

Kameraovervåkning på arbeidsplassen

Arbeidstakers personvern ved arbeidsgivers iverksetting av kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven § 9-1 (1), særlig ved kameraovervåkning som kontrolltiltak, og behandlingen av personopplysningene etter personopplysningsloven art. 6 nr. 1.

Kandidatnummer: 4

Antall ord: 14 771



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. desember 2019

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	1
1 Innledning.....	3
1.1 Om problemstillingen, tema og aktualitet	3
1.2 Kilder og metode	4
1.3 Begrepsavklaring.....	7
1.4 Oppgavens struktur	9
1.5 Avgrensning av oppgaven.....	10
2 Arbeidstakers vern ved kameraovervåkning etter arbeidsmiljøloven	12
2.1 Innledende om arbeidsforhold og kontrolltiltak.....	12
2.2 Iverksettelse av kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven § 9-1 (1).....	13
2.2.1 Om kontrolltiltak og vilkårene «saklig grunn» og «uforholdsmessig belastning»	13
2.2.2 Skjult kameraovervåkning for å avdekke straffbare forhold hos arbeidstaker.	17
2.2.3 Kameraovervåkning som <i>ikke</i> er skjult, men der det foreligger behov for å motvirke straffbare forhold hos arbeidstaker	19
2.2.4 Kameraovervåkning som ikke er skjult, og der det ikke foreligger mistanke om straffbare forhold hos arbeidstaker.....	21
2.2.5 Kort om praksis fra EMD om skjult kameraovervåkning på arbeidsplassen...	23
2.2.6 Krav om rettslig grunnlag før iverksettelsen i form av arbeidstakers samtykke	25
2.3 Oppsummering av arbeidstakers vern etter arbeidsmiljøloven	27
3 Arbeidstakers vern ved kameraovervåkning etter personopplysningsloven	28
3.1 Generelt	28
3.2 Prinsipper for behandling av personopplysninger møtt i forbindelse med kameraovervåkning	28
3.3 Behandlingens lovlighet i arbeidsforhold	30
3.3.1 Art. 6 nr. 1 bokstav b, c, d og e	31
3.3.2 Art. 6 nr. 1 bokstav a, arbeidstakers «samtykke» til behandling	32
3.3.3 Art. 6 nr. 1 bokstav f, de «berettigede interessene» for kameraovervåkning på arbeidsplassen.....	34
3.4 Oppsummering av arbeidstakers vern etter personopplysningsloven	42
4 Oppsummering	44

4.1	Betydningen av arbeidstakers samtykke etter arbeidsmiljøloven og personopplysningloven.....	44
4.2	Arbeidstakers vern ved kameraovervåkning etter arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven	45
	Litteraturliste	47

1 Innledning

1.1 Om problemstillingen, tema og aktualitet

Oppgavens tema er kameraovervåkning på arbeidsplassen. Oppgavens problemstilling er arbeidstakers personvern ved arbeidsgivers iverksetting av kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven § 9-1 (1), særlig ved kameraovervåkning som kontrolltiltak, og behandlingen av personopplysningene etter personopplysningsloven art. 6 nr. 1. Jeg tar i oppgaven sikte på å undersøke når kameraovervåkning på arbeidsplassen er lovlig, slik at arbeidstakers personvern må vike på bekostning av arbeidsgivers behov for kontroll ved bruk av kameraovervåkning.

Temaet er aktuelt fordi det nylig har skjedd endringer i personvernlovgivningen i Norge og Europa, og det er lite praksis på anvendelsen av Europaparlamentet og Rådets forordning nr. 2016/679/EU av 27. april 2016 om vern av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger samt om oppheving av direktiv 95/46/EF (generell personvernforordning) (GDPR). Norge er etter den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) art. 1 forpliktet til å sikre at menneskerettighetene overholdes for «enhver innenfor sitt myndighetsområde».¹ Arbeidstakere har i likhet med andre enkeltmennesker, «rett til respekt for sitt privatliv» etter EMK art. 8 nr. 1 og lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (Grl.) § 102 (1). Etter Grl. § 102 (2) plikter statens myndigheter å «sikre et vern om den personlige integritet».

Temaet er videre aktuelt fordi dagens teknologiutvikling krever en grundig lovgivning og beskyttelse av enkeltpersoner. Teknologien utvikler seg stadig vekk, og enkeltpersoner legger igjen mange elektroniske spor. Behovet for et regelverk som beskytter enkeltpersoner blir større i takt med den teknologiske utviklingen. I likhet med enkeltpersoner, legger arbeidstakere igjen elektroniske spor i sin arbeidshverdag, noe som fører til at mye informasjon om arbeidstakere blir lagret elektronisk.

Problemstillingen skiller seg fra andre situasjoner der enkeltpersoners personvern blir svekket. Det er fordi problemstillingen tar for seg et arbeidsforhold, der det er arbeidstakerens

¹ Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Roma, 4. November 1950. (Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen).

personvern som står i fare for å bli svekket. Et arbeidsforhold karakteriseres av et avhengighetsforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, der arbeidstakeren er prisgitt arbeidsgiverens tillit.² Dette avhengighetsforholdet kan føre til at en arbeidstaker i et arbeidsforhold vil tolerere mer sammenlignet med situasjoner der arbeidstakeren ikke opptrer som arbeidstaker overfor den som skal behandle personopplysninger. Dette kan både forklares med at arbeidstakere ofte tolererer mer, men også fordi arbeidstakere ofte kan anta at praksisen på sin arbeidsplass gjennomføres på en riktig og lovlig måte.

Personvernfeltet har blitt styrket etter gjennomføringen av GDPR, gjennom for eksempel Datatilsynets utstrakte håndhevingsmyndighet i form av å gi større bøter enn tidligere, og plikten for flere virksomheter å ansette et personvernombud.³ Videre har det nok også en positiv virkning for enkeltmenneskers personvern at rettsakten er en forordning, hvilket vil si at rettsakten gjelder som nasjonal rett selv uten at medlemslandene har gjennomført forordningen nasjonalt.⁴ I dag, og før GDPR ble gjennomført, har enkeltpersoner mulighet til å få prøvd sin sak i en lavere instans enn hos domstolene, nemlig hos både Datatilsynet og Personvernemnda.⁵ Likevel har arbeidstakere ofte et noe svakt vern når det gjelder deres reelle muligheter til å gå til sak dersom arbeidstakeren mistenker eventuelle brudd på personopplysningsreglene. For det første vil de færreste arbeidstakere våge å gå til sak, kanskje særlig spesielt dersom arbeidsforholdet fortsatt består, fordi arbeidstakeren kan være redd for å bli møtt med sanksjoner på arbeidsplassen. Videre vil det som regel svært skjeve økonomiske styrkeforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver sette begrensninger for arbeidstakerens reelle valg om å gå til sak.

På grunn av de ovennevnte forhold vil et personvernregelverk som beskytter arbeidstakere godt, kunne avhjelpe det skjeve styrkeforholdet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere.

1.2 Kilder og metode

I min analyse undersøker jeg personvernregelverkets beskyttelse av arbeidstakers personvern ved kameraovervåkning på arbeidsplassen. Analysen foretas hovedsakelig ved bruk av lov 17.

² Skjønberg og Hognestad (2014), s. 211.

³ Lov 15. juni 2018 nr. 38 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven –pol.) art. 83 og art. 37.

⁴ Jon Gisle, «Forordning» i Store norske leksikon, 28. februar 2019, <https://snl.no/forordning>, (lest 28. november 2019).

⁵ Pol. art. 51, jf. § 20; pol. § 22.

juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven – aml.) kapittel 9, og deretter etter vernet etter lov 15. juni 2018 nr. 38 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven – pol.) art. 6.

Kilder som har blitt tatt i bruk i masteroppgaven er først og fremst norsk rettspraksis, da særlig fra Høyesterett og lagmannsretten. Jeg har brukt kjennelser og dommer fra lagmannsretten for å belyse spørsmål som Høyesterett ikke har behandlet. Et vedtak fra personvernemnda har også blitt anvendt i analysen. Videre har jeg anvendt forarbeider til arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven, en rapport fra Menneskerettighetsutvalget, og en forskrift som knytter seg til regelverket.

Videre må det presiseres at det er lite rettspraksis som går direkte på anvendelsen av vilkårene i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 9-1 (1) der *kameraovervåkning* er kontrolltiltaket. Spørsmålet i dommer og kjennelser fra Høyesterett og lagmannsretten som tar opp spørsmålet om arbeidstakers personvern ved kameraovervåkning som kontrolltiltak, går som regel på spørsmålet om bevisavskjæring av opptak fra skjult kameraovervåkning, eller på behandlingen av personopplysningene etter personopplysningsloven. Mye av praksisen som foreligger tar for seg spørsmålet om skjult kameraovervåkning, så store deler av punkt 2.2 i oppgaven ser på rettstilstanden for skjult kameraovervåkning på arbeidsplassen.

Juridisk litteratur har også blitt brukt i oppgaven, både i form av trykte bøker og artikler, men også kommentarer på Gyldendals Rettsdata. Det har også blitt brukt kommentarer fra Store norske leksikon. Jeg har også brukt uttalelser og én veileder fra Datatilsynet i min analyse. Datatilsynet er tilsynsmyndighet for overholdelse av personopplysningsloven i Norge, jf. pol. § 20 og art. 51, jf. art. 58. Personvernemnda overprøver klager på Datatilsynets vedtak, jf. pol. § 22.

Ettersom GDPR er en forholdsvis ny forordning, har jeg i oppgaven også anvendt den nå opphevede lov 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven). Praksis som knytter seg til denne loven blir også anvendt i oppgaven. Dette forklares med at det er lite praksis på det nye personopplysningsregelverket da det fremdeles er forholdsvis nytt. Det fremgår av Prop.56 LS (2017-2018) s. 32 at pol. art. 6 nr. 1 bokstav f «viderefører gjeldende lov § 8 første ledd bokstav f», noe som forsvaret min bruk av den nå opphevede personopplysningsloven og praksis knyttet til denne bestemmelsen.

Personopplysningsloven av 2000 vil i oppgaven bli betegnet som «den nå opphevede personopplysningsloven».

EUs personvernforordning 2016/679 er gjort til norsk lov i personopplysningsloven, jf. personopplysningsloven § 1. Artiklene fra EUs personvernforordning 2016/679 (GDPR) vil i oppgaven betegnes som «artikler» i personopplysningsloven, ettersom de er gjennomført i norsk rett gjennom denne. Følgelig vil den norske oversettelsen av forordningen anvendes i oppgaven.

Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen gjelder som norsk lov etter lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) § 2. Jeg har i oppgaven tatt i bruk den norske oversettelsen av konvensjonen, som er gjennomført i menneskerettsloven. I oppgaven har jeg sett på to dommer fra Den Europeiske Menneskerettsdomstol (EMD) og én fra Den europeiske unions domstol (EU-domstolen). EMD vurderer etter EMK art. 32 spørsmål om tolkning og anvendelse rettighetene i EMK, og deres praksis vil således ha betydning for tolkningen av menneskerettighetene.⁶ Praksis fra EMD vil også kunne vektlegges i EU-domstolens vurderinger av om det foreligger brudd på for eksempel personvernforordningen.⁷ Praksis fra EU-domstolen vil ha betydning for norske rettsanvendere i tolkningen av den norske personopplysningsloven.⁸

Jeg har min i analyse brukt flere veiledninger fra Artikkel 29-gruppen og fra European Data Protection Board (EDPB). EDPB er EUs rådgivende organ i personvernspørsmål som blant annet gir ut veiledere om tolkningen av GDPR.⁹ Artikkel 29-gruppen hadde en funksjon som rådgivende organ frem til GDPR trådte i kraft.¹⁰ Artikkel 29-gruppen og EDPBs veiledninger er ikke rettslig bindende, og deres veiledere har dermed mindre rettskildemessig vekt enn andre rettskilder, som for eksempel dommer fra EU-domstolen eller andre rettsakter som forordninger eller direktiv fra EU.

⁶ EMK art. 19, jf. Aall (2015), s. 106.

⁷ Wessel-Aas og Ødegaard (2018), s. 20.

⁸ Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen) (signert 2. mai 1992, trådte i kraft 1. januar 1994) art. 6, jf., Haukeland Fredriksen og Mathisen (2012), s. 37, pkt. 3.

⁹ European Commission, https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/rules-business-and-organisations/enforcement-and-sanctions/enforcement/what-european-data-protection-board-edpb_en, lest 07. november 2019; Wessel-Aas og Ødegaard (2018), s. 315.

¹⁰ European Data Protection Board, https://edpb.europa.eu/our-work-tools/article-29-working-party_en, (lest 28. november 2019); Wessel-Aas, s. 315.

Mange av uttalelsene fra Artikkel 29-gruppen og EDPB er knyttet til det nå opphevede Europaparlamentets og Rådets direktiv 95/46/EF av 24. oktober 1995 om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger om fri utveksling av slike opplysninger (personverndirektivet).

Forarbeider og rettspraksis er lest elektronisk, som regel fra lovdata.no, så sidetallene det vises til i oppgaven er fra det elektroniske lovdata.no.

1.3 Begrepsavklaring

I oppgaven anvendes ulike begrep innenfor arbeidsretten og personvernretten. Dette delkapittelet tar for seg en begrepsavklaring av aktuelle begrep som i oppgaven skal forstås slik de defineres her.

Personvern er enkeltmenneskers rett til vern om sin personlige integritet.¹¹ Datatilsynet definerer personvern som «retten til et privatliv og retten til å bestemme over egne personopplysninger».¹² Store norske leksikon definerer personvern som «en samlebetegnelse for rettsregler som særlig tar sikte på vern for individet».¹³

«Arbeidstaker» er definert i arbeidsmiljøloven § 1-8 (1) som «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste».

«Arbeidsgiver» er definert i arbeidsmiljøloven § 1-8 (2) som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste».

Et «arbeidsforhold» er forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, som har sitt grunnlag i arbeidsavtalen.¹⁴ Et arbeidsforhold blir både regulert og begrenset av blant annet lov og tariffavtaler.

Med «styringsrett» forstås arbeidsgivers rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet.¹⁵ Arbeidsgivers styringsrett begrenses av lov, forskrift, tariffavtale og gjennom

¹¹ Min definisjon.

¹² Datatilsynet, «Hva er personvern?», 17.juli 2019, <https://www.datatilsynet.no/rettigheter-og-plikter/hva-er-personvern/>, (lest 29. September 2019).

¹³ Jon Gisle, «Personvern» i Store norske leksikon, 28. november 2018, <https://snl.no/personvern> (lest 29. september 2019).

¹⁴ Skjønberg og Hognestad (2014), s. 40.

¹⁵ Rt. 2000 s. 1602 A (Nøkk-dommen).

ulovfestede prinsipper, og begrenses også av arbeidsavtalen.¹⁶ Arbeidsgivers mulighet til å utøve kontrolltiltak er en del av styringsretten.¹⁷

Med «virksomhet» forstås «alle steder hvor arbeidstakerne arbeider, for eksempel butikklokaler, kontorlokaler, restauranter mv».¹⁸

Personopplysningsloven art. 4 definerer ulike begrep i personvernforordningen.

«Personopplysninger» blir etter art. 4 1) definert som «enhver opplysning om en identifisert eller identifiserbar fysisk person («den registrerte»); en identifiserbar fysisk person er en person som direkte eller indirekte kan identifiseres, særlig ved hjelp av en identifikator, f.eks. et navn, et identifikasjonsnummer, lokaliseringsopplysninger, en nettidentifikator eller ett eller flere elementer som er spesifikke for nevnte fysiske persons fysiske, fysiologiske, genetiske, psykiske, økonomiske, kulturelle eller sosiale identitet». Definisjonen viser at «personopplysninger» er et vidt begrep, som viser at personopplysninger kan være mange ulike kjennetegn som bidrar til å identifisere en person. På en arbeidsplass der kameraovervåkning fanger opp arbeidstakere, vil en personopplysning for eksempel være arbeidstakerens tilstedeværelse på arbeidsplassen til et visst tidspunkt, dersom arbeidstakeren er identifiserbar gjennom kameraovervåkingen.

Etter art. 4 2) er «behandling» «enhver operasjon eller rekke av operasjoner som gjøres med personopplysninger, enten automatisert eller ikke, f.eks. innsamling, registrering, organisering, strukturering, lagring, tilpasning eller endring, gjenfinning, konsultering, bruk, utlevering ved overføring, spredning eller alle andre former for tilgjengeliggjøring, sammenstilling eller samkjøring, begrensnings, sletting eller tilintetgjøring». Denne definisjonen viser at også «behandling» i denne konteksten skal forstås som et vidt begrep, der ulike former for møter med personopplysninger vil falle innenfor begrepet. Både automatisert og ikke-automatisert behandling faller innenfor begrepet. I utgangspunktet omfatter begrepet «behandling» av personopplysninger alle former for behandling.¹⁹ Definisjonen lister opp en rekke eksempler på ulike former for behandling, og det legges til grunn at listen ikke er uttømmende, da lovgiver har tatt i bruk ordet «f.eks». Behandling av personopplysninger oppstått i forbindelse med kameraovervåkning vil for eksempel være det

¹⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 139; Skjønberg og Hognestad (2014), s. 234.

¹⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 139.

¹⁸ Prop. 56 LS (2017-2018) s. 177, pkt. 31.3.3.3.

¹⁹ Wessel-Aas og Ødegaard (2018), s. 110.

faktum at arbeidsgiver er i besittelse av et videoopptak av arbeidstakerne. Ved kameraovervåkning som kontrolltiltak i et arbeidsforhold vil kanskje særlig behandling i form av bruk av opptakene som bevis mot arbeidstakeren settes på spissen.

Med «behandlingsgrunnlag» menes her de ulike alternative grunnlagene i personopplysningsloven art. 6 nr. 1 som må foreligge for å kunne behandle personopplysninger.

Med «den registrerte» siktes det i oppgaven til arbeidstaker.

«Behandlingsansvarlig» er etter personopplysningsloven art. 4 7) en «fysisk eller juridisk person [...] [som] bestemmer formålet med behandlingen av personopplysninger og hvilke midler som skal benyttes». Behandlingsansvarlig i et arbeidsforhold vil som regel være arbeidsgiveren.

Kameraovervåking defineres i forskrift 2. juli 2018 nr. 1107 om kameraovervåking i virksomhet § 1 (2) som «vedvarende eller regelmessig gjentatt personovervåking ved hjelp av fjernbetjent eller automatisk virkende overvåkningskamera eller annet lignende utstyr som er fastmontert. Som kameraovervåking anses både overvåking med og uten mulighet for opptak av lyd- og bildemateriale». Kameraovervåking kan altså både omfatte kameraovervåking der filmingen blir lagret, og kameraovervåking der det ikke innspilles noe.

«Kontrolltiltak» vil forklares i punkt 2.2.1 i oppgaven.

1.4 Oppgavens struktur

Oppgaven vil være en, først og fremst deskriptiv, analyse av arbeidstakers personvernrettigheter ved kameraovervåkning som kontrolltiltak, både etter arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven, herunder EUs personvernforordning 2016/679 (GDPR).

Oppgavens punkt 1 har en innledende karakter, der problemstillingen, temaet og aktualitet, kilder, metode, begreper og oppgavens avgrensninger blir gjort rede for.

I oppgavens punkt 2 går det gjennom reglene for iverksettelse av kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven § 9-1 (1), og de nærmere reglene for kameraovervåkning som kontrolltiltak. Gjennom denne analysen fokuseres det på når arbeidstakers personvern må vike

på bekostning av arbeidsgivers behov for kontroll i form av overvåkning, og lovligheten av dette. I oppgavens punkt 2.2 vil det være et hovedfokus på norsk rettspraksis, men også praksis fra EMD vil det fokuseres noe på i denne delen.

Vurderingen av om i hvilken grad arbeidstakers personvern beskyttes ved arbeidsgivers utførelse av kontrolltiltak vil være todelt. Arbeidstaker kan beskyttes både ved iverksettelsen av kontrolltiltaket, der arbeidsmiljøloven beskytter arbeidstakeren, og etter at kontrolltiltaket er satt i gang, der personopplysningsloven beskytter arbeidstakeren. Derfor er oppgaven delt opp slik den er.

I oppgavens punkt 3 vil reglene om behandling av personopplysninger etter personopplysningsloven gjennomgås, og da særlig art. 6 nr. 1. Her vil det undersøkes når behandling av personopplysninger oppdaget i forbindelse med kameraovervåkning kan foreligge. Prinsippene for behandling av personopplysninger vil det også gås kort gjennom. I oppgavens punkt 4 vil det foretas en oppsummering der slutninger av den juridiske analysen sammenfattes.

1.5 Avgrensning av oppgaven

Oppgaven tar i hovedsak for seg vernet arbeidstakere har ved kameraovervåkning som kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven kapittel 9 og personopplysningsloven art. 6. Likevel har jeg i oppgaven sett noe på vernet arbeidstakere har ved kameraovervåkning etter EMK art. 8, herunder sett på to dommer fra EMD som har relevans for temaet. Vernet etter Grl. § 102 blir ikke behandlet spesielt.

Oppgaven tar for seg arbeidsrettens individuelle del. Regler i kollektiv arbeidsrett, herunder blant annet tariffavtaler, vil ikke bli behandlet i oppgaven.

Oppgaven tar ikke for seg spørsmål om behandling av særlige kategorier av personopplysninger, og heller ikke spørsmål om sletting av videoopptak. Om behandling av særlige kategorier av personopplysninger vises det til pol. art. 9. Om sletting av videoopptak vises det til forskrift om kameraovervåking i virksomhet § 6. Oppgaven tar heller ikke for seg reglene om viderebehandling av personopplysninger, se. personopplysningsloven art. 5 om dette. Saksbehandlingsregler for kontrolltiltak etter aml. § 9-2 vil det ikke gås nærmere inn på.

Relevant praksis som eventuelt har kommet etter 25. november 2019 blir ikke behandlet i oppgaven.

2 Arbeidstakers vern ved kameraovervåkning etter arbeidsmiljøloven

2.1 Innledende om arbeidsforhold og kontrolltiltak

Et arbeidsforhold kjennetegnes av et ansettelsesforhold mellom en arbeidsgiver og arbeidstaker, der arbeidsavtalen er utgangspunktet for arbeidsforholdet som binder både arbeidstaker og arbeidsgiver.²⁰ Rettigheter og plikter for arbeidstaker og arbeidsgiver utfylles av blant annet arbeidsmiljøloven.²¹

Arbeidsmiljøloven har etter § 1-9 en preseptorisk karakter, noe som innebærer at arbeidsgiver og arbeidstaker ikke kan avtale seg bort fra loven dersom det er til ugunst for arbeidstaker. Partene kan etter aml. § 1-9 avtale seg bort fra loven til ugunst for arbeidstaker, men bare hvis det er særskilt fastsatt.

Arbeidsgivers rett til å utøve kontrolltiltak er en del av styringsretten. På samme tid begrenser bestemmelsene om kontrolltiltak arbeidsgivers styringsrett.²²

Etter aml. § 9-1 (1) kan arbeidsgiver bare iverksette kontrolltiltak når tiltaket har «saklig grunn i virksomhetens forhold» og tiltaket ikke innebærer en «uforholdsmessig belastning» for arbeidstakeren. Bestemmelsen åpner for at arbeidsgiver kan kontrollere arbeidstakers arbeid under visse vilkår, og legger opp til en avveining av arbeidsgivers behov for å kontrollere, mot arbeidstakers behov for personvern. Et kontrolltiltak må altså ha en saklig grunn i virksomhetens forhold, men tiltaket kan ikke utføres dersom tiltaket innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.

Bestemmelsen er en generalklausul, og etter forarbeidene til arbeidsmiljøloven kreves det et rettslig grunnlag for å gjennomføre et kontrolltiltak som «virker inngripende i forhold til den enkelte», selv om vilkårene i aml. § 9-1 er oppfylt.²³ Et kontrolltiltak må alltid ha saklig grunn i virksomhetens forhold, og ikke være uforholdsmessig belastende for arbeidstakeren.

²⁰ Skjønberg og Hognestad (2014), s. 40.

²¹ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

²² Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 139.

²³ Ingeborg Moen Borgerud, *Norsk Lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, note 263 til aml. § 9-1, Rettsdata.no (lest 30. september 2019); Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 139.

2.2 Iverksettelse av kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven § 9-1 (1)

2.2.1 Om kontrolltiltak og vilkårene «saklig grunn» og «uforholdsmessig belastning»

Det følger av aml. § 9-6 at «[d]epartementet kan gi forskrift om kameraovervåking i virksomheten, blant annet om adgangen til å iverksette kameraovervåking, varsling om at slik overvåking finner sted, og utlevering og sletting av opptak gjort ved slik overvåking». Forskriften det siktes til er forskrift 2. juli 2018 nr. 1107 om kameraovervåking i virksomhet.

Det følger av forskrift om kameraovervåking i virksomhet § 2 at «[a]rbeidsmiljøloven kapittel 9 og personopplysningsloven gjelder for kameraovervåking i virksomhet». Kapittel 9 i arbeidsmiljøloven inneholder ingen andre regler om kameraovervåking enn § 9-6. Det legges dermed til grunn at det i forskriften siktes til § 9-1, og at vilkårene i denne bestemmelsen må være oppfylt før en iverksettelse av kameraovervåking som kontrolltiltak på arbeidsplassen.

Kameraovervåking på arbeidsplassen vil i denne oppgaven forstås som et «kontrolltiltak» etter aml. § 9-1. En alminnelig språklig forståelse av «kontrolltiltak» tilsier tiltak eller handlinger som har til formål å overvåke på grunn av et behov for kontroll. Det kan stilles spørsmål ved tilfeller der kameraovervåking på arbeidsplassen i utgangspunktet ikke er ment å fange opp arbeidstakerne, og derfor ikke være et kontrolltiltak i ordets rette forstand. Kameraovervåkingen kan for eksempel være ment å fange opp kunder i en butikk, eller ment å fange opp situasjoner på en arbeidsplass der det er fare for ran eller innbrudd. I forarbeidene til personopplysningsloven kommer det frem at kameraovervåking som «ikke, eller i svært liten grad, vil kunne anses som en belastning for arbeidstakeres personlige integritet, vil falle utenfor reglens anvendelsesområde, altså selv om den skjer «i virksomheten», jf. formålet med reguleringen i arbeidsmiljøloven kapittel 9».²⁴ Det fremgår av forarbeidene til arbeidsmiljøloven at det legges til grunn en vidtrekkende forståelse av begrepet «kontrolltiltak».²⁵ Dette trekker i retning av at kameraovervåking på arbeidsplassen uansett formål bør omfattes av begrepet «kontrolltiltak». Videre taler formålet bak reglene om

²⁴ Prop.56 LS (2017-2018) s. 177, pkt. 31.3.3.3.

²⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 135.

kontrolltiltak for at også kameraovervåkning som ikke er ment å gå utover arbeidstakerne, men likevel gjør det, også bør falle inn under begrepet. Formålet med bestemmelsen vil være å åpne for kontroll fra arbeidsgiver, samtidig som at arbeidstakeres personvern blir ivaretatt.

Det fremgår av forarbeidene til personopplysningsloven at departementet er uenig med flere høringsinstansers syn om at reglene i forskrift om kameraovervåkning i virksomhet bare bør gjelde situasjoner der kameraovervåkingen har til formål å overvåke de ansatte, og uttaler at «kameraovervåking i virksomheter ofte nettopp *ikke* [vil] ha som formål å overvåke arbeidstakerne».²⁶ Det legges dermed videre til grunn i oppgaven at også kameraovervåking der overvåkingen ikke er ment å fange opp arbeidstakere, men likevel gjør det, og kameraovervåkingen fanger opp bilder av de ansatte jevnlig, er et «kontrolltiltak» etter aml. § 9-1.

Denne sondringen er interessant, fordi hvis kameraovervåking som i utgangspunktet ikke har som formål å kontrollere arbeidstakere, faller utenfor begrepet «kontrolltiltak», så vil ikke reglene i arbeidsmiljøloven kap. 9 komme til anvendelse i slike tilfeller. Vilåårene i kap. 9 behøver i så fall ikke å være oppfylt for at kameraovervåking på en arbeidsplass skal være lovlig.

For at kameraovervåking på en arbeidsplass skal være lovlig, må vilåårene i aml. § 9-1 (1) være oppfylt, i tillegg til at det kreves et rettslig grunnlag før iverksettelsen. Det fremgår av forarbeidene til arbeidsmiljøloven at «vilåårene i bestemmelsen legger opp til en bred skjønnsmessig avveining av virksomhetens behov for kontrolltiltaket på den ene side og de ulemper arbeidstakerne vil bli påført som følge av kontrollen på den andre».²⁷

I tillegg til at vilåårene i aml. § 9-1 (1) kreves oppfylt, kan vilåårene i forskrift om kameraovervåking i virksomhet § 3 måtte være oppfylt, dersom overvåkingen skjer på et område der en «begrenset krets av personer ferdes jevnlig». Forskrift om kameraovervåking i virksomhet § 3 skal det redegjøres nærmere for i punkt 2.2.3 i oppgaven.

Det første vilååret som må være oppfylt etter aml. § 9-1 (1) er vilååret om at kontrolltiltaket (herunder kameraovervåking) må ha «saklig grunn i virksomhetens forhold». En alminnelig språklig forståelse av «saklig grunn» tilsier at iverksettelsen av tiltaket må ha en god grunn og

²⁶ Prop.56 LS (2017-2018) s. 178, pkt. 31.3.3.3.

²⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 144.

ikke være begrunnet i utenforliggende forhold. Det fremgår av Ot.Prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 314 at «[s]aklighetskravet innebærer at det må foreligge et formål som er forankret i virksomheten og som i seg selv er saklig», og at det «[v]idere må [...] foreligge saklig grunn overfor den enkelte som omfattes av kontrolltiltaket».²⁸ Det fremgår videre av forarbeidene til arbeidsmiljøloven at kravet til saklighet inneholder to hovedelementer. Det ene hovedelementet er at kontrolltiltaket må ha et saklig formål som er forankret i virksomheten. Tiltaket kan være saklig begrunnet i for eksempel teknologiske, økonomiske, sikkerhets-, arbeidsmiljø- og helsemessige forhold eller særlige samfunnsmessige hensyn.²⁹

Det andre hovedelementet er at tiltaket må ha en saklig grunn «i forhold til den enkelte arbeidstaker som skal omfattes av kontrolltiltaket».³⁰ Uttalelsene i forarbeidene viser at vurderingen av om et kontrolltiltak er lovlig er subjektiv. Forarbeidene legger videre til grunn at saklighetskravet skal forstås som et krav om tilstrekkelig saklig grunn, og et krav om vedvarende saklighet. Med tilstrekkelig saklig grunn menes et krav om at tiltaket må være egnet til å oppnå formålet, og et krav om at formålet ikke kan nås ved hjelp av andre tiltak som er mindre belastende eller mindre inngripende for arbeidstakeren.³¹ Kravet om vedvarende saklighet innebærer at tiltaket må stanses dersom det underveis i prosessen ikke lenger oppfyller vilkårene i aml. § 9-1 (1), fordi tiltaket til enhver tid må ha saklig grunn i virksomhetens forhold, og ikke være uforholdsmessig belastende for arbeidstakeren.³²

Et kontrolltiltak kan heller ikke innebære en «uforholdsmessig belastning» for arbeidstakeren etter aml. § 9-1 (1). En alminnelig språklig forståelse av «uforholdsmessig belastning» tilsier at det skal være proporsjonalitet mellom mål og middel, og at tiltaket ikke skal gå for mye utover arbeidstakerens personlige integritet. Her vil målet avhenge av kontrolltiltaket, men felles for kontrolltiltakene er at de dekker et behov for kontroll som arbeidsgiveren har. Middelet vil være selve kontrolltiltaket. Ordlyden av «uforholdsmessig» legger opp til en vurdering der arbeidsgivers og arbeidstakers behov veies opp mot hverandre, og momentene i saklighetsvurderingen vil være relevante også i forholdsmessighetsvurderingen.³³ Det kan antageligvis forklares ved at man i forholdsmessighetsvurderingen skal vurdere om

²⁸ Ot.Prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 314.

²⁹ Ot.Prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 144.

³⁰ Ot.Prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 144-145.

³¹ Ibid.

³² Ot.Prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 145.

³³ Ibid.

kontrolltiltaket er «saklig nok», slik at tiltaket kan forsvares, selv om tiltaket medfører en belastning for arbeidstakeren.

Ved forholdsmessighetsvurderingen må man ta hensyn til summen av kontrolltiltak i virksomheten. Et kontrolltiltak alene kan i seg selv være saklig og forholdsmessig, men kan likevel være ulovlig fordi flere kontrolltiltak på en arbeidsplass kan medføre en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.³⁴

Kameraovervåking vil som regel oppfattes som svært inngripende overfor arbeidstakeren, da ens handlinger kan bli overvåket så å si kontinuerlig. Det er klart at kameraovervåking på en arbeidsplass vil være belastende for arbeidstakeren. Dersom det er uforholdsmessig belastende for arbeidstakeren, vil ikke kontrolltiltaket kunne iverksettes.

Vurderingen av om et kontrolltiltak er uforholdsmessig belastende for en arbeidstaker vil være en konkret vurdering.

Saksbehandlingsreglene for iverksettelse av kontrolltiltak, som kommer frem av aml. § 9-2, vil også kunne ha betydning i en saklighetsvurdering.³⁵ Etter aml. § 9-2 (2) bokstav a, b og c skal arbeidsgiver før iverksettelsen av et kontrolltiltak informere de berørte arbeidstakerne om «formålet med kontrolltiltaket», «praktiske konsekvenser av kontrolltiltaket» og «kontrolltiltakets antatte varighet». At brudd på saksbehandlingsreglene kan ha betydning i saklighetsvurderingen etter aml. § 9-1 (1) er illustrert av lagmannsretten i RG-2007-855 (Frostating) (Tinekjennelsen), der lagmannsretten uttalte at «den ordensregel om drøfting og informasjon om kontrolltiltak som er nedfelt i arbeidsmiljøloven § 9-2 er av betydning for den konkrete rekkevidden av § 9-1».³⁶ I tilfeller ved skjult kameraovervåkning på arbeidsplassen, vil arbeidsgiveren åpenbart ikke ha fulgt saksbehandlingsreglene i aml. § 9-2 (2). Det er fordi kameraovervåkingen er hemmelig, og arbeidsgiveren følgelig har unnlatt å informere arbeidstakeren om kontrolltiltakets formål, praktiske konsekvenser og antatte varighet. Vilkårene om informasjon kan umulig være oppfylt i et slikt tilfelle, da kameraovervåkingen er hemmelig overfor arbeidstakeren.

³⁴ Ot.Prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 145.

³⁵ Mette Borchgrevink, «Om avgrensning av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern», s. 75, *Complex nr. 5/2011*.

³⁶ RG-2007-855 (Frostating) (Tinekjennelsen), under «Lagmannsretten bemerker».

2.2.2 Skjult kameraovervåking for å avdekke straffbare forhold hos arbeidstaker

Gjennom rettspraksis som foreligger kan det virke som om at kontrolltiltak ofte tillates iverksatt (og dermed er saklig og forholdsmessig) når det foreligger en mistanke om straffbare forhold, som for eksempel tyveri og underslag. I Mette Borchgrevinks artikkel «Om avgrensning av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern», går forfatteren igjennom flere dommer og kjennelser der spørsmålet om kontrolltiltak og behandling av personopplysninger settes på spissen.³⁷ Noen kjennelser forfatteren går igjennom er blant annet Rt. 1991 s. 616 A (Gatekjøkken-kjennelsen), Rt. 2004 s. 878 U (Ølutsalgkjennelsen) og RG-2002-162 (Gulating) (Butikkmedarbeiderkjennelsen). Forfatteren konkluderer med at det gjennom dommene hun har gått igjennom er en klar tendens til at «begrunnet mistanke gir saklig grunn til å gjennomføre kontrolltiltak».³⁸ Likevel har domstolene flere ganger valgt å avskjære bevis som er fremskaffet ved skjult kameraovervåking av arbeidstakere, da personvern hensyn har ført til at beviset ikke kan føres. Høyesterett har blant annet avskåret slike bevis i Rt. 1991 s. 616 A (Gatekjøkken-kjennelsen), Rt. 2001 s. 668 U (Tippekassekjennelsen) og i Rt. 2004 s. 878 U (Ølutsalgkjennelsen).

I Rt. 1991 s. 616 A (Gatekjøkkenkjennelsen) var spørsmålet om påtalemyndigheten kunne føre et videoopptak, som arbeidstakeren ikke hadde visst om, som bevis i en sak om en arbeidstakers underslag fra arbeidsgiver. Kjennelsen omhandlet først og fremst om videoopptaket kunne føres som bevis, og ikke om vilkårene for kontrolltiltak etter aml. § 9-1 (1) var oppfylt. Likevel er det uttalelser i kjennelsen som er relevante for arbeidstakers personvern. Høyesterett uttalte i kjennelsen at «[å] ha blitt utsatt for hemmelig videoovervåking på arbeidsplassen må av en arbeidstaker oppleves som sterkt belastende», og at [h]emmelig overvåking av ansatte fremtrer som et alvorlig inngrep i arbeidsmiljøet».³⁹ I kjennelsen ble det hemmelige videoopptaket nektet ført som bevis, da «vesentlige personvern hensyn» talte for et slikt resultat.⁴⁰ Det kommer frem i kjennelsen at det faktum at arbeidsgiveren, før den skjulte overvåkingen, hadde en berettiget mistanke om underslag hos arbeidstakeren, ikke var et tungtveiende hensyn i det konkrete saken.

³⁷ Mette Borchgrevink, *Om avgrensning av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern*, *Complex nr. 5/2011*.

³⁸ Borchgrevink (2011), s. 71.

³⁹ Rt. 1991 s. 616 A (Gatekjøkkenkjennelsen) s. 623.

⁴⁰ *Ibid.*

En lignende kjennelse er Rt. 2004 s. 878 U (Ølutsalgkjennelsen), der Høyesteretts kjæremålsutvalg kom frem til at et hemmelig videoopptak ikke kunne føres som bevis i en sak om avskjed. I kjennelsen viser kjæremålsutvalget til lagmannsrettens kjennelse, der lagmannsretten uttalte at «[å] bli utsatt for hemmelig videoovervåking på arbeidsplassen, må av en arbeidstaker oppleves som sterkt belastende, og vil innebære en alvorlig integritetskrenkelse».⁴¹

Felles for disse to kjennelse er at kameraovervåking som arbeidstakeren ikke har visst om, er svært belastende for arbeidstakeren. Det kan her sies at *hemmelig*, eller skjult, kameraovervåking er sterkt belastende for arbeidstakeren, og vil som hovedregel bli nektet ført som bevis i en eventuell rettssak.⁴² Et annet fellestrekk for de to kjennelsene er at arbeidsgiverne hadde mistanke om at arbeidstakerne hadde gjort noe straffbart. Likevel kom Høyesterett frem til at bevisene ikke kunne føres. I Rt. 2001 s. 668 U (Tippekassekjennelsen) kom Høyesteretts kjæremålsutvalg til at opptak fra skjult kameraovervåking av en arbeidstaker måtte avskjæres som bevis, som tilsvarende resultatet Høyesterett og kjæremålsutvalget kom til i de to ovennevnte kjennelsene. Resultatet i kjennelsene kan si noe om terskelen for hva en arbeidstaker ikke skal behøve å tåle, selv om det har vært mistanke om lovbrudd i form av underslag eller tyveri.

Det virker som om at video fra skjult kameraovervåking på arbeidsplassen som hovedregel skal avskjæres som bevis fordi vilkårene i aml. § 9-1 ikke er oppfylt, og beviset dermed er fremskaffet på en utilbørlig måte etter reglene om bevisavskjæring.

I RG-2002-162 (Gulating) (Butikkmedarbeiderkjennelsen) kom lagmannsretten til motsatt resultat enn det Høyesterett og Høyesteretts kjæremålsutvalg gjorde i Rt. 1991 s. 616 A (Gatekjøkkenkjennelsen), Rt. 2001 s. 668 U (Tippekassekjennelsen) og Rt. 2004 s. 878 U (Ølutsalgkjennelsen). I RG-2002-162 (Gulating) (Butikkmedarbeiderkjennelsen) tillot lagmannsretten opptak fra skjult kameraovervåking ført som bevis i en sak om oppsigelse på grunn av en arbeidstakers tyveri fra kassen. Det kan virke som om at lagmannsrettens vurdering skiller seg fra tidligere rettspraksis på grunn av et faktum med svært spesielle omstendigheter, da Høyesterett i tidligere rettspraksis om skjult kameraovervåking har avskåret slike bevis ført for retten. Lagmannsretten la vekt på flere forhold i vurderingen om

⁴¹ Rt. 2004 s. 878 U (Ølutsalgkjennelsen) avsn. 17.

⁴² Borchgrevink (2011), s. 78.

bevisavskjæring, herunder at arbeidsgiveren hadde forsøkt andre tiltak for å bekrefte mistanken om de straffbare forhold, slik som ekstra vareopptellinger og en spesiell avtale med Securitas, at videoovervåkningen var «målrettet og avgrenset i tid og rom», at overvåkningen var potensielt effektiv for å oppnå formålet med overvåkningen, at det var en «kjent og akseptert relativt omfattende videoovervåking» av arbeidsplassen fra tidligere og at arbeidstakeren eller noen andre ansatte hadde manipulert de eksisterende kameraene.⁴³ Lagmannsretten uttalte at det dermed forelå en «særlig utspekulert og illojal handlemåte».⁴⁴ Et av formålene med overvåkningen var også å avdekke hvem som eventuelt hadde manipulert de monterte kameraene.

Kjennelsen avviker altså fra Høyesterett og Høyesteretts kjæremålsutvalgs forståelse av regelen om bevisavskjæring av skjult kameraopptak, men faktum skiller seg også betydelig fra de andre tilfellene som er behandlet av Høyesterett og kjæremålsutvalget. Borchgrevink skriver om kjennelsen at saken er «svært spesiell fordi arbeidstakeren hadde opptrådt på en særlig utspekulert måte med manipulasjon av overvåkningskameraer og på denne måten unndradd seg arbeidsgivers lovlige kontroll».⁴⁵

Alle kjennelsene som er kommentert over ble fattet før regelen om kontrolltiltak ble lovfestet i arbeidsmiljøloven i 2005. Aml. § 9-1 var ment å kodifisere gjeldende rett.⁴⁶ Det legges til grunn at Høyesterett og kjæremålsutvalgets bevisavskjæring i kjennelsene forelå fordi skjult kameraovervåkning medførte en uforholdsmessig belastning for arbeidstakerne, etter det som på de aktuelle tidspunktene var en ulovfestet regel om kontrolltiltak i virksomheten. Kontrolltiltakene var dermed heller ikke saklige.

2.2.3 Kameraovervåkning som *ikke* er skjult, men der det foreligger behov for å motvirke straffbare forhold hos arbeidstaker

Et spørsmål er også om kameraovervåkning som *ikke* er skjult, men der det foreligger mistanke om eller et behov for å motvirke straffbare forhold hos arbeidstakerne, er tillatt.

Det følger av forskrift om kameraovervåking i virksomhet § 3 at kameraovervåkning bare er tillatt på et område i en virksomhet hvor en «begrenset krets av personer ferdes jevnlig, [...]

⁴³ RG-2002-162 (Gulating) (Butikkmedarbeiderkjennelsen).

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ Borchgrevink (2011), s. 50.

⁴⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2004) s. 314.

dersom det ut fra virksomheten er behov for å forebygge at farlige situasjoner oppstår og ivareta hensynet til ansattes eller andres sikkerhet eller det for øvrig er et særskilt behov for overvåkingen». En alminnelig språklig forståelse av «særskilt behov» kan tilsi spesielle tilfeller der virksomheten har et behov for å iverksette kameraovervåking, og som ikke omfattes av ordlyden til «farlige situasjoner». Ordlyden oppstiller en forholdsvis høy terskel ved bruk av ordlyden «særskilt behov».

Dersom arbeidsgiver ønsker å iverksette kameraovervåking som kontrolltiltak, og kameraovervåkingen fanger opp et område der de ansatte ferdes jevnlig, må vilkårene i aml. § 9-1 (1) være oppfylt i tillegg til vilkårene i forskrift om kameraovervåking i virksomhet § 3. Overskriften til bestemmelsen i § 3 er «[t]illeggsvilkår for kameraovervåking av område i virksomheten hvor en begrenset krets av personer ferdes jevnlig». Da bestemmelsen tydeligvis utgjør tilleggsvilkår til forskriften § 2, og da § 2 henviser tilbake til arbeidsmiljøloven kapittel 9, er det dermed klart at vilkårene i aml. § 9-1 (1) må være oppfylt i tillegg til vilkårene i forskriften § 3. Dette bekreftes dessuten av personopplysningslovens forarbeider, når de omtaler reglene i forskrift om kameraovervåking i virksomhet; «reglene [...] vil gjelde kameraovervåking i virksomheter generelt, og [...] det vil gjelde tilleggsvilkår for overvåking av områder hvor «en begrenset krets av personer ferdes jevnlig»».⁴⁷

I den nevnte butikkmedarbeiderkjennelsen, RG-2002-162 (Gulating), uttalte lagmannsretten at de syntes det var klart med «støtte i den rettspraksis som er utviklet» at «overvåking som de ansatte er kjent med og har akseptert» [...] ikke kan avskjæres som bevis i en arbeidsrettssak».⁴⁸ I kjennelsene som er gjennomgått over, har domstolene avskåret bevis som var fremskaffet ved skjult kameraovervåking. Dermed vil lagmannsrettens uttalelse i butikkmedarbeiderkjennelsen kunne stemme med domstolenes praksis på avskjæring av skjult kameraovervåking som bevis. I PVN-2013-03 GullAdam kom personvernemnda frem til at kameraovervåking i kundearealet og midtarealet i en butikk som kjøpte gullgjenstander fra enkeltpersoner, var lovlig og i samsvar med den nå opphevede personopplysningsloven § 38, da det forelå et «særskilt behov» for kameraovervåkingen. Nemnda begrunnet sitt vedtak med at overvåkingen kun skjedde i begrensede områder hvor verdisaker ble håndtert, og at det forelå en særlig risiko for både interne og eksterne straffbare handlinger, da virksomheten

⁴⁷ Prop.56 LS (2017-2018) s. 177, pkt. 31.3.3.3.

⁴⁸ RG-2002-162 (Gulating) (Butikkmedarbeiderkjennelsen).

var sammenlignbar med banker, «hvor det også er store verdier og fare for svindel og ran».⁴⁹ Vedtaket fra nemnda viser at kameraovervåkning på arbeidsplassen, som arbeidstakerne er informert om, kan tillates der det foreligger en særlig risiko for straffbare handlinger hos arbeidstakerne og andre.

Den tidligere personopplysningsloven § 38 som personvernemnda anvendte i vedtaket, er i dag så å si tilsvarende som forskrift om kameraovervåkning i virksomhet § 3, og det legges til grunn at nemndas syn i PVN-2013-03 GullAdam er gjeldende rett i dag. At rettstilstanden etter den tidligere personopplysningsloven § 38 er videreført bekreftes for så vidt av forarbeidene til personopplysningsloven, der det fremkommer at aml. § 9-6 gir hjemmel for «å videreføre dagens regulering i personopplysningsloven kapittel VII og personopplysningsforskriften kapittel 8, innenfor arbeidsmiljølovens rammer».⁵⁰

Spørsmålet videre er hva gjeldende rett sier om kameraovervåkning på arbeidsplassen der overvåkingen *ikke* er hemmelig, og arbeidsgiver ikke mistenker straffbare forhold hos arbeidstakerne.

2.2.4 Kameraovervåkning som ikke er skjult, og der det ikke foreligger mistanke om straffbare forhold hos arbeidstaker

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven betegnes kameraovervåkning som kontrolltiltak som et «mer inngripende tiltak» enn kontrolltiltak som registrering av oppmøtetidspunkt, som betegnes som et mer trivielt kontrolltiltak.⁵¹ Dette kan trekke i retning av at kameraovervåkning som kontrolltiltak der arbeidstakeren er informert om overvåkingen, også regnes som et forholdsvis inngripende tiltak som er belastende for en arbeidstaker. Det er likevel klart at det er et skille i graden av hvor belastende hemmelig overvåkning er, og overvåkning som arbeidstakeren er informert om.

I Rt. 2001 s. 668 U (Tippekassekjennelsen) kom Høyesteretts kjæremålsutvalg frem til at video fra hemmelig kameraovervåkning av en arbeidstaker ikke kunne føres som bevis, da slik filming var en alvorlig integritetskrenkelse overfor arbeidstakeren det gjaldt.

Kjæremålsutvalget kommenterte i samme kjennelse at en alminnelig videoovervåkning av et

⁴⁹ PVN-2013-03 GullAdam.

⁵⁰ Prop.56 LS (2017-2018) pkt. 38.2, *Endringer i annen lovgivning, Til endringene i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.*

⁵¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 142.

butikklokale der videoovervåkningen ville kunne fange opp ansatte, har en annen karakter enn en målrettet hemmelig overvåkning av de ansatte. Denne uttalelsen kan vise at gjeldende rett er at alminnelig kameraovervåkning på en arbeidsplass, som i utgangspunktet ikke er ment å fange opp de ansatte og som de ansatte er informert om, ikke ses på som sterkt belastende for arbeidstakerne, og kan tillates i større grad enn skjult kameraovervåkning.

Som nevnt i punkt 2.2.3, kan kameraovervåkning på arbeidsplass på et sted i virksomheten hvor en begrenset krets ferdes jevnlig tillates, dersom det er «behov for å forebygge at farlige situasjoner oppstår og ivareta hensynet til ansattes eller andres sikkerhet eller det for øvrig er et særskilt behov for overvåkningen», jf. forskrift om kameraovervåkning i virksomhet § 3.

Bestemmelsen i forskriften både begrenser og åpner for kameraovervåkning på en arbeidsplass der overvåkningen først og fremst fanger opp de ansatte, og åpner for kameraovervåkning der formålet er å fange opp uvedkommende eller situasjoner som kan true virksomhetens, andres eller de ansattes sikkerhet. Forskriften § 4 krever at de berørte må ha fått varsel om overvåkningen i form av for eksempel skilting. En kameraovervåkning med hjemmel i forskrift om kameraovervåkning i virksomhet § 3 kan følgelig ikke være skjult, og det antas at tanken bak forskriften § 3 først og fremst er å ivareta ansattes eller andres sikkerhet.

Et spørsmål er om kameraovervåkning, som arbeidstakerne har fått informasjon om, der formålet er å måle arbeidstakernes arbeidsprestasjoner eller produktivitet er tillatt. Her vil rette vilkår for å vurdere lovligheten av dette antageligvis være forskrift om kameraovervåkning i virksomhet § 3, der ordlyden «særskilt behov» må være oppfylt, i tillegg til vilkårene i aml. § 9-1 (1). Arbeidsgivers behov for å måle arbeidstakers arbeidsprestasjoner vil nok sjelden oppfylle vilkåret «særskilt behov». Dette kan forklares med en tolkning av forskriften § 3, som hovedsakelig åpner for kameraovervåkning der formålet er å ivareta arbeidstakeren eller andres sikkerhet. Valg av ordlyden «særskilt behov» kan være et forbehold tatt fra lovgivers side, da det praktisk talt er umulig å eksplisitt lovregulere alle mulig tenkelige tilfeller der kameraovervåkning bør tillates, der formålet ikke er å ivareta arbeidstakeres eller andres sikkerhet, uten å velge en skjønnsmessig ordlyd. Det antas at lovgiver ikke sikter til at måling av arbeidsprestasjoner eller produktivitet er et «særskilt behov», men heller til tilfeller der det foreligger et «særskilt behov» for å motvirke straffbare forhold, jf. PVN-2013-03 GullAdam. At kameraovervåkning for å overvåke arbeidstakeres

arbeidsprestasjon ikke er tillatt, bekrefter også Datatilsynet, som skriver på sin hjemmeside at det «uansett ikke [er] tillatt å kameraovervåke arbeidstakeres arbeidsinnsats».⁵²

2.2.5 Kort om praksis fra EMD om skjult kameraovervåkning på arbeidsplassen

Arbeidstakere har, som alle andre enkeltmennesker, «rett til respekt for sitt privatliv» etter Grunnloven § 102 (1) og EMK art. 8. Utformingen av Grl. § 102 (1) er inspirert av EMK art. 8, og skal tolkes og suppleres av denne.⁵³ Den Europeiske Menneskerettsdomstol (EMD) vurderer spørsmål om tolkning og anvendelse av rettighetene i EMK, og ikke om reglene i EUs personvernforordning er brutt.⁵⁴ Likevel vil dommer fra EMD vil ha relevans for arbeidstakeres personvern, da begrepet «personvern» omfattes av begrepet «privatliv» i Grunnloven § 102 og EMK art. 8.⁵⁵ Samtidig vil praksis fra EMD kunne vektlegges i EU-domstolens vurderinger av om det foreligger brudd på for eksempel personvernforordningen.⁵⁶

EMD fattet nylig en dom om nettopp kameraovervåkning på arbeidsplassen. I *López Ribalda og andre mot Spania* var spørsmålet om det forelå et brudd på EMK art. 8.⁵⁷ Saken omhandlet flere arbeidstakere på et supermarked som hadde mottatt oppsigelse på grunn av tyveri, noe arbeidsgiveren hadde mistenkt og fått bekreftet ved hjelp av skjult kameraovervåkning. Arbeidsgiveren hadde satt opp kameraer ved inn- og utgangen til butikken, og kameraer som overvåket kassene. Kameraene som filmet inn- og utgangen hadde arbeidstakerne blitt opplyst om, men de hadde ikke fått informasjon om de skjulte kameraene som overvåket kassene. Det var opptak fra de sistnevnte kameraene som avslørte tyveriene. Domstolen kom til at det ikke forelå et brudd på EMK art. 8.

Dommen er interessant, fordi domstolen legger liten vekt på det faktum at arbeidstakerne ikke hadde fått informasjon om de skjulte kameraene som overvåket kasse-området, selv om både

⁵² Datatilsynet, «Spesielt om kameraovervåking i arbeidslivet», 04. juli 2018, <https://www.datatilsynet.no/personvern-pa-ulike-omrader/overvaking-og-sporing/kameraovervaking/?id=530>, (lest 21. november 2019).

⁵³ Aall (2015), s. 214; Dok.nr. 16 (2011–2012) Rapport fra Menneskerettighetsutvalget om menneskerettigheter i Grunnloven, pkt. 30.6.5.

⁵⁴ EMK art. 32.

⁵⁵ Dok.nr. 16 (2011–2012) Rapport fra Menneskerettighetsutvalget om menneskerettigheter i Grunnloven, pkt. 30.6.2; Wessel-Aas og Ødegaard (2018), s. 20.

⁵⁶ Wessel-Aas og Ødegaard (2018), s. 20.

⁵⁷ *López Ribalda og andre mot Spania* [GC], ECLI:CE:ECHR:2019:1017JUD000187413.

spansk lov og EU-lov krever at slik informasjon skal gis til de ansatte. Om dette uttalte domstolen at å gi informasjon til den som blir overvåket bare utgjør ett av flere vurderingsmomenter i forholdsmessighetsvurderingen. Videre uttalte EMD at dersom slik informasjon mangler, så vil sikkerhetstiltak som følge av de andre vurderingsmomentene være desto viktigere.⁵⁸ Videre var det flere forhold som førte til at domstolen kom til at det ikke forelå et brudd på art. 8. Blant annet hadde arbeidsgiveren et legitimt mål med filmingen, arbeidsgiveren hadde et konkret formål med overvåkingen, og overvåkingen var egnet til å nå formålet, nemlig å avsløre hvem som stjal, og det forelå ingen mindre inngripende tiltak som kunne nå det samme målet. Det ble også lagt vekt på at arbeidsplassen var et supermarked, som er et offentlig sted, der forventningene om privatliv er mindre enn på for eksempel et kontor. Retten la også til grunn at overvåkingen ikke hadde foregått lenge, bare i ti dager, og ble avsluttet så fort de ansvarlige arbeidstakerne ble identifisert.⁵⁹

Saken *Köpke mot Tyskland* hadde et lignende saksforhold som *López Ribalda og andre mot Spania*.⁶⁰ I denne saken kom EMD frem til at det ikke forelå et brudd på EMK art. 8, der en arbeidstaker i et supermarked hadde fått en oppsigelse på grunn av tyveri, som arbeidsgiveren hadde oppdaget ved skjult kameraovervåkning. Domstolen kom til dette resultatet blant annet fordi kameraovervåkingen skjedde i en begrenset tid, bare to uker, det var begrensede områder som ble omfattet av overvåkingen, en begrenset krets av mennesker som så overvåkningsfilmen, og overvåkingen ble bare brukt til det konkrete formålet, som var å avdekke om den konkrete arbeidstakeren stjal. Videre hadde arbeidsgiveren en legitim interesse, og det fantes ikke mindre inngripende tiltak som hadde ført til at arbeidsgiveren kunne nå det konkrete målet om å avdekke de straffbare forholdene. Kameraovervåkingen skjedde på tidspunktet heller ikke i strid med tysk rett. Selv om EMD kom til at det ikke forelå noe brudd på EMK art. 8 i denne konkrete saken, uttalte de at de konkurrerende interessene i saken like gjerne kunne ha ført til et annet resultat i fremtiden, sett i lys av i hvilken grad ny og mer sofistikert teknologi muliggjør en inntrenging i privatlivet.⁶¹

De to nevnte dommene fra EMD samsvarer i stor grad med hovedregelen i norsk rett om at kontrolltiltak tillates dersom det er satt i gang på grunn av mistanke om straffbare forhold hos

⁵⁸ *López Ribalda og andre mot Spania* [GC], ECLI:CE:ECHR:2019:1017JUD000187413, s. 41.

⁵⁹ *López Ribalda og andre mot Spania* [GC], ECLI:CE:ECHR:2019:1017JUD000187413, s. 39.

⁶⁰ *Köpke mot Tyskland* [J], ECLI:CE:ECHR:2010:1005DEC000042007.

⁶¹ *Köpke mot Tyskland* [J], ECLI:CE:ECHR:2010:1005DEC000042007, under «2. Compliance with Article 8».

arbeidstakerne.⁶² Dommene kommer likevel til et annet resultat enn hva som virker å være hovedregelen i norsk rett om *skjult* kameraovervåkning av arbeidstakere. De norske domstolene anser informasjon fra skjult kameraovervåkning som ulovlig ervervet bevis, og avskjærer dermed opptaket fra kameraovervåkningen som bevis.⁶³

På den ene siden kan dommene fra EMD tyde på at norsk Høyesteretts hovedregel om bevisavskjæring av skjult kameraopptak strider med rettsoppfatningen som EMD har i López Ribalda og andre mot Spania. Likevel utgjør rettighetene i EMK et minimumsvern.⁶⁴ Dette innebærer at nasjonal lovgivning som gir et bedre vern enn rettighetene som EMK oppstiller, i utgangspunktet er tillatt. Samtidig kan det problematiseres om arbeidstakers rett til privatliv går utover arbeidsgivers rett til å «få nytte sin eiendom i fred».⁶⁵ I slike tilfeller vil en avveining av de to rettighetene være måten å løse det på, og en «favorisering» fra Høyesterett av arbeidstakers menneskerettigheter vil kunne stride med EMDs rettsoppfatning om skjult overvåkning på arbeidsplassen.⁶⁶ Imidlertid har EMKs medlemsstater en viss skjønnsmargin når de vurderer borgernes ulike rettigheter opp mot hverandre, så fremt inngrepet er i tråd med nasjonal lov, ivaretar et legitimt formål og er forholdsmessig.⁶⁷ Det kan tenkes at utfallet i de aktuelle norske dommene dermed er innenfor handlingsrommet for Norges skjønnsmargin. Videre tar dommene om skjult kameraovervåkning i norske domstoler kun for seg spørsmålet om bevisavskjæring, og vurderer ikke om kameraovervåkningen utgjør brudd på EMK, slik EMD gjør. Det er ikke utenkelig at Høyesterett hadde kommet til det samme resultatet som EMD i en sak om skjult kameraovervåkning dersom spørsmålet var om det forelå et brudd på EMK art. 8.

2.2.6 Krav om rettslig grunnlag før iverksettelsen i form av arbeidstakers samtykke

Det følger av Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 139 at «[e]thvert kontrolltiltak som virker inngripende i forhold til den enkelte, eller som begrenser den enkeltes handlefrihet, krever et

⁶² Borchgrevink (2011), s. 71.

⁶³ Se Rt. 1991 s. 616 A (Gatekjøkkenkjennelsen), Rt. 2001 s. 668 U (Tippekassekjennelsen) og Rt. 2004. s. 878 U (Ølutsalgkjennelsen).

⁶⁴ Dok.nr. 16 (2011–2012), pkt. 15.2.2.

⁶⁵ Se Protokoll nr. 1 til Konvensjonen om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter av 4. november 1950, Paris, (20. mars 1952, trådte i kraft 18. mai 1954), art. 1.

⁶⁶ Dok.nr. 16 (2011–2012), pkt. 15.2.2.

⁶⁷ Norges institusjon for menneskerettigheter, <https://www.nhri.no/menneskerettighetene/den-europeiske-menneskerettighetsdomstolen/>, (lest 19. november 2019).

rettslig grunnlag av en eller annen art». Dette tilsier at et kontrolltiltak ikke kan iverksettes før vilkårene i aml. § 9-1 (1) er oppfylt, og det foreligger et rettslig grunnlag for kontrolltiltaket. Det fremgår videre av forarbeidene at det stilles strengere krav til rettsgrunnlaget jo mer inngripende tiltaket er. Det fremgår også av forarbeidene at hjemmel i lov kan tjene som rettslig grunnlag for et kontrolltiltak.⁶⁸ Det fremgår videre av nevnte forarbeider at styringsretten i seg selv eventuelt kan gi tilstrekkelig grunnlag for kontrolltiltaket dersom arbeidsgiveren ikke kan påvise noe annet rettslig grunnlag.⁶⁹

At styringsretten i seg selv kan være rettslig grunnlag for et kontrolltiltak, gir arbeidsgivere mer handlefrihet, og kan i verste fall åpne for vilkårlighet ved iverksettelsen av kontrolltiltak hos arbeidsgiver. Mer handlefrihet hos arbeidsgivere kan bidra til en lavere terskel for iverksettelse av kontrolltiltak, da grensene for når et kontrolltiltak kan iverksettes ikke vil være helt klare. Samtidig vil det faktum at det oppstilles et krav om rettslig grunnlag for kontrolltiltaket, trekke i retning av en høy terskel for å iverksette kontrolltiltak.

Det fremgår videre av nevnte forarbeider at et rettslig grunnlag for kontrolltiltaket også kan være samtykke fra arbeidstakeren.⁷⁰ Dersom det er tilfellet at et samtykke kan likestilles med et rettslig grunnlag for å gjennomføre kontrolltiltak, trekker dette i retning av en lavere terskel for iverksettelse av kontrolltiltak. Dette kan forklares med det skjeve styrkeforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver og avhengighetsforholdet dem imellom. Dette avhengighetsforholdet kan føre til at en arbeidstaker i et arbeidsforhold samtykker til noe den ikke hadde samtykket til, i en situasjon der arbeidstakeren ikke hadde opptrådt som arbeidstaker. Dette kan også forklares med at arbeidstakere ofte kan anta at praksisen på sin arbeidsplass gjennomføres på en riktig og lovlig måte. Når et samtykke kan tjene som rettslig grunnlag for en iverksettelse av et kontrolltiltak, er det fare for at arbeidstakerens samtykke til kontrolltiltak ikke vil være reelt i et slikt tilfelle.

Det er viktig å poengtere at selv om det foreligger et samtykke fra arbeidstakeren, så må vilkårene i aml. § 9-1 fremdeles være oppfylt før iverksettelsen av tiltaket. Et samtykke fra arbeidstakeren vil altså ikke kunne sette vilkårene i aml. § 9-1 til side.⁷¹ At partene ikke kan avtale seg vekk fra vilkårene i aml. § 9-1 ved arbeidstakerens samtykke, kan også forklares i

⁶⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 140.

⁶⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 139.

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Ingeborg Moen Borgerud, *Norsk Lovkommentar*, note 263 til aml. § 9-1, Rettsdata.no (lest 24. september 2019).

regelen om ufravikelighet som er lovfestet i aml. § 1-9. Etter aml. § 1-9 kan partene ikke avtale seg vekk fra vilkårene i arbeidsmiljøloven, hvis avtalen er til ugunst for arbeidstakeren. En avtale om å iverksette kontrolltiltak uten å oppfylle vilkårene i § 9-1 (1) vil sjelden eller aldri være til gunst for arbeidstakeren.

Som nevnt over, kan styringsretten i seg selv også tjene som rettslig grunnlag for å iverksette et kontrolltiltak.⁷² Dersom en arbeidstaker ikke samtykker til et kontrolltiltak, vil arbeidsgiver ofte kunne anvende sin styringsrett som rettslig grunnlag i stedet, og arbeidstaker vil følgelig ikke ha anledning til å motsette seg tiltaket. Det vil dermed kanskje være av liten betydning at et samtykke fra arbeidstaker kan fungere som rettslig grunnlag for iverksettelsen av et kontrolltiltak, ettersom arbeidsgiver ofte kan overstyre prosessen ved hjelp av sin styringsrett.

2.3 Oppsummering av arbeidstakers vern etter arbeidsmiljøloven

Det kan virke som om hovedregelen i norsk rett er at skjult kameraovervåkning på arbeidsplassen må avskjæres som bevis, og dermed er ulovlig etter aml. § 9-1 (1), selv om det foreligger mistanke om straffbare forhold. Skjult kameraovervåkning på arbeidsplassen innebærer nødvendigvis ikke et brudd på EMK art. 8.

Videre kan kameraovervåkning tillates dersom det er et behov for å ivareta arbeidstakernes og andres sikkerhet. Kameraovervåkning kan også tillates dersom det er et særskilt behov for det, som for eksempler tilfeller der kameraovervåkning er nødvendig for å hindre straffbare forhold hos både arbeidstakerne og eksterne. Arbeidstakernes personvern kan dermed i flere tilfeller måtte vike for arbeidsgivers behov for kontroll.

Arbeidsmiljølovens preseptoriske karakter medfører at vilkårene i aml. § 9-1 (1) må være oppfylt før kameraovervåkning iverksettes, i hvert fall hvis arbeidstakerne fanges opp av kameraovervåkingen jevnlig. Det er fordelaktig for arbeidstakere at vilkårene i aml. § 9-1 (1) må være oppfylt før en iverksettelse, fordi bestemmelsen legger opp til en konkret vurdering av nødvendigheten av kameraovervåkingen der også arbeidstakernes behov for privatliv blir tatt høyde for i vurderingen.

⁷² Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 139.

3 Arbeidstakers vern ved kameraovervåkning etter personopplysningsloven

3.1 Generelt

Dersom vilkårene for iverksettelse av kontrolltiltak etter aml. § 9-1 er oppfylt, og det foreligger et rettslig grunnlag for iverksettelsen, vil arbeidsgiveren kunne iverksette et kontrolltiltak. Etter aml. § 9-1 (2) skal personopplysninger som arbeidsgiver kommer over under utføringen av kontrolltiltaket, behandles i samsvar med personopplysningsloven med mindre annet er fastsatt i arbeidsmiljøloven eller annen lov.

I denne delen av oppgaven skal det redegjøres for vilkårene for behandling av personopplysninger møtt i forbindelse med kameraovervåkning som kontrolltiltak. I den forbindelse undersøkes det når arbeidstakers personvern må vike for arbeidsgivers behov for behandling av personopplysninger, i delen av prosessen der arbeidsgiver har oppfylt vilkårene for kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven.

Det er klart at kameraovervåkning vil samle inn «personopplysninger» i begrepets forstand. Det er fordi at når den registrerte, arbeidstakeren, blir fanget opp på et kamera, er dette som oftest nok til å identifisere personen, slik at personen blir identifiserbar, noe som i seg selv er en «personopplysning» etter pol. Art. 4 1).

3.2 Prinsipper for behandling av personopplysninger møtt i forbindelse med kameraovervåkning

Personopplysningsloven art. 5 inneholder flere prinsipper for behandling av personopplysninger. Selv om art. 5 gir uttrykk for prinsipper den enkelte behandlingsansvarlige skal følge, har artikkelen også en karakter av at de ulike prinsippene er vilkår som må være oppfylt for at behandling av personopplysninger skal være lovlig. Den behandlingsansvarlige, arbeidsgiver, må sørge for at prinsippene i art. 5 overholdes under hele

behandlingen av personopplysningene, i tillegg til å ha et behandlingsgrunnlag etter art. 6 nr. 1.⁷³

Art. 5 nr. 1 bokstav a stadfester at personopplysninger skal behandles på en «lovlig, rettferdig og åpen måte». Dette kan sies å være uttrykk for generelle prinsipper som en behandlingsansvarlig må følge under behandlingen. På et vis kan man si at bokstav a forteller oss at reglene i forordningen (og resten av gjeldende nasjonal og internasjonal rett) må følges når personopplysninger skal behandles. Med «rettferdig» forstås rimelighet. Med «åpen» siktes det til åpenhetsprinsippet, eller på engelsk «transparency».⁷⁴ I denne konteksten viser dette prinsippet at arbeidstakerne skal få informasjon om at kameraovervåkning foregår.

Det fremgår av art. 5 nr. 1 bokstav b at personopplysninger skal samles inn for «spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål», og at personopplysningene ikke kan viderebehandles dersom de nye formålene ikke er de samme som de formålene som behandlingsansvarlig oppga i utgangspunktet. Artikkel 29-gruppen uttaler at det med «formål menes den spesifikke grunnen til behandlingen, altså målet eller intensjonen med databehandlingen».⁷⁵ EDPB uttaler eksempelvis om et tilfelle med kameraovervåkning, at et «formål som er den registrertes «sikkerhet», ikke vil være tilstrekkelig som formål, da det er for lite spesifikt».⁷⁶ Et formål med en kameraovervåkning som kontrolltiltak på en arbeidsplass kan for eksempel være å forhindre innbrudd. EDPB uttaler videre at «formålet med behandlingen må være spesifisert i detalj før kameraovervåkningen igangsettes» og at «overvåkningsformålene bør dokumenteres skriftlig og formålet med hvert eneste overvåkningskamera i bruk, må spesifiseres».⁷⁷

Med «spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål» kan forstås som (i denne konteksten) at de som vil bli omfattet av overvåkingen må ha fått tydelig informasjon om formålet med kameraovervåkingen. Dersom behandlingen fanger opp noe som den i utgangspunktet ikke var ment å fange opp, vil dette i utgangspunktet, etter art. 5 nr. 1 bokstav

⁷³ Wessel-Aas og Ødegaard (2018), s. 129.

⁷⁴ Wessel-Aas og Ødegaard (2018), s. 126.

⁷⁵ Artikkel 29-gruppen, *Opinion 06/2014 on the notion of legitimate interest of the data controller under Article 7 of Directive 95/46/EC*, adopted on 9 April 2014, (844/14/EN, WP 217), s. 24; min oversettelse.

⁷⁶ European Data Protection Board, “*Guidelines 3/2019 on processing of personal data through video device*”, adopted on 19 July 2019, pkt. 3, avsn. 15; min omskriving og oversettelse.

⁷⁷ *Ibid.*

b, ikke være tillatt, da dette vil være gjenbruk av personopplysninger med et annet formål enn det opprinnelige.

I Rt. 2013 s.143 A (Avfallservice AS) kom Høyesterett frem til at arbeidsgiver ulovlig hadde behandlet personopplysninger, da den nye behandlingen var uforenlig med det opprinnelige formålet, jf. den nå opphevede personopplysningsloven § 11 (1) bokstav c. Dommen gjaldt spørsmål om oppreisningserstatning, der en arbeidstaker hadde blitt oppsagt fordi det var avvik mellom timer han hadde ført (og mottatt lønn for), og timer som arbeidsgiveren kunne se at arbeidstakeren faktisk hadde arbeidet. Arbeidsgiver hadde her gått inn i søppelbilens GPS-funksjon for å se om søppelbilen hadde stått stille, for å sammenligne arbeidstakerens faktiske og førte timer. Det opprinnelige formålet med GPS-en som søppelbilen var utstyrt med, var å «bedre administrasjonen og driften av selskapets oppgaver», mens det nye formålet var å kontrollere om arbeidstakeren hadde brutt sine arbeidsplikter, herunder om han hadde ført opp rett antall timer i sin innleverte timeliste.⁷⁸

Dommen viser at prinsippene ikke bare gjelder som prinsipper, men også fungerer som vilkår for behandling. Det må presiseres at dommen tok for seg den nå opphevede personopplysningsloven, men det legges til grunn at dommen fremdeles gir uttrykk for gjeldende rett i dag, da vilkårene i forordningen art. 5 er svært like som vilkårene i den nå opphevede personopplysningsloven § 11 (1) bokstav c om gjenbruk av personopplysninger. Videre gjelder dommen et annet kontrolltiltak enn kameraovervåkning, men det kan likevel trekkes klare linjer til gjenbruk av personopplysninger fra hvilket som helst kontrolltiltak, blant annet kameraovervåkning.

3.3 Behandlingens lovlighet i arbeidsforhold

Personopplysningsloven, herunder også forordningen, har ingen spesielle regler om kameraovervåkning, og det er de generelle reglene for behandling av personopplysninger som gjelder for behandling av personopplysninger som oppstår i forbindelse med kameraovervåkning.⁷⁹

Personopplysningsloven art. 6 regulerer behandlingens lovlighet, og inneholder ulike alternativ som kan legitimere en behandling av personopplysninger. Listen er uttømmende,

⁷⁸ Rt. 2013 s.143 A (Avfallservice AS), avsnitt 43.

⁷⁹ Prop.56 LS (2017-2018) s. 128.

noe artikkelens nr. 1 første setning viser, da behandlingen «bare» er lovlig dersom og i den grad «minst ett av» vilkårene i art. 6 nr. 1 er oppfylt. Etter personopplysningsloven art. 6 nr. 1 bokstav a kan en behandling av personopplysninger foreligge dersom den registrerte har «samtykket» til behandlingen. Etter bokstav b kan behandling foreligge dersom den er nødvendig for «å oppfylle en avtale som den registrerte er part i» eller «for å gjennomføre tiltak på den registrertes anmodning før en avtaleinngåelse». Etter bokstav c kan behandling foreligge dersom den er «nødvendig for å oppfylle en rettslig forpliktelse» som den behandlingsansvarlige har. Etter bokstav d kan behandling foreligge dersom den er nødvendig for å «verne den registrertes eller en annen fysisk persons vitale interesser». Etter bokstav e kan behandling foreligge dersom den er «nødvendig for å utføre en oppgave i allmennhetens interesse eller utøve offentlig myndighet som den behandlingsansvarlige er pålagt». Etter bokstav f kan behandling foreligge dersom den er «nødvendig for formål knyttet til de berettigede interessene» til behandlingsansvarlig, herunder arbeidsgiver, med mindre den «registrertes interesser eller grunnleggende rettigheter og friheter får foran og krever vern av personopplysninger».

3.3.1 Art. 6 nr. 1 bokstav b, c, d og e

I et arbeidsforhold der en arbeidsgiver ønsker å behandle personopplysninger den møter gjennom et kontrolltiltak, vil personopplysningsloven art. 6 nr. 1 bokstav a, b, c, d og e sjelden være aktuelle som behandlingsgrunnlag. I EDPBs veileder, «Guidelines 3/2019 on processing of personal data through video device» kommer det frem at det er forordningens art. 6 nr. 1 bokstav e eller f som er mest relevante å anvende som behandlingsgrunnlag ved kameraovervåkning.⁸⁰

Etter pol. art. 6 nr. 1 bokstav b kan en behandling være lovlig dersom behandlingen er «nødvendig for å oppfylle en avtale som den registrerte er en part i». I et arbeidsforhold vil dette for eksempel være i tilfeller der arbeidstakeren (den registrerte) er en avtalepart, noe arbeidstakere er, ettersom et ansettelsesforhold er basert på en arbeidsavtale. Et eksempel på et tilfelle med bokstav b som behandlingsgrunnlag, der behandling av personopplysninger til arbeidstakere er aktuelle, er ved inngåelsen av en arbeidsavtale, der arbeidsgiveren er

⁸⁰ EDPB, *Guidelines 3/2019 on processing of personal data through video device*, adopted on 19 July 2019, pkt. 3, avsn., 16.

avhengig av flere personopplysninger slik at arbeidstakeren for eksempel kan få utbetalt lønn.⁸¹

Etter bokstav c kan en behandling være lovlig dersom behandlingen er «nødvendig for å oppfylle en rettslig forpliktelse som påhviler den behandlingsansvarlige». I et arbeidsforhold vil dette for eksempel være i tilfeller der arbeidsgiveren er nødt til å rapportere arbeidstakernes lønnsutbetalinger til skattemyndighetene.⁸²

Etter bokstav d kan en behandling være lovlig dersom den er «nødvendig for å verne den registrertes eller en annen fysisk persons vitale interesser». Dette vil typisk være tilfeller der en behandling av personopplysninger hvor det er spørsmål om liv og død for den registrerte.⁸³

Bokstav e åpner for at behandling av personopplysninger kan være tillatt dersom behandlingen er «nødvendig for å utføre en oppgave i allmennhetens interesse eller utøve offentlig myndighet som den behandlingsansvarlige er pålagt». Dette behandlingsgrunnlaget vil ikke være aktuelt for kameraovervåkning som kontrolltiltak på en arbeidsplass, da overvåkning i «allmennhetens interesse» antageligvis sjelden vil være en saklig grunn til å iverksette et kontrolltiltak.

Bokstav b, c, d og e vil som regel og antageligvis ikke kunne brukes som behandlingsgrunnlag for behandling av personopplysninger ved et kontrolltiltak på arbeidsplassen, da det virker som om behandlingsgrunnlagene er tilsiktet andre situasjoner enn kameraovervåkning på arbeidsplassen. Bokstav b, c, d og e vil ikke gå nærmere inn på i oppgaven.

3.3.2 Art. 6 nr. 1 bokstav a, arbeidstakers «samtykke» til behandling

Etter personopplysningsloven art. 6 nr. 1 bokstav a, er samtykke fra den registrerte et av de alternative vilkårene for at en behandlingsansvarlig kan foreta en behandling av personopplysninger. Etter denne bokstaven kan en behandling være lovlig dersom «den registrerte har samtykket til behandling av sine personopplysninger for ett eller flere spesifikke formål».

⁸¹ Wessel-Aas og Ødegaard, (2018), s. 157.

⁸² Wessel-Aas og Ødegaard, (2018), s. 159.

⁸³ Ibid.

Et «samtykke» fra den registrerte er i personopplysningsloven art. 4 11) definert som «enhver frivillig, spesifikk, informert og utvetydig viljesytring fra den registrerte der vedkommende ved en erklæring eller en tydelig bekreftelse gir sitt samtykke til behandling av personopplysninger som gjelder vedkommende».

Et krav om samtykke fra en arbeidstaker til en behandling vil som regel ikke være et reelt samtykke. Artikkel 29-gruppen uttalte i *Opinion 2/2017 on data processing at work* at «[a]nsatte er stort sett aldri i stand til fritt å gi, nekte eller tilbakekalle et samtykke som følge av avhengighetsforholdet som gjelder mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I lys av denne maktubalansen kan ansatte kun gi et fritt samtykke under særlig omstendigheter, når det å akseptere eller avise et tilbud overhodet ikke får noen konsekvenser».⁸⁴ Artikkel 29-gruppen setter en svært høy terskel for bruk av samtykke som behandlingsgrunnlag i arbeidsforhold, og det kan antas at samtykke fra arbeidstaker som behandlingsgrunnlag ved kontrolltiltak på arbeidsplassen nesten aldri kan foreligge. At det alternative vilkåret om samtykke ikke bør regnes som et behandlingsgrunnlag i et arbeidsforhold kan forklares i det skjeve styrkeforholdet mellom partene i et arbeidsforhold.

Det følger av personopplysningsloven art. 7 nr. 4 at det «[v]ed vurdering[en] av om et samtykke er gitt frivillig skal det tas størst mulig hensyn til blant annet om oppfyllelse av en avtale, herunder om yting av en tjeneste, er gjort betinget av samtykke til behandling av personopplysninger som ikke er nødvendig for å oppfylle nevnte avtale». Artikkel 29-gruppen uttaler at et samtykke ikke er gitt frivillig hvis «samtykket er knyttet til betingelser og vilkår og ikke kan forhandles». Videre uttaler de at «[t]ilsvarende vil et samtykke ikke være fritt, hvis den registrerte ikke kan si nei eller trekke sitt samtykke, uten at det er til skade for den registrerte».⁸⁵

Personopplysningsloven art. 7 nr. 4 og uttalelsen fra Artikkel 29-gruppen setter grenser for samtykke som behandlingsgrunnlag der den registrerte er i et avhengighetsforhold til den behandlingsansvarlige. Det kan også tolkes dithen at det settes grenser for samtykke i et avhengighetsforhold der en avtale eller ytelse blir brukt for å forsøke å legitimere en

⁸⁴ Artikkel 29-gruppen, *Opinion 2/2017 on data processing at work*, adopted on 8 June 2017, (17/EN, WP 249), s. 23.; min oversettelse.

⁸⁵ Artikkel 29-gruppen, *Retningslinjer vedrørende samtykke i henhold til forordning 2016/679*, vedtatt 28. November 2017, senest revidert og vedtatt 10. April 2018, (17/DA, WP 259, rev. 01), s. 6 (dansk versjon); min oversettelse.

behandling av personopplysninger, selv om et samtykke ikke er nødvendig for å oppfylle avtalen.

3.3.3 Art. 6 nr. 1 bokstav f, de «berettigede interessene» for kameraovervåkning på arbeidsplassen

Det følger av personopplysningsloven art. 6 nr. 1 bokstav f at behandlingen er lovlig dersom «behandlingen er nødvendig for formål knyttet til de berettigede interessene som forfølges av den behandlingsansvarlige eller en tredjepart, med mindre den registrertes interesser eller grunnleggende rettigheter og friheter går foran og krever vern av personopplysninger».

I *Veileder om kontroll og overvåking i arbeidslivet* fremkommer det at det som regel er art. 6 nr. 1 bokstav f som vil anvendes som behandlingsgrunnlag ved kontrolltiltak fra arbeidsgiver. Det fremkommer av samme veileder at dette «innebærer at personopplysninger kan behandles dersom dette er nødvendig for å ivareta en berettiget interesse, og hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger denne interessen».⁸⁶ Som nevnt i punkt 3.3.1 uttaler EDPB at det som regel er bokstav e eller f som er relevante å anvende som behandlingsgrunnlag ved kameraovervåkning.⁸⁷ Domstolene har flere ganger anvendt vilkåret «berettiget interesse» i sine vurderinger om behandling av personopplysninger ved kontrolltiltak fra arbeidsgiver.⁸⁸

Det fremgår av arbeidsmiljølovens forarbeider at det er «mye som taler for at vilkårene etter personopplysningsloven § 8 bokstav f for å behandle opplysninger om arbeidstakerne i samband med kontrolltiltak regulært vil være oppfylt dersom lovvilråene for å gjennomføre selve kontrollen er til stede», og at «kravet om saklig grunn [i aml. § 9-1] [...] normalt [vil] føre til at personopplysningslovens vilkår om berettiget interesse vil være oppfylt, mens vilkåret om forholdsmessighet/proporsjonalitet i alminnelighet vil innebære at kravet om at hensynet til arbeidstakerens personvern ikke må overstige arbeidsgivers berettigede interesse ikke vil være krenket».⁸⁹ Det må presiseres at denne uttalelsen gjelder den nå opphevede personopplysningsloven, som gjennomførte EUs personverndirektiv, 95/46/EF. Likevel er det mye som taler for at denne oppfatningen av gjeldende rett er videreført til dagens

⁸⁶ Arbeidstilsynet, Datatilsynet, Petroleumstilsynet og partene i arbeidslivet, *Veileder om kontroll og overvåking i arbeidslivet*, s. 52.

⁸⁷ EDPB, *Guidelines 3/2019 on processing of personal data through video device*, adopted on 10 July 2019, pkt. 3, avsn. 16.

⁸⁸ Se for eksempel Rt. 2002 s. 1500 U (E-postkjennelsen) og LB-2007-121782 (Borgarting) (Billakker AS).

⁸⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146.

personopplysningslov. Dette underbygges av en uttalelse i forarbeidene til dagens personopplysningslov, der det vises til arbeidsmiljølovens forarbeider og dens uttalelse om samspillet mellom arbeidsmiljølovens bestemmelser om kontrolltiltak og den nå opphevede personopplysningsloven § 8 bokstav f.⁹⁰

Det fremkommer i *Veileder om kontroll og overvåking i arbeidslivet* at «[k]ravet til saklighet og forholdsmessighet i arbeidsmiljøloven § 9-1 [...] normalt [vil] være det samme som kravet til «berettiget interesse» i personvernforordningen artikkel 6 bokstav f. Det betyr at dersom vilkårene for å gjennomføre selve kontrollen er til stede, vil normalt også vilkårene etter personvernforordningen artikkel 6 bokstav f være oppfylt. Arbeidsgiveren vil da kunne behandle personopplysningene som stammer fra kontrolltiltaket».⁹¹ Veilederen har liten rettskildemessig vekt, men viser at det foreligger en forståelse om at det er et samspill mellom reglene om kontrolltiltak i arbeidsmiljøloven og etter personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav f, og ikke bare et samspill mellom aml. § 9-1 og det nå opphevede personverndirektivet. Artikkel 29-gruppen stadfester dessuten at rettstilstanden for det meste er videreført, når de uttaler at de seks behandlingsgrunnlagene i art. 7 i direktivet, stort sett forblir uendret i art. 6 i forordningen (GDPR).⁹² At vilkårene i art. 6 nr. 1 bokstav f i hovedsak er videreført fra direktivet, herunder den tidligere personopplysningsloven § 8 bokstav f, kommer også frem i forarbeidene til personopplysningsloven.⁹³

Forståelsen om at vilkårene om berettiget interesse etter personopplysningsloven som regel er oppfylt når vilkårene i aml. § 9-1 (1) er oppfylt, hadde lagmannsretten tilsynelatende i LB-2007-121782 (Borgarting) (Billakking AS). I dommen ble det uttalt at «[v]urderingen av adgangen til å gjennomføre kontrolltiltaket etter arbeidsmiljøloven § 9-1, og behandlingen av opplysningene etter personopplysningsloven § 8 bokstav f, vil ofte langt på vei bli sammenfallende».⁹⁴

Spørsmålet vil være om terskelen for å iverksette kontrolltiltak og for å behandle personopplysningene oppdaget i kontrolltiltaket faktisk er den samme, slik forarbeidene

⁹⁰ Prop.56 LS (2017-2018), s. 171.

⁹¹ Arbeidstilsynet, Datatilsynet, Petroleumstilsynet og partene i arbeidslivet, *Veileder om kontroll og overvåking i arbeidslivet*, s. 54.

⁹² Artikkel 29-gruppen, *Opinion 06/2014 on the notion of legitimate interest of the data controller under Article 7 of Directive 95/46/EC*, adopted on 9 April 2014, (844/14/EN, WP 217), s. 8.

⁹³ Prop.56 LS (2017-2018) s. 32.

⁹⁴ LB-2007-121782 (Borgarting) (Billakking AS).

uttaler, slik at arbeidsgiver ikke behøver å foreta en vurdering på om behandling kan foreligge dersom vilkårene for kontrolltiltak er oppfylt.

Etter aml. § 9-1 kan et kontrolltiltak bare iverksettes dersom det har «saklig grunn i virksomhetens forhold», og ikke innebærer en «uforholdsmessig belastning» for arbeidstakeren. Etter personopplysningsloven art. 6 nr. 1 bokstav f vil behandlingsansvarlig kunne gjennomføre behandling dersom behandlingen er «nødvendig for formål» knyttet til de «berettigede interessene» som behandlingsansvarlig (arbeidsgiver) har, og den registrertes interesser (arbeidstaker) i form av personvern ikke går foran nødvendigheten av behandlingen. Som nevnt i punkt 2.2.1 legger forarbeidene til grunn at «saklig grunn» i aml. § 9-1 skal forstås som et krav om tilstrekkelig saklig grunn, som igjen menes et krav om at tiltaket må være egnet til å oppnå formålet, og et krav om at formålet ikke kan nås ved hjelp av andre tiltak som er mindre belastende for arbeidstakeren.⁹⁵ I pol. art. 6 nr. 1 bokstav f kan det innfortolkes at det ligger i nødvendig-vilkåret et krav om at behandlingen må være *egnet* for å nå formålet som er knyttet til de berettigede interessene. Det kan også tolkes at nødvendig-vilkåret også inneholder et krav om at den minst inngripende behandlingen skal velges. Etter sine respektive ordlyder åpner vilkårene i de to bestemmelsene for en - om ikke den samme – så en svært lik vurdering.

I LB-2007-121782 (Borgarting) (Billakking AS) kom lagmannsretten til at vilkårene for å iverksette kontrolltiltak etter aml. § 9-1 (1) var oppfylt. Likevel kom de frem til at behandlingen av personopplysningene i forbindelse med kontrolltiltaket var gjort i strid med den nå opphevede personopplysningsloven § 8. Dommen tar blant annet for seg spørsmålet om det forelå brudd på den nå opphevede personopplysningsloven § 8 bokstav f og aml. § 9-1 (1), da arbeidsgiveren hadde kontrollert arbeidstakerens tidspunkt for på- og avlogging på PC. Lagmannsretten kom til, under noe tvil, at vilkårene for å iverksette kontrolltiltak i aml. § 9-1 (1) i form av kontroll av arbeidstakerens på- og avloggingstidspunkter var oppfylt, da kontrollen var egnet til å undersøke om arbeidstaker hadde overholdt arbeidstiden, og da arbeidsgiver hadde en konkret, begrunnet mistanke om at arbeidstakeren hadde fått utbetalt mye i lønn som hun ikke hadde krav på, fordi hun ikke hadde vært til stede. Videre anså lagmannsretten at kontrolltiltaket ikke var uforholdsmessig belastende for arbeidstakeren, da en slik kontroll som regel ikke vil avsløre sensitive personopplysninger, og at kontrollen i

⁹⁵ Ot.Prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 144-145.

utgangspunktet var relativt begrenset. Lagmannsretten mente at arbeidsgiverens behov for kontroll i dette tilfellet var sterkere enn arbeidstakerens personvernrettigheter.

Lagmannsretten gikk så videre til å behandle vilkårene i pol. § 8 bokstav f, og kom til at behandling av personopplysningene i forbindelse med kontrolltiltaket var i strid med disse vilkårene. De begrunnet det med at kontrollen av timelistene ikke var tilstrekkelig egnet til å avklare mistanken om at arbeidstakeren hadde fått utbetalt for mye i lønn. Her kan lagmannsrettens uttalelser tolkes som om at behandlingen av personopplysningene gjennom kontrolltiltaket ikke var «nødvendig» for at arbeidsgiveren kunne ivareta sine «berettigede interesser», ettersom at tiltaket ikke var egnet til å nå målet, herunder ikke ga fullstendig informasjon, som var å finne ut om arbeidstakeren hadde fått utbetalt for mye i lønn. Lagmannsretten viste i den forbindelse til at arbeidsgiveren hadde fått et mer korrekt resultat dersom arbeidsgiver hadde sjekket «eventloggen» på PC-en.

Lagmannsrettens dom viser at det ikke nødvendigvis er en automatikk i at vilkårene i pol. art. 6 nr. 1 bokstav f blir oppfylt dersom vilkårene for kontrolltiltak i aml. § 9-1 (1) er oppfylt. Det kan forklares med at reglene i personopplysningsloven tar for seg selve *behandlingen* av personopplysningene, mens reglene i arbeidsmiljøloven tar for seg *iverksettelsen* av et kontrolltiltak. I Billakkering AS-dommen ble dette skillet tydelig, da behandlingen av arbeidstakerens personopplysninger ikke var fullstendig egnet til å oppnå formålet, som var å finne ut av om arbeidstakeren hadde overholdt arbeidstiden. Videre var behandlingen unødvendig belastende for arbeidstakeren, da noe av informasjonen fra en spørreundersøkelse ble sendt videre til andre ansatte på arbeidsplassen, og fordi det var belastende for arbeidstakeren å måtte forsvare seg mot de «overdrevne påstandene om uberettiget fravær».⁹⁶ Likevel kom lagmannsretten frem til at vilkårene for å iverksette kontrolltiltaket var til stede, da kontrolltiltaket hadde en saklig grunn i form av at arbeidsgiveren hadde behov for å kontrollere arbeidstakerens arbeidstider. Fremgangsmåten ved behandlingen, og selve behandlingen, skjedde i strid med den nå opphevede personopplysningsloven § 8 bokstav f.

At det som oftest foreligger en automatikk i reglene om kontrolltiltak og behandlingen av personopplysningene, kan i beste fall bidra til å styrke arbeidstakers personvern, da en slik harmonisering bidrar til et konsekvent lovverk, noe som igjen vil kunne styrke arbeidstakers forutberegnelighet. Likevel er det ikke alltid tilfelle at vilkårene i personopplysningsloven art.

⁹⁶ LB-2007-121782 (Borgarting) (Billakering AS).

6 nr. 1 bokstav f om «berettiget interesse» er oppfylt så lenge vilkårene i aml. § 9-1 (1) er oppfylt. Dette viser at det er viktig at arbeidsgiver foretar en grundig vurdering før det iverksettes kontrolltiltak, der det både må vurderes om tiltaket er saklig og forholdsmessig, men også om behandlingen av personopplysningene som oppstår i forbindelse med kontrolltiltaket, er lovlig.

Nærmere om vilkårene i bokstav f

Behandling av personopplysninger i forbindelse med kameraovervåkning av arbeidstakere kan ha flere formål. Et formål kan for eksempel være å hindre at uvedkommende kommer inn på arbeidsplassen. Et annet formål kan være å kontrollere de ansattes arbeidsinnsats og at de oppfyller arbeidskontrakten, mens et tredje kan være kameraovervåkning ved mistanke om ulovlige forhold ved arbeidstakeren som tyveri eller underslag.⁹⁷ Utfallet for om en behandling av personopplysninger oppstått ved kameraovervåkning er lovlig, vil være forskjellig fra tilfelle til tilfelle, da det er tydelig at vurderingen etter pol. art. 6 nr. 1 bokstav f legger opp til en konkret vurdering.

Det må skilles mellom behandlingens «formål» og de «berettigede interessene» som legitimerer en behandling av personopplysninger. Artikkel 29-gruppen uttaler at begrepet «formål», som kommer frem i personverndirektivet art. 6, og begrepet «interesse» er nært knyttet til hverandre, men at det likevel må skilles mellom de to begrepene. De uttaler videre at det med «formål» menes den konkrete eller spesifikke grunnen til behandlingen, mens det med «interesse» siktes til det «bredere aspektet eller interessen behandleren måtte ha ved behandlingen av personopplysningene».⁹⁸ Begrepet «formål» er også brukt i personopplysningsloven art. 6 nr. 1 bokstav f. I artikkelen kan en behandling være lovlig dersom den er «nødvendig for formål knyttet til de berettigede interessene» som den behandlingsansvarlige har.

Et eksempel som kan illustrere skillet mellom «formål» og «berettiget interesse» er der en arbeidsgiver innfører kameraovervåkning ved inngangspartiet til en arbeidsplass som er et atomkraftverk. Arbeidsgiverens formål vil her være grunnen til den spesifikke aktiviteten eller tiltaket (behandlingen) som arbeidsgiveren setter i gang, mens interessen vil være den videre

⁹⁷ Eksempel inspirert av EDPB, *Guidelines 3/2019 on processing of personal data through video device*, pkt. 3, avsn. 15.

⁹⁸ Artikkel 29-gruppen, *Opinion 06/2014 on the notion of legitimate interest of the data controller under Article 7 of Directive 95/46/EC*, adopted on 9 April 2014, (844/14/EN, WP 217), s. 24; min oversettelse.

interessen som ivaretas ved hjelp av tiltaket eller handlingen (behandlingen). Arbeidsgivers formål vil for eksempel være å sette opp et kamera for å hindre innbrudd, mens interessen til vil være å ivareta sikkerheten og helsen til de ansatte.⁹⁹

I art. 6 nr. 1 bokstav f brukes både begrepene «formål» og «berettigede interessene». For å illustrere forskjellen og innholdet i bestemmelsen enda nærmere, kan man tenke seg et tilfelle der en arbeidsgiver har et behov for å ha kameraovervåkning ved inngangspartiet på arbeidsplassen for å hindre at uvedkommende tar seg inn på arbeidsplassen. For at kameraovervåkning etter pol. art. 6 nr.1 bokstav f skal være lovlig, må kameraovervåkingen, herunder behandlingen av personopplysningene som fremkommer under filmingen, være nødvendig for formålet med filmingen, (å unngå uvedkommende), slik at arbeidsgiverens berettigede interesser (sikkerhet- og helsemessige hensyn) blir ivaretatt. Videre kan ikke kameraovervåkingen iverksettes dersom arbeidstakers interesser eller grunnleggende rettigheter og friheter går foran og krever vern av personopplysninger (overvåkingen er såpass inngripende overfor arbeidstakeren at den ikke kan forsvares og dermed ikke tillates).

Videre må behandlingen være «nødvendig» for å nå et formål som er «knyttet til» de berettigede interessene. Med dette menes at behandlingsansvarlig må vurdere om det finnes andre mindre inngripende tiltak som kan nå det samme målet som den opprinnelige tenkte behandlingen.¹⁰⁰ Det kan også innfortolkes at begrepet også inneholder et vilkår om egnethet, nemlig at behandlingen må være egnet til å nå formålet som er knyttet til de berettigede interessene til behandlingsansvarlig.

EU-domstolen uttalte i Rīgas Satiksmes-dommen at direktivet art. 7 bokstav f oppstiller tre kumulative vilkår for at vilkåret om berettiget interesse er oppfylt og en behandling av personopplysninger kan foreligge. For det første må behandlingsansvarlig forfølge en legitim interesse, for det andre må behandlingen være nødvendig for å forfølge den legitime interessen, og for det tredje må den registrertes grunnleggende rettigheter og frihet ikke gå foran de berettigede interessene.¹⁰¹

⁹⁹ Eksempel inspirert fra Artikkel 29-gruppen, *Opinion 06/2014 on the notion of legitimate interest of the data controller under Article 7 of Directive 95/46/EC*, adopted on 9 April 2014, (844/14/EN, WP 217), s. 24.

¹⁰⁰ Artikkel 29-gruppen, *Opinion 06/2014 on the notion of legitimate interest of the data controller under Article 7 of Directive 95/46/EC*, adopted on 9 April 2014, (844/14/EN, WP 217), s. 29.

¹⁰¹ Avgjørelse av EU-domstolen, 4. Mai 2017 [C5], *Rīgas Satiksme*, C-13/16, ECLI:EU:C:2017:336, avsn. 28.

Datatilsynet har på sine hjemmesider listet opp flere momenter i interesseavveiningen av om den registrertes personvernrettigheter veier tyngre enn virksomhetens berettigede interesser, i vurderingen av om en behandling av personopplysninger kan foreligge.¹⁰² Wessel-Aas og Ødegaard skriver om momentene at det er fire hovedtrinn i vurderingen av berettiget interesse som lovlig behandlingsgrunnlag, og at hvert hovedtrinn har flere momenter under seg. Momentene må vurderes i sammenheng. Det første trinnet i vurderingen er virksomhetens interesse, det andre trinnet er hensynet til personvernet, det tredje trinnet er tiltak for å minimere personvernkonsekvensene, mens det fjerde trinnet er balansetesten mellom virksomhetens interesser og den registrertes personvernrettigheter.¹⁰³ Det kan virke som om de fire hovedtrinnene i berettiget interesse-vurderingen samsvarer med de tre kumulative vilkårene som EU-domstolen har oppstilt iblant annet Rīgas Satiksmes-dommen.

Behandlingsansvarlig (arbeidsgiver) plikter å vurdere hvor og når kameraovervåkning strengt tatt er nødvendig før kameraovervåkingen settes i gang.¹⁰⁴ Denne plikten faller inn under ordlyden «nødvendig» i art. 6 nr. 1 bokstav f, som oppstiller et krav om at behandlingen bare kan settes i gang dersom det er nødvendig, og implisitt at ingen andre mindre inngripende tiltak kan ivareta de samme interessene.

I vurderingen av om kameraovervåking på arbeidsplassen kan foreligge, må det foretas en balansetest der arbeidsgivers berettigede interesser balanseres opp mot arbeidstakerens grunnleggende rettigheter og friheter i form av personvern.

Den nå opphevede personopplysningloven ga i § 37 (3) visse føringer på når en virksomhet ved behandling av personopplysninger ved kameraovervåking hadde berettiget interesse. Det følger av bestemmelsen at det «[v]ed vurderingen av hva som er en berettiget interesse [...] skal det for kameraovervåking legges vesentlig vekt på om overvåkingen bidrar til å verne om liv eller helse eller forebygger gjentatte eller alvorlige straffbare handlinger». Her ga lovgiver føringer på når iverksetting av kameraovervåking kunne ivareta en berettiget interesse hos

¹⁰² Datatilsynet «Nødvendig for å ivareta legitime interesser – interesseavveining», 30. mai 2018, <https://www.datatilsynet.no/rettigheter-og-plikter/virksomhetenes-plikter/behandlingsgrunnlag/veileder-om-behandlingsgrunnlag/nodvendig-for-a-ivareta-legitime-interesser---interesseavveining/>, (lest 29.oktober 2019).

¹⁰³ Wessel-Aas og Ødegaard (2018), s. 149-150.

¹⁰⁴ EDPB, *Guidelines 3/2019 on processing of personal data through video device*, adopted on 19 July 2019, s. 9, avsn. 26; min oversettelse.

behandlingsansvarlig. Dagens personopplysningslov inneholder ingen slik bestemmelse, og har heller ingen spesielle bestemmelser om kameraovervåkning.¹⁰⁵

EDPB uttaler noe lignende som den nå opphevede pol. § 37 (3), nemlig at et tiltak som har til formål å «beskytte eiendommen mot innbrudd, tyveri eller hærverk kan legitimere en berettiget interesse for kameraovervåkning».¹⁰⁶ Videre uttaler de at «nært forestående faresituasjoner kan legitimere en berettiget interesse, slik som for eksempel butikker som selger dyrebare varer (som f.eks. gullsmeder), eller områder som typisk er i risikoen for kriminalitet for eiendomskrenkelser (som f.eks. bensinstasjoner)».¹⁰⁷

Forskrift om kameraovervåkning i virksomhet § 3 åpner for at kameraovervåkning av område i virksomheten der en «begrenset krets av personer ferdes jevnlig» kan tillates dersom overvåkningen tar sikte på å «forebygge at farlige situasjoner oppstår og ivareta hensynet til ansattes [...] sikkerhet». Den nå opphevede personopplysningsloven § 37 gjaldt «alminnelige vilkår for kameraovervåkning», mens § 38 gjaldt «tilleggsvilkår ved overvåkning av sted hvor en begrenset krets av personer ferdes jevnlig». Etter den tidligere personopplysningsloven § 38 kunne kameraovervåkning bare tillates på et sted der en «begrenset krets av personer ferdes jevnlig» dersom det ut fra virksomheten var et behov for å «forebygge at farlige situasjoner» oppstod, og for å «ivareta hensynet til ansattes eller andres sikkerhet».

Bestemmelsen åpnet også for at kameraovervåkning på et slikt sted kunne tillates, dersom det forelå et «særskilt behov» for overvåkningen. Forskrift om kameraovervåkning i virksomhet § 3 er så å si tilsvarende som den daværende personopplysningsloven § 38.

Den nå opphevede personopplysningsloven § 37 (3), forskrift om kameraovervåkning i virksomhet § 3 og EDPBs uttalelser i «Guidelines 3/2019 on processing of personal data through video device», åpner for at behandlingsansvarlig kan ha en berettiget interesse dersom det foreligger en fare for straffbare handlinger, men nevner ikke *hvem* som eventuelt utfører de straffbare handlingene. I den allerede nevnte PVN-2013-03 GullAdam kom personvernemnda til at kameraovervåkning i kundearealet og midtarealet i en butikk som kjøpte gullgjenstander fra enkeltpersoner, var lovlig og i samsvar med den nå opphevede personopplysningsloven § 38, da det forelå et «særskilt behov» for kameraovervåkningen

¹⁰⁵ Prop. 56 LS (2017-2018) s. 128.

¹⁰⁶ EDPB, *Guidelines 3/2019 on processing of personal data through video device*, adopted on 19 July 2019 s. 8, avsn. 19; min oversettelse.

¹⁰⁷ EDPB, *Guidelines 3/2019 on processing of personal data through video device*, adopted on 19 July 2019 s. 8, avsn. 22; min oversettelse.

fordi det var en særlig risiko for straffbare handlinger fra både interne og eksterne. Som allerede redegjort for i punkt 2.3.3 viser vedtaket fra nemnda at kameraovervåkning på arbeidsplassen i noen tilfeller kan tillates der det foreligger en særlig risiko for straffbare forhold hos arbeidstakerne.¹⁰⁸

Da forskrift om kameraovervåkning i virksomhet § 3 i dag så å si har tilsvarende ordlyd som den daværende § 38, taler dette for at kameraovervåkning igangsatt for å overvåke om arbeidstakerne utfører straffbare forhold i noen tilfeller tillates, og at arbeidsgiver dermed kan ha en berettiget interesse etter personopplysningsloven.

Etter pol. art. 13 nr. 1 skal den registrerte få informasjon når «personopplysninger [...] samles inn». Videre lister bestemmelsen opp flere konkrete punkter som den registrerte skal få informasjon om ved innsamlingen. Etter pol. art. 5 nr. 1 bokstav b skal personopplysninger samles inn for «spesifikke, uttrykkelig angitte [...] formål». De to bestemmelsene i personopplysningsloven viser at den registrerte skal få informasjon om innsamlingen av personopplysninger. Dersom disse reglene følges, vil den registrerte følgelig få informasjon om *at* det faktisk foreligger en innsamling av personopplysninger. Disse bestemmelsene viser at skjult kameraovervåkning ikke kan tillates etter personopplysningsloven, fordi en skjult kameraovervåkning innebærer at den registrerte *ikke* får informasjon om at den filmes.

Forskrift om kameraovervåkning i virksomhet § 3, uttalelsen fra EDPB, den tidligere pol. § 37 (3) og § 38 viser at arbeidstakers personvern noen ganger må gå på bekostning av virksomhetens eller arbeidstakernes egen sikkerhet, særlig i tilfeller der farlige situasjoner kan oppstå, men også der det foreligger en særlig risiko for straffbare forhold hos arbeidstakerne selv.

3.4 Oppsummering av arbeidstakers vern etter personopplysningsloven

Det kan virke som om vilkårene for å tillate kameraovervåkning etter pol. art. 6 nr. 1 bokstav f i stor grad sammenfaller med vurderingen som foretas etter aml. § 9-1 (1), slik forarbeidene slår fast.¹⁰⁹ Det virker som om det ofte er tilfelle at arbeidsgiver har en berettiget interesse

¹⁰⁸ PVN-2013-03 GullAdam.

¹⁰⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146.

etter pol. art. 6 nr. 1 bokstav f, når arbeidsgiver har en saklig grunn etter aml. § 9-1 (1), men det er ikke nødvendigvis noen automatikk i det.

En behandling av personopplysninger som er oppstått i forbindelse med kameraovervåkning etter pol. art. 6 nr. 1 bokstav f, kan tillates dersom det foreligger et behov for å beskytte de registrertes eller andres sikkerhet, motvirke innbrudd eller hæververk, eller for å motvirke straffbare forhold hos arbeidstakerne eller andre. Skjult kameraovervåkning kan ikke tillates etter personopplysningsloven, da den registrerte, herunder arbeidstakeren, skal få informasjon om at det innsamles personopplysninger.¹¹⁰ Dette virker i stor grad også å være regelen for å iverksette kameraovervåkning som kontrolltiltak etter aml. § 9-1 (1).

¹¹⁰ Pol. art. 13, jf. art. 5 nr. 1 bokstav b.

4 Oppsummering

4.1 Betydningen av arbeidstakers samtykke etter arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven

Et samtykke fra arbeidstaker kan fungere som rettslig grunnlag for å utøve kontrolltiltak dersom vilkårene i aml. § 9-1 (1) er oppfylt.¹¹¹ Et samtykke fra arbeidstaker er derimot sjelden reelt, og bør derfor ses bort ifra som et vilkår for behandling av personopplysninger etter personopplysningsloven art. 6 nr. 1.¹¹² Samtykke fra arbeidstaker blir behandlet forskjellig i aml. § 9-1 og pol. art. 6, og kan gi et inntrykk av at samspillet mellom reglene om arbeidstakers personvern i den norske arbeidsretten og GDPR ikke er fullstendig konsekvent. Det er positivt for ivaretagelsen av arbeidstakers personvern at samtykke som hovedregel ikke kan fungere som behandlingsgrunnlag for behandling av personopplysninger i arbeidsforhold. Samtidig er det lite positivt dersom samtykke kan fungere som rettslig grunnlag for iverksettelse av et kontrolltiltak. Det er ønskelig at reglene om kontrolltiltak i et arbeidsforhold harmonerer med reglene om behandling av personopplysninger. Et lite konsekvent regelverk kan føre til at arbeidsgivere trår feil, og svekker også arbeidstakeres forutberegnelighet hva gjelder deres personvernrettigheter.

Uttalelsene fra Artikkel 29-gruppen om at ansatte stort sett aldri er i stand til fritt å gi samtykke, harmoniserer med oppfatningen i norsk rett hva gjelder virkningen av en motsettelse av et kontrolltiltak.¹¹³ Borchgrevink skriver i sin artikkel at «[d]ersom en arbeidstaker nekter å medvirke til at arbeidsgiver kan gjennomføre et lovlig kontrolltiltak, vil dette være ordrenekt, noe som etter omstendighetene kan være lovlig grunn til oppsigelse eller avskjed».¹¹⁴ Dette kan forklares i arbeidstakeres medvirkningsplikt, som har sin hjemmel i aml. § 2-3.¹¹⁵ Regelen om virkningen av nektelse til å medvirke til kontrolltiltak illustreres av lagmannsretten i RG 2010 s. 310 (Borgarting) (Apotekteknikerdommen). Retten kom til at oppsigelsen av en apotektekniker var saklig, og dermed gyldig, da hun hadde motsatt seg en lovlig kontroll av bilen sin. Kontrollen foregikk fordi arbeidsgiver hadde en mistanke om at

¹¹¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 139.

¹¹² Artikkel 29-gruppen, *Opinion 2/2017 on data processing at work*, adopted on 8 June 2017, (17/EN, WP 249), s. 23.

¹¹³ Ibid.

¹¹⁴ Borchgrevink (2011), s. 16.

¹¹⁵ Ibid.

arbeidstakeren hadde tatt salgsvarer fra apoteket hun jobbet på, og lagt de i sin egen bil. Lagmannsretten uttalte at arbeidstakerens «unnlattelse av å medvirke til kontrollen [er] så alvorlig at den nok er nær grensen for det som kan berettigge avskjed», men kom frem til at arbeidstakerens motsettelse av kontrollen var grunn til saklig oppsigelse.¹¹⁶

Borchgrevinks og lagmannsrettens uttalelser viser at et krav om arbeidstakers samtykke som rettslig grunnlag eller behandlingsgrunnlag, sjelden vil være et reelt samtykke, i hvert fall i tilfeller der kontrolltiltaket er lovlig. Det motsatte av et samtykke er en fornektelse, og dersom arbeidstakeren motsetter seg et kontrolltiltak, og dermed *ikke* samtykker, så vil arbeidstakeren kunne bli møtt med sanksjoner som avskjed eller oppsigelse. Et samtykke vil dermed sjelden være reelt, både på grunn av det psykiske aspektet som foreligger ved det skjeve styrkeforholdet i et arbeidsforhold, som fører til at arbeidstakeren ikke tør noe annet enn å samtykke, men også det faktiske aspektet, at en fornektelse av et kontrolltiltak kan få store konsekvenser for arbeidstakeren.

Denne redegjørelsen viser at et samtykke ikke bør kunne få tjene som rettslig grunnlag for et kontrolltiltak, da samtykket til arbeidstaker sjelden eller aldri er reelt.

4.2 Arbeidstakers vern ved kameraovervåkning etter arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven

Etter en undersøkelse av arbeidstakeres personvern ved kameraovervåkning som kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven og etter personopplysningsloven, kan det virke som om det foreligger en forholdsvis høy terskel for når kameraovervåkning på arbeidsplassen kan finne sted. At vilkårene for behandling av personopplysninger etter personopplysningsloven som regel er oppfylt når vilkårene for kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven er oppfylt, bidrar til harmoni og forutberegnelighet i regelverket.

Hvis det er mulig å konkludere med en hovedregel, så vil kameraovervåkning være tillatt der virksomhetens karakter og situasjonen gjør det nødvendig. Det vil for eksempel være der kameraovervåkning er nødvendig på grunn av arbeidstakernes egen sikkerhet. Arbeidstakers personvern i form av å bli filmet vil altså kunne måtte gå på bekostning av arbeidsgivers behov for kontroll, eller på grunn av sikkerhetsbehov ved virksomheten. Det er klart at skjult

¹¹⁶ RG 2010 s. 310 (Borgarting) (Apotekteknikerdommen).

kameraovervåkning etter norsk rett som hovedregel ikke er tillatt, selv om det foreligger mistanke om straffbare forhold hos arbeidstaker, men EMD har i to tilfeller åpnet for at det ikke foreligger brudd på EMK art. 8 ved skjult kameraovervåkning på arbeidsplassen.

Kameraovervåkning som arbeidstakerne har fått beskjed om, men som er installert på grunn av en særlig risiko for straffbare forhold hos arbeidstakerne eller andre, vil kunne være tillatt. Videre vil kameraovervåkning med formål å måle arbeidstakernes arbeidsinnsats ikke være tillatt. Ofte må hensynet til arbeidstakernes *egen* sikkerhet måles opp mot hensynet til arbeidstakernes *egget* personvern. Også hensynet til arbeidsgivers behov for å ivareta sikkerheten til andre, som for eksempel kunder, eller til sin egen virksomhet kan måtte tas høyde for i en interesseavveining.

Jeg har i oppgaven gjort rede for når arbeidstakeres personvern må gå på bekostning av arbeidsgivers behov for kontroll ved kameraovervåkning på arbeidsplassen. Jeg har funnet ut hvor grensene går, og når arbeidsgiver lovlig kan iverksette kameraovervåkning som kontrolltiltak og behandle personopplysningene som oppstår i forbindelse med overvåkingen. Selv om reglene kanskje kan betegnes som strenge, er det likevel grunn til å reflektere over arbeidstakeres personvern på arbeidsplassen. Sett i lys av den stadige teknologiske utviklingen, avhengighetsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver (der arbeidstaker har en underordnet rolle), og hvor stor del av hverdagen arbeidstakere faktisk befinner seg på jobb, kan det diskuteres om arbeidstakeres personvern ved kameraovervåkning står sterkt nok. Ikke bare kameraovervåkning går utover arbeidstakernes personvern, men overvåking med bruk av mange andre teknologiske virkemidler er mulig i dag. Det er nødvendig for lovgiver å ikke hvile på laurbærene selv om det har blitt gjennomført en omfattende personvernforordning i Norge.

Litteraturliste

Norske lover og forskrifter

Grunnloven (Grl.)	Lov 17. mai 1814 Kongerikes Norges Grunnlov.
Menneskerettsloven	Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven).
Arbeidsmiljøloven (aml.)	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
Personopplysningsloven (pol.)	Lov 15. juni 2018 nr. 38 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven).
Forskrift om kameraovervåking i virksomhet	Forskrift 2. juli 2018 nr. 1107 om kameraovervåking i virksomhet.
Den nå opphevede personopplysningsloven	Lov 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven). [Opphevet].

Internasjonale konvensjoner, avtaler og rettsakter

EMK	Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Roma, 4. November 1950. (Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen).
-----	--

	<p>Protokoll nr. 1 til Konvensjonen om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter av 4. november 1950, Paris, (20. mars 1952, trådte i kraft 18. mai 1954).</p>
EØS-avtalen	<p>Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen) (signert 2. mai 1992, trådte i kraft 1. januar 1994).</p>
GDPR	<p>Europaparlamentet og Rådets forordning nr. 2016/679/EU av 27. april 2016 om vern av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger samt om oppheving av direktiv 95/46/EF (generell personvernforordning).</p>
Personverndirektivet	<p>Europaparlamentets- og rådsdirektiv 95/46/EF av 24. oktober 1995 om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger om fri utveksling av slike opplysninger (personverndirektivet). [Opphevet].</p>

Rettspraksis fra norske domstoler og personvernemnda

Gatekjøkkenkjennelsen	Rt 1991 s. 616 A (Gatekjøkkenkjennelsen).
Nøkk-dommen	Rt. 2000 s. 1602 A (Nøkk-dommen).
Tippekassekjennelsen	Rt. 2001 s. 668 U (Tippekassekjennelsen).

E-post-kjennelsen	Rt. 2002 s. 1500 U (E-postkjennelsen).
Ølutsalgkjennelsen	Rt. 2004 s. 878 U (Ølutsalgkjennelsen)
Avfallservice AS	Rt. 2013 s.143 A (Avfallservice AS).
Butikkmedarbeiderkjennelsen	RG-2002-162 (Gulating) (Butikkmedarbeiderkjennelsen).
Tinekjennelsen	RG-2007-855 (Frostating) (Tinekjennelsen).
Billakking AS	LB-2007-121782 (Borgarting) (Billakking AS).
Apotekteknikerdommen	RG 2010 s. 310 (Borgarting) (Apotekteknikerdommen).
GullAdam	Personvernemndas vedtak, PVN-2013-03 GullAdam.

Praksis fra EU-domstolen og Den Europeiske Menneskerettsdomstol

Rīgas Satiksme-dommen	Avgjørelse av EU-domstolen, 4. Mai 2017 [C5], <i>Rīgas Satiksme</i> , C-13/16, ECLI:EU:C:2017:336.
Köpke mot Tyskland	<i>Köpke mot Tyskland</i> [J], ECLI:CE:ECHR:2010:1005DEC000042007.
López Ribalda og andre mot Spania	<i>López Ribalda og andre mot Spania</i> [GC], ECLI:CE:ECHR:2019:1017JUD000187413.

Forarbeider og rapporter

Dok.nr. 16 (2011–2012)

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

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)

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

Prop.56 LS (2017-2018)

Prop.56 LS (2017-2018) Om Lov om
behandling av personopplysninger
(personopplysningsloven) og samtykke til
deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen
om innlemmelse av forordning (EU) nr.
2016/679 (generell personvernforordning) i
EØS-avtalen.

Juridisk teori

Aall (2015)

Aall, Jørgen, *Rettsstat og menneskerettigheter*,
4. utg., Fagbokforlaget 2015.

Veileder om kontroll og overvåking i
arbeidslivet

Arbeidstilsynet, Datatilsynet,
Petroleumstilsynet og partene i arbeidslivet,
u.å., *Veileder om kontroll og overvåking i
arbeidslivet*.

Borchgrevink (2011)

Borchgrevink, Mette, *Om avgrensning av
arbeidsgivers styringsrett på grunn av
arbeidstakers personvern*, *Complex nr. 5/2011*.

Borgerud, Ingeborg Moen, *Norsk
Lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, note 263 til

aml. § 9-1, Rettsdata.no (lest 30. september 2019).

Borgerud, Ingeborg Moen, *Norsk Lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, note 265 til aml. § 9-1, Rettsdata.no (lest 16. september 2019).

Datatilsynet, «Nødvendig for å ivareta legitime interesser – interesseavveining», 30.mai 2018, <https://www.datatilsynet.no/rettigheter-og-plikter/virksomhetenes-plikter/behandlingsgrunnlag/veileder-om-behandlingsgrunnlag/nodvendig-for-a-ivareta-legitime-interesser---interesseavveining/>, (lest 29.oktober 2019).

Datatilsynet, «Spesielt om kameraovervåking i arbeidslivet», 04. juli 2018, <https://www.datatilsynet.no/personvern-pa-ulike-omrader/overvaking-og-sporing/kameraovervaking/?id=530>, (lest 21. november 2019).

Datatilsynet, «Hva er personvern?», 17. juli 2019, <https://www.datatilsynet.no/rettigheter-og-plikter/hva-er-personvern/>, (lest 29. September 2019).

European Commission, “What is the European Data Protection Board (EDPB)?”, u.å., <https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/rules-business-and-organisations/enforcement-and-sanctions/enforcement/what-european-data->

[protection-board-edpb_en](#), (lest 07.november 2019).

European Data Protection Board, “Article 29 Working Party”, u.å.,
https://edpb.europa.eu/our-work-tools/article-29-working-party_en, (lest 28. november 2019).

Fredriksen, Halvard Haukeland og Gjermund Mathisen, *EØS-rett*, 1. utg, Fagbokforlaget, 2012.

Gisle, Jon, «Generalklausul» Store norske leksikon, 29. september 2014,
<https://snl.no/generalklausul>, (lest 24. september 2019).

Gisle, Jon er fagansvarlig, artikkelen på nettsiden er hentet fra papirleksikonet *Store norske leksikon*, «Forordning» Store norske leksikon, 28. februar 2019,
<https://snl.no/forordning>, (lest 28. november 2019).

Gisle, Jon, Astri M. Lund og Birger Stuevold Lassen, «Personvern», Store norske leksikon, 28.november 2018, <https://snl.no/personvern>, (lest 29. september 2019)

Norges institusjon for menneskerettigheter, «Den europeiske menneskerettsdomstolen», u.å.,
<https://www.nhri.no/menneskerettighetene/den->

[europeiske-menneskerettighetsdomstolen/](#), (lest 19. november 2019).

Skjønberg og Hognestad (2016)

Skjønberg, Alexander Næss og Erik Hognestad, *Individuell arbeidsrett*, 1. utg., Gyldendal Norsk Forlag AS 2014.

Wessel-Aas og Ødegaard (2018)

Wessel-Aas, Jon og Magnus Ødegaard, *Personvern: publisering og behandling av personopplysninger*, 1. utg., Gyldendal Norsk Forlag AS 2018.

Uttalelser fra Artikkel 29-gruppen og European Data Protection Board (EDPB)

Artikkel 29-gruppen, *Opinion 06/2014 on the notion of legitimate interest of the data controller under Article 7 of Directive 95/46/EC*, adopted on 9 April 2014, (844/14/EN, WP 217).

Artikkel 29-gruppen, *Opinion 2/2017 on data processing at work*, adopted on 8 June 2017, (17/EN, WP 249).

Artikkel 29-gruppen, *Retningslinjer vedrørende samtykke i henhold til forordning 2016/679*, vedtatt 28. November 2017, senest revidert og vedtatt 10. April 2018, (17/DA, WP 259, rev. 01), (dansk versjon).

European Data Protection Board, *Guidelines 3/2019 on processing of personal data*

through video device, adopted on 10 July
2019.