

# Feltteknologi og personvern i arbeidslivet

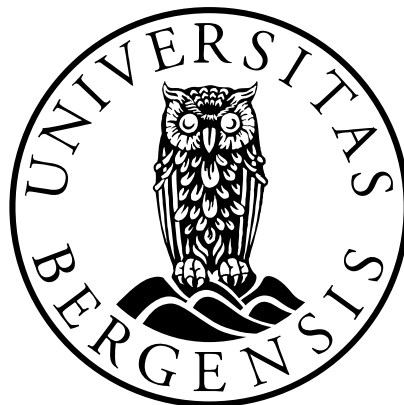
Rettslige vilkår for å behandle personopplysninger  
innhentet ved bruk av feltteknologi

Kandidatnummer:

95

Antall ord: 14577

*(PS! Bruk ordtellingsfunksjon. Fotnoter og sluttnoter skal medregnes i ordgrensen.  
Forord, forside, innholdsfortegnelse, registre, litteraturliste og vedlegg medregnes ikke.)*



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

01.06.2016



# Innhold

1	Problemstilling og aktualitet .....	5
1.1	Problemstilling.....	5
1.2	Aktualitet .....	5
1.3	Hva er feltteknologi? .....	6
1.4	Videre fremstilling .....	7
2	Rettslig grunnlag for bruk av feltteknologi i arbeidsforhold .....	8
2.1	Arbeidsgivers styringsrett og annen hjemmel .....	8
2.2	Begrensinger i styringsretten .....	8
2.2.1	Lov .....	8
2.2.2	Avtaler .....	9
2.3	Andre rettskilder .....	10
3	Samspillet mellom personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven .....	11
3.1	Formålsbestemmelsene .....	11
3.2	Anvendelsesområde .....	12
4	Grunnvilkår for bruk av feltteknologi i arbeidsforhold .....	14
4.1	Aktørene i arbeidsmiljøloven .....	14
4.2	Krav om saklighet og forholdsmessighet ved innføring av kontrolltiltak i virksomheten.....	15
4.2.1	Saklighetskravet .....	15
4.2.2	Forholdsmessighetskravet.....	16
4.3	Krav om drøfting, informasjon og evaluering. ....	17
4.3.1	Drøftingsplikt .....	17
4.3.2	Informasjon og evaluering av tiltaket.....	18
4.4	«Vesentlig endring» - Drøftingsplikt også etter gjentatte mindre endringer? .....	19
4.5	Nærmere om kontrolltiltak og feltteknologi .....	20
4.5.1	Generelt om kontrolltiltak.....	20
4.5.2	Feltteknologi uten kontrollformål - et kontrolltiltak? .....	21
5	Behandling av personopplysninger ved bruk av feltteknologi .....	23
5.1	Aktørene i personopplysningsloven .....	23
5.2	Nærmere om personopplysninger og personvern .....	24
5.2.1	Begrepet personopplysninger .....	24
5.2.2	Tilknytningskravet og feltteknologi .....	24
5.2.3	Personvern.....	26

5.3	Behandling av personopplysninger etter personopplysingsloven .....	27
5.3.1	Hjemmel for registrering og bruk av personopplysninger .....	27
5.3.2	Vilkår for behandling av personopplysninger.....	28
5.4	Informasjonsplikt etter personopplysingsloven.....	32
5.5	Samtykkekravet .....	33
5.5.1	Det individuelle samtykket .....	33
5.5.2	Samtykke og kollektive avtaler .....	35
6	Kollektive avtaler .....	36
6.1	Adgangen til å inngå kollektive avtaler om bruk av feltteknologi.....	36
6.2	Ulike typer kollektive avtaler.....	36
6.2.1	Samspillet mellom Hovedavtalen mellom LO og NHO og lovgivningen.....	36
6.2.2	Lokale kollektive avtaler og forholdet til lovgivningen.....	38
7	Litteraturliste.....	41

# 1 Problemstilling og aktualitet

## 1.1 Problemstilling

Tema for oppgaven er de rettslige vilkår for å behandle personopplysninger innhentet ved hjelp av feltteknologi - med hovedvekt på arbeidstakers personvern.

Fremstillingen har to hovedtemaer. For det første de prosessuelle og materielle vilkårene for å kunne iverksette kontrolltiltak ved bruk av feltteknologi. For det andre de materielle og prosessuelle vilkårene for å registrere og ta i bruk personopplysninger som er innhentet ved hjelp av feltteknologi.

## 1.2 Aktualitet

I de senere årene har samfunnet utviklet seg mer og mer mot et overvåkingssamfunn. Allmennhetens bevissthet om dette ble skjerpet da det for noen år siden var store oppslag om amerikanernes overvåking av statsledere verden over.

Overvåking er imidlertid ikke bare noe statlige etterretningstjenester foretar seg. I de senere årene har samfunnet utviklet seg mer og mer mot at også vanlige borgere har muligheten til å innhente store mengder informasjon om hverandre. Mye av denne informasjonen gir vi frivillig fra oss. For bare 10 år siden var det en fremmed tanke å kunne følge venner og bekjente overalt hvor de enn måtte befinne seg i sanntid. I dag deler flere og flere frivillig sanntidsinformasjon om seg selv - informasjon om hvor man til enhver tid befinner seg. Den allmenne aksepten for hva man skal og burde dele har vesentlig endret seg de siste årene.

Dette gjelder også i arbeidslivet. På begynnelsen av 2000-tallet var det utenkelig at arbeidsgiver til enhver tid kunne følge med på hva arbeidstaker foretok seg. Det forelå sjelden komplekse systemer med skjulte overvåkingmuligheter til bruk for vanlige bedrifter. Den raske teknologiske utviklingen har endret på dette, og har ført til endringer i arbeidsutstyr og arbeidsprosesser som gir arbeidsgiver muligheter til å følge arbeidstakeres elektroniske spor. Disse systemene er ofte utviklet for effektiviserings- og sikkerhetsformål, og er forholdsvis billig for arbeidsgiver å investere i. Det kan altså foreligge økonomiske og sikkerhetsmessige fordeler med slike systemer, uten at det foreligger særlig stor økonomisk risiko. Dette er noe av grunnen til at bruken har økt kraftig de senere årene, og vil fortsette å øke i fremtiden.

Selv om systemet i utgangspunktet ikke er innrettet eller laget med sikte på kontroll og overvåking, kan systemets oppbygging og struktur gjøre det mulig for arbeidsgiver å innhente personopplysninger om arbeidstaker både i arbeidstiden og på fritiden. Dette byr på juridiske utfordringer. Lovverket som hjemler bruk av feltteknologi er generelt utformet. Dette kan gjøre det vanskelig for arbeidsgiver å anvende bestemmelsene direkte i forbindelse med feltteknologi. De viktigste lovene er arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven.

Arbeidsmiljøloven hjemler innføring av feltteknologi i virksomheten, mens personopplysningsloven hjemler behandling av personopplysninger som er innhentet ved bruk av feltteknologi. Det er imidlertid slik at det kan foreligge overlappende tilfeller der både arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven kommer til anvendelse. I tillegg foreligger det ulike tariff- og arbeidsavtaler som kan regulere spørsmålet. Når regelverket blir uoversiktlig

og sammensatt kan dette øke faren for misforståelser og feilslutninger av regelverket. Faren for misforståelser og feilslutninger øker også når kunnskapsnivået om reglene for kontroll og overvåking i arbeidslivet blant ledere, tillitsvalgte og verneombud er forholdsvis lav.<sup>1</sup>

Oppsummert kan en si at oppgaven er aktuell og viktig fordi det foreligger en økt toleranse for bruk av feltteknologi og overvåking i arbeidslivet. I tillegg gjør den teknologiske utviklingen det mulig med omfattende kontroll og overvåking av arbeidstaker. Hjemmelsgrunnlaget er også generelt utformet og til dels uoversiktlig, noe som medfører store utfordringer for arbeidsgiver, arbeidstaker og tillitsvalgte. Når kunnskapsnivået i tillegg er forholdsvis lavt, vil dette i stor grad kunne svekke arbeidstakeres personvern. Med den raske teknologiske utviklingen på området vil problemstillingen heller ikke bli mindre i fremtiden.

### 1.3 Hva er feltteknologi?

Det foreligger ingen legal- eller autorativ definisjon av feltteknologi. I artikkelen «Det gjennomsluttede arbeidslivet Erfaringer med feltteknologi i utvalgte yrker» blir feltteknologi beskrevet som «alle tekniske hjelpemidler som muliggjør elektronisk registrering og tilgjengeliggjøring av opplysninger om ansatte utenfor fast arbeidsted».<sup>2</sup>

Slike systemer kan være ulike typer trådløs teknologi som brukes i arbeidslivet. GPS- og mobilteknologi er to eksempler på teknologi som har hatt en rask utvikling de senere årene. Slike systemer kan for eksempel brukes i elektroniske kjørebøker og i forbindelse med flåtestyringssystemer. Ett annet eksempel er systemer som registrerer kjøre- og hviletid. Andre systemer kan registrere temperaturen i bilen, drivstofforbruk, antall kjørte kilometer, antall stopp, varigheten av et stopp, osv. Det finnes også teknologi som registrerer hvor hardt sjåføren trykker på gass- og bremsepedalen ved å måle g-kreftene bilen har blitt utsatt for. Disse systemene kan også kobles sammen slik at de fungerer som ett samlet system, noe som kan gi arbeidsgiver en omfattende kontroll- og overvåkingsmulighet.

For eksempel kan GPS-enheter kobles sammen med elektroniske kart til bruk i flåtestyringssystemer og elektroniske kjørebøker. Andre systemer kan være PDA, smarttelefoner, digitale fartsskrivere, osv. Det finnes altså mange ulike systemer, løsninger, typer og former for feltteknologi som gjør det mulig for arbeidsgiver å innhente opplysninger om arbeidstaker.

Ut fra dette kan en si at feltteknologi er en betegnelse eller karakteristikk av tekniske virkemidler eller innretninger i arbeidslivet for å kunne organisere og effektivisere arbeidet, og som muliggjør behandling av ulike opplysninger om arbeidstaker utenfor fast arbeidssted.

---

<sup>1</sup> Mona Bråten, «Kontroll og overvåking i arbeidslivet», *Fafo-rapport 2010:22*, 2010 side 102 (heretter «Kontroll og overvåking i arbeidslivet»)

<sup>2</sup> Tommy Tranvik, «Det gjennomsluttede arbeidslivet Erfaringer med feltteknologi i utvalgte yrker», *COMPLEX 2/2013 Senter for rettsinformatikk*, 2013 side 9 (heretter «Det gjennomsluttede arbeidslivet Erfaringer med feltteknologi i utvalgte yrker»)

## 1.4 Videre fremstilling

I den videre fremstillingen vil det i kapittel 2 redegjøres for de rettslige grunnlagene for å innføre feltteknologi. Gjennomgangen vil her fokusere på styringsretten og styringsrettens begrensinger.

Formålsbestemmelsene til arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven vil kort presenteres i kapittel 3. Videre redegjøres det for anvendelsesområdene og betydningen av formålsbestemmelsen ved tolkning av rettsreglene.

Grunnvilkårene for bruk av feltteknologi i arbeidslivet blir presentert i kapittel 4. Her vil det blant annet redegjøres for om det forelegger drøftingsplikt dersom arbeidsgiver foretar små trinnvise endringer, som i sum vil være omfattende. Et annet sentralt tema vil være om feltteknologi uten kontrollformål kan regnes som et kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven.

I kapittel 5 vil grunnvilkårene for behandling av personopplysninger i arbeidsforhold presenteres. Her vil det blant annet redegjøres for samtykkekravet, samt forholdet mellom tilknytningskravet og bruk av feltteknologi.

Adgangen til å inngå kollektive avtaler om bruk av feltteknologi vil bli gjennomgått i det siste kapittelet. I dette kapitelet vil tilleggsavtale V i Hovedavtalen mellom NHO og LO<sup>3</sup> bli gjennomgått i korte trekk. Videre vil avtalen bli sammenlignet mot arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven. Avslutningsvis vil ulike utfordringer tillitsvalgte og arbeidsgivere står overfor ved lokale forhandlinger om bruk av feltteknologi bli gjennomgått. Det vil her bli tatt utgangspunkt i lokale avtaler presentert av Mona Bråten og Tommy Tranvik i artikkelen «Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted Ansattes erfaring med feltteknologi» fra 2012.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Hovedavtalen LO - NHO 2014-2017 med tilleggsavtaler og kommentarer, Landsorganisasjonen i Norge (heretter «hovedavtalen LO - NHO»)

<sup>4</sup> Mona Bråten, Tommy Tranvik, «Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted Ansattes erfaring med feltteknologi», *FAFO-rapport 2012:50*, 2012 kapittel 4 (heretter «Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted Ansattes erfaring med feltteknologi»)

## 2 Rettslig grunnlag for bruk av feltteknologi i arbeidsforhold

### 2.1 Arbeidsgivers styringsrett og annen hjemmel

Det rettslige grunnlaget for beslutninger om hvilket arbeidsutstyr som skal brukes, organiseringen av arbeidsprosesser og innføring av kontrolltiltak i virksomheten er arbeidsgivers styringsrett. Den er anerkjent gjennom rettspraksis og teori som en selvstendig rettsnorm.<sup>5</sup> Høyesterett har uttalt at styringsretten er arbeidsgivers rett til «å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet [...] innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått».<sup>6</sup> Arbeidsavtalen setter altså skranker for hva arbeidsgiver kan pålegge arbeidstaker i kraft av styringsretten. Arbeidsgivers styringsrett begrenses blant annet også av lovgivning, tariffavtaler og andre avtaler partene er bundet av. Som følge av de mange begrensingene kan arbeidsgivers styringsrett omtales som en «restkompetanse».<sup>7</sup>

Arbeidsgiver kan også være forpliktet til å bruke feltteknologi i bedriften som følge av lov eller forskrift. For eksempel skal alle nye lastebiler og busser installeres med digitale fartsskrivere.<sup>8</sup> Dette systemet kan brukes til å kontrollere om sjåføren har overholdt bestemmelsene om kjøre- og hviletid for vegtransport i EØS.

### 2.2 Begrensinger i styringsretten

#### 2.2.1 Lov

Ved innføring av kontrolltiltak er det to hovedhensyn som står mot hverandre. På den ene siden står arbeidsgivers behov og ønske om å innføre kontrolltiltak, på den andre siden står arbeidstakers rett til personvern.<sup>9</sup> For å ivareta partenes interesser er det to lover som er sentrale; personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven.

Arbeidsmiljøloven kapittel 9 setter de prosessuelle og materielle rammene ved innføringen av kontrolltiltak. Etter arbeidsmiljøloven § 9-1 kan kontrolltiltak innføres når det foreligger «saklig grunn», og dette ikke medfører en «uforholdsmessig belastning» for arbeidstaker. I § 9-2 fremkommer bestemmelsen om arbeidsgivers informasjons- og drøftingsplikt med arbeidstakere og tillitsvalgte.

Innføring av feltteknologi kan også være både begrunnet og begrenset etter arbeidsmiljøloven kapittel 4 og andre bestemmelser. Etter § 4-1 skal arbeidsmiljøet til enhver tid være forsvarlig,

---

<sup>5</sup> Alexander Næss Skjønberg, Erik Hognestad, *Individuell Arbeidsrett*, 1. utgave, 1. opplag, Oslo 2014 side 227 (Heretter «Individuell arbeidsrett»)

<sup>6</sup> Rt.2000 side 1602 (side 1609)

<sup>7</sup> Individuell arbeidsrett side 232

<sup>8</sup> <http://www.vegvesen.no/kjoretøy/Yrkestransport/Digital+fartsskriver> (30.05.2016)

<sup>9</sup> Atle Sønsteli Johansen, Einar Stueland (red.): *Arbeidsmiljøloven Kommentarer og praksis*, 2. utgave, 1. opplag, Oslo 2015 side 277 (heretter «Arbeidsmiljøloven Kommentarer og praksis»)



og standarden for sikkerhet skal utvikles og forbedres etter samfunnsutviklingen. For verditransportører vil for eksempel sanntidslokasjonsdata kunne fungere som en del av et sikkerhetssystem for sjåførene i tilfelle ran. Samtidig fremkommer det i 2. ledd at bruk av teknologi ikke skal føre til at arbeidstaker utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Dersom feltteknologien oppleves som et stort inngrep i arbeidstakers private sfære vil tiltaket kunne være en negativ psykisk belastning for arbeidstaker. Tiltaket vil da kunne bli så inngripende at det vil være tale om en «uforholdsmessig belastning» etter arbeidsmiljøloven § 9-2.

Personopplysningsloven setter rammer for arbeidsgivers behandling av personopplysninger. For å kunne behandle personopplysninger er utgangspunktet etter personopplysningsloven at det må foreligge samtykke, hjemmel i lov, eller kunne oppfylle nærmere angitte formål eller interesser nevnt i personopplysningsloven § 8 bokstav a - f. Personopplysningsloven § 9 gjelder sensitive personopplysninger og stiller tilleggsvilkår for behandling i forhold til § 8.

I personopplysningsloven § 11 oppstilles det krav til bruken av personopplysningene. Foruten at registreringen av personopplysningene må ha hjemmel etter §§ 8 eller 9, stilles det også krav til selve bruken etter bokstav a - e. Etter § 11 stilles det også krav til rutiner for lagring av personopplysninger.

### **2.2.2 Avtaler**

Arbeidsavtalen er en annen begrensning i arbeidsgivers styringsrett. Det kan for eksempel foreligge begrensninger for bruk av ulike typer feltteknologi i arbeidsavtalen, eller det kan avtales at enkelte typer teknologi skal brukes. Det er imidlertid slik at det ikke kan avtales dårligere betingelser for arbeidstaker enn det som fremkommer av personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven.<sup>10</sup>

Lokale avtaler mellom partene kan også være inngått i den enkelte bedrift. Partenes rettigheter og plikter, samt formålet med tiltaket blir som oftest avtalt her. Det kan for eksempel være avtalt at arbeidsgiver ikke har innsynsrett i opplysninger om arbeidstaker uten at arbeidstaker er tilstede, eller at arbeidsgiver ikke kan bruke opplysningene til arbeidstakers ugunst.

En annen avtale som kan begrense arbeidsgivers styringsrett er tariffavtale. I hovedavtalen LO - NHO tilleggssavtale V fremkommer det retningslinjer ved innføring av kontrolltiltak i bedrifter som er bundet av denne hovedavtalen. Andre hovedavtaler kan også ha likelydende bestemmelser.

---

<sup>10</sup> Personopplysningsloven §§ 5 og 1 og arbeidsmiljøloven § 1-9

## 2.3 Andre rettskilder

Internasjonale avtaler og konvensjoner Norge er bundet av vil også kunne påvirke lovtolkning. Dette gjelder blant annet den europeiske menneskerettskonvensjonen<sup>11</sup> og EUs personverndirektiv.<sup>12</sup>

EMK. er gjort til norsk lov gjennom menneskerettsloven. Dersom det foreligger motstrid mellom EMK. og annen lovgivning, skal EMK. ha forrang, jf. menneskerettsloven § 2, jf. § 3. Ved bruk av feltteknologi vil den viktigste bestemmelsen i EMK. være artikkel 8. Her fremkommer grunnleggende rettigheter som retten til respekt for privatliv, familieliv og korrespondanse.

Etter arbeidsmiljøloven § 9-1 3. ledd kommer personopplysingsloven til anvendelse, dersom arbeidsgiver skal behandle personopplysninger om sine ansatte i forbindelse med kontrolltiltak. Samtidig uttales det i forarbeidene til arbeidsmiljøloven at fortolkningen av EØS-relevante bestemmelser må skje i pakt med formålene som ligger til grunn for det aktuelle direktivet.<sup>13</sup> Personopplysingsloven gjennomfører på mange områder EUs personverndirektiv fra 1995, og personverndirektivet kan altså få betydning for lovtolkningen i arbeidsforhold.

Når det gjelder juridisk teori er det forholdsvis få artikler som omhandler feltteknologi spesielt. Blant annet foreligger det en artikkelserie utgitt i samarbeid mellom FAFO og Senter for rettsinformatikk ved Universitet i Oslo. Det foreligger også noen artikler som baserer seg på brukerundersøkelser og fokuserer på de ulike konsekvensene ved bruk av feltteknologi.

Fra norsk rettspraksis er Rt.2013 side 143 sentral.<sup>14</sup> Saken gjaldt gjenbruk av personopplysninger til andre formål enn det opprinnelige. Det opprinnelige formålet med systemet var å forbedre rutiner og effektivisere driften. Arbeidsgiver hadde imidlertid brukt opplysningene til å kontrollere om arbeidstaker hadde overholdt sine arbeidsforpliktelse. Høyesterett strammet i denne dommen inn gjeldende praksis for gjenbruk av personopplysninger. Det ble her lagt til grunn at vilkårene etter personopplysningsloven § 8 bokstav f og § 11 1. ledd bokstav c var kumulative. Datatilsynet og Personvernemda hadde imidlertid lagt til grunn at vilkårene var alternative i sin praksis.

Det foreligger ingen konvensjoner fra den internasjonale arbeidsorganisasjonen<sup>15</sup> som får direkte betydning for norsk lovtolkning på området. Det er imidlertid utarbeidet en «code of practice» for å beskytte arbeidstakeres personopplysninger.<sup>16</sup> I disse veiledende retningslinjene fremkommer det blant annet at behandling av personopplysninger ikke skal ha ulovlig diskriminering som effekt.

---

<sup>11</sup> Heretter «EMK»

<sup>12</sup> EUROPAPARLAMENTS- OG RÅDSDirektiv 95/46/EF av 24. oktober 1995 om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger (heretter «personverndirektivet»)

<sup>13</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 68

<sup>14</sup> Heretter «Avfallsservice-saken»

<sup>15</sup> International Labour Organization (heretter «ILO»)

<sup>16</sup> Monna Bråten, «Personvern under press - Hvor går grensene i arbeidslivet?», *Fafo-rapport 2008:34*, 2008 side 32 (heretter «Personvern under press - Hvor går grensene i arbeidslivet?»)

# 3 Samspillet mellom personopplysingsloven og arbeidsmiljøloven

## 3.1 Formålsbestemmelsene

I personopplysingsloven og arbeidsmiljøloven er mange av bestemmelsene generelt utformet. Dette fører til at det kan være vanskelig å anvende og tolke gjeldende bestemmelser ved bruk av feltteknologi. For eksempel kan systemer som kontinuerlig overvåker all aktivitet uten grenser være nødvendig, samtidig som at slik overvåkning kan virke belastende for arbeidstaker. Det kan også reises spørsmål om arbeidsmiljøloven kapittel 9 i det heletatt kommer til anvendelse ved bruk av enkelte typer feltteknologi. I slike tvilstilfeller kan formålsbestemmelsene gi tolkningsveiledning til de ulike bestemmelsene.

I personopplysingsloven § 1 1. ledd fremkommer det at formålet med loven er å «beskytte den enkelte mot at personvernet blir krenket gjennom behandling av personopplysninger». Bestemmelsen gjennomfører personvern direktivet artikkel 1 nr. 1. Formålet er altså begrenset til å ivareta enkeltindividets personvern ved behandling av personopplysninger. Andre forhold som kan tenkes å ha med personvern å gjøre omfattes derfor ikke.

I 2. ledd fremkommer det at personvern opplysninger skal behandles «i samsvar med grunnleggende personvern hensyn». Med «grunnleggende personvern hensyn» menes blant annet «behovet for personlig integritet, privatlivets fred og tilstrekkelig kvalitet på personopplysninger», jf. 2. ledd. I forarbeidene er det uttalt at det skal legges vekt på festnede rettsoppfatninger om personvernet slik disse kommer til uttrykk i rettspraksis, rettsteori og administrative avgjørelser.<sup>17</sup> Forarbeidene legger altså til grunn en dynamisk tolkning, slik at personvern begrepet over tid følger samfunnsutviklingen.

I arbeidsmiljøloven § 1-1 bokstav a fremkommer det at arbeidsmiljølovens formål blant annet er å legge til rette for et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en «helsefremmende, og meningsfylt arbeidssituasjon som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet». Det psykososiale arbeidsmiljøet er altså like viktig som det fysiske, og kravet som stilles til arbeidsmiljøet skal følge samfunnsutviklingen.<sup>18</sup>

Arbeidsmiljøloven skal også legge til rette for at partene i arbeidslivet selv skal kunne ivareta og utvikle arbeidsmiljøet, jf. bokstav d.

---

<sup>17</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) side 101

<sup>18</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 69 - 70

## 3.2 Anvendelsesområde

Personopplysningsloven kommer til anvendelse ved «behandling av personopplysninger som helt eller delvis skjer med elektroniske hjelpemidler».<sup>19</sup> I arbeidsmiljøloven § 9-1 2. ledd fremkommer det at personopplysningsloven kommer til anvendelse ved behandling av personopplysninger som er innsamlet ved bruk av kontrolltiltak. Det foreligger ingen avgrensning mot offentlig eller private arbeidsforhold. Etter personopplysningsloven § 3 2. ledd foreligger det imidlertid en avgrensning mot behandling av personopplysninger til rent personlige eller private formål.

Det er utvilsomt at feltteknologi er «elektroniske hjelpemidler». Videre må det må være tale om «behandling av personopplysninger». Etter legaldefinisjonen i personopplysningsloven er «personopplysning» opplysninger og vurderinger som kan «knyttes til en enkeltperson».<sup>20</sup> Etter personopplysningsloven § 2 nr. 2 er «behandling av personopplysninger» legaldefinert til å være «enhver bruk av personopplysninger». Dette innebærer at blant annet lagring, registrering, sammenstilling og utlevering av personopplysninger rammes av personopplysningsloven.<sup>21</sup> Loven har altså et meget vidt anvendelsesområde.

Etter personopplysningsloven § 3 bokstav b kommer loven også til anvendelse dersom det foreligger annen behandling av personopplysninger som inngår, eller skal inngå, i et personregister. Med personregister menes at personopplysningene er lagret systematisk slik at opplysninger om den enkelte kan hentes frem.<sup>22</sup>

Arbeidsmiljøloven gjelder i utgangspunktet for virksomheter som sysselsetter arbeidstaker.<sup>23</sup> Etter arbeidsmiljøloven § 1-8 nr. 1 er arbeidstaker legaldefinert til «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste». Arbeidsmiljøloven har altså et vidt anvendelsesområde, og kommer i utgangspunktet til anvendelse for virksomheter som har ansatt noen til å utføre arbeid i sin tjeneste.<sup>24</sup>

Når det gjelder tidspunkt for anvendelse kommer arbeidsmiljøloven til anvendelse ved planlegging og gjennomføring av tiltaket. For eksempel er det etter arbeidsmiljøloven § 9-2 informasjons og drøftingsplikt dersom arbeidsgiver planlegger å innføre og bruke feltteknologi. Personopplysningsloven kommer imidlertid til anvendelse ved behandlingen av personopplysninger. Arbeidsmiljøloven kommer altså til anvendelse før feltteknologien er tatt i bruk, mens personopplysningsloven kommer i utgangspunktet til anvendelse etter at feltteknologien er tatt i bruk.

Når det gjelder interessene som skal vernes foreligger det etter personopplysningsloven informasjonsplikt dersom arbeidsgiver samler inn personopplysninger om arbeidstaker.<sup>25</sup> Arbeidsgiver skal blant annet informere om formålet med behandlingen, samt hvem den ansvarlige databehandler er. Arbeidsmiljølovens krav til informasjonsplikt fokuserer på systemene for gjennomføringen og følgene av informasjonsinnhenting på arbeidsplassen.

---

<sup>19</sup> Personopplysningsloven § 3 1. ledd bokstav a

<sup>20</sup> Personopplysningsloven § 2 nr. 1

<sup>21</sup> Personopplysningsloven § 2 nr. 2

<sup>22</sup> Personopplysningsloven § 2 nr. 3

<sup>23</sup> Arbeidsmiljøloven § 1-2

<sup>24</sup> Arbeidsmiljøloven § 1-8 nr. 2

<sup>25</sup> Personopplysningsloven §§ 19 og 20.

Personopplysningsloven fokuserer altså på behandlingen av personopplysningene, mens arbeidsmiljøloven fokuserer på systemene som gjør det mulig å behandle personopplysningene.

Ved innføring av feltteknologi vil arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven i utgangspunktet verne ulike interesser og komme til anvendelse på ulike tidspunkt. Det er likevel slik at disse anvendelsesområdene kan overlappe. Etter arbeidsmiljølovens system oppfordres partene til å inngå kollektive avtaler. Et eksempel på dette er drøftingsplikten i arbeidsmiljøloven § 9-2. Etter personopplysningsloven kan arbeidsgiver innhente samtykke fra arbeidstaker dersom han ønsker å behandle personopplysninger.<sup>26</sup> Samtykke må etter personopplysningsloven i utgangspunktet være både informert og komme fra arbeidstaker selv.<sup>27</sup> Når partene inngår kollektive avtaler vil det derfor kunne være utfordrende å vite hvor grensene går for hva som kan avtales.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Personopplysningsloven § 8

<sup>27</sup> Se nedenfor i kapittel 5.5

<sup>28</sup> Se nedenfor i kapittel 6

# 4 Grunnvilkår for bruk av feltteknologi i arbeidsforhold

## 4.1 Aktørene i arbeidsmiljøloven

Etter arbeidsmiljølovens oppbygging og forutsetning er arbeidstaker ansett som den svake part i avtaleforholdet. Flere bestemmelser i arbeidsmiljøloven har derfor som utgangspunkt at arbeidstaker skal kunne la seg representere eller få bistand fra tillitsvalgt. Arbeidsmiljøloven skal imidlertid ikke bare ivareta arbeidstakers behov for vern, men skal også ta hensyn til arbeidsgivers og samfunnets behov for fleksibilitet og omstilling.<sup>29</sup> Arbeidstaker og arbeidsgiver er altså hovedaktørene i arbeidsmiljøloven, sammen med de tillitsvalgte.

Etter arbeidsmiljøloven § 1-8 1. ledd er en arbeidstaker legaldefinert til å være «enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste». Det er det reelle arbeidsforholdet som må vurderes.<sup>30</sup> Det avtalte mellom partene er derfor ikke avgjørende og det må i tvilstilfeller foretas en konkret helhetsvurdering.<sup>31</sup> Vurderingsmomenter vil blant annet være om det stilles krav til personlig oppmøte, om oppdragsgiver kan utvise styringsrett, hvordan arbeidsvederlag skal betales, hvem som har risikoen for arbeidsresultatet, hvem som betaler for arbeidsutstyr, mv. Disse vurderingsmomentene er imidlertid ikke uttømmende, og andre relevante momenter må også vurderes.

Etter arbeidsmiljøloven § 1-8 2. ledd er en arbeidsgiver «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». På mange måter kan en si at arbeidsgiverbegrepet er en speilvendning av arbeidstakerbegrepet. Der det er en arbeidstaker, må det også være en arbeidsgiver. Det vil ofte være de samme vurderingsmomentene som må legges til grunn i vurderingen om det foreligger et arbeidstakerforhold. Problemstillingene rundt arbeidstakerforholdet knytter seg imidlertid ofte til om hvem som er den reelle arbeidsgiveren eller om det foreligger delt arbeidsgiveransvar.

Det foreligger ingen legaldefinisjon av hva en tillitsvalgt er, og det foreligger heller ingen lovbestemmelser om hvordan tillitsvalgte skal velges. Enkelte bestemmelser tar likevel utgangspunkt i at det finnes en tillitsvalgt eller representant for arbeidstaker.

Det er arbeidstakerne som skal velge den tillitsvalgte.<sup>32</sup> Dette betyr at arbeidsgiver ikke kan peke ut arbeidstakere som skal være tillitsvalgte. Ved valg av tillitsvalgte må det i hovedsak skilles mellom arbeidstakere som er organisert i en arbeidstakerorganisasjon og ikke-organiserte arbeidstakere.

For organiserte arbeidstakere vil den tillitsvalgte være valgt blant medlemmene i arbeidstakerorganisasjonen. Dersom det er flere arbeidstakerorganisasjoner i samme bedrift kan medlemmene velge, eller peke ut, en felles hovedtillitsvalgt. I hovedavtalen LO - NHO

---

<sup>29</sup> Ot.prp. nr.49 (1998-1999) side 72

<sup>30</sup> Arbeidsmiljøloven Kommentarer og praksis side 90 - 91

<sup>31</sup> Individuell Arbeidsrett side 41

<sup>32</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 121

fremkommer det krav om at den tillitsvalgte ikke kan ha en nær stillingsmessig tilknytning til selskapets ledelse.<sup>33</sup>

Arbeidstakere som ikke er organiserte kan også velge en representant. Slike representanter kan representere arbeidstakerne i en enkeltsak, eller de kan være faste representanter overfor ledelsen.<sup>34</sup> Ved drøftelser om bruk av kontrolltiltak kan verneombudet også fungere som tillitsvalgt, dersom andre representanter ikke er valgt.<sup>35</sup> Verneombud blir valgt av arbeidstakerne og har ansvar for å følge opp arbeidstakernes HMS-interesser på arbeidsplassen.<sup>36</sup>

## **4.2 Krav om saklighet og forholdsmessighet ved innføring av kontrolltiltak i virksomheten.**

### **4.2.1 Saklighetskravet**

I arbeidsmiljøloven § 9-1 1. ledd fremkommer det at innføring av feltteknologi må være saklig begrunnet i virksomhetens forhold, og at tiltaket ikke må medføre en uforholdsmessig belastning for arbeidstaker. Saklighetskravet er delt inn i to hovedelementer.<sup>37</sup> For det første må formålet med feltteknologien i seg selv være saklig begrunnet i virksomhetens behov. Dette medfører at kontrolltiltak som er begrunnet i for eksempel alminnelige samfunnsinteresser ikke har hjemmel etter bestemmelsen.

Ulike flåtestyringssystemer kan ha saklig grunn i virksomhetens behov. Systemene er gjerne basert på en GPS-enhet som registrerer og sender opplysninger om arbeidstakers lokasjon i sanntid. Ved hjelp av et kart vet ressursstyrer til enhver tid hvor arbeidstaker befinner seg. Dersom arbeidstaker i tillegg rapporterer inn utført arbeid fortløpende, har ressursstyrer i tillegg god oversikt over arbeidstakers gjenstående arbeidsmengde. Ressursstyrer kan da omfordele ressurser raskere og mer effektivt ved behov. Effektivitetshensyn kan altså være saklig begrunnet i virksomheten.

For det andre må tiltaket være saklig overfor den enkelte arbeidstaker som omfattes av kontrolltiltaket.<sup>38</sup> I denne vurderingen må den enkelte arbeidstaker vurderes individuelt. Det er altså slik at et tiltak som er saklig overfor én arbeidstaker eller gruppe av arbeidstakere, ikke nødvendigvis er saklig overfor en annen arbeidstaker eller gruppe av arbeidstakere. For eksempel vil systemer for registrering av arbeidstid og -sted være et annet for feltarbeidere enn for kontormedarbeidere, der feltarbeiderne må akseptere en mer detaljert informasjonsinnhenting.

Dersom formålet eller behovet ikke lenger er tilstede skal kontrolltiltaket opphøre, da det ikke lenger vil foreligge saklig grunn for tiltaket. Dette må også ses i sammenheng med arbeidsmiljøloven § 9-2 3. ledd. Her fremkommer det at behovet for kontrolltiltak jevnlig skal

---

<sup>33</sup> Hovedavtalen NHO - LO § 5-3 2. ledd

<sup>34</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 121

<sup>35</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 147

<sup>36</sup> Arbeidsmiljøloven §§ 6-1 og 6-2

<sup>37</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 144

<sup>38</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 144 - 145

evalueres for å sikre at behovet som begrunnet tiltaket fremdeles er gyldig.<sup>39</sup> Det er altså ikke nok at tiltaket er saklig begrunnet på igangsettelsestidspunktet. Tiltaket skal også kunne begrunnes saklig så lenge det er i bruk.

## 4.2.2 Forholdsmessighetskravet

I vurderingen om tiltaket er forholdsmessig vil de samme momenter som ved vurderingen av saklighetskravet være relevant.<sup>40</sup> Selv om tiltaket i utgangspunktet er saklig begrunnet, kan tiltaket likevel utgjøre en uforholdsmessig ulempe for arbeidstaker. I forarbeidene er det uttalt at de samlede tiltak må ses i sammenheng.<sup>41</sup> Selv om tiltakene hver for seg er forholdsmessig, kan tiltakene samlet sett føre til at belastningen for arbeidstaker blir uforholdsmessig. Det er altså den totale summen av kontrolltiltak som må vurderes. Andre vurderingsmomenter kan være hvor tungtveiende bedriftens behov er, om kontrollen er enkeltstående, vedvarende eller hyppig, hvilken type inngrep i arbeidstakers personvern det er tale om, om sentrale personvern hensyn er ivaretatt, osv. Dersom det er tale om mer tradisjonelle kontrolltiltak som tidsregistrering og adgangskontroll skal det en del til før tiltaket er uforholdsmessig.<sup>42</sup>

Ved bruk av feltteknologi kan arbeidsgiver for eksempel registrere kjøretøyets drivstofforbruk, hvor lenge kjøretøyet er i aktivt bruk, og når kjøretøyet har stått på tomgang. Det finnes også teknologi som registrerer hvor hardt sjåføren trykker på gass- og bremspedalen ved å måle g-kreftene bilen har blitt utsatt for. Slike systemer kan også kobles sammen med GPS-baserte systemer som gir opplysninger om rutevalg, antall stopp, lengden på stoppene, sanntid lokasjonsdata, mv. Dette kan gi arbeidsgiver en omfattende kontroll- og overvåkingsmulighet. En slik kontinuerlig registrering av opplysninger kan være en kilde til stress og mistriivsel for arbeidstaker, noe som kan tale for at et slikt system vil kunne være uforholdsmessig.<sup>43</sup>

Det er likevel slik at disse systemene også kan brukes i forbindelse med viktige sikkerhetstiltak og nødvendige effektiviseringsbehov. Det kan for eksempel installeres systemer som fungerer som en alarm ved at det sendes lokasjonsdata sammen med en alarm til databehandler dersom sjåføren aktiverer alarmen. Dette vil kunne være et viktig sikkerhetstiltak for blant andre verditransportører. Systemet kan også brukes til å dokumentere at varer ikke er utsatt for kraftige bevegelser under transport ved at sensorer måler g-kreftene i kjøretøyet. Dette vil kunne gi viktig informasjon dersom varer skulle bli skadet under transport.

Selv om feltteknologi åpner for omfattende kontroll og overvåkingsmuligheter vil ikke dette være avgjørende momenter i forholdsmessighetsvurderingen. Dersom tiltakene for eksempel er begrunnet i lovpålagte sikkerhetshensyn må det som oftest mer til før tiltaket er uforholdsmessig, enn dersom tiltaket er begrunnet i rene effektiviseringstiltak. Det er altså slik at de negative virkningene systemet har for arbeidstaker, må vurderes opp mot arbeidsgivers behov og om systemet brukes i forbindelse med lovpålagte tiltak.

---

<sup>39</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 145

<sup>40</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 145

<sup>41</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 145

<sup>42</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 145

<sup>43</sup> Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted Ansattes erfaring med feltteknologi side 78



## 4.3 Krav om drøfting, informasjon og evaluering.

### 4.3.1 Drøftingsplikt

I Arbeidsmiljøloven § 9-2 1. ledd fremkommer det at arbeidsgiver plikter å drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring med de tillitsvalgte. Drøftingsplikten gjelder altså bare i bedrifter med tillitsvalgte. Det legges likevel til grunn en vid forståelse av tillitsvalgtbegrepet.<sup>44</sup> Dette innebærer at drøftingsplikten også gjelder i bedrifter med verneombud eller andre valgte tillitspersoner.

Bestemmelsen setter krav om *drøftinger*. Det stilles derfor ikke krav til at partene skal komme til enighet. Etter arbeidsmiljøloven kan arbeidsgiver, i kraft av styringsretten, likevel innføre tiltaket selv om partene ikke kommer til enighet. Styringsrettens vanlige begrensinger vil da fungere som skranke for arbeidsgivers adgang til å innføre tiltaket.

Det er systemer for kontroll og overvåking som skal drøftes, og ikke den enkelte kontroll.<sup>45</sup> For feltteknologi vil dette være relevant ved for eksempel innsyn i kjøreløgger. Etter arbeidsmiljøloven blir ikke drøftingsplikten utløst dersom arbeidsgiver ønsker innsyn i kjøreløggen etter at systemet er tatt i bruk. Derimot blir drøftingsplikten utløst når arbeidsgiver planlegger å innføre systemet som gjør det mulig å hente ut opplysningene.

Det første som skal drøftes er om det er «behov» for kontrolltiltaket. Det vil i denne forbindelse være naturlig å kartlegge og drøfte kontrollbehovet, og hvilke tiltak som er nødvendig for å dekke det aktuelle kontrollbehovet.<sup>46</sup> Dersom partene kommer frem til at det foreligger et «behov» skal systemets «utforming» drøftes. Hvilken teknologitype, systemer og egenskaper som er nødvendig for å dekke det aktuelle behovet skal da drøftes.

Videre skal «gjennomføring» av kontrolltiltaket drøftes. Her skal ulike rutiner for gjennomføringen av tiltaket drøftes.<sup>47</sup> For eksempel vil hvem som har tilgang til opplysningene, adgangen for arbeidstaker til å slå av en GPS-enhet eller annet system, prosessuelle regler for gjennomgang av opplysninger og hva opplysningene kan brukes til være tema for drøftingene. I denne fasen vil også en eventuell igangsettelsestid eller prøvetid drøftes.<sup>48</sup> Drøftingen av «gjennomføring» må også ses i sammenheng med 3. ledd der det fremkommer at tiltaket jevnlig skal evalueres av arbeidsgiver og tillitsvalgte.<sup>49</sup>

Det siste som kan utløse drøftingsplikten er «vesentlig endring» i systemet. Ordlyden «vesentlig» viser til en forholdsvis høy terskel for at det skal foreligge drøftingsplikt. I forarbeidene er det uttalt at bestemmelsene ikke skal føre til unødvendige byråkratiske prosesser i det daglige.<sup>50</sup> Arbeidsgiver må altså kunne foreta nødvendige oppgraderinger og oppdateringer i systemet, uten at det foreligger drøftingsplikt. Samtidig skal bestemmelsene

---

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

<sup>45</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 148

<sup>46</sup> Dag Wiese Schartum, «Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet», *COMPLEX 3/2013 Senter for rettsinformatikk*, 2013 side 102 (heretter «Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet»)

<sup>47</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 148

<sup>48</sup> Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet, side 102

<sup>49</sup> Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet, side 102

<sup>50</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 147

begrense det samlede kontrollnivået i bedriften.<sup>51</sup> Typisk vil drøftingsplikten inntre dersom det er endringer i karakter og formål med systemet. Dersom endringene er så store at det stilles krav til nye drøftinger, skal behov, utforming og gjennomføring av endringene drøftes på nytt. Drøftingsplikten ved vesentlig endring må også ses i sammenheng med den jevnlig evalueringen av kontrolltiltaket som skal forekomme etter § 9-2 3. ledd.

Drøftingene skal finne sted «så tidlig som mulig». I forarbeidene er det uttalt at drøftingsmøte skal finne sted før beslutningen om å innføre kontrolltiltaket er truffet.<sup>52</sup> Dette for å sikre at arbeidstaker og deres representanter har en reell innflytelse i prosessen. Det er imidlertid ikke slik at drøftingsplikten utløses dersom arbeidsgiver foretar uforpliktende informasjonsinnhenting.<sup>53</sup> Grensen for en uforpliktende informasjonsinnhenting og en konkret og målrettet prosess kan i mange tilfeller være flytende, og kan være en pågående prosess over tid. Det kan derfor være vanskelig å fastsette på hvilket tidspunkt drøftingsplikten inntre.

### **4.3.2 Informasjon og evaluering av tiltaket**

Etter arbeidsmiljøloven § 9-2 2. ledd skal de berørte arbeidstakerne informeres om kontrolltiltaket før det iverksettes. Informasjonsplikten gjelder altså ikke bare overfor tillitsvalgte eller i bedrifter med tillitsvalgte. Den gjelder også uavhengig av om arbeidstaker etterspør informasjon eller ikke. Det skal minimum informeres om formålet med kontrolltiltaket, praktiske konsekvenser av tiltaket og tiltakets antatte varighet<sup>54</sup>. Det foreligger imidlertid ingen formkrav til hvordan informasjonen formidles. Det mest hensiktsmessige vil likevel være skriftlig eller ved annen offentlig kunngjøring i bedriften. Dette fordi det da vil være lettere for arbeidsgiver å dokumentere at informasjonsplikten er overholdt.

Etter bokstav a skal arbeidsgiver informere om formålet med kontrolltiltaket. Formålskravet må ses i sammenheng med arbeidsmiljøloven § 9-1. Det er altså slik at formålet må være saklig begrunnet i virksomhetens forhold. Ved feltteknologi vil formålet ofte være effektiviserings- og sikkerhetshensyn.

I bokstav b fremkommer det at arbeidstaker skal informeres om de praktiske konsekvenser gjennomføringen av kontrolltiltaket har. Dette kan være informasjon om hvordan teknologien virker, hvilke rutiner som gjelder, og hvordan den enkelte arbeidstaker blir påvirket av dette. Dersom det for eksempel innføres sensorteknologi i tjenestebilene skal arbeidsgiver informere om hvilken type opplysninger sensorene registrerer og hvordan den enkelte skal bruke dette systemet.

Til sist skal det etter bokstav c informeres om tiltakets varighet. For feltteknologi kan det være vanskelig å angi en tidsbegrensning eller varighet. Det kan likevel tenkes at tiltaket innføres som en prøveordning, eller at det avtales en viss tidsbegrenset varighet. Det må uansett informeres om hvilken tidshorisont man ser for seg at tiltaket skal være i bruk.

---

<sup>51</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 147

<sup>52</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 147

<sup>53</sup> Arbeidsmiljøloven Kommentarer og praksis side 296

<sup>54</sup> Arbeidsmiljøloven § 9-2 nr. 2 bokstav a - c

Etter 3. ledd skal behovet for kontrolltiltaket jevnlig evalueres med de tillitsvalgte. I forarbeidene er det uttalt at partene skal prøve å holde det totale kontrollnivået på et minimum.<sup>55</sup> Bestemmelsen skal altså sikre at unødvendige kontrolltiltak avvikles. Selv om kravene var innfridd på innføringstidspunktet kan endringer i arbeidsoppgaver og rutiner føre til at tiltaket er blitt overflødig. Tiltaket må da endres slik at det er tilpasset den nye situasjonen eller avvikles i sin helhet.

Dersom det foreligger brudd på drøftings- og informasjonsplikten fører dette i seg selv ikke til at tiltaket er ulovlig. I forarbeidene er det uttalt at bestemmelsen er ment å være en ordensforskrift, slik at tiltaket kan være lovlig innført selv om drøftings- og informasjonsplikten ikke er overholdt.<sup>56</sup> Videre uttales det at manglende drøfting og informasjon kan få betydning for saklighetsvurderingen etter arbeidsmiljøloven § 9-1. Informasjons- og drøftingsplikten må altså ses i sammenheng med saklighetsvurderingen i § 9-1. Det foreligger her også en sammenheng til personopplysningsloven. Manglende informasjon fra arbeidsgiver kan få betydning for vurderingen av om personopplysningene har vært brukt til andre formål enn det opprinnelige etter personopplysningsloven § 11 1. ledd bokstav c.<sup>57</sup>

## **4.4 «Vesentlig endring» - Drøftingsplikt også etter gjentatte mindre endringer?**

Ved små trinnvise endringer kan det oppstå spørsmål om, og i så fall når, drøftingsplikten inntreffer. For eksempel kan det installeres et sporingssystem som utløses manuelt. Systemet kan bygges ut i flere omganger med for eksempel ulike typer sensorer, aktivitets- og kjøreløgg, samt lagring og aktiv bruk av disse opplysningene. Det som i utgangspunktet var et sikkerhetssystem kan utvikle seg til å bli et system som automatisk lagrer all aktivitet hos sjåføren, og som har omfattende kontroll- og overvåkingmuligheter.

Dersom det ikke skulle foreligge drøftingsplikt på noen av endringsstadiene, vil dette kunne åpne for omgåelse av regelverket. Arbeidsgiver kan starte med et lite inngripende system, og deretter bygge ut i små steg for å unngå drøftingsplikten. I de fleste tilfeller vil imidlertid ikke slike endringer være begrunnet i bevisste eller planlagte omgåelser. Valg av utstyr kan være begrunnet i utstyrsleverandørens tilbud og anbefalinger. Leverandørene vil her kunne få stor innflytelse på om det foreligger en drøftingsplikt. Det vil være lite hensiktsmessig dersom det skal være leverandørens anbefalinger eller valg av utstyrs pakker som avgjør om drøftingsplikten inntreffer eller ikke.<sup>58</sup>

Den teknologiske utviklingen av feltteknologi har vært stor de siste årene. Dette har ført til fallende priser, endrede bruksmuligheter, samt mer brukervennlige og presise systemer. Dersom arbeidsgiver kan foreta endringer uten drøftingsplikt vil en kunne sitte igjen med et system som har endret seg fra en løsning med få funksjoner og begrenset kontrollmulighet, til et system med omfattende kontrollpotensialer. I forarbeidene uttales det at partene skal forsøke

---

<sup>55</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 147

<sup>56</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 314

<sup>57</sup> Se nedenfor i kapittel 5.3.2.3

<sup>58</sup> Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet side 102.

å begrense det samlede kontrollnivået. Dette tilsier at også gjentatte mindre endringer utløser drøftingsplikten

Arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse trekker også i denne retting. Dersom arbeidstaker opplever at systemet vesentlig endrer karakter, og at arbeidsgiver har mulighet til å foreta omfattende kontroll, kan dette få negative følger på arbeidsmiljøet og tilliten partene imellom. Det er likevel slik at arbeidstakere som blir hørt og tatt hensyn til av arbeidsgiver har lettere for å akseptere slike systemer.<sup>59</sup> Dersom arbeidstaker får innflytelse ved gjentatte mindre endringer, vil dette kunne føre til at konfliktnivået mellom partene blir lavere. Feltteknologien vil da kunne virke mindre fremmed for arbeidstaker. Å innfortolke en drøftingsplikt her, vil samsvare godt med formålet i arbeidsmiljøloven om at partene sammen skal ivareta og utvikle arbeidsmiljøet i bedriften. En slik tolkning samsvarer også godt med kapittel 4 i arbeidsmiljøloven som skal sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø i virksomheten. Samlet taler disse momentene for at gjentatte små trinnvise endringer utløser drøftingsplikten.

Det er likevel usikkert på hvilket stadiet drøftingsplikten inntreffer. Det naturlige utgangspunkt er hvordan systemet er utformet fra begynnelsen av. Ved hver endring må det foretas en vurdering der alle endringene samlet vurderes opp mot utgangspunktet. For eksempel kan det tenkes at første og andre endring ikke utløser drøftingsplikten. Dersom arbeidsgiver ønsker å foreta en tredje endring må alle tre endringene vurderes samlet for å avgjøre om drøftingsplikten utløses. Sagt på en annen måte skal de totale følgene av alle endringene vurderes opp mot systemets utgangspunkt.

## **4.5 Nærmere om kontrolltiltak og feltteknologi**

### **4.5.1 Generelt om kontrolltiltak**

Når et kontrolltiltak ønskes innført er det to hovedhensyn som ofte står mot hverandre. Arbeidsgivers kontrollinteresse står på den ene siden og arbeidstakers krav på personvern står på den andre siden.<sup>60</sup> Begrepet kontrolltiltak er vidt, men viser til at det må foreligge en handling eller tiltak som er ment å føre tilsyn med arbeidstaker. Denne vide forståelse av begrepet kan støttes i forarbeidene der det uttales at begrepet omfatter alt fra lite inngripende tiltak som tidsregistrering, til undersøkelser av arbeidstagers helse eller alkoholvaner.<sup>61</sup>

Det kan være vanskelig å trekke en nedre grense for hva som er et kontrolltiltak. I forarbeidene er det uttalt at avgrensning av begrepet må skje gjennom utvikling av administrativ praksis og rettspraksis.<sup>62</sup> Sentrale vurderingsmomenter vil her være tiltakets formål sett opp mot hvor inngripende tiltakene er for arbeidstaker. Tiltak som ikke utgjør noen integritetskrenkelse vil derfor falle utenfor.

---

<sup>59</sup> Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted Ansattes erfaring med feltteknologi side 69

<sup>60</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 143

<sup>61</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 135

<sup>62</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 147

Ut fra dette kan en forstå begrepet «kontrolltiltak» som et vidt spekter av ulike tiltak arbeidsgiver kan iverksette overfor arbeidstaker, der hovedhensikten er å føre tilsyn med arbeidstaker.

#### 4.5.2 Feltteknologi uten kontrollformål - et kontrolltiltak?

I dagens IKT-baserte samfunn finnes det mange ulike systemer med kontrollmuligheter. Dette kan for eksempel være PC og mobiltelefoner som automatisk loggfører internettrafikk og hvilke programmer som hyppigst blir bruk. Selv om det ikke foreligger et overvåkningsformål kan feltteknologi likevel åpne for en betydelig kontrollmulighet.

I ordlyden og i forarbeidene kan det se ut til at det er lagt til grunn at det skal foreligge et kontrollformål. For eksempelvis er det uttalt i forarbeidene at informasjons og drøftingsplikten knytter seg til «systemer for *kontroll* og overvåking» (min kursivering).<sup>63</sup> I juridisk teori kan det også se ut til at det er lagt til grunn et kontrollformål. Dette kommer blant annet til uttrykk i kommentarutgaven til arbeidsmiljøloven. Eksemplene som her er nevnt på kontrolltiltak er arbeidstidsregistrering, *tilsyn* med at grunnleggende sikkerhetskrav blir fulgt, adgangskontroll, kameraovervåking og rusmiddelkontroll.<sup>64</sup>

I formålsbestemmelsen til arbeidsmiljøloven fremkommer det at loven skal sikre et arbeidsmiljø som gir «trygghet mot [...] psykiske skadevirkninger». I en Fafo-rapport fra 2012 fremkom det at 25 % av respondentene mente at bruken av flåtestyring var en kilde til stress, mens 24 % mente at systemet opplevdes som krenkende.<sup>65</sup> Selv om det ikke foreligger kontrollformål vil et system med omfattende kontrollpotensiale altså kunne få negativ effekt på det psykososiale arbeidsmiljøet. Å utelate systemer fra drøftingsplikten som kan virke både krenkende og stressende for arbeidstaker, harmonerer derfor dårlig med formålsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven.

Det kan også se ut til at spennings- og konfliktnivået mellom arbeidsgiver og arbeidstaker reduseres, dersom partene kommer til enighet om løsninger for hvordan feltteknologien skal brukes.<sup>66</sup> Det er grunn til å tro at dette også vil være tilfellet for systemer med kontrollpotensiale. Drøfting og informasjon kan altså redusere den negative effekten på det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette harmonerer også godt med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 4. Etter § 4-1 skal teknologi «være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige [...] psykiske belastninger».

Den over nevnte Avfallsservice-saken kan også brukes som et argument til å la systemer med omfattende kontrollmuligheter gå inn under begrepet kontrolltiltak.<sup>67</sup> I denne saken forelå det i utgangspunktet ikke et kontrollformål. Da ledelsen i renovasjonsfirmaet mistenkte at en av sjåførenes timelister ikke var i overenstemmelse med faktisk arbeidstid, ble opplysninger fra søppeltømmingsloggen brukt til å kontrollere de innmeldte timelistene. Høyesterett

---

<sup>63</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 148

<sup>64</sup> Arbeidsmiljøloven Kommentarer og praksis side 277

<sup>65</sup> Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted Ansattes erfaring med feltteknologi side 78

<sup>66</sup> Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted Ansattes erfaring med feltteknologi side 69

<sup>67</sup> Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet side 25

konkluderte blant annet med at denne bruken av personopplysningene var rettsstridig, fordi den ikke var i overensstemmelse med det opprinnelige formålet.

Denne saken viser at det kan være lett å benytte seg av tilgjengelige personopplysninger til kontrollformål, selv om dette i utgangspunktet ikke er planlagt. Dersom det foreligger drøftingsplikt kan partene bli enige om hvilke rutiner som skal gjelde i slike tilfeller. Dette vil styrke partenes forutberegnelighet. Partene får da kunnskap om gjeldende rutiner, og arbeidsgivers mulighet til å hente ut opplysninger fra systemet blir synliggjort for arbeidstaker.

I forarbeidene uttales det at sentrale vurderingsmomenter, i vurderingen om man står overfor et kontrolltiltak, vil være tiltakets formål og hvor inngripende tiltaket virker for arbeidstaker.<sup>68</sup> I mange tilfeller vil feltteknologi uten kontrollformål være lite inngripende for arbeidstaker. Isolert sett kan derfor forarbeidsuttalelsene være et argument for at feltteknologi uten kontrollformål ikke kan anses som kontrolltiltak.

Begrepet skal imidlertid utvikles gjennom administrativ praksis og rettspraksis.<sup>69</sup> Det er altså slik at begrepet skal tolkes dynamisk og skal endres over tid etter samfunnsutviklingen. Forarbeidene stenger med andre ord ikke for å anse feltteknologi med kontrollpotensiale som et kontrolltiltak. Videre er det etter arbeidsmiljøloven § 9-1 den totale summen av kontrolltiltak som er relevant i forholdsmessighetsvurderingen. Selv om formålet med feltteknologien ikke er kontroll kan det likevel være slik at ulike systemer samlet sett har et omfattende kontrollpotensial. I forarbeidene oppfordres også partene til å komme frem til løsninger som begrenser inngrepet i arbeidstakernes personlige forhold, og å redusere andre ulemper ved kontrollen.<sup>70</sup> Samlet taler disse momentene for å anse feltteknologi uten kontrollformål som et kontrolltiltak.

Det er likevel slik at ikke alle systemer med kontrollmulighet kan anses som et kontrolltiltak. I forarbeidene uttales det at bestemmelsene om kontrolltiltak ikke skal påføre bedriftene unødvendig byråkrati i det daglige virke.<sup>71</sup> Det er altså slik at dagligdagse tiltak, som i tillegg ikke virker særlig inngripende for arbeidstaker, ikke kan anses som kontrolltiltak i arbeidsmiljølovens forstand. Vanlig generell bruk av datautstyr, der de fleste programmer og internettlesere automatisk loggfører og lagrer brukerens aktivitet, kan ikke anses som kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven. Hvor den konkrete grensen går nedad er imidlertid vanskelig å fastsette på generelt grunnlag.

De beste grunner taler altså for å innfortolke feltteknologi med kontrollmulighet til å omfattes av begrepet «kontrolltiltak». Det er likevel verdt å merke at det er mangelfull praksis og teori på området, og konklusjonen må derfor anses som usikker.

---

<sup>68</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 147

<sup>69</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 147

<sup>70</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 147

<sup>71</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 147

# 5 Behandling av personopplysninger ved bruk av feltteknologi

## 5.1 Aktørene i personopplysningsloven

I personopplysningsloven § 2 nr. 6 er en «registrert» legaldefinert til å være «den som en personopplysning kan knyttes til». I arbeidsforhold vil denne personen som oftest være arbeidstaker. Som i arbeidsmiljøloven vil arbeidstaker også her være regnet som den svake part. Dette kommer til uttrykk i formålsbestemmelsen der det blant annet fremkommer at personopplysningsloven skal beskytte den enkelte mot krenkelse av personvernet.

Legaldefinisjonen av en «behandlingsansvarlig» er «den som bestemmer formålet med behandlingen av personopplysningene og hvilke hjelpemidler som skal brukes.»<sup>72</sup> Denne definisjonen bygger på personverndirektivet artikkel 2 bokstav d. I arbeidstakerforhold bør den som er «behandlingsansvarlig» være en som innehar en ledende stilling i bedriften.<sup>73</sup> Dette fordi han eller hun skal kunne ha en reell innflytelse på den daglige behandlingen. Behandlingsansvarlige skal altså være noen som har bestemmelsesrett over personopplysningene og behandlingen av disse. I arbeidsforhold vil behandlingsansvarlige som oftest være noen med arbeidsgiveransvaret i bedriften.

Etter personopplysningsloven § 2 nr. 5 er «databehandler» legaldefinert som «den som behandler personopplysninger på vegne av den behandlingsansvarlige». Begrepet «databehandler» rekke videre enn begrepet «databehandlingsforetak» som ble benyttet i den nå utgåtte personregisterloven. Begrepet «databehandlingsforetak» gjaldt bare aktive former for databehandling. Etter personopplysningsloven skal begrepet «databehandler» også omhandle andre former for databehandling som for eksempel lagring og vedlikehold av systemer.<sup>74</sup> Ordlyden må altså tolkes innskrenkende. Legaldefinisjonen viser ikke til den konkrete personen som har ansvaret for behandlingen av personopplysningene, men til et foretak som ved avtale har dette ansvaret. Databehandleren skal ha skriftlig informasjon om de begrensinger som foreligger med hensyn til den konkrete behandlingen av personopplysningene.<sup>75</sup> Etter personopplysningsloven § 13 har databehandler og behandlingsansvarlig et selvstendig ansvar til å sikre personopplysningene med hensyn til konfidensialitet, integritet og tilgjengelighet.

---

<sup>72</sup> Personopplysningsloven § 2 nr. 4

<sup>73</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) side 102 - 103

<sup>74</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) side 103

<sup>75</sup> Personopplysningsloven § 15

## 5.2 Nærmere om personopplysninger og personvern

### 5.2.1 Begrepet personopplysninger

Personopplysningsloven er en gjennomføring av personverndirektivet og definisjonen av begrepet «personopplysning» er i stor grad basert på dette direktivet. For at opplysningene skal kunne karakteriseres som personopplysninger må det være tale om «opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkeltperson».<sup>76</sup> Opplysninger om juridiske personer vil altså ikke være personopplysninger, da det må være tale om en fysisk person. Ved bruk av feltteknologi er det arbeidstakers adferd som registreres. Med andre ord vil det ved bruk av feltteknologi nesten alltid være tale om opplysninger om en fysisk person.

Opplysningene må også kunne «knyttes til» en fysisk person. Ordlyden kan forstås slik at opplysninger som indirekte kan knyttes til en person også omfattes av definisjonen. I fortalen til personverndirektivet er det uttalt at man skal kunne bruke alle hjelpemidler som det er rimelig å ta i bruk for å identifisere vedkommende.<sup>77</sup> Selv om det i utgangspunktet ikke er mulig å identifisere vedkommende som opplysningene handler om, kan det etter omstendighetene likevel være tale om personopplysninger. Det er altså ikke avgjørende at opplysningene bare indirekte kan knyttes til personen, så lenge identifikasjon er mulig.

Dersom det må foretas omfattende undersøkelser for å identifisere personen, kan dette imidlertid tale for at opplysningene ikke er personopplysninger. Hvor omfattende arbeidet med å identifisere personen må være før tilknytningskravet ikke lenger er innfridd, er vanskelig å avgjøre på generelt grunnlag.

Opplysninger om en gruppe personer vil også i utgangspunktet falle utenfor lovens definisjon. Det er likevel slik at personopplysningslovens formål er å sikre enkeltindividet mot krenkelse av personvernet.<sup>78</sup> Dersom gruppen utgjør så få personer at det er mulig å indentifisere enkeltindivider, kan det likevel være tale om personopplysninger. Er det tale om belastende opplysninger skal det mindre til for å anse opplysningene som personopplysninger.<sup>79</sup> Dette betyr at kretsen av personer kan være større dersom det er tale om belastende opplysninger, enn dersom det er tale om mindre belastende opplysninger.

### 5.2.2 Tilknytningskravet og feltteknologi

Det finnes mange ulike typer feltteknologi som kan registrere ulike opplysninger om arbeidstaker. For å vurdere om tilknytningskravet er innfridd må man derfor se på feltteknologiens oppbygging og bruk.

Dersom det bare er én fast arbeidstaker som benytter seg av utstyr som har installert feltteknologi, vil utgangspunktet være at tilknytningskravet er oppfylt. Et eksempel er der én

---

<sup>76</sup> Personopplysningsloven § 2 nr. 1

<sup>77</sup> Personverndirektivet fortalen nr. 26.

<sup>78</sup> Personopplysningsloven § 1 1. ledd

<sup>79</sup> Michael Wiik Johansen, Knut-Brede Kaspersen, Åse Marie Bergseng Skullerud, *Personopplysningsloven Kommentartutgave*, Oslo 2001 side 66



fast arbeidstaker som disponerer tjenestebilen eller utstyret. Det vil da være lett å knytte informasjonen til en spesifikk arbeidstaker.

Noe annet er det dersom det ikke er faste arbeidstakere som disponerer utstyret. Det kan da være vanskelig å identifisere brukeren. I noen tilfeller er det imidlertid lov- eller forskriftsregulert at identifiseringsutstyr skal installeres. For eksempel skal alle nye busser og lastebiler installeres med digitale fartsskrivere.<sup>80</sup> Dette systemet fungerer slik at sjåføren har et personlig sjåførkort. Nå sjåføren skal bruke kjøretøyet, skal sjåførkortet registreres i den digitale fartsskriveren. Det vil da være mulig å identifisere den enkelte sjåfør som har disponert kjøretøyet dersom det blir foretatt kontroll av bestemmelsene om kjøre- og hviletid.

Andre eksempler på løsninger der det vil være mulig å identifisere sjåføren er ved bruk av RFID-brikker, eller andre personlige nøkkelløsninger. En RFID-brikke sender ut et radiosignal med informasjon om sjåføren til bilens mottaker. Dette vil være nyttig dersom det f.eks. er installert en elektronisk kjørebok i bilen. Det vil da være mulig å opprette personlige kjøreløgger. Ved bokettersyn i bedriften vil arbeidstakerne lettere kunne dokumentere sine egne ruter, og at det ikke er foretatt privat kjøring av den enkelte arbeidstaker.

Dersom det er installert RFID-brikke eller annet identifiseringsutstyr, vil det alltid være en mulighet for at arbeidstakere enten har lånt bort eller stjålet andres utstyr slik at feil identitet blir koblet mot opplysningene. I praksis vil dette være et svært marginalt problem. Identifikasjon med slike system må derfor anses god nok til at identifiseringskravet er tilfredsstillt.

Det er likevel slik at de fleste tjenestebiler ikke har installert noen form for elektronisk identifiseringsutstyr. Det finnes likevel andre muligheter for å knytte opplysningene fra GPS-enheten til én arbeidstaker. I mange tilfeller vil ordrehistorikken til arbeidstakerne kunne kobles mot bilens elektroniske kjøreløgg slik at sikker identifikasjon vil være mulig. Andre muligheter er å sjekke hvor bilen har stått parkert etter arbeidstid, og deretter sammenholde dette med arbeidstakernes hjemadresse. Det er også grunn til å tro at de fleste bedrifter har en oversikt over arbeidstakere som disponerer den enkelte tjenestebil og annet verdifullt utstyr. Slik kobling av informasjon kan ikke hevdes å være særlig resurskrevende slik at det her må være tale om personopplysninger.

Tilknytningsproblematikken kan også reises ved bruk av andre feltsystemer som f.eks. PDA eller smarttelefon. PDA-er kan blant annet brukes i bud-bransjen der kunder fortløpende signerer for mottatt vare, eller arbeidstaker fortløpende signerer ut en utført arbeidsordre. Smarttelefoner kan stort sett brukes til det samme som en PC brukes til. Det kan installeres applikasjoner som registrerer alt fra hvor arbeidstaker befinner seg i sann tid, til timeregistrering system. Ved bruk av slike systemer vil arbeidstaker som oftest måtte logge inn med brukernavn og passord, noe som medfører at det vil være lett å knytte informasjonen til en enkeltperson.

---

<sup>80</sup> <http://www.vegvesen.no/kjoretøy/Yrkestransport/Digital+fartsskriver> (30.05.2016)

Disse eksemplene viser at tilknytningskravet ofte vil være tilfredsstillt ved bruk av feltteknologi.

### 5.2.3 Personvern

Selv om de fleste i dag har en formening om hva personvern er, er det vanskelig å gi en presis definisjon av begrepet. Det sentrale er likevel individets rett til å verne om sin personlige integritet. Med dette menes at individet skal kunne handle fritt i sin private sfære uten innblanding og innsyn fra statlige myndigheter eller andre. Denne retten er en av de grunnleggende menneskerettighetene og kommer til uttrykk i EMK. artikkel 8. Her fremkommer det at alle har rett til respekt for sitt privatliv, familieliv, hjem og kommunikasjon. I 2014 vedtok stortinget at denne grunnleggende menneskerettigheten også skal inngå i Grunnloven § 102.

Etter forarbeidene til personopplysningsloven er det tre perspektiver personvernbegrepet kan ses fra; det integritetsfokuserte, det maktfokuserte og det beslutningsfokuserte personvernet.<sup>81</sup> Etter det integritetsfokuserte perspektivet legges det vekt på den enkeltes ønske om å kontrollere opplysninger om seg selv, særlig personlige opplysninger. Retten til å være i fred fra andre kan sies å høre inn under dette perspektivet. Utfra dette kan man trekke opp grenser for individets private sfære, slik at en legitim grunn kreves for å krysse denne grensen. Kravet om taushetsplikt kan delvis begrunnes på bakgrunn av dette. Jo lenger man trår over denne grensen desto klarere hjemmel må det foreligge.<sup>82</sup>

Opplysninger innhentet ved bruk av feltteknologi kan inneholde opplysninger om personlige forhold som arbeidstaker ønsker å kontrollere selv. Karakteren av opplysninger som kan samles inn avhenger av hvilken type feltteknologi som benyttes.

For eksempel kan meldingstjenester som Messenger, Skype, Lync, mv. inneholde personlige opplysninger som arbeidstakere har delt mellom seg. Et annet eksempel er der det er installert en GPS-enhet i tjenestebilen som fortløpende registrerer arbeidstakers bevegelser. Slike data kan innhente opplysninger om hvor arbeidstaker sover om natten, eller hyppigheten av besøk hos en spesiell type lege som for eksempel en psykiater. Informasjon om arbeidstaker jevnlig besøker psykiater, er opplysninger det er naturlig at arbeidstaker ønsker å kontrollere selv.

Det maktfokuserte perspektivet har som utgangspunktet at kunnskap kan gi makt. Informasjon om den enkelte arbeidstaker kan altså forrykke styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er derfor i arbeidstakers interesse i størst mulig grad å beskytte sine personopplysninger fra arbeidsgiver.<sup>83</sup>

Feltteknologi gir mange muligheter til å samle inn store mengder, og ulike, opplysninger om arbeidstaker. For eksempel kan arbeidsgivers mulighet til å samle inn opplysninger om antall

---

<sup>81</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) side 19

<sup>82</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) side 19 om det integritetsfokuserte personvern

<sup>83</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) side 19 om det maktfokuserte personvern

pauser og arbeidstakers effektivitet forrykke styrkeforholdet, ved at arbeidstaker endrer sitt naturlige handlemønster.

Når det gjelder det beslutningsfokuserede perspektivet er utgangspunktet at personopplysninger brukes som grunnlag i ulike beslutninger. For å kunne fatte riktige beslutninger er det viktig at personopplysningene og behandlingen av opplysninger foregår på en korrekt og rettferdig måte.<sup>84</sup>

Innhenting av personopplysninger kan være alt fra hovedgrunnen til å innføre feltteknologi, til at det bare er en følge av systemoppbyggingen. Et eksempel på at persondata ble samlet inn som en følge av systemoppbygging finner man i avfallsservice-saken. Her var hovedformålet med systemet at man skulle effektivisere administrasjon og drift. Som følge av systemoppbyggingen kunne de innsamlete dataene også kontrollere om arbeidstaker overholdt sine arbeidsplikter.

Det er også utviklet en interessemodell.<sup>85</sup> Etter denne modellen er personvernet delt inn i to, ofte, motstridende hensyn. Disse hensynene er individuelle og kollektive interesser. De individuelle interessene legger vekt på individets rett til å kontrollere egne personopplysninger. De kollektive interessene legger vekt på en gruppes behov, f.eks. en bedrift, for å ha kontroll over personopplysninger om gruppens medlemmer.

Disse eksemplene viser at feltteknologi kan brukes til å samle inn opplysninger som gir ulike beslutningsgrunnlag. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at denne inndelingen ikke er ment som en oppdeling av personvernbegrepet, men er ment å sette fokus på ulike innfallsvinkler begrepet kan ha.

## 5.3 Behandling av personopplysninger etter personopplysningsloven

### 5.3.1 Hjemmel for registrering og bruk av personopplysninger

Hjemmelen for «behandling» av personopplysninger fremkommer i personopplysningsloven §§ 8 og 11. Begrepet «behandling» har imidlertid ulik betydning i disse bestemmelsene. Det fremkommer forutsetningsvis at § 8 oppstiller hjemmel for *registrering* av personopplysninger, mens § 11 gir hjemmel for *bruk* av personopplysninger.

Utrykket «behandling av personopplysninger» er legaldefinert i personopplysningsloven § 2 nr. 2 og er «enhver bruk av personopplysninger». Definisjonen er vid og omfatter det meste av bruk og registrering av personopplysninger. Dette støttes i forarbeidene der det er uttalt at uttrykket «omfatter enhver form for formålsrettet håndtering av personopplysninger».<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) side 19 om det beslutningsfokuserede personvern

<sup>85</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) side 19 - 20

<sup>86</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) side 102

Personopplysningsloven § 8 gjennomfører personverndirektivet artikkel 7. Bestemmelsen oppstiller grunnvilkår for at arbeidsgiver skal kunne registrere personopplysninger om de ansatte. Personopplysningsloven § 11 gjennomfører personverndirektivet artikkel 6. For å bruke personopplysninger må ikke bare vilkårene i § 8 være oppfylt. Det oppstilles i tillegg krav til at personopplysningene bare kan brukes til uttrykkelig angitte formål som er saklig begrunnet i virksomheten.

Behandling av personopplysninger vil i mange tilfeller være melde- eller konsesjonspliktig. I personopplysningsloven § 31 fremkommer det at arbeidsgiver skal gi melding til Datatilsynet ved behandling av «personopplysninger med elektroniske hjelpemidler». Det er på det rene at feltteknologi er «elektroniske hjelpemidler». Drøftelsen over viser også at opplysninger innhentet ved bruk av feltteknologi som oftest vil være personopplysninger.<sup>87</sup> I de fleste tilfeller vil behandling av opplysninger fra feltteknologi derfor være meldepliktig til datatilsynet. Dersom de innsamlete opplysningene er å regne som sensitive personopplysninger kan behandling være konsesjonspliktig.<sup>88</sup>

## 5.3.2 Vilkår for behandling av personopplysninger

### 5.3.2.1 Registrering av personopplysninger

Etter personopplysningsloven § 8 er hovedregelen at arbeidsgiver enten må innhente samtykke, ha hjemmel i lov eller det må foreligge en nødvendig grunn for å behandle personopplysninger om arbeidstaker. Dersom det ikke foreligger samtykke eller annen hjemmel må en av de alternative vilkårene som følger av bokstav a - f være oppfylt. Sett i sammenheng med personopplysningsloven § 5 og Lex Specialis-prinsippet, gir vilkåret om hjemmel i lov gir i seg selv lite. I forarbeidene er det uttalt at formålet er å fremheve lovhjemmel som et selvstendig vilkår for å kunne behandle personopplysninger.<sup>89</sup> Det er altså ikke meningen at vilkåret skal oppstille tilleggsvilkår for behandling av personopplysninger, dersom det foreligger hjemmel i andre lover.

Vilkårene som følger av personopplysningsloven § 8 bokstav a - f er skjønnsmessige og krever en konkret helhetsvurdering i hvert enkelt tilfelle. Felles for vilkårene er at behandling av personopplysningene må være «nødvendig for» å verne nærmere definerte interesser og behov. Ordlyden viser til at dersom andre mindre inngripende tiltak kan gjennomføres, skal disse gjennomføres. I forarbeidene er det uttalt at nødvendighetsvurderingen er forskjellig utfra hvilken form for behandling det er tale om.<sup>90</sup> Det kan for eksempel tenkes at det er nødvendig å samle inn posisjonsdata, men ikke nødvendig å lagre disse opplysningene.

I bokstav a fremkommer det at behandling av personopplysninger kan gjennomføres for å «oppfylle en avtale med den registrerte eller for å utføre gjøremål etter den registrertes ønske før en slik avtale inngås». Det foreligger her to alternative vilkår. Etter det første alternativet kan behandling forekomme for å «oppfylle en avtale». En slik avtale kan være arbeidsavtalen. I arbeidsavtalen kan det være avtalt arbeidsoppgaver eller konkrete gjennomføringsmetoder som gjør det nødvendig å behandle personopplysninger. Det kan for eksempel være avtalt at

---

<sup>87</sup> Se kapittel 5.2

<sup>88</sup> Personopplysningsloven § 33

<sup>89</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) side 108

<sup>90</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) side 108

enkelte typer feltteknologi skal brukes i det daglige arbeide. Selv om bruk av feltteknologi og personopplysninger er avtalt i arbeidsavtalen må de materielle og prosessuelle vilkårene være oppfylt. For eksempel skal behovet for tiltaket jevnlig evalueres etter arbeidsmiljøloven § 9-2 3. ledd, selv om bruken er avtalt i arbeidsavtalen.

Etter andre alternativ kan arbeidsgiver behandle personopplysninger, dersom arbeidstaker ønsker det, i forbindelse med avtaleinngåelse med arbeidsgiver. Dette alternative vil sannsynligvis ha liten praktisk betydning i forbindelse med feltteknologi

Etter bokstav b kan behandling gjennomføres for å oppfylle en «rettslig forpliktelse». Arbeidsgiver skal behandle personopplysninger dersom dette er nødvendig for å etterleve dom, lov, forvaltningsvedtak, internasjonale konvensjoner, mv. Ved for eksempel kontroll med kjøre- og hviletid vil arbeidsgiver ha plikt til å legge til rette for at det er mulig å hente ut opplysninger fra den elektroniske fartsskriveren.

Etter bokstav f kan behandling av personopplysninger finne sted når dette er nødvendig for at behandlingsansvarlig skal kunne «vareta en berettiget interesse, og hensynet til registrertes personvern ikke overstiger denne interessen». Bokstav f kan ses på som en sekkebestemmelse som gir hjemmel til bruk av personopplysninger dersom man ikke finner hjemmel i noen av de andre bokstavene.<sup>91</sup> Det må her foretas en interesseavveining mellom arbeidsgivers behov, og arbeidstakers rett til personvern. Vurderingen er svært skjønnsmessig, men det sentrale er at arbeidsgivers interesse må overstige personverninteressene til arbeidstaker. Det er arbeidsgiver selv som skal foreta denne vurderingen. Bestemmelsen åpner derfor for vanskelige vurderinger. Spesielt siden det er arbeidsgiver, som har egeninteresse i saken, som skal foreta vurderingen. I forarbeidene vektlegges det derfor at Datatilsynet vil ha en særlig veiledningsplikt i slike saker.<sup>92</sup>

### **5.3.2.2 Registrering av sensitive personopplysninger**

I tillegg til at vilkårene i § 8 må være oppfylt for å behandle sensitive personopplysninger oppstiller personopplysningsloven § 9 tilleggsvilkår. Bestemmelsen gjennomfører personverndirektivet artikkel 8.

Sensitive personopplysninger er legaldefinert i personopplysningsloven § 2 nr. 8 bokstav a - e. Her fremkommer det at sensitive personopplysninger blant annet er opplysninger om en persons rasemessige eller etniske bakgrunn, hans eller hennes politiske, filosofiske eller religiøse oppfatning, opplysninger om en persons vandel, helseforhold, seksuelle legning, eller hans eller hennes medlemskap i fagforeninger. Dette er opplysninger av svært privat karakter, og det foreligger derfor en vesentlig høyere terskel for å behandle sensitive personopplysninger.

Som nevnt tidligere er det mulig for arbeidsgiver å få kunnskap om for eksempel legebesøk ved bruk av feltteknologi. Det er likevel slik at det ved bruk av feltteknologi i arbeidsforhold vil foreligge et svært begrenset behov for å behandle sensitive personopplysninger. Slik behandling vil i utgangspunktet også være konsesjonspliktig. Det vil derfor ikke fokuseres på denne bestemmelsen i det videre.

---

<sup>91</sup> Personopplysningsloven kommentarutgave side 103

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

### 5.3.2.3 Bruk av personopplysninger

Personopplysningsloven § 11 gjennomfører personverndirektivet artikkel 6. Det oppstilles her kumulative grunnkrav for å kunne bruke personopplysninger. Etter bokstav a må registrering av personopplysninger være lovlig etter §§ 8 eller 9. Bestemmelsen presiserer at vilkårene for registrering av personopplysninger må være tilstede, og har derfor ingen selvstendig betydning.

Bokstav b oppstiller krav om at arbeidsgiver bare kan bruke personopplysningene til «uttrykkelige angitte formål» som er «saklig begrunnet» i virksomheten. Det oppstilles her et todelt krav. For det første må formålet være formulert klart og tydelig. Det kan ikke foreligge vage eller generelle beskrivelser.<sup>93</sup> For det andre kan ikke behandlingsformålet være hva som helst, men må begrunnes i bedriftens virksomhet. Arbeidsgiver kan altså ikke bruke personopplysninger til formål som ligger utenfor bedriftens anliggende. For eksempel kan arbeidsgiver i utgangspunktet ikke bruke lokasjonsdata til å kontrollere hvor arbeidstaker har sovet om natten, eller om arbeidstaker har overholdt trafikkreglene.

Formålsangivelsen må ses i sammenheng med bokstav c. Bokstav c er et uttrykk for et formålsprinsipp; finalitéprinsippet.<sup>94</sup> Prinsippet regnes internasjonalt som et grunnleggende prinsipp på personopplysningsrettens område. Etter dette prinsippet er utgangspunktet at registrerte personopplysninger ikke kan brukes til andre formål enn det opprinnelige. For å kunne avgjøre hva som er det opprinnelige formålet, og hva som er ett nytt formål, er det viktig at formålsangivelsen utformes så presist som mulig. I vurderingen om opplysningene er brukt til et annet formål enn det opprinnelige, må blant annet bruken etter sin art medføre en ulempe som ligger utenfor det arbeidstaker med rimelighet kunne forvente at opplysningene ble brukt til.<sup>95</sup>

Det foreligger her en parallell til arbeidsmiljøloven § 9-2 2. ledd om arbeidsgivers informasjonsplikt. Som nevnt over har arbeidsgiver plikt til å informere berørte arbeidstakere om formålet med tiltaket, samt de praktiske konsekvensene av tiltaket. I vurderingen av om tiltaket ligger utenfor det arbeidstaker kan forvente, må det blant annet ses til den informasjonen arbeidstaker fikk fra arbeidsgiver før systemet ble innført. Dersom arbeidsgiver ikke informerte arbeidstaker om formålet og de praktiske konsekvenser av tiltaket, vil dette kunne få betydning i vurderingen av om gjenbruken var i strid med det arbeidstaker kunne forvente.

Dersom arbeidsgiver ønsker å bruke personopplysninger til et annet formål enn det opprinnelige må det nye formålet ha et selvstendig behandlingsgrunnlag. Dette betyr at arbeidsgiver enten må innhente et nytt samtykke fra arbeidstaker eller opplysningene må registreres på nytt. Den nye behandlingen må da ha selvstendig hjemmel, med en klar angivelse av det nye behandlingsformålet.

Den allerede omtalte Avfallsservice-saken gir her et konkret eksempel på gjenbruk til et annet formål. Formålet med systemet var å utarbeide arbeidsplaner og kartlegge og normere

---

<sup>93</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) side 113 - 114

<sup>94</sup> Avfallsservice-saken avsnitt 47

<sup>95</sup> Avfallsservice-saken avsnitt 60

tidsbruken på de ulike rutene. Arbeidsgiver hadde imidlertid brukt personopplysningen til å kontrollere at arbeidstaker hadde utført sine arbeidsplikter.<sup>96</sup>

Bokstav b bygger på personverndirektivet artikkel 6 1. ledd bokstav c, og gir uttrykk for minimalitetsprinsippet.<sup>97</sup> Det stilles her to krav til personopplysningene som skal brukes. For det første skal opplysningene være «tilstrekkelige». Med dette menes det at opplysningene skal sikre en viss kvalitet, slik at man kan trekke sikre konklusjoner ut fra opplysningene.

Dersom opplysningene skal brukes til kontrollformål, skal det foreligge et stort nok antall opplysninger og et stort nok antall forekomster for hver opplysningstype.<sup>98</sup> I forarbeidene fremkommer det at opplysningene må være så fullstendige som formålet krever.<sup>99</sup> Dersom opplysningene bare kan gi en indikasjon eller et mønster er ikke opplysningene av god nok kvalitet til å trekke sikre konklusjoner.

For det andre skal personopplysningene være «relevante» for formålet. I forarbeidene fremkommer det at det ikke skal trekkes inn unødvendige personopplysninger.<sup>100</sup> Det er altså slik at personopplysningene ikke skal være for omfattende, i forhold til formålet med behandlingen. Dersom det er mulig å bruke mindre inngripende, eller opplysninger som er mindre sensitive, skal disse opplysningene brukes.

Oppsummert kan en si at bokstav d oppstiller krav om at det skal foreligge nok opplysninger til å sikre god kvalitet på opplysningene, uten at opplysningene blir for omfattende i forhold til formålet med bruken.

Ved bruk av feltteknologi vil arbeidsgiver ha et ansvar i forhold til de opplysningene som samles inn. Arbeidsgiver har ansvar i å velge riktig teknologi som innhenter opplysninger av god nok kvalitet og i rett omfang i forhold til formålet. Dersom formålet for eksempel er å kunne dokumentere at varene til et transportfirma er transportert på en sikker og trygg måte, vil ulike sensorteknologier kunne gi hensiktsmessig informasjon. Motsatt vil kontinuerlig loggføring av posisjonsdata ikke gi hensiktsmessig informasjon i forhold til dette formålet.

Til sist fremkommer det i bokstav e at opplysningene skal være «korrekte og oppdatert» og at opplysningene «ikke skal lagres lengre enn det som er nødvendig utfra formålet med behandlingen, jf. § 27 og § 28». Også her stilles det krav til kvaliteten på personopplysningene. I forarbeidene er det uttalt at arbeidsgiver skal slette eller rette uriktige ufullstendige eller overflødige personopplysninger. Henvisningene til § 27 og 28 er en presisering om at arbeidsgiver har et selvstendig ansvar for å slette opplysninger som det ikke lenger er behov for, eller som inneholder feil.

Eksempelet med sensorteknologi i transportbransjen kan også brukes her. Dersom det for eksempel er feil på sensorene slik at de viser for høye eller lave G-krefter i kjøretøyet, vil disse opplysningene ikke kunne oppfylle formålet. Arbeidsgiver skal da av eget tiltak påse at opplysningene blir slettet. Dersom kunden har betalt for varene, og reklamasjonsfristen har

---

<sup>96</sup> Avfallsservice-saken avsnitt 55

<sup>97</sup> Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet side 77

<sup>98</sup> Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet side 77

<sup>99</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) side 114

<sup>100</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) side 114

gått ut, vil det ikke lenger være nødvendig med dokumentasjon på transporten. Arbeidsgiver skal også i dette tilfellet slette opplysningene av eget tiltak.

## 5.4 Informasjonsplikt etter personopplysningsloven

I personopplysningsloven § 19 fremkommer det at arbeidstaker skal informeres dersom arbeidsgiver samler inn personopplysninger. Bestemmelsen gjennomfører personvern direktivet artikkel 10, og setter minimumskrav til hva informasjonen skal inneholde. Informasjonen skal være gitt av «eget tiltak». Dette betyr at arbeidsgiver på eget initiativ skal informere arbeidstaker om innsamlingen. Personopplysningsloven § 19 kommer til anvendelse dersom det samles inn opplysninger fra arbeidstaker selv, mens personopplysningsloven § 20 kommer til anvendelse dersom opplysningene samles inn fra andre.

Etter personopplysningsloven § 19 foreligger det imidlertid ikke krav om at opplysningene skal samles inn direkte fra arbeidstaker. I forarbeidene er det uttalt at «også indirekte innsamling omfattes, som for eksempel at den registrerte etterlater seg elektroniske spor i systemer for betalingsformidling, elektroniske informasjonstjenester eller gjennom systemer for elektronisk handel».<sup>101</sup>

Oppramsingen av de elektroniske systemene som er nevnt i forarbeidene er eksempler, slik at også andre elektroniske systemer rammes av bestemmelsen. Videre fremkommer det i formålsbestemmelsen at loven skal beskytte den enkelte mot krenkelse av personvernet.<sup>102</sup> Ved bruk av feltteknologi blir det samlet inn personopplysninger ved hjelp av spor i elektroniske systemer. Arbeidsgiver har altså i de fleste tilfeller informasjonsplikt ved innsamling av personopplysninger fra feltteknologi etter personopplysningsloven § 19.

Det foreligger trolig ingen krav til lagring av personopplysningene for at informasjonsplikten skal komme til anvendelse.<sup>103</sup> Dette betyr at informasjonsplikten også gjelder dersom det for eksempel benyttes feltteknologi som bare registrerer sanntidsinformasjon, uten at opplysningene lagres.

Utrykket «samles inn» viser til at arbeidsgiver må ha et ønske om å samle inn personopplysningene.<sup>104</sup> Arbeidsgiver må altså aktivt hente inn opplysningene for at informasjonsplikten skal komme til anvendelse. Dersom arbeidsgiver får tilgang til personopplysninger ved en tilfeldighet eller et uhell vil det altså ikke foreligge informasjonsplikt.

Det foreligger i utgangspunktet ingen formkrav til hvordan informasjonen skal gis. Informasjon kan bli gitt i forbindelse med opplæring i systemer, ansettelse, montering, muntlig, osv. Arbeidstaker kan imidlertid kreve at informasjonen blir gitt skriftlig etter personopplysningsloven § 24. Det mest hensiktsmessige vil være å gi informasjonen skriftlig, fordi det da vil være lettere for arbeidsgiver å dokumentere at informasjon er gitt.<sup>105</sup>

---

<sup>101</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) side 119

<sup>102</sup> Personopplysningsloven § 1

<sup>103</sup> Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet side 64.

<sup>104</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) side 119

<sup>105</sup> Personopplysningsloven Kommentarer side 161



Etter bokstav a skal informasjonen inneholde navn og adresse på den behandlingsansvarlige. Som oftest vil dette være arbeidsgiver.<sup>106</sup> I et stort konsern kan denne informasjonen være særlig aktuelt, da det kan være usikkert om det for eksempel er mor- eller datterselskapet som er den behandlingsansvarlige. God informasjon vil da kunne avklare ansvarsforholdet.

I bokstav b fremkommer det at informasjonen også skal inneholde formålet med behandlingen. Bestemmelsen må ses i sammenheng med § 11, der det fremkommer at arbeidstaker skal ha et nytt varsel dersom opplysningene senere skal brukes til et annet formål enn det som var det opprinnelige formålet.

Bokstav c oppstiller krav om at arbeidstaker skal ha informasjon dersom arbeidsgiver utleverer opplysningene til andre. Denne informasjonen skal arbeidstaker ha før opplysningene blir videresendt.<sup>107</sup> Dette fordi arbeidstaker blant annet skal ha nok opplysninger til å foreta et reelt valg om han eller hun samtykker til utleveringen. Bokstav c må derfor ses i sammenheng med bokstav d.

Etter bokstav d skal arbeidstaker informeres om at det er frivillig å gi fra seg personopplysningene. For at frivilligheten skal være reell, må arbeidsgiver informere arbeidstaker før personopplysningene samles inn. Frivillighetskravet må ses i sammenheng med bokstav e der det fremkommer at arbeidstaker skal ha den informasjonen som er nødvendig for at han eller hun skal kunne ivareta sine rettigheter. Dersom det foreligger annen hjemmel for innsamlingen, skal arbeidstaker altså ha informasjon om dette før innsamlingen starter.

I 2. ledd foreligger det et unntak fra informasjonsplikten. Dersom arbeidstaker allerede kjenner til informasjonen som skal gis etter 1. ledd har ikke arbeidsgiver informasjonsplikt. Dette unntaket kommer typisk til anvendelse der arbeidsgiver regelmessig samler inn personopplysninger. Ved bruk av for eksempel sensorteknologi eller flåtestyringssystemer vil det kontinuerlig samles inn opplysninger om arbeidstaker. I slike tilfeller er det nok at arbeidsgiver informerer arbeidstaker før innsamling av personopplysningene starter.

## 5.5 Samtykkekravet

### 5.5.1 Det individuelle samtykket

Utgangspunktet i personopplysningsloven er at det må foreligge et samtykke fra arbeidstaker ved registrering og bruk av personopplysninger.<sup>108</sup> Personopplysningsloven legaldefinerer samtykke som en «frivillig, uttrykkelig og informert erklæring fra den registrerte om at han eller hun godtar behandling av opplysninger om seg selv».<sup>109</sup>

Det første vilkåret er at samtykke skal være «frivillig». I utgangspunktet må det her legges til grunn en vid forståelse. Alle former for direkte eller indirekte press kan derfor ikke godtas. Dette betyr at det ikke må foreligge noen form for negative konsekvenser for arbeidstaker

---

<sup>106</sup> Se kapittel 5.1

<sup>107</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) side 119

<sup>108</sup> Personopplysningsloven §§ 8 og 11

<sup>109</sup> Personopplysningsloven § 2 nr. 7

dersom han eller hun ikke ønsker å gi arbeidsgiver innsyn i personopplysningene. Justisdepartementet og Datatilsynet har også uttalt at dersom det foreligger et avhengighetsforhold mellom behandlingsansvarlig og registrerte vil et reelt samtykke kunne bli illusorisk.<sup>110, 111</sup>

Utgangspunktet er at samtykke må være aktivt.<sup>112</sup> Dette betyr at det ikke er nok at arbeidstaker implisitt, stilltiende, eller gir andre former for indirekte samtykke. Som følge av dette er det heller ikke adgang til å sammenholde ulike opplysninger slik at disse til sammen utgjør personopplysninger. For å kunne sammenkoble opplysninger på en slik måte må det innhentes samtykke i forkant, eller ha annen hjemmel. Forbudet mot sammenkobling av opplysninger kan ses i sammenheng med at samtykke må være informert.

For eksempel kan en kjøreløgg som ikke identifiserer sjåfør i utgangspunktet ikke anses som personopplysninger. Noe annet blir det når disse opplysningene sammenholdes med opplysninger som gjør det mulig å identifisere sjåføren. Dette kan for eksempel gjøres ved at opplysninger fra GPS-enheten sammenholdes med arbeidstakernes ordrehistorikk.

For at et samtykke skal være informert foreligger det krav om at arbeidstaker har kunnskap om hva det samtykkes til. Datatilsynet har på bakgrunn av personverndirektivet og uttalelser fra Justisdepartementet oppstilt minimumskrav for hva det skal informeres om.<sup>113</sup> Selv om kravene relaterer seg til innsamling av forskningsdata, er det den samme grunnleggende interessen som skal vernes; samtykke skal være informert og reelt. Informasjonskravet vil derfor også være gjeldende for arbeidsgivere som ønsker å bruke personopplysninger fra feltteknologi.

Informasjonen skal blant annet inneholde formålet og bakgrunnen for bruken, hvem behandlingsansvarlige er, hvem som får innsyn, hvilken type opplysninger som skal hentes ut, samt hvordan disse opplysningene skal lagres. Det skal også informeres om at samtykke er frivillig, at det er mulig å trekke samtykke når en måtte ønske og hva som skjer med opplysningene i ettertid.

Arbeidstaker kan når som helst trekke sitt samtykke. Opplysninger som ble samlet inn før samtykke ble trukket tilbake kan brukes av arbeidsgiver. Dersom arbeidsgiver ønsker å fortsette innsamlingen av personopplysninger, kan ikke dette lenger hjemles i samtykke. Dette medfører at de andre vilkårene for behandling av personopplysninger må komme til anvendelse før innsamlingen kan fortsette.<sup>114</sup>

---

<sup>110</sup> Personopplysningsloven Kommentarutgave side 77

<sup>111</sup> Som nevnt over er det et grunnleggende arbeidsrettslig utgangspunkt at arbeidstaker er den svake part i arbeidsforhold, og det kan hevdes at det foreligger et avhengighetsforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det er imidlertid ikke rom for en drøftelse om dette i denne fremstillingen, og det legges til grunn at samtykke er mulig i arbeidsforhold.

<sup>112</sup> Personopplysningsloven Kommentarutgave side 74

<sup>113</sup> Personopplysningsloven Kommentarutgave side 74 - 75.

<sup>114</sup> Personopplysningsloven Kommentarutgave side 98 – 99.

## 5.5.2 Samtykke og kollektive avtaler

Det følger av legaldefinisjonen i personopplysningsloven at et samtykke i utgangspunktet må gis av arbeidstaker selv.<sup>115</sup> I odelstingsproposisjonen uttales det at kollektive samtykker bare unntaksvis skal godtas.<sup>116</sup> I denne forbindelse vises det i proposisjonen til NOU 1997: 19.<sup>117</sup> Det uttales her at dersom en organisasjon skal kunne gi samtykke på vegne av egne medlemmer, må det innhentes fullmakt fra det enkelte medlem. En fullmaktbasert avtale mellom arbeidstakerorganisasjonen og arbeidsgiver kan altså ikke binde andre enn arbeidstakere som har gitt arbeidstakerorganisasjonen fullmakt.

Uttalelsen i odelstingsproposisjonen viser til forhold som oppfyller de individuelle kravene til samtykke. Det stilles altså krav til at fullmakten må være informert, frivillig og aktiv. Arbeidstakerorganisasjonene må da innhente individuelle fullmakter fra hvert enkelt medlem før de kan inngå bindende avtaler med arbeidsgiver. Dette kan enten gjøres i forbindelse med innmelding i organisasjonen, eller senere når behovet melder seg.

For at fullmakten skal være informert må medlemmene få informasjon om hva fullmakten går ut på og hvor langt den skal rekke. Det er altså slik at informasjonen må være så informativ og presis som mulig, og kan bare gjelde for et konkret tilfelle. Videre kan det være vanskelig å gi informert fullmakt uten at man vet hvordan systemet vil utvikles. Utgangspunktet må derfor være at fullmakten er tidsavgrenset. Dersom fullmakt blir innhentet i forbindelse med innmelding, må det komme klart frem av innmeldingen hva fullmakten går ut på for at den skal være informert.

Det må også stilles krav til at fullmakt ikke er et absolutt vilkår for innmelding i organisasjonen. En arbeidstaker kan altså ikke være avskåret fra å melde seg inn i arbeidstakerorganisasjonen dersom han eller hun ikke ønsker å gi fullmakt. Dersom arbeidstaker trekker sin fullmakt kan ikke en forhåndsavtale om innsyn i personopplysningene lenger gjøres gjeldende. Det må da innhentes nytt samtykke fra arbeidstaker, eller ha ny hjemmel dersom innsyn skal gjennomføres.

Til slutt må fullmakten være gitt aktivt. Dette betyr at den som skal gi fullmakt må eksplisitt gi sitt samtykke. Organisasjonen kan f.eks. ikke sende ut en generell henvendelse der medlemmene må gi tilbakemelding dersom de ikke ønsker å gi fullmakt til arbeidstakerorganisasjonen. Heller ikke andre former for indirekte eller negativt samtykke kan aksepteres.

---

<sup>115</sup> Personopplysningsloven § 2 nr. 7

<sup>116</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) side 103

<sup>117</sup> NOU 1997: 19 Et bedre personvern side 133

## 6 Kollektive avtaler

### 6.1 Adgangen til å inngå kollektive avtaler om bruk av feltteknologi

Som tidligere nevnt foreligger det en oppfordring fra lovgiver om at kollektive avtaler skal inngås i arbeidsforhold. Dette skiller seg fra systemet i personopplysningsloven. Det foreligger i personopplysningsloven en forutsetning om at det er arbeidstaker selv som skal gi samtykke til bruk av personopplysninger.

Ved innføring av feltteknologi er det mange ulike type avtaler som kan inngås. For eksempel kan det avtales prosessuelle regler for hvordan man skal gå frem dersom arbeidsgiver ønsker innsyn i personopplysningene. Det kan imidlertid ikke avtales vilkår eller regler som gir arbeidstaker dårligere personvern enn det som er utgangspunktet i personopplysningsloven, uten at det finnes hjemmel for dette.<sup>118</sup>

Arbeidstaker og tillitsvalgte kan imidlertid inngå avtaler som gir arbeidstaker bedre personvern enn det som er utgangspunktet i personopplysningsloven. Dette fordi formålet med loven er å gi arbeidstaker vern mot krenkelser av personvernet ved behandling av personopplysninger.<sup>119</sup> En strengere avtale vil gi arbeidstaker et bedre vern mot krenkelser av personvernet.

Det er imidlertid slik at en avtale ikke må stride mot annen lov eller forskrift. Det kan f.eks. ikke foreligge avtaler som bryter med reglene om offentlig anskaffelse, eller at Data- eller Arbeidstilsynet ikke skal ha innsynsrett i personopplysningene. Avtalen kan heller ikke stride mot EØS- eller andre konkurranse bestemmelser. For eksempel kan det ikke aksepteres at en avtale inneholder vilkår om at bare norske selskaper skal kunne få oppdrag som databehandler.<sup>120</sup> Dette fordi et slikt vilkår vil stride mot EØS-bestemmelser om fri konkurranse.

### 6.2 Ulike typer kollektive avtaler

#### 6.2.1 Samspillet mellom Hovedavtalen mellom LO og NHO og lovgivningen

Hovedavtalen LO - NHO tilleggsavtale V er et eksempel på kollektive avtaler som regulerer innføring av kontrolltiltak og behandling av personopplysninger i arbeidslivet. I innledningen til tilleggsavtale V fremkommer det at avtalen skal være en rammeavtale som skal legges til grunn ved vesentlige endringer, utforming og innføring av kontrolltiltak. Videre viser partene til arbeidsmiljøloven kap. 9.

---

<sup>118</sup> Personopplysningsloven § 5 og 1

<sup>119</sup> Personopplysningsloven § 1

<sup>120</sup> Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet side 108

I tilleggssavtale V nr. 1 fremkommer det at et kontrolltiltak skal være saklig begrunnet i bedriftens virksomhet og behov. Det er her listet opp ulike eksempler på forhold som kan begrunne kontrolltiltak i bedriften. Tilleggssavtale V nr. 1 har en parallell til arbeidsmiljøloven § 9-1 som var en kodifisering av gjeldende rett da den ble vedtatt. Arbeidsmiljøloven § 9-1 bygger blant annet på den omfattende avtalereguleringen som forelå mellom partene i arbeidslivet på denne tiden.<sup>121</sup> Hovedavtalen LO - NHO tilleggssavtale V har altså hatt innflytelse på utformingen av arbeidsmiljøloven på dette punktet da loven ble vedtatt i 2005.

Videre fremkommer det i nr. 2 at arbeidstakere ikke skal forskjellsbehandles. I forhold til kontrollen som skal gjennomføres er dette punktet todelt. For det første foreligger det allerede et vern mot ulovlig forskjellsbehandling.<sup>122</sup> Punktet vil derfor være en presisering av gjeldende diskrimineringsforbud. Det kan også foreligge tilfeller der de ulike diskrimineringsbestemmelsene ikke kommer til anvendelse. Som nevnt innledningsvis er det utarbeidet retningslinjer av ILO for å ivareta arbeidstakernes personvernrettigheter.<sup>123</sup> Etter disse retningslinjene skal behandling av personopplysninger ikke ha diskriminerende effekt. Forutsatt at det er like forhold mellom gruppene kan ikke arbeidsgiver for eksempel innføre lokaliseringssutyr i tjenestebilene for én gruppe servicemontører, mens en annen gruppe ikke blir berørt av kontrolltiltaket.

Avtalens nr. 3 og 4 viser til arbeidsmiljøloven § 9-2, og omhandler drøftings- og informasjonsplikten. I nr. 3 er det presisert at arbeidstakerne skal ha anledning til å gjøre sine synspunkter gjeldende før bedriften har fattet sin beslutning. Selv om dette ikke fremkommer i arbeidsmiljøloven § 9-2 er dette uttrykt i forarbeidene.<sup>124</sup> Punktet har derfor pedagogisk betydning for tillitsvalgte og arbeidsgivere i forhold til arbeidsmiljøloven.

Etter nr. 4 er arbeidsgivere og tillitsvalgte i felleskap ansvarlig for at arbeidstakerne får informasjon om tiltakets formål og praktiske konsekvenser. Selv om det i avtalen ikke er presisert at det foreligger informasjonsplikt om tiltakets varighet, vil arbeidsgiver være pålagt å gi denne informasjonen etter arbeidsmiljøloven § 9-2 nr. 2 bokstav c. I mange tilfeller vil arbeidsgiver og tillitsvalgte ha ulike tilnærminger i spørsmålet om innføring av feltteknologi. Det vil derfor være naturlig at tillitsvalgte også informerer de arbeidstakere og medlemmer om sitt syn på saken. Avtalepunktet vil derfor gi tillitsvalgte en utvidet rettighet og plikt til å informere i forhold til arbeidsmiljøloven.

Når det gjelder spørsmål om behandling av personopplysninger fremkommer det i avtalen nr. 5 at lagring, makulering, behandling, etc. skal drøftes med de tillitsvalgte. Videre vises det til personopplysningsloven med tilhørende forskrifter. Avtalepunktet må ses i sammenheng med tilleggssavtale IV, del VI. Her fremkommer det at «Innsamling, registrering, sammenstilling, lagring og utlevering av personopplysninger skal ikke skje uten at dette er saklig begrunnet ut fra bedriftens virksomhet». Dette punktet har en løs tilknytning til personopplysningsloven § 11.

Videre fremkommer det i tilleggssavtale IV del VI at arbeidsgiver og tillitsvalgte skal utarbeide instruks for lagring og bruk av persondata. Dersom partene ikke kommer til enighet kan saken sendes videre til hovedorganisasjonene. Dette punktet står i strid med systemet i

---

<sup>121</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 143

<sup>122</sup> Se arbeidsmiljøloven kap 13, og diskrimineringslovene om etnisitet, seksuell orientering, kjønn og nedsatt funksjonsevne

<sup>123</sup> Se innledningsvis i kapittel 2.3, jf. Personvern under press - Hvor går grensene i arbeidslivet? side 32

<sup>124</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) side 147

personopplysningsloven, som forutsetter individuelle avtaler mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Avtalepunktet har derfor ingen tilsvarende bestemmelse i personopplysningsloven.

Hva konkret denne instruksjonen skal inneholde kommer ikke frem av avtalen eller kommentarutgaven utgitt av NHO.<sup>125</sup> For at instruksjonen ikke skal komme i strid med personopplysningsloven må den holde seg innenfor rammen av det personopplysningsloven tillater. For eksempel kan det ikke avtales at arbeidsgiver ikke har plikt til å rette mangelfulle personopplysninger etter personopplysningsloven § 27. Siden dette ikke fremkommer i kommentarutgaven til NHO eller av avtalen, kan det være utfordrende for partene å vite hva konkret som kan avtales. Det kan også tenkes at tillitsvalgte må innhente fullmakt fra de ansatte for å kunne inngå bindende avtale med arbeidsgiver.<sup>126</sup>

Punkt 6 i tilleggssavtale V klargjør at det er arbeidsgiver som er ansvarlig for kontrolltiltakene i bedriften. Dette kommer ikke klart frem av personopplysningsloven, men er uttrykt i forarbeidene til personopplysningsloven.<sup>127</sup> Her fremkommer det at det er ledelsen i bedriften som er ansvarlig for at loven etterleves.

I avtalens punkt 7 foreligger det krav om at de lokale partene skal forsøke å komme til enighet om utforming og gjennomføring av kontrolltiltakene, dersom én av partene krever dette. Det foreligger også en drøftingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 9-2. Denne drøftingsplikten foreligger uavhengig av om en av partene krever det eller ikke

Etter hovedavtalen LO - NHO tilleggssavtale V og arbeidsmiljøloven foreligger det drøftingsplikt, noe som betyr at det ikke stilles krav til at partene skal komme til enighet. Partene kan imidlertid etter tilleggssavtale V bringe saken inn for hovedorganisasjonene dersom de ikke kommer til enighet. I hovedavtalen LO - NHO foreligger det altså drøftelser i to trinn, i motsetning til i arbeidsmiljøloven. Først skal partene prøve å komme til enighet lokalt, dersom dette ikke fører frem kan partene kreve å bringe saken inn for hovedorganisasjonene som skal bistå de lokale partene i den videre drøftingen.

## 6.2.2 Lokale kollektive avtaler og forholdet til lovgivningen

I en FAFO-rapport fra 2012 fremkommer det at lokale tillitsvalgte anser det som viktig å inngå lokale avtaler for bruk av feltteknologier med arbeidsgiver.<sup>128</sup> Det er likevel slik at under halvparten av bedriftene som hadde innført flåtestyring og andre kontrolltiltak hadde inngått avtaler om bruk av slike systemer.<sup>129</sup>

I den videre fremstillingen vil det tas utgangspunkt i noen lokale avtaler som er gjengitt i rapporten «Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted Ansattes erfaring med feltteknologi» av Mona Bråten og Tommy Tranvik.

Det er noen punkter som går igjen i de gjengitte avtalene. For det første fremkommer det at de tillitsvalgte var opptatt av at teksten i avtalen ikke var for omfattende.<sup>130</sup> Det er også slik at

---

<sup>125</sup> NHO, Hovedavtalen LO-NHO 2014-2017 Med tilleggssavtaler NHOs kommentarer side 55. I kommentarutgaven til LO foreligger det ikke kommentarer til tilleggssavtalene.

<sup>126</sup> Se over i kapittel 5.5.2

<sup>127</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) side 102 - 103

<sup>128</sup> Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted Ansattes erfaring med feltteknologi side 55 - 56

<sup>129</sup> Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted Ansattes erfaring med feltteknologi side 54 - 55

<sup>130</sup> Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted Ansattes erfaring med feltteknologi side 57

lokale avtaler i liten grad kobles opp mot lover og forskrifter.<sup>131</sup> Motivasjonen for dette kan være en holdning om at henvisninger til lov og forskrifter vil gjøre avtalene mer kompliserte å forstå. Det problematiske med denne fremgangsmåten er imidlertid at lovgivningen lett kan komme i andre rekke. Dette kan medføre at partenes bevissthet rundt lover og forskrifter faller i bakgrunnen, noe som igjen fører til at partene ikke tar tilstrekkelig hensyn til dette når de skal etterleve avtalene. Schartum har her et poeng når han skriver at «Juridisk kompleksitet forsvinner imidlertid ikke fordi en ikke velger å vise den fram».<sup>132</sup>

Tidligere funn viser også at kunnskapen om reglene for kontroll og overvåking i arbeidslivet blant ledere, tillitsvalgte og verneombud generelt sett er lav.<sup>133</sup> Selv om partene kan få rettledning av Datatilsynet og organisasjonene sentralt, er det grunn til å tro at partene i mange tilfeller ikke fullt ut forstår rekkevidden av avtalene de selv fremforhandler. Dette kan føre til at en del av de lokale avtalene kan gi en falsk trygghet.

Ett eksempel på dette er en lokal avtale i renholdbransjen.<sup>134</sup> Der det ramses opp vilkår for bruk av opplysninger til andre formål enn de opprinnelige, fremkommer det at slik bruk må avtales med de ansatte. Videre fremkommer det i avtalen at «HR- avdelingen har, i forbindelse med personalsaker, innsyn i data knyttet til flåtekontroll (og kjørebøker)».

Ett av formålene med feltteknologien var å kontrollere at tjenestebilene ikke ble brukt til ulegitimert privat kjøring. Dersom det siterte kobles opp mot dette formålet, vil det foreligge en begrensning i hvilken type «personalsaker» arbeidsgiver har innsynsrett i. Det er imidlertid slik at punktet er plassert under vilkår for bruk av opplysninger til andre formål enn det opprinnelige. Dersom det er meningen at arbeidsgiver skal ha innsyn ved alle typer personalsaker vil dette være klart utenfor de oppgitte formålene med tiltaket.

Dersom det tas utgangspunkt i at innsyn i forbindelse med personalsaker er ett av formålene, vil ikke presisjonskravet være oppfylt. I forarbeidene til personopplysningsloven er det uttalt at formålsbeskrivelsen må være «tilstrekkelig konkret og avgrenset til at det skaper åpenhet og klarhet om hva behandlingen skal tjene til». Videre uttales det at generelle og vage beskrivelser som «administrative oppgaver» ikke vil oppfylle presisjonskravet.<sup>135</sup> En avtale der ledelsen skal kunne ha innsyn i «personalsaker» vil verken føre til åpenhet eller klarhet om hva behandlingen egentlig skal tjene til.

Dersom partene tror at de kan avtale seg bort fra innsynsbestemmelsene vil dette være problematisk. Det kan heller ikke forutsettes at partene tolker den lokale avtalen opp mot personopplysningsloven eller at de har nok kunnskap til å balansere avtalen opp mot andre lovbestemmelser. Arbeidsgivers og tillitsvalgtes kunnskap og erfaring vil derfor være viktige faktorer for å få i stand en god og forutsigbar avtale for partene.

Også formålet med innføringen av feltteknologi var viktig å få inn i avtalene.<sup>136</sup> Majoriteten av de avtalene som ble undersøkt hadde tatt inn en formålsbeskrivelse i avtalene. I noen av avtalene var det også tatt inn vilkår om at arbeidstaker hadde krav på å være tilstede dersom arbeidsgiver ønsket å gjennomgå personopplysningene. Arbeidstaker kunne da ofte velge å ha

---

<sup>131</sup> Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet side 117

<sup>132</sup> Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet side 120

<sup>133</sup> Kontroll og overvåking i arbeidslivet side 102

<sup>134</sup> Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted Ansattes erfaring med feltteknologi side 58

<sup>135</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) side 113 - 114

<sup>136</sup> Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted Ansattes erfaring med feltteknologi side 57 - 61

støtte fra tillitsvalgt eller verneombud ved behandlingen av personopplysningene. Det er viktig å huske at det også i slike tilfeller må stilles krav til et frivillig, uttrykkelig og informert samtykke. I tillegg må det stilles krav om at samtykke skal kunne trekkes tilbake. Det må altså stilles de samme kravene til samtykke overfor tillitsvalgte som over for andre som skal ha innsyn i personopplysningene.

Selv om de lokale avtalene inneholder få koblinger til lover og forskrifter, fremkommer det i rapporten at det er to forhold som er viktig for partene å begrense.<sup>137</sup> For det første var det viktig for de tillitsvalgte å begrense personkretsen av hvem som hadde adgang til opplysningene. For det andre var det viktig å begrense arbeidsgivers mulighet til å bruke opplysningene i personalsaker. Ifølge rapporten var avfallsservice-saken en viktig årsak til at personvernrettigheter i arbeidsforhold kom i søkelyset.<sup>138</sup> Det er derfor en mulighet for at denne saken har økt fokuset på de ulike problemstillingene bruk av feltteknologi i arbeidslivet kan medføre.

---

<sup>137</sup> Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted Ansattes erfaring med feltteknologi side 57

<sup>138</sup> Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted Ansattes erfaring med feltteknologi side 53



## 7 Litteraturliste

### Bøker:

Atle Sønsteli Johansen, Einar Stueland (red.), *Arbeidsmiljøloven Kommentarer og praksis*, 2. utgave 1. opplag (Oslo 2015) Gyldendal Norsk Forlag AS

Michal Wiik Johansen, Knut-Brede Kaspersen, Åste Marie Bergseng Skullerud, *Personopplysningsloven Kommentarutgave* (Oslo 2001), Universitetsforlaget

Alexander Næss Skjønberg, Eirik Hognestad, *Individuell Arbeidsrett*, 1. utgave 1. opplag (Oslo 2014), Gyldendal Norsk Forlag AS

### Artikler:

Schartum Dag Wiese, "Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet", *COMPLEX 3/2013 Senter for rettsinformatikk*, 2013.

Bråten Mona, "Personvern under press - Hvor går grensene i arbeidslivet?", *Fafo-rapport 2008:34*, 2008

Bråten Mona, "Kontroll og overvåking i arbeidslivet", *Fafo-rapport 2010:22*, 2010

Tranvik Tommy, "Det gjennomslitete arbeidslivet Erfaringer med feltteknologi i utvalgte yrker", *COMPLEX 2/2013 Senter for rettsinformatikk*, 2013.

Bråten Mona, Tranvik Tommy, "Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted Ansattes erfaring med feltteknologi", *Fafo-rapport 2012:50*, 2012.

### Forarbeider

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

Ot.prp. nr.92 (1998-1999) Om lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven), Korttittel: Ot.prp. nr.92 (1998-1999)

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

### Rettspraksis

Rt.2000 side 1602, Tittel: Nøkk-dommen

Rt.2013 side 143, Tittel: Avfallsservice-saken

### Internasjonale forpliktelser

EUROPAPARLAMENTS- OG RÅDSDIREKTIV 95/46/EF av 24. oktober 1995 om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger

Korttittel: Personverndirektivet

Den europeiske menneskerettskonvensjon

Korttittel: EMK

### Forskrifter

Forskrift om behandling av personopplysninger

Korttittel: Personopplysningsforskriften

Forskrift om kjøre- og hviletid for vegtransport i EØS

Korttittel: Forskrift om kjøre- og hviletid i EØS

### Diverse

Hovedavtalen LO - NHO 2014-2017 med tilleggsavtaler og kommentarer, Landsorganisasjonen i Norge

Hovedavtalen LO - NHO 2014-2017 Med tilleggsavtaler NHOs kommentarer

Hovedavtalen LO - NHO 2014-2017 Med tilleggsavtaler LOs kommentarer