70</sup>, og dette innebærer blant annet at bestemmelsene i kapittel 9 om kontrolltiltak ikke kan fravikes til ugunst for arbeidstaker, jf. aml. § 1-9. Poenget med dette er at bestemmelsene i kapittel 9 beskytter

---

<sup>66</sup> Se blant annet Rt-1996-1401, Rt-1993-607 og Rt-1990-607

<sup>67</sup> NOU-2004-5 s. 445

<sup>68</sup> Jakhell mfl. (2016) s. 446, jf. Rt-1990-607, og RG-2010-310

<sup>69</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 139-140

<sup>70</sup> Jf. Rt-2013-354 og HR-2016-1366-A

arbeidstaker fra urettferdige beslutninger tatt av den sterkere parten i arbeidsforholdet, arbeidsgiver.

Aml. § 9-1 er en kodifisering av tidligere ulovfestede prinsipper og regnes som en generalklausul og rettslig standard.<sup>71</sup> Dette innebærer at bestemmelsen må tolkes i tråd med samfunnsutviklingen. Den angir de materielle vilkårene for kontrolltiltak i virksomheten, og stiller krav om saklig grunn og forholdsmessighet, jf. (1). I tillegg oppstiller aml. § 9-2 prosessuelle krav til gjennomføringen av kontrolltiltak. Er ikke vilkårene oppfylt anses kontrolltiltaket ulovlig.<sup>72</sup> Dette betyr at arbeidsgiver må forholde seg til flere retningslinjer ved kontroll av arbeidstaker.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser skal tolkes i lys av lovens formålsbestemmelse jf. aml. § 1-1.<sup>73</sup> For eksempel gir formålet om å sikre et helsefremmende arbeidsmiljø, trygge ansettelsesforhold og et inkluderende arbeidsliv, uttrykk for overordnede hensyn som skal veilede og angi retninger ved tolkningen av et kontrolltiltaks rettmessighet, jf. aml. § 1-1 a-b) og e). Arbeidsgiver kan for eksempel ikke gjennomføre kontrolltiltak som påfører arbeidstaker psykiske eller fysiske påkjenninger i den grad det faller inn under formålsbestemmelsen.

På kontrollområdet utgjør personopplysningsloven, personopplysningsforskriften, personvernprinsipper og Hovedavtalen LO-NHO begrensninger på arbeidsgivers kontrolladgang.<sup>74</sup> Disse, sammen med arbeidsmiljøloven, oppstiller flere materielle, prosessuelle og personelle begrensninger i arbeidsgivers kontrolladgang, og kan illustreres av prinsippene om saklighet, forholdsmessighet, medbestemmelse og kvalitet.<sup>75</sup> Disse skal jeg se nærmere på i det følgende.

### **4.3.1 Saklig behov i virksomhetens forhold**

---

<sup>71</sup> NOU-2004-5 s. 432-433 og Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 143

<sup>72</sup> Ot.prp.nr.49 (2005-2005) s. 314 jf. NOU-2004-5 s. 546

<sup>73</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 68

<sup>74</sup> Bråten (2008) s. 82

<sup>75</sup> NOU-2009-1 s. 150-151

Styringsretten begrenses av krav til saklighet. Dette gjelder også ved iverksetting av kontrolltiltak. Saklighetsprinsippet regnes som et alminnelig arbeidsrettslig prinsipp<sup>76</sup> og fremgår blant annet av aml. § 9-1 (1), pol. § 11 og indirekte av pol. § 8 f).

Ordlyden «saklig behov» tilsier at det må foreligge relevante og rimelige grunner for at arbeidsgiver skal foreta nærmere kontroll av arbeidstakere. Ordlyden innebærer at kontrolltiltaket må fremstå som nødvendig og begrunnet i virksomhetens forhold. Vilkåret vil kunne være oppfylt dersom formålet med tiltaket er å drive en virksomhet på mest mulig hensiktsmessig måte, herunder nødvendigheten av å avdekke misligheter slik som tyveri og underslag.

Etter forarbeidene kreves det «tilstrekkelig» saklig behov, og tiltaket må dermed være egnet til å ivareta det formål arbeidsgiver ønsker å oppnå.<sup>77</sup> Dersom det foreligger mistanke om misligheter, kan det iverksettes tiltak som kan avdekke denne mistanken. For eksempel kan det være saklig å overvåke kassaområdet grunnet mistanke om tyveri, men ikke å sette opp et kamera på pauserommet eller lageret.

Det uttales videre i forarbeidene at alminnelige samfunnsinteresser ikke er tilstrekkelig for å oppfylle kravet. Undersøkelser og kontroll av ansatte og deres livsstil vil dermed ikke være saklig selv om virksomheten er spesielt opptatt av helse.<sup>78</sup> Det stilles også krav til vedvarende saklighet, og at saklighetskravet er oppfylt både før og etter kontrolltiltaket.<sup>79</sup> Dette innebærer at dersom behovet endrer seg eller målet er oppnådd, må tiltaket endres eller avsluttes. Kontrolltiltaket skal derfor vurderes fortløpende, jf. aml. § 9-2 (3).

Det er fastslått i rettspraksis at mistanke om straffbare forhold gir saklig grunnlag for kontrolltiltak. Dette fremgår blant annet av «Butikkmedarbeider-kjennelsen»<sup>80</sup> hvor retten fant at skjult videoovervåking var egnet og et effektivt tiltak for å avdekke mistanken. Dermed forelå saklig behov for kontrolltiltaket.

I «Billakking-dommen»<sup>81</sup> derimot, var kravet til saklighet ikke oppfylt ettersom kontrolltiltaket ikke var egnet til å oppfylle formålet med den. Arbeidsgiver foretok innsyn og

---

<sup>76</sup> Jakhelln (2014) s. 50 og Rt-2001-418

<sup>77</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 145

<sup>78</sup> Ibid s. 144

<sup>79</sup> Ibid s. 145

<sup>80</sup> RG-2002-162

<sup>81</sup> LB-2007-121782

kontroll av PC-en til en arbeidstaker med formål om å avdekke brudd på arbeidsavtalen. Arbeidstakeren var mistenkt for å ikke ha fulgt arbeidstiden og krevd for mye utbetalt lønn. Problemet var at ikke alle arbeidsoppgavene til arbeidstakeren var knyttet til bruk av PC, og derfor var formålet med kontrolltiltaket ikke mulig å oppfylle.

### 4.3.2 Forholdsmessighetsprinsippet

Det stilles etter aml. § 9-1 (1) krav om forholdsmessighet eller proporsjonalitet. Dette følger også indirekte av pol. § 8 f). Kravet til proporsjonalitetsvurdering ved inngrep i personvernet følger også av EMK art. 8 og EMDs praksis.<sup>82</sup>

Prinsippet innebærer i hovedsak at omfanget av et kontrolltiltak må stå i rimelig forhold til formålet det søker å oppnå. Det betyr at et kontrolltiltak som er saklig begrunnet, kan anses ulovlig dersom en akseptabel tålegrense for arbeidstaker er overskredet.<sup>83</sup> Opererer en virksomhet med flere kontrolltiltak må disse samlet være forholdsmessige.<sup>84</sup> Dessuten innebærer prinsippet at arbeidsgiver skal søke å gjennomføre det minst inngripende kontrolltiltaket for å ivareta det ønskede formålet.<sup>85</sup> Ved for eksempel mistanke om underslag som kan klarlegges gjennom en stikkprøvekontroll, bør stikkprøvekontrollen benyttes framfor spaning av arbeidstakeren.

Forholdsmessighetsvurderingen avgjøres etter en interesseavveining mellom arbeidsgivers behov for kontroll, og arbeidstakers personvern. Etter arbeidsmiljølovens forarbeider skal vurderingen særlig bero på begrunnelsen og behovet for kontrollen, kontrolltiltakets art og hvor inngripende kontrollen vil virke overfor den enkelte.<sup>86</sup> Dette innebærer at jo mer inngripende tiltaket er overfor arbeidstaker, jo mer tungtveiende må arbeidsgivers behov for kontroll være for at det skal anses legitimt. Vesentlige inngrep i den personlige integritet eller privatlivets fred, vil etter forarbeidene innebære at tiltaket ikke er forholdsmessig, og dermed heller ikke lovlig.<sup>87</sup>

---

<sup>82</sup> NOU-2009-1 s. 59 jf. s. 44, 54-55, og 118

<sup>83</sup> NOU-2005-4 s. 546

<sup>84</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 145

<sup>85</sup> NOU-2009-1 s. 151, Kjølås (2010) s. 137 og arbeidstilsynets veileder (2017)

<sup>86</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 140

<sup>87</sup> Ibid s. 145

Et eksempel er «Nettbuss-kjennelsen».<sup>88</sup> En kontroll med formål om å undersøke realiteten i arbeidstakers uførhet ble ansett uforholdsmessig på grunn av at kontrollen ble gjennomført før det var forsøkt å ha en dialog med arbeidstaker, og hadde et provokasjonslignende preg. Kontrollen forelå dessuten delvis i arbeidstakerens hjem mens han var sykemeldt. Forholdene gjorde at aml. § 9-1(1) var misligholdt, da det forelå et vidtgående inngrep i arbeidstakers personvern.

På den annen side vil mindre inngripende tiltak som veskekontroll, resultatkontroll og kontroll grunnet konkret mistanke om mislighold eller straffbare forhold, vanskelige anses som uforholdsmessig.<sup>89</sup> Konkret mistanke innebærer dermed at kontrolladgangen blir utvidet.<sup>90</sup> Dette medfører at arbeidsgiver kan foreta nærmere undersøkelser ved mistanke om misligheter.

Sentrale momenter i interesseavveiningen vil være hvor ofte kontrolltiltakene gjennomføres, hvordan tiltaket gjennomføres, tiltakets formål og om personvernet er ivaretatt. For eksempel vil et kontrolltiltak i form av innsyn i en arbeidstakers telefonbruk, kunne anses uforholdsmessig fordi det griper inn i arbeidstakerens private sfære. Særlig gjelder dette dersom innsynet foretas ofte og/eller uten varsel. I tillegg har personvernkommissjonen anført at forholdsmessighetsvurdering bør vurderes ut fra en retningslinje om at kontrolltiltaket skal oppfattes som rimelig.<sup>91</sup> Poenget med dette er at rimelige kontrolltiltak normalt vil oppfylle kravet til forholdsmessighet.

I rettspraksis er det i tillegg lagt vekt på om arbeidsgiver har gjort arbeidstaker oppmerksom på at kontrolltiltak kan iverksettes, gjennom for eksempel arbeidsinstrukser.<sup>92</sup> Dette var tilfelle i «Memorex-dommen»<sup>93</sup> som gjaldt innsyn i e-post til en oppsagt ansatt på hans private brukerområde. Spørsmålet var om det forelå en krenkelse av det ulovfestede personvernet ved innsyn i privat e-post. Retten fremhevet at det ikke var etablert skriftlige instrukser eller regler om innsyn i virksomheten, innsynsretten var ikke gjort kjent ved alminnelig praksis, og det var ikke innhentet samtykke fra arbeidstakeren til å gå inn på hans private områder i datasystemet. Personvernet var dermed krenket og kontrolltiltaket ble ansett

---

<sup>88</sup> RG-2007-56

<sup>89</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 145

<sup>90</sup> NOU-2004-5 s. 430

<sup>91</sup> NOU-2009-1 s. 156

<sup>92</sup> Jakhelln mfl. (2016) s. 450

<sup>93</sup> RG-1993-77

uforholdsmessig. Dette er også et rimelig resultat fordi arbeidsgiver ved å gjøre arbeidstaker kjent med muligheten for kontroll, enkelt kunne sette arbeidstaker i stand til å ivareta egne personverninteresser ved ikke å bruke e-post til private formål.

### **4.3.3 Medbestemmelse**

Medbestemmelsesprinsippet kan utledes fra kravet til informasjon om kontrolltiltak, og den registrertes rett til innsyn i personopplysninger om seg, jf. aml. § 9-2 og pol. §§ 18-21.<sup>94</sup> Prinsippet fremgår også av arbeidsmiljølovens forarbeider som et overordnet formål med loven<sup>95</sup>, og medbestemmelse anses som et grunnleggende personvernprinsipp etter både internasjonalt og nasjonalt personvernregelverk. Samtykke som behandlingsgrunnlag er et resultat av medbestemmelsesprinsippet.

Prinsippet innebærer at den registrerte skal kunne kontrollere og medvirke til hvordan behandlingen av personopplysninger foregår, noe som er grunnleggende for et godt personvern.

Ivaretagelse av prinsippet nødvendiggjør at arbeidsgiver opptre samarbeidsvillig og sørger for at informasjon om kontrolltiltak er tilgjengelig i tråd med aml. § 9-2.<sup>96</sup> Dette vil gi arbeidstakere og deres tillitsvalgte en mulighet til å stille betingelser til omfanget av et kontrolltiltak, og på den måten ivaretas den enkeltes integritet og privatliv, og begrenser arbeidsgivers kontrolladgang. Det vil også styrke arbeidsgivers begrunnelse for kontrolltiltak dersom dette er tilfelle, og det vil fremme et godt arbeidsmiljø.

### **4.3.4 Kvalitetsprinsippet**

Kvalitetsprinsippet fremgår av blant annet pol. § 1 (2), personverndirektivet art. 6 og personvernforordningen art. 5 d), og innebærer at arbeidsgiver må ha et riktig informasjonsgrunnlag i behandlingen av arbeidstakeres personopplysninger. Dette er spesielt

---

<sup>94</sup> Særskilte unntak fra informasjonsplikten følger av pol. § 23

<sup>95</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 37 og 60

<sup>96</sup> Kjølaas (2010) s. 137 jf. NOU-2009-1 s. 150

viktig ved ansettelsesprosessen, forfremmelser og oppsigelser, men også under arbeidsforholdet, fordi prinsippet skal sikre notoritet og gi arbeidstaker mulighet til å kontrollere at opplysninger er korrekte.<sup>97</sup> En arbeidsgiver kan for eksempel ikke stole på alt som kommer opp på Google om en potensiell arbeidstaker. Illustrerende er «Googledommen»<sup>98</sup> fra ECJ som gav en enkeltperson medhold i krav på sletting av feilaktige opplysninger om han på søkemotorer som google.

Poenget med prinsippet er at kvalitetssikring av opplysninger skal hindre misforståelser og feiltolkninger, og samtidig stille krav til utførelsen av kontrolltiltak. Kvalitetsprinsippet innebærer derfor at det skal sikres riktige resultater og kvalitet på opplysningene som behandles. Om for eksempel arbeidsgiver gjennomfører rusmiddeltesting, taler det mot kontrolltiltakets rettmessighet dersom resultatene fra testen er usikre. Dette ble vektlagt i helhetsvurderingen i Personvernemndas sak PVN-2005-06. Et gjennomført kontrolltiltak som gir usikre resultater, vil ikke være nødvendig å foreta, og det kan også være en unødvendig påkjenning for arbeidstaker.

### **4.3.5 Arbeidsmiljøloven § 9-2**

Aml. § 9-2 omhandler arbeidsgivers plikt til å drøfte rekkevidden av kontrolltiltak med arbeidstakernes tillitsvalgte, jf. (1), arbeidsgivers informasjonsplikt, jf. (2), og arbeidsgivers evalueringsplikt, jf. (3). Spesielt viktig er informasjonsplikten ettersom den gir uttrykk for brukermedvirkning et grunnleggende personvernprinsipp utviklet av domstolene.<sup>99</sup> Formålet med bestemmelsen er å gi arbeidstaker direkte eller gjennom tillitsvalgte informasjon om omstendighetene rundt kontrolltiltaket, som for eksempel tiltakets varighet. Dette skal bidra til at arbeidstaker gjennom informasjon og medbestemmelse får tilstrekkelig kunnskap om kontrolltiltaket, for å kunne ivareta sitt personvern.<sup>100</sup> Dersom informasjon ikke gis er sannsynligheten også større for at kontrolltiltaket føles mer krenkende for arbeidstaker, enn dersom tiltaket hadde blitt varslet på forhånd.

---

<sup>97</sup> NOU-2009-1 s. 151

<sup>98</sup> C-131/12

<sup>99</sup> NOU-2009-1 s. 291 og Jakhelln mfl. (2016) s. 472 jf. Rt-1988-1188 og Rt-1991-616

<sup>100</sup> Fougner mfl. (2013) punkt. 2.4 til § 9-2



Av forarbeidene fremgår det at ikke ethvert kontrolltiltak utløser en drøftings- og informasjonsplikt. Dersom tiltaket har vært drøftet på et tidligere tidspunkt, og tiltaket gjennomføres etter de avtalte betingelser, er kravene oppfylt.<sup>101</sup>

Drøftingsplikten og betydningen av aml. § 9-2 ble drøftet i «GPS-dommen».<sup>102</sup> I saken ble opplysninger fra GPS-loggen til en søppelbil brukt til å kontrollere en arbeidstakers timelister. For Høyesterett var den rettslige problemstillingen om arbeidstaker kunne kreve oppreisningserstatning for brudd på personopplysningsloven på grunn av urettmessig gjenbruk av personopplysninger, jf. pol. § 49 (1) og (3) jf. § 11 (1) c). Høyesterett vektla at drøftingsplikten ikke var overholdt og brukte dette som et moment for å anse GPS-kontrollen ulovlig.

I forarbeidene er aml. § 9-2 ansett som en ordensforskrift.<sup>103</sup> Overtredelse av drøftings- og informasjonsplikten vil ikke alene medføre at et kontrolltiltak anses ulovlig.<sup>104</sup> At aml. § 9-2 ikke er oppfylt vil imidlertid måtte tillegges vekt i vurderingen av de ulempene arbeidstaker er påført,<sup>105</sup> og vil kunne være et moment i saklighets- og forholdsmessighetsvurderingen som kan medføre at tiltaket anses ulovlig, jf. aml. § 9-1.<sup>106</sup> Dette må arbeidsgiver forholde seg til, og på den måten utgjør aml. § 9-2 en begrensning i arbeidsgivers kontrolladgang av arbeidstaker.

At brudd på aml. § 9-2 kun utgjør et moment i helhetsvurderingen til aml. § 9-1, er et forhold som viser at lovverket er utfordrende og vanskelig tilgjengelig. En kan ikke lese ut fra loven at brudd på aml. § 9-2 ikke vil medføre noen særlige konsekvenser for et kontrolltiltak. Bestemmelsen angir kun arbeidsgivers plikter ved kontrolltiltak.

### **4.3.6 Kollektive avtaler**

Kollektive avtaler utgjør en begrensning på arbeidsgivers kontrolladgang og styringsrett ettersom arbeidsgiver må etterkomme reglene avtalen oppstiller. Gjennom tariffavtalen kan

---

<sup>101</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 314

<sup>102</sup> Rt-2013-143

<sup>103</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 314

<sup>104</sup> Jakhelln mfl. (2016) s. 473 og Skjønberg mfl. (2014) s. 269

<sup>105</sup> Jf. Rt-2013-143 avsnitt 62

<sup>106</sup> NOU-2004-5 s. 546

arbeidstakere fremforhandle bedre vilkår og beskyttelse mot kontrolltiltak enn hva som følger av loven. Kollektive avtaler spiller derfor en prinsipiell rolle på kontrollområdet for virksomheter som har tilsluttet seg den.<sup>107</sup>

Hovedavtalen mellom LO og NHO (2014-2017) er en sentral tariffavtale som regulerer kontrolltiltak i § 9-11 nr. 2, supplert av Tilleggsavtale V.<sup>108</sup> I disse stilles det krav til blant annet saklighet, forholdsmessighet, og informasjons- og drøftingsplikt med tillitsvalgte.<sup>109</sup> Saklige grunner i virksomhetens interesser kan bygge på teknologiske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige, eller samfunnssosiale forhold. Disse er videreført i arbeidsmiljølovens forarbeider, og er ikke uttømmende.<sup>110</sup> Dette er et eksempel på at tariffavtalens avtaleregulering har hatt en innflytelse på utformingen av arbeidsmiljølovens kapittel 9, deriblant kravet til saklighet og drøftingsplikten. Det innebærer at grensene for arbeidsgivers kontrolladgang er i stor de samme etter Hovedavtalen som arbeidsmiljøloven.

Flere av de aktuelle sakene som ble behandlet av Arbeidsretten før arbeidsmiljølovens kapittel 9 trådte i kraft, bygget på drøftelser om tariffavtalens rekkevidde, og arbeidsgivers tariffrettslige adgang til å iverksette kontrolltiltak.<sup>111</sup> I for eksempel ARD-1978-110 ble det fastslått at en bedrift på grunnlag av sin styringsrett hadde adgang til å iverksette stikkprøvekontroll av arbeidstakeres private kjøretøy, så lenge det var saklig behov for tiltaket, og informasjons- og drøftelsesplikten etter Hovedavtalen LO-NHO § 9 nr. 2 var oppfylt. Ut fra avgjørelsen kan det synes som at det stiltes strengere krav til arbeidsgivers informasjons- og drøftingsplikt før aml. § 9-2 ble nedskrevet. Men dette har sammenheng med at kravet fulgte av en tariffavtale som begrenser arbeidsgivers styringsrett i større grad enn dagens ordensforskrift.

Etter iverksettingen av arbeidsmiljølovens kapittel 9, vil lovens krav være det sentrale, mens kollektive avtaler sjeldent vil være et selvstendig argument.<sup>112</sup> Men dersom en tariffavtale gir bedre rettigheter enn arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven, må den følges.

Konsekvensen av at tariffreglene ikke etterfølges kan bli at kontrolltiltaket erklæres ugyldig

---

<sup>107</sup> Jakhelln (2014) s. 100 og Jakhelln mfl. (2016) s. 442

<sup>108</sup> NOU-2004-5 s. 419

<sup>109</sup> Jakhelln mfl. (2016) s. 472

<sup>110</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 135 og 145

<sup>111</sup> Jf. ARD-1968-44, ARD-1959-1, ARD-1958-189 og ARD-1937-114

<sup>112</sup> Se for eksempel Rt-2013-148, RG-2010-310 og RG-2007-855

og tariffrettslig uholdbar. Strekker ikke tariffreglene lenger enn arbeidsmiljøloven, får ikke tariffavtalen konsekvenser for arbeidsgivers kontrolladgang.<sup>113</sup>

### 4.3.7 Menneskerettighetskonvensjonen art. 8

EMK art. 8 sier at «Enhver har rett til respekt for sitt privatliv og familieliv, sitt hjem og sin korrespondanse». Bestemmelsen gir uttrykk for beskyttelse av rettsgoder som er omfattet av personopplysningsvernet,<sup>114</sup> og kan benyttes som en tolkningsfaktor i norske saker om blant annet kontrolltiltak.<sup>115</sup>

Dette støttes av personregisterlovutvalgets uttalelser om at EMK art. 8 kan få anvendelse på forhold som vil omfattes av loven, men så lenge personopplysningsloven implementerer EUs personverndirektiv, vil EMK art. 8 også være oppfylt.<sup>116</sup> Det betyr at hensynene bak EMK art. 8 er ivaretatt i personvernlovgivningen, og bestemmelsen vil sjeldent benyttes som et uttrykkelig argument for arbeidstakers beskyttelse av personvern. Men det betyr ikke at den ikke kan benyttes som argument i domstolene. Forarbeidene gir også uttrykk for at prinsipper utledet fra rettspraksis samsvarer med prinsippene i EMK art. 8.<sup>117</sup> Overenstemmelsen av rettskildene uttrykker dermed at EMK art. 8 legger samme begrensninger på arbeidsgivers kontrolladgang som den norske lovgivningen gjør.

Om respekt for «privatliv» må ordlyden tolkes vidt slik at respekten for privatlivet også gjelder på arbeidsplassen.<sup>118</sup> Dette ble fastslått i EMD avgjørelsen «Niemitz v. Germany»<sup>119</sup>, begrunnet med at det er vanskelig å skille mellom det profesjonelle og private i en persons aktiviteter også på arbeidsplassen. EMD har i tillegg bekreftet at private aktørers behandling av personopplysninger rammes av EMK art. 8, jf. «Von Hannover v. Germany»<sup>120</sup>. Bestemmelsen gir derfor vern mot krenkelser både fra offentlige og private aktører.

---

<sup>113</sup> Jakhelln mfl. (2016) s. 472

<sup>114</sup> NOU-2009-1 s. 55, jf. blant annet EMD sak 62617/00, sak 59320/00, sak 13710/88 og sak 9248/81

<sup>115</sup> Jf. Rt-2005-833 avsnitt 45, Rt-2000-996 og HR-2016-2591-A

<sup>116</sup> NOU-1997-19 s. 41

<sup>117</sup> Jf. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 140 og s. 413-414.

<sup>118</sup> Aall (2011) s. 194-195

<sup>119</sup> Sak 13710/88 i premiss 29

<sup>120</sup> Sak 59320/00

Prinsippene som EMK art. 8 verner må vektlegges i vurderingen av et kontrolltiltaks rettmessighet, og da særlig med krav om at tiltaket må være forholdsmessig og ikke utgjøre en vidtgående krenkelse av privatliv og personlig integritet.

# 5 Rettslig grunnlag for behandling av personopplysninger

## 5.1 Innledning

Personopplysningsloven får anvendelse på alle kontrolltiltak som gjelder behandling av personopplysninger om arbeidstakere, jf. aml. § 9-1 (2), jf. pol. §§ 3 og 2 nr. 2. Blant annet vil innsamling og registrering av opplysninger omfattes.

Lovens anvendelsesområde er vidt, og gjelder behandling som helt eller delvis skjer med elektroniske hjelpemidler, annen behandling hvor opplysningene inngår eller skal inngå i et personregister, og alle former for kameraovervåking, jf. pol. § 3 (1) a-c). De fleste typer kontrolltiltak vil falle innenfor lovens anvendelsesområde. For eksempel innebærer innsyn i e-post behandling av personopplysninger med elektroniske hjelpemidler dersom opplysningene innsamles og lagres eller lignende.

Personopplysningsloven § 11 angir grunnkrav som må være oppfylt før behandlingen, og gjennomfører personverndirektivets art. 6 som krever at den behandlingsansvarlige må sørge for at opplysningene bare kan behandles dersom det er tillatt etter pol. §§ 8 og 9, jf. (1) a).<sup>121</sup> Dette skyldes at behandlingen anses som et unntak fra lovens formål om å beskytte enkeltpersoners personvern, og er ulovlig dersom et behandlingsgrunnlag ikke foreligger.<sup>122</sup>

Personopplysningslovens §§ 8 og 9 fastsetter vilkår for behandling av personopplysninger, og det stilles flere krav til behandling av sensitive opplysninger. I pol. § 8 angis tre alternative rettslige grunnlag for behandling av personopplysninger. Samtykke, lovhjemmel og nødvendighetsgrunner. Hvilket grunnlag som skal benyttes må vurderes i den konkrete sak. Etter forarbeidene er imidlertid samtykke regnet som det primære behandlingsgrunnlaget. Begrunnelsen er at vesentlige personvernprinsipper som for eksempel selvbestemmelsesretten, ivaretas gjennom samtykke.<sup>123</sup>

---

<sup>121</sup> Schartum mfl. (2016) s. 176

<sup>122</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 109 og Jakhelln (2016) s. 442

<sup>123</sup> Ibid s. 108-109 og Johansen mfl. (2001) s. 72-75

## 5.2 Samtykke

Samtykke regnes som et rettslig grunnlag for behandling av personopplysninger, jf. pol. § 11, jf. § 8 (1) og § 9 (1) a), og er utviklet i praksis. I pol. § 2 nr. 7 defineres samtykke som «en frivillig, uttrykkelig og informert erklæring fra den registrerte om at han eller hun godtar behandling av opplysninger om seg selv». Erklæringen kan gis i hvilken som helst form og trekkes tilbake på et hvilket som helst tidspunkt.<sup>124</sup> Med andre ord innebærer samtykke en tillatelse fra den registrerte om at personopplysninger om han eller henne kan behandles. Har for eksempel en arbeidstaker samtykket til rusmiddeltesting, taler det for at kravet til behandlingsgrunnlag foreligger. Dette gjelder likevel kun om arbeidstakeren har forstått hva den samtykker til, jf. ordlyden «informert», og samtykket er «frivillig og uttrykkelig».

Kravet til «frivillig samtykke» i arbeidsforhold har vært diskutert i litteraturen og praksis.<sup>125</sup> En situasjon som kan illustrere dette er en arbeidstaker som avgir samtykke i den tro at det kan få konsekvenser å ikke samtykke. Dersom det er tilfelle, er samtykket ikke avgitt frivillig, ettersom det foreligger en form for press til å samtykke. Om arbeidsgiver har til hensikt å utnytte samtykke til skade for arbeidstaker eller ikke, har ingen betydning. I slike tilfeller vil samtykke ikke være et tilstrekkelig behandlingsgrunnlag.<sup>126</sup>

Oppfatningen ble stadfestet i Personvernemnda i PVN-2005-06. Sakens hovedproblemstilling var om arbeidsgiver, Securitas, kunne gjennomføre rusmiddeltesting av arbeidstakere i arbeidstiden. Nemnda vurderte om det i realiteten forelå et frivillig samtykke fra arbeidstakerne, og om samtykket i så fall gav et tilstrekkelig rettslig grunnlag for testingen. Samtykket ble avgitt gjennom et omfattende søknads- og ansettelseskjema. Selv om Securitas anførte at det ikke ville få konsekvenser for den enkeltes arbeidsforhold å nekte testingen, la Personvernemnda til grunn at det vil «være vanskelig å anse et samtykke fra en ansatt avgitt uten tanke på at nektelse vil kunne ha betydning for fremtiden».<sup>127</sup> Nemnda la vekt på det ujevne styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og tolket frivillighetskravet strengt. Konklusjonen ble at samtykke ikke var en tilstrekkelig behandlingsgrunn. Nemnda mente at resultatet måtte bli det samme etter arbeidsmiljøloven, selv om samtykke ikke er regulert i aml. § 9-1, noe som gir uttrykk for at samtykke ikke er

---

<sup>124</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 103-104

<sup>125</sup> Jf. bl.a. Bråthen og Tranvik FAFO rapport (2012) s. 64-65

<sup>126</sup> NOU-2009-1 s. 150

<sup>127</sup> Avgjørelsens punkt 6.2.2

tilstrekkelig for gjennomføring av kontrolltiltak. Saken omhandlet behandling av sensitive personopplysninger og et inngripende kontrolltiltak, noe som kan ha vært avgjørende for den strenge tolkningen.

Blume har også vært kritisk til samtykke som behandlingsgrunnlag i arbeidsforhold.<sup>128</sup> I sin utredning av Personvernnemndas praksis legger han til grunn at samtykke anses som det primære behandlingsgrunnlaget i norsk rett. Han mener imidlertid at personverndirektivet, som personopplysningsloven bygger på, ikke gir samtykke forrang som behandlingsgrunnlag, og hovedregelen i arbeidsforhold er at samtykke ikke er et tilstrekkelig behandlingsgrunnlag. Begrunnelsen bygger på Personvernnemndas praksis og artikkel 29-gruppen som uttrykker at et samtykke som behandlingsgrunnlag er mulig kun dersom det er utvilsomt at det ikke vil medføre negative konsekvenser for en arbeidstaker som nekter å avgi samtykke, noe som kan være vanskelig å vurdere.<sup>129</sup>

Jørstad har også diskutert frivillighetskravet ved kontrolltiltak i arbeidsforhold, og blant annet fremhevet at det kan forekomme implisitt press fra en samlet gruppe av arbeidstakere som mener at alle skal samtykke til kontrolltiltak.<sup>130</sup> Noe som taler mot at frivillighetskravet er oppfylt.

Følgelig må det etter min mening stilles strenge krav til tolkningen av frivillighetskravet i arbeidsforhold. Særlig i tilfeller av inngripende kontrolltiltak. Likevel bør samtykke anses som et behandlingsgrunnlag for behandling av personopplysninger i arbeidsforhold, fordi samtykke gir uttrykk for ivaretagelse av grunnleggende personvernprinsipper som medbestemmelsesretten.<sup>131</sup>

Før arbeidsmiljøloven kapittel 9 trådte i kraft, var samtykke etter ulovfestet rett ansett som et selvstendig rettslig grunnlag for å iverksette kontrolltiltak.<sup>132</sup> Men etter arbeidslivslovutvalgets uttalelser må rettstilstanden i dag forstås slik at vilkårene i aml. § 9-1 ikke kan settes til side av et samtykke.<sup>133</sup> Dette synes også lagt til grunn av departementet.<sup>134</sup>

---

<sup>128</sup> Blume (2009) s. 13-14

<sup>129</sup> Jf. Artikkel 29-gruppen Opinion 8/2001 WP 48 og PVN-2003-01, PVN-2005-10, PVN-2005-06, PVN-2006-07. Se også Lauridsen mfl. (2004) punkt 4.1

<sup>130</sup> Jørstad (2004) s. 25

<sup>131</sup> Schartum (2013) s.78-79

<sup>132</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 139

<sup>133</sup> Jf. NOU-2004-5 s.432-433, Fougner mfl. (2013) oversiktpunktet til § 9-1 og Jakhelln mfl. (2016) s. 449

<sup>134</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 143-144

Dette taler for at samtykke ikke anses som et selvstendig rettslig grunnlag for kontrolltiltak i dag. Det betyr at arbeidsgiver primært må begrunne sitt kontrolltiltak på saklighet- og forholdsmessighetsgrunner, og behandlingen av personopplysninger må begrunnes i lovhjemmel eller nødvendighetsgrunner. Se punkt 5.3 og 5.4.

Det eksisterer også en diskusjon om samtykke gjennom kollektiv tariffavtale er et selvstendig grunnlag for iverksetting av kontrolltiltak og behandling av personopplysninger.<sup>135</sup> Dette gjelder særskilt på arbeidsrettens område og har tradisjonelt vært akseptert på grunn av tariffavtalers sterke stilling i norsk arbeidsliv.<sup>136</sup> Utgangspunktet etter personopplysningsloven og EUs personverndirektiv er likevel individuelt samtykke, jf. «den registrerte» i pol. § 8 (1), jf. § 2 nr. 7.<sup>137</sup> Personopplysningslovens formål om å beskytte «den enkelte» taler i samme retning. I personopplysningslovens forarbeider er det også lagt til grunn at kollektivt samtykke unntaksvis vil være tilstrekkelig.<sup>138</sup>

Et kollektivt samtykke er også uforenlig med personvernprinsipper som for eksempel selvbestemmelsesretten. I tillegg stilles det krav til at fagforeningen har gitt tilstrekkelig informasjon til sine medlemmer om kollektivt samtykke, noe som kan være vanskelig å bevise.<sup>139</sup> Disse forholdene tilsier at det bør vises varsomhet med bruk av kollektivt samtykke som grunnlag for kontrolltiltak.

## 5.3 Hjemmel i lov

Om adgangen til behandling av personopplysninger er fastsatt i lov eller forskrift vil det være et tilstrekkelig behandlingsgrunnlag, jf. pol. § 8 annet alternativ og § 9 (1) b). Foreligger lovhjemmel skyldes det at lovgiver har vurdert den aktuelle behandlingen som hensiktsmessig og nødvendig. Behandlingen trenger derfor ikke oppfylle kravene som

---

<sup>135</sup>Jørstad (2004) s. 38-42, Johansen mfl. (2001) s. 76, Jakhelln mfl. (2016) s. 449 og Fougner mfl. (2013) oversiktspunktet til § 9-1

<sup>136</sup>Jf. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) gjennomgående og s. 135

<sup>137</sup> NOU-2004-5 s. 434

<sup>138</sup> NOU-1997-19 s. 133

<sup>139</sup> Se Schartum (2013) s. 84



personopplysningsloven stiller. Derimot må behandlingen følge personverndirektivets bestemmelser, jf. direktivets art. 7.<sup>140</sup>

Om kravet til lovhjemmel foreligger avgjøres etter en tolkning av den aktuelle loven og bestemmelsen. Hjemmelskravet er ifølge forarbeidene relativt, noe som betyr at det kreves klarere hjemmel jo større konsekvenser behandlingen har for den enkeltes personvern.<sup>141</sup> Eksempler på behandlingsgrunnlag ved hjemmel i lov er aml. § 4-6 (5), aml. § 5-1, pof. kapittel 9,<sup>142</sup> og typiske registerlover som blant annet folkeregisterloven § 1.

## 5.4 Nødvendighetsgrunner

Dersom hverken samtykke eller lovhjemmel foreligger, kan nødvendighetsgrunner utgjøre et tilstrekkelig hjemmelsgrunnlag for behandling av personopplysninger. Grunnlaget fremgår av pol. § 8 a-f), og pol. § 9 (1) c)-h). Også pof. § 9-2 om vilkår for innsyn i e-post bygger på nødvendighetsgrunner, jf. (1) a). Ordlyden «nødvendig» tilsier et strengt krav til begrunnelsen for behandlingen. Og det er lagt til grunn i forarbeidene at i vurderingen skal det veie tungt om en registrert ikke vil at behandlingen fortsetter.<sup>143</sup>

Pol. § 8 a-f) oppstiller to hovedvilkår som må være oppfylt. For det første må det foreligge et lovlig behandlingsformål etter bestemmelsens alternativer. For det andre må behandlingen være nødvendig for å oppnå formålet.<sup>144</sup> Vilkårene stiller strenge krav til arbeidsgivers formålsangivelse. Rekkevidden av bestemmelsen må likevel tolkes i det konkrete tilfellet, og ses i sammenheng med saklighets- og proporsjonalitetsvurderingen etter aml. § 9-1 dersom det er tale om kontrolltiltak.<sup>145</sup>

For kontrolltiltak i arbeidsforhold er alternativene i pol. § 8 a) og f) de mest relevante. Behandling av personopplysninger kan etter alternativ a) iverksettes om det er nødvendig for å oppfylle en avtale eller et ønsket gjøremål med den registrerte. Et eksempel er nødvendig behandling av personopplysninger for å oppfylle arbeidsavtalen. Etter f) kan behandling

---

<sup>140</sup> Johansen mfl. (2001) s. 99

<sup>141</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 108

<sup>142</sup> Storeng mfl. (2016) s. 417

<sup>143</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 109

<sup>144</sup> Schartum mfl. (2016) s. 181

<sup>145</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 145

foretas dersom det er nødvendig for å ivareta en berettiget interesse, og hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger interessen. Bestemmelsen bygger på interesseavveiningen mellom arbeidsgivers behov for kontroll og arbeidstakers personvern, og vil normalt samsvare med aml. § 9-1 (1). Er kravet til saklige grunner oppfylt, vil ofte interessekravet i personopplysningsloven også være oppfylt.

I Johansen med flere, er alternativet i pol. § f) ansett som en «sekkepost for behandling som man ikke har funnet hjemmel for i noen av de øvrige vilkårene».<sup>146</sup> Alternativet er skjønnsmessig og lite forutberegnelig, noe som også fremgår av arbeidsmiljølovens forarbeider.<sup>147</sup> For at bestemmelsen skal anses oppfylt bør det derfor kreves at interessene i pol. § 8 veier klart tyngre for arbeidsgivers kontrollbehov enn for arbeidstakers personvern.

## **5.5 Formålsbestemthetsprinsippet og gjenbruk av personopplysninger**

Etter pol. § 11 (1) b) kan behandling av personopplysninger kun brukes til uttrykkelig angitte formål som er saklig begrunnet i virksomheten. Arbeidsgiver kan altså ikke benytte en for vid formålsangivelse, formålet må være rimelig presist og knyttes til den ordinære virksomheten.<sup>148</sup> Dette samsvarer med saklighets- og forholdsmessighetskravet i aml. § 9-1 (1). Det er for eksempel ikke tilstrekkelig med et generelt formål om å kontrollere arbeidstakere. Et konkret kontrollformål begrunnet i virksomhetens interesser, for eksempel ved mistanke om misligheter, kan tillates etter forholdene.<sup>149</sup>

Etter pol. § 11 (1) c) kan personopplysninger fra kontrolltiltak heller ikke brukes til andre formål enn det opprinnelige, uten et eventuelt samtykke fra den registrerte. Bestemmelsen bygger på personverndirektivets art. 6 nr. 1 b) og omfatter det såkalte formålsbestemthetsprinsippet eller finalitetsprinsippet.<sup>150</sup>

---

<sup>146</sup> Johansen mfl. (2001) s. 103

<sup>147</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 146

<sup>148</sup> Schartum mfl. (2016) s. 115 og Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 113

<sup>149</sup> Se for eksempel Rt-2013-143 avsnitt 64-65

<sup>150</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 113

I «GPS-dommen»<sup>151</sup> foretok Høyesterett en grundig tolkning av pol. § 11 (1) c), og fravek Personvernemndas tidligere forståelse av bestemmelsen i blant annet «Posten Norge».<sup>152</sup> I «Posten Norge» ble pol. § 11 (1) c) og pol. § 8 f) tolket som alternative hjemler for gjenbruk av personopplysninger til nye formål. Denne forståelsen mente Høyesterett gav pol. § 11 (1) c) en begrenset selvstendig betydning. Domstolen fant derfor at pol. § 11 (1) c) oppstiller et tilleggskrav for behandling av opplysninger til andre formål enn det opprinnelige. Gjenbruk av personopplysninger må nå oppfylle vilkårene i både pol. § 8 f) og § 11 (1) c), slik at samtykke fra den registrerte kreves ved gjenbruk av opplysninger. Høyesterett skjerpet dermed kravet til formålsangivelsen, og bygget dette på støtte fra juridisk teori.<sup>153</sup> Tolkningen samsvarer med personvernforordningen som i art. 5 (1) b), jf. art. 6 (1) a) bekrefter at personopplysninger innhentet til spesifikke formål ikke kan brukes til andre formål med mindre samtykke er gitt.

Høyesteretts forståelse av formålsbestemthetsprinsippet er forenlig med EMD praksis og tolkning av EMK. I «Leander»<sup>154</sup> ble registrering av personopplysninger, og senere behandling av opplysningene, ansett som en krenkelse av EMK art. 8 nr. 1. Den registrerte hadde hverken samtykket eller fått kjennskap til den senere bruken. I denne saken kom likevel EMD til at behandlingen var lovlig, fordi det snevre unntaket i EMK art. 8 nr. 2 var oppfylt.<sup>155</sup> Dette viser likevel at gjenbruk av personopplysninger kan medføre krenkelser av personvernet, og må derfor tolkes strengt, også ved kontrolltiltak.

I personvernforordningens art. 6 nr. 4 a-e) åpnes det for å trekke inn flere vurderingsmomenter for å avgjøre om innhenting av personopplysningene likevel er forenlig med det opprinnelige formålet med behandlingen. Det skal blant annet tas hensyn til personopplysningenes art og mulige konsekvenser ved den videre behandlingen. Dette kan etter min mening åpne for at personopplysninger i større grad gjenbrukes. Ordlyden i pol. § 11 (1) b) jf. c) som sier at personopplysninger til «uttrykkelig angitte formål» ikke kan gjenbrukes til formål «uforenlig med det opprinnelige» står i motstrid til denne utvidelsen. På den andre siden må arbeidsgiver ha holdepunkter å forholde seg til for å tolke grensene for sin formålsangivelse. Dette støttes av personopplysningslovens forarbeider som også angir

---

<sup>151</sup> Rt-2013-143 avsnitt 44-51

<sup>152</sup> PVN-2004-03

<sup>153</sup> Johansen mfl. (2001) s. 118

<sup>154</sup> Sak 9248/81

<sup>155</sup> Premiss 47-48, jf. NOU-2015-13 s. 78

momenter som kan tas med i vurderingen om formålet med behandlingen likevel er forenlig med det opprinnelige.<sup>156</sup> Et av momentene er om bruken av opplysningene skiller seg vesentlig fra den som lå til grunn for innsamlingen. Om det foreligger forenlighet beror på en konkret helhetsvurdering. Foreligger et nytt formål må vilkårene etter pol. § 8 eller § 9 være oppfylt.<sup>157</sup>

Det er lagt til grunn i praksis og forarbeider at dersom behandlingsformålet med rimelighet kan forventes av den registrerte, taler det for at formålet er forenlig med det opprinnelige.<sup>158</sup> Om den nye bruken for eksempel oppleves som overraskende, for eksempel fordi den er unaturlig i virksomheten som drives, taler det i motsatt retning.

Følgelig begrenser finalitetsprinsippet arbeidsgivers kontrolladgang ved at det må gis uttrykkelige formålsangivelser for behandling av personopplysninger. Dersom det angitte formålet er uforenlig med det opprinnelige kan opplysningene ikke gjenbrukes, med mindre det foreligger samtykke fra den registrerte. Konsekvensene vil i så fall være at behandlingen anses ugyldig selv om vilkårene i pol. § 8 a)-f) er oppfylt. Dette er fulgt opp i Personvernemnda i «Vaktmester Andersen-saken»<sup>159</sup> med henvisning til «GPS-dommen».

---

<sup>156</sup> Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 113

<sup>157</sup> Ibid s. 114

<sup>158</sup> Rt-2013-143 avsnitt 60-64, jf. Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 113

<sup>159</sup> PVN-2016-6 punkt 5

# 6 Nærmere om grensene for kontrolladgang

## 6.1 Innledning

Overfor har jeg redegjort for grunnlagene for å iverksette kontrolltiltak og behandling av personopplysninger. Disse ligger til grunn for alle former for kontrolltiltak, og legger klare begrensninger på arbeidsgivers kontrolladgang av arbeidstaker. Grunnlagene får betydning for den videre drøftelsen.

I det følgende skal jeg se nærmere på grensene for arbeidsgivers kontrolladgang illustrert ved utvalgte kontrolltiltak. Jeg har valgt å fokusere på kontrolltiltak som er omdiskuterte, i motsetning til kontrolltiltak som sjeldent skaper store rettslige problemer.

### 6.1.1 Innsyn i e-post

Innsyn i e-post anses som et vesentlig inngrep prinsipper som privatliv og korrespondanse. Reglene fremgår av personopplysningsforskriften kapittel 9, og gjelder innsyn i e-post som arbeidsgiver har stilt til arbeidstakers disposisjon til bruk i arbeidet, jf. pof. § 9-1 (2). Etter ordlyden faller private e-postbokser som for eksempel g-mail utenfor. Dette ble også lagt til grunn i TOBYF-2010-26339. Innsynsretten gjelder både tidligere og nåværende arbeidstakere, og det kan gis innsyn i både slettede og eksisterende opplysninger, jf. § 9-1 (3) og (2) tredje setning.

Vilkårene for innsynsrett fremgår av forskriftens § 9-2, og gir hjemmel for innsyn i fire tilfeller. Etter (1) a) kan arbeidsgiver få innsyn i e-post «når det er nødvendig for å ivareta den daglige driften eller andre berettigede interesser ved virksomheten». Et typisk eksempel er behov for innsyn i virksomhetsrelatert e-post hos en fraværende arbeidstaker. Ordlyden «nødvendig» stiller krav om et klart behov for innsyn. Har arbeidstakeren for eksempel mulighet til å videresende mailen, er det ikke nødvendig å gjøre innsyn.

Nødvendighetsvurderingen blir i hovedsak lik vurderingen etter pol. § 8 f) om kravet til berettigede interesser, hvor arbeidsgivers behov for kontroll i lys av virksomhetens drift, må avveies mot arbeidstakers personvern.

Etter pof. § 9-2 (1) b) kan arbeidsgiver gjøre innsyn «ved begrunnet mistanke om at arbeidstakers bruk av e-post medfører grovt brudd på de plikter som følger av arbeidsforholdet, eller kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed». Ordlyden «begrunnet mistanke» taler for at mistanken må begrunnes konkret og presist i det aktuelle forholdet. For eksempel kan konkret mistanke om lekkasje av bedriftshemmeligheter via e-post oppfylle kravet. For det andre kreves det at mistanken medfører «grovt brudd» på de plikter som følger av arbeidsforholdet. Ordlyden krever noe mer enn et feilskjær fra arbeidstaker.

LH-2015-172667 fra Hålogaland lagmannsrett gir et eksempel. Spørsmålet var om innsyn i e-post var en krenkelse av personvernet i strid med pof. § 9-2 (1). Kravet til begrunnet mistanke om grovt pliktbrudd var oppfylt på grunn av konkret mistanke mot arbeidstaker om grov økonomisk utroskap, brudd på habilitetsbestemmelser, illojalitet, ordrenekt, manglende samarbeid og utilbørlig adferd overfor overordnende.

I LB-2013-75302 fra Borgarting lagmannsrett var kravet om «grovt brudd» derimot ikke oppfylt. Saken omhandlet innsyn i e-post til en avskjediget arbeidstaker, og spørsmålet var om personopplysningsforskriften var overtrådt. Forholdene omkring arbeidsgivers påstand om grovt pliktbrudd var usikre, og lagmannsretten fant at arbeidstaker hadde opptrådd forsvarlig ut fra situasjonen han befant seg i, selv om han hadde opptrådt mindre samarbeidsvillig overfor arbeidsgiver.

Avgjørelsene illustrerer at det skal mye til for at kravet til «grovt brudd» er oppfylt. Grunnlaget for påstanden må være presis, gjerne ved å påvise flere forhold som kan føre til pliktbrudd og avskjed eller oppsigelse. Dette betyr at det stilles strenge krav for arbeidsgiver til å gjennomføre innsyn i arbeidstakers e-post.

I pof. § 9-3 fremgår prosessuelle vilkår for innsynsrett. Arbeidsgiver skal blant annet varsle arbeidstaker, og arbeidstaker skal få være til stede ved innsynet så langt dette er mulig, jf. (1). Krav om varsel er ikke absolutt, og kan unntas, jf. ordlyden «så langt som mulig». Er varsel ikke gitt må imidlertid arbeidstaker underrettes skriftlig om at kontrolltiltaket, jf. (2). Bestemmelsen bidrar til å sikre kontradiksjon og arbeidstakers personverninteresser, fordi det gir arbeidstaker mulighet til å uttale seg om saksforholdet.

Varselkravet ble drøftet i EMD-saken «Copland v. United Kingdom»<sup>160</sup>. Saken omhandlet en arbeidstaker ved en skole i Wales som ble utsatt for overvåking av telefon-, e-post- og internettbruk i virksomheten. Overvåkingen ble foretatt på grunn av mistanke om at arbeidstaker brukte for mye tid på private gjøremål. Spørsmålet var om overvåkingen var i strid med EMK art. 8 nr.1 om respekten for privatliv og korrespondanse.

Arbeidstakeren ble hverken varslet om overvåkingen eller informert om at privat bruk av virksomhetens elektroniske utstyr måtte begrenses. Dette gav henne en forventning om at hun kunne bruke skolens utstyr til private formål. Domstolen konkluderte med at det forelå brudd på EMK art. 8 nr.1. Hadde overvåkingen blitt varslet om, og det fantes klare rutinebeskrivelser om grensene for arbeidstakers bruk av arbeidsgivers elektroniske utstyr, kunne saken fått et annet utfall.

Etter pof. § 9-2 (1) a) og b) begrenses innsynsretten til virksomhetsrelaterte e-post-meldinger. For virksomhetsrelatert e-post gjør ikke personvernprinsipper seg gjeldende i samme grad som ved privat e-post. Det stadig mindre skillet mellom jobb og privatliv har skapt problemer med hvilke e-post arbeidsgiver kan gjøre innsyn i.

Problemstillingen ble tolket i «Epost-kjennelsen».<sup>161</sup> Saken omhandlet bevisavskjæring av opplysninger fra arbeidstakers e-post etter mistanke om at arbeidstaker bygget opp en konkurrerende virksomhet med kunder fra arbeidsgivers virksomhet. Spørsmålet var om arbeidsgiver hadde rett til innsyn etter pol. § 8 f).

Kjæremålsutvalget uttalte at vurderingen om e-posten var virksomhetsrelatert eller privat måtte tolkes ut fra kravet til virksomhetens «berettiget interesse» i pol. § 8 f).<sup>162</sup> Kravet til «berettiget interesse», og dermed også «virksomhetsrelatert e-post», var oppfylt fordi meldingene gjaldt aktiviteter, spørsmål og planer som hadde en forbindelse med den virksomheten som arbeidsgivers virksomhet representerte. Innholdet i den enkelte melding var avgjørende for vurderingen.

Saken illustrerer at det må foretas en interesseavveining av sakens motstridende hensyn for å avgjøre om det foreligger et rettstridig inngrep i personvernet. Mistanken om illojalitet veide tyngre enn arbeidstakers personvern i dette tilfellet. Kjennelsen viser også at avgrensningen

---

<sup>160</sup> Sak 62617/00

<sup>161</sup> Rt-2002-1500 (kjm.utv.)

<sup>162</sup> Kjennelsens s. 1503

mot private meldinger er snever, noe som støttes av teorien.<sup>163</sup> Det er kun e-post som ikke knytter seg til virksomheten på noen som helst måte som anses private. Er meldingen merket eller navngitt som privat vil det være en presumpsjon for at den ikke er virksomhetsrelatert.

Selv om saken ikke behandlet personopplysningsforskriften, må forholdet antas å være i samsvar med forskriftens § 9-2 (1) b) om begrunnet mistanke om forhold som kan føre til oppsigelse eller avskjed.

På bakgrunn av arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers lojalitetsplikt i arbeidsforhold, er det rimelig at arbeidsgiver ved tilfeller av konkret mistanke om illojalitet bør kunne undersøke forholdet.<sup>164</sup> I tilfeller hvor arbeidstaker faktisk har brutt sin lojalitetsplikt, vil ikke personvernkrenkelsen være tungtveiende. Dette betinger at mistanken mot arbeidstaker er velbegrunnet.

Følgene av at innsyn gjennomføres i strid med de materielle eller prosessuelle kravene, kan etter forholdene bli bevisavskjæring og oppreisning til arbeidstaker, jf. pol. § 49.<sup>165</sup> Dette var tilfelle i den nevnte LB-2013-75302. I saken var hverken vilkårene for avskjed eller pof. §§ 9-4, 9-2 eller 9-3 oppfylt, og lagmannsretten la til grunn at innsyn i e-post utgjør et alvorlig inngrep ansattes privatliv, også på arbeid.

Innsyn i e-post er vesentlige inngrep i personvernet, og reglene for innsyn må tolkes strengt. Samtykke til å fravike reglene i pof § 9-2 er for eksempel ikke tillatt, og samtykke er derfor ikke et selvstendig behandlingsgrunnlag for innsyn i e-post.<sup>166</sup> Dette skyldes at det ikke er adgang til å fravike bestemmelsene i forskriftens kapittel 9, jf. pof. § 9-5.<sup>167</sup> Gode interne rutiner kan bidra til at de prosessuelle kravene til innsyn etterkommes, og klare avtaler for bruk av arbeidsgivers elektroniske utstyr kan forebygge brudd med de materielle reglene.

## 6.1.2 Kontroll av datalogger

---

<sup>163</sup> Jakhelln (2014) s. 405

<sup>164</sup> Jakhelln (2014) s. 404

<sup>165</sup> Se TOSLO-2012-78600-2

<sup>166</sup> Fougner mfl. (2013) oversiktspunktet til § 9-1

<sup>167</sup> Kjølås (2010) s. 137



Med «datalogger» menes registre som loggfører opplysninger om bruk av datasystem.<sup>168</sup> Opplysningene registreres automatisk og regnes som behandling av personopplysninger, jf. pol. § 3 (1) a). De generelle reglene i personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven får anvendelse på kontrolltiltaket.

Arbeidsgivers adgang til å loggføre opplysninger om bruk av virksomhetens datasystem, vil normalt oppfylle vilkårene i pol. § 8 f) dersom formålet med behandlingen er av administrative eller sikkerhetsmessige grunner, jf. pof. § 7-11.<sup>169</sup> Formål om å avklare budd på sikkerheten i edb-system er et eksempel.<sup>170</sup> Slike formål vil normalt også anses saklige etter aml. § 9-1 (1). Spesielt aktuelt i dag er styrking av informasjonssikkerheten på grunn av den økte risikoen for virus- og hackerangrep. Formålsangivelsen er med andre ord viktig i vurderingen om kontrolltiltaket anses lovlig.

Grensen for arbeidsgivers kontrolladgang av datalogger ble drøftet i «Raufoss-dommen».<sup>171</sup> Dommen handlet om en arbeidstaker som hadde brukt arbeidsgivers utstyr til å laste ned store mengder musikkfiler til private formål. Etter at dette ble oppdaget tok arbeidsgiver seg inn på arbeidstakerens kontor, og innhentet kopi av harddiskene på PCen. Sakens rettslige problemstilling var om det forelå saklig grunn til oppsigelse, og om grensen for arbeidstakers personvern var overtrådt.

Høyesterett vektla at arbeidstakers misbruk innebar alvorlige brudd på arbeidsreglement og instruksjer, forårsaket nedsatt effektivitet av nettet i virksomheten, og kunne medføre en sikkerhetsrisiko for virksomheten. Konklusjonen ble dermed at arbeidstaker hadde handlet i strid med lojalitetsplikten som arbeidsforholdet bygger på<sup>172</sup> og oppsigelsen var rettmessig. Høyesterett konkluderte videre med at undersøkelsen av arbeidstakers harddisker falt innenfor det som i dag fremgår av pof. § 7-11 (2) a), om administrasjon av edb-systemet. Innsyn i dataloggene kunne derfor gjennomføres uten samtykke fra arbeidstakeren.

Saken illustrerer at det som i utgangspunktet var en kontroll med formål om å administrere datasystemet, førte til overskuddsinformasjon i form av opplysninger om en arbeidstakers internettbruk. Undersøkelser med formål om å administrere datasystem favner vidt og kan

---

<sup>168</sup> NOU-2004-5 s. 428

<sup>169</sup> Ibid, Jakhelln mfl. (2016) s. 465 og Fougner mfl. (2013) punkt 1.2 til § 9-1

<sup>170</sup> EDB er forkortelsen for elektronisk databehandling

<sup>171</sup> Rt-2001-1589

<sup>172</sup> Dommens s. 1597

dermed omfatte kontroll av arbeidstakers loggfiler. Det kan likevel stilles spørsmål om det var tilstrekkelig å vise til pof. § 7-11 på forholdet. Bestemmelsen regulerer ikke rettslige grunnlag for behandling av personopplysninger, men angir unntak fra meldeplikten til Datatilsynet. En bedre løsning ville vært å begrunne behandlingen som nødvendig i virksomhetens berettigede interesser, jf. pol. § 8 f), med henvisning til forskriften. Dette var tilfelle i «ConocoPhilips-dommen».<sup>173</sup>

I «ConocoPhilips-dommen» ble arbeidsgiver oppmerksom på mulig misbruk av selskapets datautstyr og iverksatte tiltak for å avdekke misbruken. Det rettslige spørsmålet var om undersøkelsene overskred hensynet til arbeidstakernes personvern. Spørsmålet ble vurdert med utgangspunkt i pol. § 8 f) og § 31, jf. pof. § 7-11.

Høyesterett la i vurderingen vekt på Datatilsynets uttalelser i den tilknyttede etterforskningssaken. Datatilsynet mente at arbeidsgiver hadde en klar adgang til å søke etter filer i datasystemet, og kunne gå inn på enkelte brukeres dataområder. Begrunnelsen var blant annet at filene som ble søkt etter var åpenbart uforsvarlige på grunn av datasikkerheten. Tilsynet var likevel i tvil om opplysningene kunne brukes mot arbeidstakerne. Dette ble akseptert fordi det forelå «et så klart brudd på fastsatte retningslinjer at det ville være urimelig om man skulle være avskåret fra å aksjonere».<sup>174</sup> I tråd med Datatilsynets konklusjon, kom Høyesterett til at det ikke var i strid med personopplysningsloven å foreta undersøkelser med formål om å avdekke nedlasting av pornografisk materiale.

De aktuelle dommene viser at dersom det foreligger grove brudd på arbeidsreglement og instruksjer, taler det for at arbeidsgiver kan gjennomføre kontroll av arbeidstakers datalogger. I tillegg er arbeidsgivers behov for kontroll av datasikkerheten et formål som ofte veier tyngre enn arbeidstakers personvern. Dersom formålet med kontrollen av dataloggene er noe annet, som for eksempel å kontrollere arbeidstakers effektivitet, vil personvernet veie tyngre. Arbeidsgiver synes dermed å ha en vid adgang til å iverksette kontroll av datalogger, så lenge det er tilstrekkelig begrunnet.

---

<sup>173</sup> Rt-2005-518

<sup>174</sup> Dommens avsnitt 56

### 6.1.3 Skjult kameraovervåking

Personopplysningslovens kapittel VII gjelder alle former for kameraovervåking som faller inn under ordlyden i pol. § 36 (1).<sup>175</sup> De materielle vilkår for kameraovervåking følger av pol. § 37 som gir personopplysningslovens rettslige grunnlag for behandling av personopplysninger anvendelse på kameraovervåking, jf. (1), med visse presiseringer i (2)-(4). I vurderingen av om nødvendighetsgrunner gir grunnlag for overvåking, skal det for eksempel legges vekt på om overvåkingen verner om liv og helse, eller forebygger straffbare handlinger, jf. «berettigede interesser» i pol. § 8 f).

Pol. § 38 regulerer tilleggsvilkår til overvåking på steder hvor en begrenset krets av personer ferdes jevnlig, typisk en arbeidsplass. Vilkårene for overvåkingen er at den kun tillates med formål om å forebygge farlige situasjoner, med hensyn til ansattes eller andres sikkerhet, eller om det foreligger et særskilt behov. Sikring mot tyveri kan typisk være et særskilt behov, noe som må anses rimelig ut fra virksomhetens interesser. I tillegg kreves det at overvåkingen varsles ved skilting eller lignende, jf. pol. § 40.

Kameraovervåking defineres i pol. § 36 som «vedvarende eller regelmessig gjentatt personovervåking ved hjelp av fjernbetjent eller automatisk virkende overvåkningskamera eller annet lignende utstyr som er fastmontert». Det betyr at overvåkingen må ha en viss varighet, og mobilt eller håndholdt utstyr faller utenfor.<sup>176</sup> Slik overvåking kan etter forholdene reguleres av de alminnelige bestemmelsene i personopplysningsloven, jf. pol. § 3 (1) a).

Vilkåret «vedvarende personovervåking» ble drøftet i «Ølutsalg-kjennelsen».<sup>177</sup> Saken handlet om bevisavskjæring etter at en arbeidstaker mistenkt for underslag ble utsatt for skjult overvåking. Spørsmålet var om overvåkingen var i strid med pol. § 36.

Kjæremålsutvalget anså kravet til «vedvarende personovervåking» for oppfylt, ved at videoopptaket var av en bestemt arbeidstaker på hans faste arbeidsplass, og med en varighet på ca. 7,5 timer.<sup>178</sup> Pol. § 36 kom dermed til anvendelse på forholdet. Den forholdsvis korte

---

<sup>175</sup> Jakhelln mfl. (2016) s. 461

<sup>176</sup> Ot.prp.nr.56 (1992-1993) s. 11, jf. Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 130. Se også Prop.47 L (2011-2012) 7.3.1

<sup>177</sup> Rt-2004-878 (kjm.utv.)

<sup>178</sup> Kjennelsens avsnitt 15-16

varigheten åpner for en vid forståelse av «vedvarende personovervåking», og bestemmelsens ordlyd begrenser ikke denne tolkningen.

I drøftelsen om bevisavskjæring la kjæremålsutvalget vekt at skjulte og ulovlige opptak som hovedregel ikke kan tillates ført som bevis. Hensynet til arbeidstakers personvern veier tungt i slike tilfeller. Hovedregelen om at ulovlige opptak fra skjult overvåking som hovedregel ikke kan føres som bevis, ble først lagt til grunn i «Gatekjøkken-kjennelsen»<sup>179</sup> som «Ølutsalg-kjennelsen» henviser til. «Gatekjøkken-kjennelsen» kom før kameraovervåking ble lovregulert, men hensynene avgjørelsen bygger på gjelder fortsatt i dag.

I likhet med «Ølutsalg-kjennelsen» omhandlet saken bevisavskjæring etter skjult overvåking av en arbeidstaker mistenkt for underslag. Spørsmålet var om påtalemyndigheten kunne legge fram videoopptakene som bevis i straffesaken mot arbeidstakeren. Spørsmålet var om det forelå en ulovlig krenkelse av det ulovfestede personvernet.

Høyesterett la vekt på at skjult overvåking i utgangspunktet må anses uakseptabelt fordi det medfører inngrep i alminnelige personvern hensyn som den personlige integritet.<sup>180</sup> Derfor fikk påtalemyndigheten ikke fremlegge opptakene til tross for at mistanken gjaldt underslag av et betydelig pengebeløp. I tillegg vektla Høyesterett at overvåkingen var uforenlig med det opprinnelige formålet med den, som var å observere kunder som kom til forretningen.

Kjennelsen illustrerer at personvern hensyn står sterkt ved skjulte kontrolltiltak. Måltrettet og skjult overvåking på en arbeidsplass kan oppleves som svært krenkende for arbeidstaker. I avgjørelsen veide personvern krenkelsen tyngre enn hensynet til sakens opplysning og den konkrete mistanken om et straffbart forhold. Disse forholdene bidro til å utforme hovedregelen om at ulovlige opptak fra skjult overvåking ikke kan tillates ført som bevis. Hovedregelen er også videreført i «Tippekasse-kjennelsen».<sup>181</sup>

En nyere sak fra Personvernnemnda bekrefter at skjult kameraovervåking av arbeidstakere fremstår som en alvorlig integritets krenkelse. I «Mona Lisa Huset»<sup>182</sup> som gjaldt klage på vedtak om pålegg og overtredelsesgebyr fra Datatilsynet, kom Personvernnemnda til at arbeidsgiver manglet behandlingsgrunnlag for sin skjulte overvåking, jf. pol. §§ 8 og 37 (1)

---

<sup>179</sup> Rt-1991-616

<sup>180</sup> Dommens s. 623

<sup>181</sup> Rt-2001-668 (kjm.utv.)

<sup>182</sup> PVN-2015-15

og (2). Under Datatilsynets kontroll av virksomheten ble det blant annet funnet et skjult kamera i veggen, og det forelå brudd på flere av bestemmelsene i personopplysningslovens kapittel VII og pof. § 8-4. Virksomheten ble ilagt et overtredelsesgebyr på 150 000 kr, et etter tilsynets praksis høyt gebyr for kontrolltiltak i arbeidsforhold<sup>183</sup>, noe som taler for at skjult kameraovervåking er et alvorlig brudd på personvernregelverket.

Avgjørelsene overfor viser at det stilles strenge krav til arbeidsgivers kontrolladgang ved bruk av kameraovervåking. Hensynet til arbeidstakers personvern, virksomhetens begrunnelse, saklighet og forholdsmessighet får betydning for helhetsvurderingen av tiltakets rettmessighet. Arbeidsgivers kontrolladgang ved kameraovervåking er derfor begrenset.

#### **6.1.4 Spaning**

Spaning med fotografering kan sammenlignes med skjult kameraovervåking på grunn av integritetskrenkelsen tiltaket medfører.

Arbeidsgivers adgang til å spane på arbeidstaker ble drøftet i «Tine-kjennelsen».<sup>184</sup> Saken omhandlet bevisavskjæring etter spaning med fotografering mot en arbeidstaker som var mistenkt for underslag. Spaningen foregikk utenfor huset til arbeidstakeren. Spørsmålet var om kontrolltiltaket var ulovlig etter aml. § 9-1. Partene var enige om at kravet til saklig grunn var oppfylt begrunnet i å avdekke eventuelle straffbare forhold. Spørsmålet var om kontrolltiltaket innebar en uforholdsmessig belastning for arbeidstaker.

Retten la til grunn at hemmelig spaning med fotografering som hovedregel må anses ulovlig på grunn av at det innebærer et inngrep i arbeidstakerens personlige integritet. I tillegg kan et at tiltaket ikke gjennomføres dersom formålet kan oppnås ved mindre inngripende tiltak. Flertallet kom likevel til at kontrolltiltaket var lovlig gjennomført. Flertallet la vekt på at det forelå en betydelig mistanke om uredeligheter mot en konkret arbeidstaker som gav arbeidsgiver en sterkere adgang til kontroll. I tillegg ble det vektlagt at forhåndsvarslede kontrolltiltak fremstod som utjenlige. Kontrolltiltak var dermed forholdsmessig i forhold til arbeidstakers personvern.

---

<sup>183</sup> Datatilsynets årsmelding 2014 s. 20, 2015 s. 68, og 2016 s. 46 og s. 70

<sup>184</sup> RG-2007-855

Flertallet argumenterte med at mistanken mot arbeidstakeren talte for at en nærmere kontroll kunne strekke seg ut over rammene for de avtalte kontrolltiltak. Det mener jeg gir mistankeargumentet et for sterkt vern mot alminnelige personvern hensyn.

Etter min mening er det usikkert om dommen bør legges til grunn for andre kontrolltiltak. Virksomheten hadde drøftet alternative kontrolltiltak på forhånd, som blant annet kvantitetskontroll. Kvantitetskontroll ville oppfylt informasjonskravet i aml. § 9-2, noe som har betydning for rekkevidden av aml. § 9-1. Kvantitetskontroll ville i tillegg vært mindre inngripende enn spaningen, fordi spaningen behandler nærmere informasjon om en persons egenskaper og stiller flere spørsmål ved integritetsvernet. Hemmelig spaning med fotografering er heller ikke vesensforskjellig fra hemmelig videoovervåking som normalt anses ulovlig. Derfor er jeg mer enig med mindretallets konklusjon. Skepsis til kjennelsens resultat er også lagt til grunn i teorien.<sup>185</sup>

Å tillate spaning i den grad lagmannsretten gjør, mener jeg kan skape omfattende personvernkonflikter, ettersom tiltaket representerer integritetsinngrep som svekker det grunnleggende personvernprinsippet om at inngrep i privatlivet skal være forutsigbart for borgerne. Dersom spaning eller skjult kameraovervåking skal tillates, må det etter min mening foreligge spesielle omstendigheter og klar mistanke mot arbeidstaker.

Forutsigbarhetsmomentet er lagt til grunn i flere EMD-avgjørelser, som for eksempel «Vukota-Bojić v. Switzerland».<sup>186</sup> Det rettslige spørsmålet var om et sveitsisk forsikringsselskap kunne overvåke en kunde med formål om å avdekke forsikringssvindler. Overvåkingen foregikk i det offentlige rom av private etterforskere. Domstolen tolket EMK Art. 8 vidt, og fant at bestemmelsen kunne benyttes på forholdet. Saksforholdet gjaldt ikke et arbeidsforhold, men drøftelsene i tilknytning til EMK art. 8 vil være veiledende for arbeidsforhold.

Domstolen la til grunn at en persons rimelige forventning om personvern er et selvstendig og viktig moment i helhetsvurderingen om et kontrolltiltak er lovlig gjennomført. Forventningen må knyttes til omstendighetene, stedet og situasjonen en befinner seg i, og retten til privatliv kan krenkes utenfor hjemmet.<sup>187</sup> Domstolen konkluderte med at forsikringsselskapet ikke

---

<sup>185</sup> Se Jakhelln mfl. (2016) s. 474

<sup>186</sup> Sak 61838/10

<sup>187</sup> Premiss 54

hadde gyldig hjemmel til overvåkingen, og det forelå et ulovlig inngrep i kundens rett til privatliv, jf. EMK art. 8.<sup>188</sup>

«Vukota»-avgjørelsen taler for at en har et særlig krav til beskyttelse av personvernet ved skjult overvåking, også i det offentlige. Motsatt vil en for eksempel ikke ha samme rimelige forventinger til personvernet på et avhørsrom på en politistasjon der kameraene i tillegg er synlige. Dette ble lagt til grunn i «Perry v. The United Kingdom»<sup>189</sup>.

Selv om dette ikke er direkte relevant for oppgaven, kan «Vukota»-avgjørelsen medføre endringer i norske domstolers og forsikringsselskapers praksis. I for eksempel LB-2014-48321 fra Borgarting lagmannsrett ble skjult overvåking på grunn av mistanke om svik mot Gjensidige Forsikring, ikke ansett å være i strid med personopplysningsloven.

### 6.1.5 GPS-kontroll

GPS-kontroll er en form for flåtestyring, kontroll utenfor fast arbeidssted, jf. pof. § 7-11 d). Kontrollformen brukes hovedsakelig for å effektivisere virksomheter, men har de siste årene blitt knyttet til kontroll av arbeidstakere. Tiltaket anses som et mindre inngripende tiltak fordi kontrollen ikke innebærer behandling av personopplysninger av personlig karakter, men opplysninger knyttet til en arbeidstakers arbeidsoppgaver. Personvernkremselen er dermed begrenset.

Dette ble stadfestet i «GPS-kjennelsen»<sup>190</sup> hvor lagmannsretten la til grunn at kontroll av GPS-logger mot den ansattes timelister kan sammenlignes med «tradisjonelle kontrolltiltak».<sup>191</sup> Vurderingen ble støttet av uttalelser fra menneskerettighetsdomstolen i «Uzun v. Germany»<sup>192</sup> om at GPS-overvåking skiller seg fra andre kontrollmetoder som for eksempel kameraovervåking som lettere kan forårsake inngrep i privatlivet, ved at de behandler nærmere opplysninger om den enkeltes personlighet.<sup>193</sup> Dette taler for at det skal

---

<sup>188</sup> Premiss 52-60

<sup>189</sup> Sak 63737/00, premiss 39

<sup>190</sup> RG-2011-321

<sup>191</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 145

<sup>192</sup> Sak 35623/05

<sup>193</sup> Premiss 52

mer til for å anse en GPS-kontroll for ulovlig og uforholdsmessig, enn for eksempel kameraovervåking.

I «GPS-kjennelsen»<sup>194</sup> ble arbeidsgivers kontrolladgang drøftet nærmere. Saken omhandlet bevisavskjæring av utskrifter fra GPS-logger. Arbeidsgiver mistenkte at arbeidstaker hadde krevd uberettiget overtidsgodtgjørelse, og sammenholdt GPS-logger med arbeidstakerens timelister. Spørsmålet var om bevisføringen ville medføre en krenkelse av tungtveiende rettssikkerhets- eller personvern hensyn.

Lagmannsretten fant at det i utgangspunktet forelå et behandlingsgrunnlag etter pol. § 8 f), begrunnet med at formålet med GPS-loggføringen var effektivisering i virksomheten. Retten kom imidlertid til at det forelå en ny behandling av personopplysninger fordi sammenstillingen av GPS-loggene og arbeidstakers timelister ble foretatt med kontrollformål, et formål som var uforenlig med effektiviseringsformålet. I vurderingen la lagmannsretten vekt på at kontrollformålet var lite forutberegnelig, og fremstod som uventet for de ansatte.

Lagmannsretten drøftet også forholdet til arbeidsmiljølovens kapittel 9 og la vekt på at hverken aml. § 9-1 eller aml. § 9-2 var tatt hensyn til ved kontrollen. Samtykke til behandlingen var heller ikke innhentet, noe som førte til at lagmannsretten konkluderte med at kontrolltiltaket var ulovlig gjennomført.

Avgjørelsen illustrerer at arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven må sees i sammenheng i vurderingen av en GPS-kontrolls rettmessighet. Avgjørelsen skjerper kravet til arbeidsgivers formålsangivelse, og dersom GPS-kontrollen hadde vært begrunnet i et kontrollformål som hadde vært drøftet i virksomheten før kontrollen ble iverksatt, ville tiltaket vært lovlig. GPS-kontroll begrenses etter dette av kravet til behandlingsgrunnlag etter personopplysningsloven, og vilkårene for et lovlig kontrolltiltak etter aml. §§ 9-1 og 9-2.

Om dette var en rettfærdig løsning i forhold til formålet med kontrollen må ses i sammenheng med bevisavskjæringsspørsmålet. Se punkt 6.3.

### **6.1.6 Kontroll ved mistanke om misligheter i arbeidsforholdet**

---

<sup>194</sup> RG-2011-321



Etter arbeidsmiljølovens forarbeider er kontroll i tilknytning en konkret mistanke om straffbare eller mislige forhold regnet som et mindre inngripende tiltak som normalt oppfyller kravene i aml. § 9-1 (1).<sup>195</sup> Arbeidsgivers har derfor i utgangspunktet en vid adgang til kontroll av arbeidstaker i slike tilfeller.

Kontroll ved mistanke om misligheter ble drøftet i «Butikkmedarbeider-kjennelsen».<sup>196</sup> Saken omhandlet skjult videoovervåking av en butikkmedarbeider mistenkt for å ha drevet underslag og manipulering av de faste overvåkningskameraene. Spørsmålet var om bevisene måtte avskjæres på grunn av en urettmessig krenkelse av personvernet. Lagmannsretten la til grunn at det etter omstendigheten kan være legitimt og forsvarlig å foreta skjult kameraovervåking for å bekrefte eller avkrefte mistanke mot ansatte, blant annet på grunn av å avkrefte mistanken mot uskyldige.<sup>197</sup> Dersom et formål er å avkrefte mistanken mot uskyldige, må dette i så fall være forholdsmessig og saklig. Etter denne saken var dette kun et moment i interesseavveiningen, og bør derfor ikke være et selvstendig argument for å iverksette kontrolltiltak. Lagmannsretten la videre vekt på de spesielle omstendighetene i saken, ved arbeidstakers illojale opptreden i arbeidsforholdet, og kom til at forholdene førte til at den skjulte overvåkingen var lovlig, og bevisene kunne føres.

Avgjørelsen viser at avdekking av kriminalitet i kombinasjon med en konkret mistanke om illojal opptreden, taler for at skjulte kontrolltiltak kan tillates. De spesielle omstendighetene i saken kan ha vært avgjørende for dette resultatet. I «Gatekjøkken-kjennelsen»<sup>198</sup> og «Ølutsalg-kjennelsen»<sup>199</sup> som omhandlet samme problemstilling, men kun mistanke om underslag, ble resultatet motsatt. Ved mistanke om flere illojale forhold vil dette gi arbeidsgiver en større kontrolladgang og sterkere begrunnelse for tiltaket, enn ved mistanke om kun et illojalt forhold.

Et lignende tilfelle finner vi i EMD-avgjørelsen «Köpke v. Germany».<sup>200</sup> Saken omhandlet mistanke om underslag og manipulering av en depositumskonto mot en arbeidstaker. Spørsmålet var om arbeidsgivers skjulte overvåking krenket arbeidstakers rett til privatliv, jf. EMK art. 8. Domstolen tok utgangspunkt i at skjult videoovervåking representerer et

---

<sup>195</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 145 og NOU-2004-5 s. 433-434

<sup>196</sup> RG-2002-162

<sup>197</sup> Jf. lagmannsrettens bemerkninger

<sup>198</sup> Rt-1991-616

<sup>199</sup> Rt-2004-878 (kjm.utv.)

<sup>200</sup> Sak 420/07

betydelig inngrep i arbeidstakerses privatliv. Konklusjonen ble likevel at overvåkingen var lovlig på grunn av at det ikke fantes andre egnede kontrollmetoder, og mistanken var konkret mot arbeidstakeren. Hvor formålet med kontrollen ikke er egnet til å gjennomføres ved mindre inngripende kontrollmetoder, kan det etter dette være forholdsmessig å benytte mer inngripende kontrollmetoder.

Det bør stilles et strengt krav til at det faktisk ikke er andre egnede kontrollmetoder, ettersom skjult overvåking innebærer en særlig integritetskrenkelse. Det er lagt til grunn i forarbeidene at mistanken mot arbeidstakeren i tillegg må være klar og velbegrunnet for at argumentet skal få vesentlig betydning.<sup>201</sup>

Kontrolltiltak på grunn av mistanke om misligheter i arbeidsforhold må avgrenses mot mistanke om straffbare forhold som det først og fremst er politiets oppgave å etterforske.<sup>202</sup> Avgrensningen mot politiets etterforskningsansvar utdypes ikke nærmere i arbeidsmiljølovens forarbeider, og er heller ikke avklart i praksis. Domstolene har i flere saker godtatt arbeidsgivers gjennomførelse av kontrolltiltak ved mistanke om straffbare forhold i tråd med at avklaring av et straffbart forhold kan være en saklig grunn etter aml. § 9-1 (1) og pol. § 8 f).<sup>203</sup> Det er dermed uklart hvor grensen går.

Etter min mening kan mistanke om straffbare forhold som direkte rammer virksomheten, som for eksempel underslag, være et forhold som arbeidsgiver i begrenset grad kan kontrollere. Straffbare forhold som ikke knytter seg til virksomheten, for eksempel tyveri fra en sykehjempasient begått av en ansatt ved sykehjemmet, bør politiet håndtere. Det siste er lagt til grunn i LG-2013-191191.

Det er vanskelig å fastsette en klar grense for arbeidsgivers kontrolladgang ved konkret mistanke om misligheter. Det er likevel klart at kontrolladgangen er større i slike tilfeller ettersom kravet til saklig grunn ofte er oppfylt.<sup>204</sup> Tillitsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og arbeidstakers lojalitetsplikt, taler for at arbeidsgiver er berettiget til å reagere ved mistanke om misligheter.<sup>205</sup> Dette utgangspunktet må avveies mot hensynet til personvernet som i alminnelighet veier tungt.

---

<sup>201</sup> NOU-2004-5 s. 430

<sup>202</sup> Ibid

<sup>203</sup> Se for eksempel RG-2002-162

<sup>204</sup> Borchgrevink (2011) s. 71, jf. blant annet RG-2010-310 og RG-2007-855

<sup>205</sup> NOU-2004-5 s. 445

Veiledning kan søkes i lagmannsretten bemerkninger i «Butikkmedarbeider-kjennelsen»:

*«Jo alvorligere forhold det er mistanke om, jo sterkere mistanken i utgangspunktet er og jo vanskeligere det er å sikre tilstrekkelige bevis på annen måte, jo lettere vil det reelt sett være å akseptere et visst inngrep i personvernet (...)».*

## 6.2 Klart tillitsbrudd

I rettspraksis har et «klart tillitsbrudd» i arbeidsforhold vært ansett som et vurderingsmoment som ofte oppfyller kravet til saklighet og forholdsmessighet i aml. § 9-1 (1). Ordlyden «klart tillitsbrudd» nødvendiggjør at noe er avklart, og stiller seg annerledes enn mistanke om misligheter i arbeidsforhold. Mange av hensynene vil likevel være de samme. Blant annet vil brudd på tillitsforholdet og lojalitetsplikten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som er nødvendig i et arbeidsforhold, tale for større adgang til kontroll av arbeidstaker.

Argumentet ble blant annet trukket inn i den nevnte «Raufoss-dommen»<sup>206</sup>. I avgjørelsen la Høyesterett vekt på hvilken type stilling arbeidstakeren hadde. Arbeidstakeren som lastet ned musikkfiler til private formål, var en driftskonsulent i IT-avdelingen, og det ble vektlagt at stillingen skjerpet hans plikt til ikke å belaste internettlinjen slik som ble gjort.<sup>207</sup>

Arbeidstakeren hadde i tillegg som arbeidsoppgave å yte dataservice internt i virksomheten, noe som bidro til at misbruket var vesentlig for å anse forholdet som et klart tillitsbrudd. Selv om arbeidstakeren hadde jobbet i bedriften i 28 år var misbruket et så alvorlig og langvarig lojalitetsbrudd at Høyesterett konkluderte med oppsigelse.

Som vi har sett tidligere var det flere forhold som førte til denne konklusjonen. Saken viser derfor at tillitsbruddargumentet ikke alene kan rettferdiggjøre et kontrolltiltak. At momentet kan trekkes inn i den avgjørende interesseavveiningen av arbeidsgivers kontrolladgang er derimot utvilsomt.

«GPS-dommen»<sup>208</sup> gir et eksempel på at tillitsbruddargumentet kan benyttes både mot arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsgiver hadde brutt tilliten til arbeidstaker ved å behandle

---

<sup>206</sup> Rt-2001-1589

<sup>207</sup> Dommens s. 1597

<sup>208</sup> Rt-2013-143

personopplysninger til andre formål enn det opprinnelige, mens arbeidstaker hadde brutt tilliten til arbeidsgiver ved å kreve urettmessig overtidsbetaling.<sup>209</sup> Begge forholdene var avgjørende for sakens utfall. Arbeidsgivers tillitsbrudd førte til at kontrolltiltaket ble ansett ulovlig, mens arbeidstakers tillitsbrudd førte til at det ikke ble tilkjent oppreisningserstatning.

### 6.3 Kort om bevisavskjæring

De fleste sakene som er oppe for domstolene om arbeidsgivers kontrolladgang av arbeidstaker er stillingsvernsaker. I stillingsvernsaker er arbeidsgivers begrunnelse og dokumentasjon viktig for bevisføringen, og dokumentasjonen vil ofte inneholde opplysninger fra et ulovlig kontrolltiltak. I så tilfelle kan arbeidstaker imøtegå dokumentasjonen med krav om bevisavskjæring.

Det klare utgangspunktet i norsk rett er fri bevisføring, jf. tvl. § 21-3 (1).<sup>210</sup> Bevisavskjæring er et snevert unntak utviklet gjennom rettspraksis i tillegg til lovbestemte unntak.<sup>211</sup> I forhold til kontrolltiltak er unntaket fra å føre bevis som er fremskaffet på utilbørlig måte, jf. tvl. § 22-7 sentralt. Et ulovlig kontrolltiltak kan føre til at bevis er innhentet på en «utilbørlig» måte. I tvistelovens forarbeider skilles det ikke nevneverdig mellom «ulovlig» eller «utilbørlig» ervervede bevis, og begrepene gir uttrykk for det samme.<sup>212</sup> Det betyr at bevis fra ulovlige kontrolltiltak i utgangspunktet kan avskjæres.

I tillegg kreves det tungtveiende grunner begrunnet i krenkelser av personvern- eller rettssikkerhetshensyn. Dette er lagt til grunn i forarbeidene og fulgt opp av praksis, og kan tolkes ut fra ordlyden «i særlige tilfeller» i tvl. § 22-7.<sup>213</sup> Formålet med vilkåret er at domstolene må foreta en konkret vurdering om bevisene likevel kan føres. Uttrykket «tungtveiende grunner» mener jeg ikke har noen selvstendig betydning ved siden av «personvern- eller rettssikkerhetshensyn». Personvernet og rettssikkerheten er i seg selv sterke prinsipper i rettsstaten, og foreligger krenkelser av disse hensynene er det etter min mening naturlig at bevis avskjæres. Oppgavens rettspraksis illustrerer dette ved at resultatet

---

<sup>209</sup> Dommens avsnitt 61 og 76

<sup>210</sup> Lov 17.6.2005 nr. 90 om meklings og rettergang i sivile tvister (herunder tvl.) jf. Rt-2003-549

<sup>211</sup> Se blant annet Rt-1991-32 s. 961, jf. NOU-2001-32 s. 961

<sup>212</sup> NOU-2001-32 s. 961

<sup>213</sup> NOU-2001-32 s. 960

ofte blir bevisavskjæring når et kontrolltiltak er ansett ulovlig. At kontrolltiltaket er ulovlig er igjen ofte på grunn av inngripende krenkelses av personvernet.

«GPS-kjennelsen»<sup>214</sup> gir et eksempel på at bevis fra et kontrolltiltak kunne fremlegges, til tross for at bevisene var innhentet på en «utilbørlig måte», jf. tvl. § 22-7.

I vurderingen la lagmannsretten blant annet vekt på hensynet til sakens opplysning og hensynet til å få en materielt riktig dom. Hensynet til en materielt riktig dom kan ha vært avgjørende for rettens konklusjon, ettersom det forelå spesielle omstendigheter i saken hvor arbeidstaker hadde opptrådt særlig illojalt i arbeidsforholdet. Arbeidsgivers overtredelse ble heller ikke ansett som særlig grovt. Dette førte til at selv om det forelå en krenkelse av personvernet, ble denne krenkelsen ansett mindre vidtgående. Hensynene bak bevisavskjæringsregelen gjorde seg dermed ikke gjeldende i stor grad, noe som talte for at bevisene kunne fremlegges. Poenget med dette er at dersom bevisene avskjæres er kontrolltiltaket unødvendig å gjennomføre, og arbeidsgiver kunne spart seg for kostnadene med kontrollen. Bevisavskjæringsregelen legger derfor begrensninger på arbeidsgivers kontrolladgang av arbeidstaker. Kommer domstolene til at bevisene kan fremlegges gir det uttrykk for at bevisene har vært innhentet i tråd med normene som personvernlovgivningen og arbeidsmiljøloven ved kontrolltiltak, bygger på.

---

<sup>214</sup> RG-2011-321

## 7 Konklusjon og avsluttende bemerkninger

Det er vanskelig å formulere en enkel konklusjon på hvor grensen for arbeidsgivers kontrolladgang av arbeidstaker går. Dette skyldes en kombinasjon av at det finnes mange skjønnsmessige lovbestemmelser, varierende rettsavgjørelser, og ulike saksforhold på rettsområdet. Den teknologiske utviklingen, og at det stadig er enklere med overvåking og kontroll, gjør at det bør kreves klare rammer og grenser i regelverket.

Temaet kontrolltiltak i arbeidsforhold innebærer to sider av samme sak. På den ene siden, arbeidsgivers behov for kontroll for å ivareta virksomhetens forsvarlige drift med utgangspunkt i styringsretten. På den andre siden, arbeidstakers beskyttelse av sitt privatliv og integritet. Dette personvernet har grunnlag i både nasjonale og internasjonale regler. Personvernet anerkjennes som et overordnet prinsipp både for reglene for kontrolltiltak og behandling av personopplysninger, og utgjør en klar begrensning i arbeidsgivers kontrolladgang og styringsrett. I tillegg innebærer arbeidstakers lojalitetsplikt at man skal rette seg etter tiltak som arbeidsgiver iverksetter i virksomheten, men at det er unntak for kontrolltiltak som er klart urimelige, inngripende, usaklige og uforholdsmessige. Det foreligger med andre ord en vanskelig avveining mellom arbeidsrettslige- og personvernrettslige prinsipper.

Under ansettelsesforholdet er styringsretten og arbeidsgivers rett til å kontrollere arbeidet hovedregelen, så lenge dette gjøres innenfor rammene av saklighetsnormene oppstilt i rettspraksis. Det er et nært samspill mellom vilkårene i arbeidsmiljøloven og personvernlovgivningene, og etter begge regelsett er det satt grenser for arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak. Det må foreligge saklighet og forholdsmessighet når kontrolltiltak iverksettes. Det må kunne legges til grunn at arbeidsgiver har en utvidet adgang til å iverksette kontrolltiltak ved konkret mistanke, men også her er det grenser ut fra arbeidstakers integritet og personvern hensyn. Motsatt vil spaning eller skjult kameraovervåking ofte være ulovlig fordi det stiller strengere vilkår for arbeidsgiver til å gjennomføre tiltakene.

Avgjørelsen om et kontrolltiltak er gyldig eller ikke beror på en interesseavveining. Arbeidsgivers interesser veier tungt, og kontrolltiltak vil være legitime så lenge de

gjennomføres innenfor visse forsvarlighetsprinsipper hvor formålsangivelsen er vesentlig. Interesseavveining innebærer en skjønnsmessig vurdering, og kan skape usikkerhet om de aktuelle reglens rekkevidde. Dette kan føre til usikkerhet for arbeidstakere som har behov for forutberegnelighet og trygghet for at personhensyn er ivaretatt. Arbeidsgiver har behov for å vite hvilke kontrolltiltak som kan iverksettes og gjennomføres i virksomheten, og hvordan informasjon kan benyttes.

Det må kunne legges til grunn at arbeidsgivers kontrolladgang begrenses av en rekke lovfestede og ulovfestede prinsipper, men at arbeidsgivers kontrolladgang av arbeidstaker er vid, så lenge personvernlovgivningen og de arbeidsrettslige reglene, som i stor grad beskytter personvernet, er oppfylt.

Det er et omfattende og fragmentarisk regelverk, og tydeligere regelverk om kontrolltiltak er hensiktsmessig og nødvendig. Det skyldes at sammensetningen av reglene i arbeidsmiljøloven, personopplysningsloven, tvisteloven og personopplysningsforskriften gjør at regelverket er vanskelig tilgjengelig og utfordrende å tolke. Det vil for eksempel medføre et mer brukervennlig regelverk dersom regler om kontrolltiltak i arbeidsforhold samles i en lov. Forhold knyttet til arbeidstakere er i det vesentlige tatt inn i arbeidsmiljøloven, og det bør derfor vurderes om vilkårene og unntak, blant annet reglene om innsyn i e-post som følger av personopplysningsforskriften, i sin helhet bør tas inn i arbeidsmiljøloven.

Et annet forslag til å styrke kontrolltiltaksreglene er å endre aml. § 9-2 fra å være en ordensforskrift, til å bli en alminnelig, ufravikelig bestemmelse med eventuelle klare unntak. En slik endring vil innebære en vesentlig begrensning i arbeidsgivers kontrolladgang dersom konsekvensen av at aml. § 9-2 ikke er oppfylt, er et ulovlig kontrolltiltak. Kravene i aml. § 9-2 er imidlertid ikke spesielt omfattende eller kostbare for arbeidsgiver, og en styrket informasjons- drøftings- og varslingsplikt vil harmonisere bedre med informasjonsplikten som fremgår av pol. § 19 flg. I forhold til oppgavens problemstilling vil dette bidra til å gjøre arbeidstakere oppmerksomme på at kontrolltiltak kan forekomme, og samtidig gi arbeidsgiver en styrket begrunnelse dersom kontrolltiltak er gjennomført.

En skjerpelse av de prosessuelle reglene i lovverket kan følge med implementeringen av den nye EU-forordningen. EU-forordningen vil i hovedsak følge opp dagens system, men mye tyder på at kravene til internkontroll styrkes. Blant annet vil flere virksomheter bli pålagt å ha

personvernombud.<sup>215</sup> Sannsynligvis vil forordningen medføre strengere krav til at arbeidsgiver faktisk oppfyller prosessreglene.<sup>216</sup>

Andre forhold og regler som har vist seg usikre, er blant annet reglene om samtykke til behandling av personopplysninger i arbeidsforhold, adgangen til gjenbruk av personopplysninger, rekkevidden av personopplysningsforskriftens kapittel 9, og bevisavskjæring ved ulovlige kontrolltiltak som krenker personvernet. Lovgiver bør vurdere å klargjøre disse for å styrke de berørte parters rettssikkerhet.

---

<sup>215</sup> <https://www.datatilsynet.no/Regelverk/EUs-personvernforordning/hva-betyr/?showContentList=true&showDetailedContentList=false&readMode=false>

<sup>216</sup> Eksempelvis medfører personvernforordningen art. 83 nr. 4 og 5 at det kan gis betydelig høyere bøter til virksomheter enn dagens ordning, jf. pol. § 46.



# 8 Kilderegister

## 8.1 Norske rettskilder

### 8.1.1 Lover

Skipl. (2013)	Lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven)
Strl. (2005)	Lov 20. mai 2005 nr. 28 om straff (straffeloven)
Aml. (2005)	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
Tvl. (2005)	Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven)
Pol. (2000)	Lov 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)
Hpl. (1999)	Lov 2. juli 1999 nr. 64 om helsepersonell m.v. (helsepersonelloven)
Mr.l. (1999)	Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettighetsloven)
Ftrl. (1997)	Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven)
Petrl. (1996)	Lov 29. november 1996 nr. 72 om petroleumsvirksomhet (petroleumsloven)
Smvl. (1994)	Lov 5. august 1994 nr. 55 om vern mot smittsomme sykdommer (smittevernloven)
Luftl. (1993)	Lov 11. juni 1993 nr. 101 om luftfart (luftfartsloven)
EØSl. (1992)	Lov 27. November 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven)
Tjml (1983)	Lov 4. mars 1983 nr. 3 om Statens tjenestemenn (Tjenestemannsloven)
Pregl. (1978)	Lov 9. juni 1978 nr. 48 om personregister (personregisterloven) ( <b>Opphevet</b> )
Aml. (1977)	Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (Arbeidsmiljøloven) ( <b>Opphevet</b> )

Folkereg. (1970)	Lov 16. januar 1970 nr. 1 om folkeregistrering (folkeregisterloven)
SkL. (1969)	Lov 13. juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning (skadeserstatningsloven)
Fvl. (1967)	Lov 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven)
Grl. (1814)	Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov

## 8.1.2 Forarbeider

### *Norges offentlige utredninger (NOU)*

NOU-2015-13	Utvalget om digitale sårbarheter oppnevnt ved kongelig resolusjon 20.juni 2014. « <i>Digital sårbarhet – sikkert samfunn. Beskytte enkeltmennesker og samfunn i en digitalisert verden</i> ».
NOU-2009-1	Personvernkommissjonen. « <i>Individ og integritet- Personvern i det digitale samfunnet</i> ».
NOU-2004-5	Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.
NOU-2001-32	Bind B. Rett på sak, lov om tvisteløsning (tvisteloven).
NOU-1997-19	Et bedre personvern. Forslag til lov om behandling av personopplysninger.

### *Proposisjoner (tidligere odelstingsproposisjoner)*

Ot.prp.nr. 49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
Ot.prp.nr. 92 (1998-1999)	Om lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven).
Ot.prp.nr. 67 (1996-1997)	Om lov om endringer i lov av 4 februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
Ot.prp.nr. 56 (1992-1993)	Om lov om endringer i lov 9.juni 1978 nr. 48 om personregistre m.m. (fjernsynsovervåking)
Ot.prp. nr. 3 (1975-76)	Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Ot.prp.nr. 31 (1935)	Om å utferdige en lov om tilsyn med arbeid, 13. mars 1935.
Prop. 47 L (2011-2012)	Endringer i personopplysningsloven, 16. desember 2011.

### *Grunnlovsforslag*

Dok.nr. 16 (2011-2012)	Rapport fra Menneskerettighetsutvalget om menneskerettigheter i Grunnloven.
------------------------	---

### **8.1.3 Forskrifter**

Personopplysningsforskriften	Forskrift 15. desember 2000 nr. 1265 om behandling av personopplysninger (pof.).
------------------------------	--

### **8.1.4 Rettspraksis**

#### *Høyesterett*

HR-2016-2591-A	«Fratakelse av rettslig handleevne»
HR-2016-1366-A	«Avlaster-dom 2»
Rt-2013-354	«Avlaster-dommen»
Rt-2013-342	«Beredskapshjem-dommen»
Rt-2013-143	«GPS-dommen»
Rt-2012-983	«Songa-borerigg»
Rt-2012-219	«Helikopter-service»
Rt-2011-964	«Gjensidige-dommen»
Rt-2011-841	«Oslo kommune-dommen»
Rt-2010-202	«Kystlink-dommen»
Rt-2008-856	«Theatercafe-dommen»
Rt-2005-833	«Uskyldspresumpsjonen»
Rt-2005-518	«ConocoPhillips-dommen»

Rt-2004-878 (kjm.utv.)	«Ølutsalg-kjennelsen»
Rt-2003-549	«Fri bevisføring»
Rt-2002-1500 (kjm.utv.)	«E-post-kjennelsen»
Rt-2001-1589	«Raufoss-dommen»
Rt-2001-668 (kjm.utv.)	«Tippekasse-kjennelsen»
Rt-2001-418	«Kårstø-dommen»
Rt-2000-1602	«Nøkk-dommen»
Rt-2000-996	«Bøhler-dommen»
Rt-1996-1401	«Lojalitetsplikt 2»
Rt-1993-607	«Lojalitetsplikt 1»
Rt-1991-616	«Gatekjøkken-kjennelsen»
Rt-1990-607	«Illojal opptreden»
Rt-1988-1188	«Informasjonsplikt»
Rt-1952-1217	«To mistenkelige personer»
Rt-1896-530	«Aars-dommen»

### ***Lagmannsrettene***

LH-2015-172667 (Hålogaland)	«Innsyn i e-post 2»
LB-2013-75302 (Borgarting)	«Innsyn i e-post 1»
LG-2013-191191 (Gulating)	«Bergen sykehjem»
RG-2011-321 (Hålogaland)	«GPS-kjennelsen»
RG-2010-310 (Borgarting)	«Apotektekniker-dommen»
RG-2007-855 (Frostating)	«Tine-kjennelsen»
LB-2007-121782 (Borgarting)	«Billakkering-dommen»
RG-2007-56 (Borgarting)	«Nettbuss»
RG-2002-162 (Gulating)	«Butikkmedarbeider-kjennelsen»

### ***Tingrettene***

TOSLO-2012-78600-2 (Oslo tingrett) «E-post»  
RG-1993-77 (Asker og Bærum herredsrett) «Memorex-dommen»

### ***Oslo byfogdembete***

TOBYF-2010-26339 «Ciber-kjennelsen»

### ***Arbeidsretten***

ARD-1978-110 «Stikkprøvekontroll av kjøretøy»  
ARD-1968-44 «Arbeidstidsstempling»  
ARD-1959-1 «Stempling i arbeidsklær»  
ARD-1958-189 «Arbeids- og tidsstudier»  
ARD-1951-201 «Veskekontroll»  
ARD-1940-17 «Mønstringsplikt under arbeid»  
ARD-1937-114 «Regningskontroll»  
ARD-1918-19 233 «Mønstring ved kontrollure»

### **8.1.5 Forvaltningspraksis**

PVN-2016-6 «Vaktmester Andersen»  
PVN-2015-15 «Mona Lisa Huset»  
PVN-2013-27 «Gjensidige Forsikring»  
PVN-2006-07 «Tysvær kommune»  
PVN-2005-10 «Subaru Norge»  
PVN-2005-06 «Securitas»  
PVN-2004-3 «Posten Norge»  
PVN-2003-01 «Kreditnett AS»

## 8.1.6 Juridisk litteratur

- Aall (2011) Jørgen Aall, «*Rettsstat og menneskerettigheter*», 3. utgave 2011, 3. opplag 2015, Bergen.
- Aune mfl. (2000) Aune, Helga og Henning Jakhelln, «*Arbeidsgiverens kontrolladgang – arbeidstakerens integritet*», 2000, utgitt av arbeidslivsinstituttet.
- Blume (2009) Blume, Peter, «*Vurdering af Personvernemdas praksis 2001-2008*», *Complex* nr. 3/2009, Oslo 2009.
- Boe (2010) Boe, Erik Magnus, «*Innføring i juss*», 3. Utgave, Oslo 2010.
- Borchgrevink (2011) Borchgrevink, Mette, «*Om avgrensning av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern*», *Complex* nr. 5/2011, Oslo 2011.
- Fougner mfl. (2013) Fougner, Jan, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen «*Arbeidsmiljøloven – kommentarutgave*», Universitetsforlaget, 2. utgave. Digital utgave, a jour pr juni 2016. (sist besøkt 31.05.17)  
<http://dxp.kommentarutgaver.no/dxp/content/arbeidsmiljooven/1/>
- Jakhelln mfl. (2016) Jakhelln, Henning, Helga Aune, Nina Kroken og Claude A. Lenth (red.) «*Arbeidsmiljøloven med kommentarer*», Fagbokforlaget, 4. Utgave, Bergen 2016.
- Jakhelln (2014) Jakhelln, Henning, «*Oversikt over arbeidsretten*», 4. utgave 2006, 9. opplag, Oslo 2014.
- Johansen mfl. (2001) Johansen, Michael Wiik, Knut-brede Kaspersen og Åste Marie Bergsens Skullerud, «*Personopplysningsloven- Kommentارutgave*», 1. utgave, Oslo 2001.
- Jørstad (2004) Jørstad, Stefan, «*Arbeidsgivers adgang til å kontrollere og overvåke sine ansatte, med hovedvekt på grunnvilkårene for behandling av personopplysninger i arbeidslivet*», *Complex* nr. 3/2004, Oslo 2004.
- Kjølaas (2010) Kjølaas, Christian, «*Personvern i arbeidsforhold*», 1. utgave, Oslo 2010.
- Lauridsen mfl. (2004) Lauridsen, Grete Søreide og Therese Fevang, «*Arbeidsgivers adgang og mulighet til å behandle personopplysninger om arbeidstaker*», *Arbeidsrett* Vol. 1 nr. 4, 2004 s. 259-272.
- Ruud mfl. (2011) Ruud, Morten og Geir Ulfstein, «*Innføring i folkerett*», 4.

	utgave, Oslo 2011.
Schartum mfl. (2016)	Schartum, Dag Wiese og Lee A. Bygrave, « <i>Personvern i informasjonssamfunnet</i> », 3. Utgave, Fagbokforlaget, Bergen 2016.
Schartum (2013)	Schartum, Dag Wiese, « <i>Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet</i> », <i>Complex</i> 3/2013, Oslo 2013.
Sejersted mfl. (2011)	Sejersted, Fredrik, Finn Arnesen, Ole-Andreas Rognstad og Olav Kolstad, « <i>EØS-rett</i> », 3. utgave, Oslo 2011.
Skjønberg mfl. (2014)	Skjønberg, Alexander Næss og Eirik Hognestad, « <i>Individuell arbeidsrett</i> », 1. Utgave, 5.opplag, Oslo 2014.
Storeng mfl. (2016)	Storeng, Nils H., Arve Due Lund, Kari B. Andersen og Thomas B. Svendsen, « <i>Arbeidslivets spilleregler</i> », 4. utgave, Oslo 2016.

## 8.2 Internasjonale rettskilder

### 8.2.1 Internasjonale regler

Forordning (EU) 2016/679	Europaparlamentets- og rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. April 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse) dansk udgave (personvernforordningen).
Direktiv 95/46/EF	Europaparlamentet og rådsdirektiv 95/46/EF av 24. oktober 1995 om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personoplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger (personverndirektivet).
EMK	Den europeiske menneskerettskonvensjon, vedtatt av Europarådet 4. november 1950.

### 8.2.2 Den europeiske menneskerettighetsdomstolen (EMD)

Sak 61838/10	Vukota-Bojic v. Switzerland, 18. oktober 2016.
Sak 420/07	Köpke v. Germany, 05. oktober 2010.

Sak 35623/05	Uzun v. Germany, 02. september 2010.
Sak 62617/00	Copland v. The United Kingdom, 03. april 2007.
Sak 59320/00	Von Hannover v. Germany, 24. september 2004.
Sak 63737/00	Perry v. The United Kingdom, 17. juli 2003.
Sak 13710/88	Niemietz v. Germany, 12. desember 1992.
Sak 9248/81	Leander v. Sweden, 26. mars 1987.

### 8.2.3 Court of Justice of the European Union

C-131/12	Google Spain SL and Google Inc. v Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) and Mario Costeja González, 13. mai 2014 ( <i>Google-dommen</i> ).
C-342/12	Worten- Equipamentos para o Lar SA v. Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), 30. mai 2013.
C-465/00, C-138/01, C-139/01	Forente saker, <i>Rechnungshof mot Österreichischer Rundfunk m.fl.</i> , og <i>C-138/01</i> og <i>C-139/01 Neukomm og Lauer mann mot Österreichischer Rundfunk</i> , 20. mai 2003.

### 8.2.4 Artikkel 29-gruppen

Artikkel 29 gruppen (2004)	Article 29 Data Protection Working Party, «Opinion 4/2004 on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance», WP 89, 11 February 2004.
Artikkel 29-gruppen (2001)	Article 29 Data Protection Working Party, «Opinion 8/2001 on the Processing of personal data in the employment context», WP 48, 13 September 2001.

## 8.3 Andre kilder

### 8.3.1 Rapporter, veileder med mer



Datatilsynets årsmelding (2017)	Datatilsynets årsmelding for 2016 « <i>Hva rører seg på personvernfeltet</i> », publisert 15. mars 2017.
Datatilsynets rapport (2016)	Datatilsynets rapport, « <i>Sporing i det offentlige rom. Bruk av WiFi, Bluetooth, nettvarer (beacons) og intelligent videoanalyse</i> », Oslo juni 2016 (oppdatert desember 2016)
Datatilsynets årsmelding (2016)	Datatilsynets årsmelding for 2015 « <i>Hva rører seg på personvernfeltet</i> », publisert 8. mars 2016.
Datatilsynets årsmelding (2015)	Datatilsynets årsmelding for 2014 « <i>Hva rører seg på personvernfeltet</i> », 24. februar 2015.
Hovedavtalen LO-NHO (2014)	Hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon (2014-2017). Utgitt april 2014.
Bråten, Tranvik (2012)	Bråten, Mona og Tommy Tranvik « <i>Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted. Ansattes erfaringer med feltteknologi</i> », FAFO-rapport 2012:50, Oslo.
Bråten (2010)	Bråten, Mona, « <i>Kontroll og overvåking i arbeidslivet</i> », FAFO-rapport 2010:22, Oslo.

### 8.3.2 Nettsider

Arbeidstilsynet.no	Veileder om kontroll og overvåking i arbeidslivet. Utviklet av Arbeidstilsynet, Datatilsynet, Petroleumstilsynet og partene i arbeidslivet. Publisert 16.01.2017 (sist besøkt 27.04.2017)
--------------------	--

<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=260189>

Datatilsynet.no	« <i>Hva betyr de nye personvernreglene for din virksomhet?</i> ». (Sist besøkt 28.05.2017)
-----------------	---

<https://www.datatilsynet.no/Regelverk/EUs-personvernforordning/hva-betyr/?showContentList=true&showDetailedContentList=false&readMode=false>

Datatilsynet.no «Hva er personvern?». Artikkel publisert 25.11.2011, sist endret 01.03.2016. (Sist besøkt 28.04.2017)

<https://www.datatilsynet.no/personvern/Hva-er-personvern/>

Regjeringen.no EØS-notat 09.06.2016 (sist besøkt 21.05.2017):

<https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2014/aug/forslag-til-personvernforordning/id2433856/>

Digi.no NTB artikkel «IKT-Norge mener det ikke er mer risikofullt å outsource sykehusene», publisert 5. mai 2017 på digi.no. (sist besøkt 09.05.17):

<https://www.digi.no/artikler/ikt-norge-mener-det-ikke-er-mer-risikofullt-a-outsource-sykehusene/382552>

Ipsos hjemmeside Ipsos tracker om sosiale medier Q1`17 (oppdatert 28.01.2017) (sist besøkt 28.05.2017)

<http://ipsos-mmi.no/some-tracker>