

Kameraovervåking på arbeidsplasser

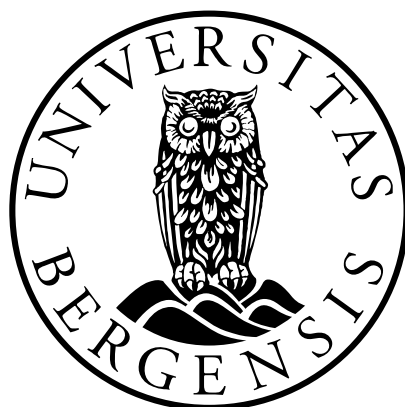
*Regelverk som tilstrekkelig ivaretar
arbeidstakers krav på personvern?*

Kandidatnummer:

120

Antall ord:

14311



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

1.juni 2017

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	3
1.1 Tema og problemstilling	3
1.2 Problemstillingens aktualitet	4
1.3 Avgrensninger	6
1.4 Avhandlingens rettskildebilde og metode	7
1.5 Begrepsavklaring og avklaring av virkeområde	10
1.5.1 Arbeidstaker og arbeidsgiver	10
1.5.2 Kameraovervåking	11
1.5.3 Kontrolltiltak	13
1.5.4 Personvern	14
1.6 Den videre fremstilling	15
2. Arbeidsgivers styringsrett	16
2.1 Styringsrettens betydning for kameraovervåking på arbeidsplasser	16
3. Arbeidstakers personvern	19
3.1 Innledning	19
3.2 Rettslig beskyttelse av arbeidstakers personverninteresser	19
3.3 Personvernteorien og interesseteorien	22
3.4 Personvernperspektiver	22
3.4.1 Integritetsperspektiv	23
3.4.2 Maktperspektiv	23
3.4.3 Beslutningsperspektiv	24
3.5 Personvern hensyn i arbeidslivet	24
3.5.1 Prinsippet om medbestemmelse	24
3.5.2 Prinsippet om saklig begrunnelse	25
3.5.3 Hensynet til proporsjonalitet	25
3.5.4 Hensynet til kvalitet	25
4. Vilkår for arbeidsgivers adgang til å iverksette kameraovervåking av arbeidstakere	26
4.1 Vilkår etter arbeidsmiljøloven	26
4.1.1 Materielle vilkår for kontrolltiltak	26
4.1.2 Prosessuelle vilkår for kontrolltiltak	27
4.1.3 Kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø	28
4.2 Vilkår etter personopplysningsloven	29
4.2.1 Grunnkrav til behandling av personopplysninger	30
4.2.2 Behandlingsgrunnlag	33
4.2.3 Alminnelige vilkår for kameraovervåking	35
4.2.4 Tilleggsvilkår for kameraovervåking av arbeidstakere	37
4.2.5 Prosessuelle vilkår	39
4.3 Særskilte problemstillinger	40
4.3.1 Større adgang ved konkret mistanke om straffbare handlinger?	41
4.3.2 Har arbeidstakers holdning betydning?	42
4.3.3 Kan arbeidsgiver ha en plikt til å bruke kameraovervåking?	44
4.4 Oppsummering	45
5. Hvordan er kameraovervåking av arbeidstakere regulert i andre lands rett?	46
5.1 Svensk rett	46
5.2 Finsk rett	48
6. Betrachtinger vedrørende gjeldende regelverk	50
6.1 Ivaretar dagens spredte regelverk arbeidstakers personvern på en tilstrekkelig måte?	50
6.2 Bør regelverket endres?	51

1. Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Kontroll og overvåking på norske arbeidsplasser skjer nå i et større omfang enn tidligere. Den økende teknologiske utviklingen i samfunnet har i de siste årene gjort det teknologisk enkelt og rimelig å overvåke ansatte.¹ Avhandlingens overordnede tema er kameraovervåking av ansatte på arbeidsplasser, som i dag er et vanlig kontrolltiltak.²

Det spesielle med kameraovervåking av arbeidstakere er at vilkårene for å iverksette tiltaket i realiteten er å finne i flere lover. Arbeidsgiver må således forholde seg både til lov 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven eller popplyl.) og lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven eller aml.).

Kameraovervåking av ansatte i kontrolløyemed må i utgangspunktet vurderes etter generelle bestemmelser om kontrolltiltak i aml. kap. 9. Arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak er således et arbeidsrettslig spørsmål. Kontrolltiltak gir ofte personopplysninger om ansatte, slik at disse opplysningene må behandles etter bestemmelser i personopplysningsloven.³

Kameraovervåking er særskilt regulert i popplyl. kap. VII (§§ 36-41).

Personopplysningslovens regler gir strammere vilkår enn arbeidsmiljølovens generelle bestemmelser om kontrolltiltak.⁴ Avhandlingens tema ligger således i et skjæringsfelt mellom arbeidsrett og personopplysningsrett.

Problemstillinger rundt overvåking av arbeidstakere på arbeidsplassen berører hovedsakelig to motstridende interesser. På den ene siden har vi arbeidsgivers behov og ønske om å

¹ NOU 2009: 1 s. 149.

² Arbeidstilsynet, Datatilsynet, Petroleumsstilsynet og partene i arbeidslivet, ”Veileder om kontroll og overvåking i arbeidslivet”, 2017 s. 29 (heretter Veileder (2017)).

³ Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven kommentarer og praksis*, Oslo 2011 s. 268 (heretter Johansen og Stueland (2011)).

⁴ Johansen og Stueland (2011) s. 276.

iverksette kameraovervåking. På den andre siden har vi arbeidstakers personverninteresser. Det er sikker rett at arbeidstakere på arbeidsplassen også har krav på personvern.⁵

Personvernkommisjonen mener at de fleste arbeidstakere vil oppleve kontinuerlig overvåking på arbeidsplassen som en belastning.⁶ Man må foreta en konkret og skjønnsmessig interesseavveining av arbeidsgivers behov og arbeidstakers personverninteresser. Etter konkrete omstendigheter vil arbeidsgivers kontrollbehov ofte være tilstrekkelig begrunnet, slik at disse vil gå foran arbeidstakers personvern.⁷

Formålet med avhandlingen er å gjøre rede for og vurdere materielle og prosessuelle vilkår for arbeidsgivers adgang til å iverksette kameraovervåking av *arbeidstakere* på arbeidsplassen. Avhandlingen skal således gjøre rede for gjeldende rett, for deretter å vurdere om regelverket bør endres.

Problemstillingen som skal drøftes er om regelverket tilstrekkelig ivaretar arbeidstakers personvern. Det norske arbeidslivet preges av et ønske om likevekt mellom partene, herunder arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er ønskelig med størst mulig tillit mellom partene.⁸ Dette taler med tyngde for at regelverket om kameraovervåking på arbeidsplasser tydelig og klart skal ivareta begge parter interesser. Av hensyn til arbeidstakers personvern må det finnes en klar grense for hvor intensiv overvåking som kan tillates på arbeidsplasser.

Det problematiske er hvor sterkt arbeidstakers personverninteresser nyter vern ved dagens uoversiktlige og fragmentariske regelverk.

1.2 Problemstillingens aktualitet

Personvernkommisjonen har i NOU 2009: 1 uttalt at det er en rekke farer ved økt overvåking i arbeidslivet. En viktig fare er blant annet at overvåkingen kan være en grov krenkelse av arbeidstakers integritet.⁹

⁵ Se bl.a Rt. 1991 s. 616 ”Gatekjøkkenkjennelsen” og EMDs dom 23. november 1992 *Niemietz mot Tyskland*.

⁶ NOU 2009: 1 s. 22.

⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 143.

⁸ NOU 2009: 1 s. 150.

⁹ NOU 2009: 1 s. 149.

Arbeidstilsynet, Datatilsynet og Petroleumstilsynet har i samarbeid med partene i arbeidslivet utarbeidet en ny veileder om kontroll og overvåking i arbeidslivet.¹⁰ Denne veilederen kom ut i 2017, og er laget for å være et nyttig hjelpemiddel som skal gjøre det enklere for virksomheter å finne frem i regelverkene.¹¹ Veilederen gir retningslinjer for vanlige kontrolltiltak på norske arbeidsplasser, hvor kameraovervåking er et av tiltakene som nevnes.¹² Andre vanlige tiltak er i følge veilederen blant annet innsyn i e-post, adgangskontroll, tidskontroll og GPS-sporing.

Fafo-rapporten fra 2016¹³ hevder at det kan være ulike utfordringer i relasjon til manglende bevissthet om kontrollmulighetene i teknologiske tiltak på arbeidsplasser, da både hos arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgivere. Dette kan bidra til at innføringen av ulike former for overvåkingstiltak går på bekostning av arbeidstakernes rett til personvern, ved at relevant arbeidsrettslig og personvernrettslig regelverk ikke blir fulgt slik det skal. Det er en lav andel av arbeidsgivere som oppgir at kameraovervåking er begrunnet i kontroll av ansatte.¹⁴ Dette kan tale for at arbeidsgiverne selv ikke definerer tiltaket som kontrolltiltak etter aml. kap. 9. Rapporten uttrykker videre at stor tillit til at norske arbeidsgivere følger gjeldende regelverk, kombinert med mangelfull kunnskap, kan utgjøre en stor risiko for ulovlig overvåking av ansatte på arbeidsplasser.¹⁵

Data fra Levekårsundersøkelsen 2013 viser at kameraovervåking av områder hvor arbeidet utføres på arbeidsplassen var det vanligste kontroll- og overvåkingstiltaket.¹⁶

Nyere praksis, da særlig fra Personvernemnda, viser i tillegg at det er flere tilfeller av ulovlig kameraovervåking på arbeidsplasser.¹⁷

¹⁰ <http://www.arbeidstilsynet.no/nyhet.html?tid=260272> (Dato for nedlasting: 20.02.17)

¹¹ Veileder (2017) s. 4.

¹² Veileder (2017) s. 29.

¹³ Mona Bråten, ”Digital kontroll og overvåking av arbeid – omfang og praksis”, Fafo-rapport 2016:05 (heretter Mona Bråten, Fafo-rapport 2016:05).

¹⁴ Mona Bråten, Fafo-rapport 2016:05, s. 44.

¹⁵ Mona Bråten, Fafo-rapport 2016:05, s. 71.

¹⁶ Mona Bråten, Fafo-rapport 2016:05, s. 18.

¹⁷ Se bl.a PVN-2014-13 ”Sandnes-Taxi”.

Videre er avhandlingens problemstilling aktuell fordi andre nordiske land har en annen form for regulering av kameraovervåking på arbeidsplasser.¹⁸ Det er derfor aktuelt å se om andre lands rett kan gi inspirasjon til en eventuell forbedring av dagens regelverk.

Regelverkets kompleksitet, i sammenheng med økende bruk av kameraovervåking i arbeidslivet, taler med tyngde for at det er behov for å vurdere dagens regelverk.

1.3 Avgrensninger

Avhandlingens tema aktualiserer flere hovedproblemstillinger. Oppgaven skal hovedsakelig ta for seg rekkevidden av arbeidsgivers *adgang til å iverksette* kameraovervåking av arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven. Det vil avgrenses mot en inngående behandling av problemstillinger tilknyttet arbeidsgivers *adgang til å behandle* personopplysninger om ansatte, som fremkommer av overvåkingen. Selv om problemstillingene i prinsippet omhandler to forskjellige spørsmål, er det likevel en nær sammenheng mellom disse ved overvåking og kontroll i arbeidslivet. De fleste kontrolltiltak vil være formålsløse dersom arbeidsgiver ikke kan behandle personopplysninger om de ansatte som fremkommer av det aktuelle tiltaket.¹⁹

Det vil imidlertid fokuseres på de klare materielle vilkårene for arbeidsgivers adgang til å iverksette kameraovervåking, da særlig særreglene i popplyl. kap. VII.

Kameraovervåking på en arbeidsplass kan innebære overvåking av flere personer.

Avhandlingen omfatter eksplisitt arbeidsgivers overvåking av *arbeidstakere* på arbeidsplassen, og det vil derfor avgrenses mot inngående behandling av problemstillinger tilknyttet kameraovervåking av kunder etc.

Det vil videre avgrenses mot å behandle arbeidstakers medvirkningsplikt ved kontrolltiltak.

¹⁸ Se avhandlingens kap. 5.

¹⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 135.

1.4 Avhandlingens rettskildebilde og metode

Rettskildebildet for problemstillinger om kameraovervåking av arbeidstakere er både av nasjonal og internasjonal karakter. Avhandlingen vil hovedsakelig behandle nasjonal lovgivning. De rettslige rammene finnes først og fremst i arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven med tilhørende forskrifter og forarbeider.

Et særtrekk for avhandlingens tema er regelverkets kompleksitet, ved at arbeidsgiver etter dagens rettstilstand må forholde seg til vilkår både i arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven. Et viktig spørsmål er hvordan forholdet mellom disse lovene skal praktiseres.

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven uttrykker at adgangen til ulike former for kontroll av arbeidstakere i noen tilfeller er regulert i andre lover. Dette innebærer da at arbeidsmiljøloven dels vil bli supplert eller begrenset av særregulering i annen lovgivning.²⁰ De alminnelige vilkårene for bruk av kontrolltiltak etter aml. kap. 9 vil således ved kameraovervåking bli supplert av særreglene i personopplysningsloven kap. VII.

Det fremkommer videre av forarbeidene at mye taler for at vilkårene i arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven vil kunne praktiseres og fortolkes i lys av hverandre. Arbeidsrettslige prinsipper må anses å være sammenfallende med normene som ligger til grunn for personopplysningsloven.²¹

I motsetning til andre typer av kontrolltiltak, hvor det ikke er særregulering i lovgivningen, må tiltaket i utgangspunktet bare vurderes etter aml. kap. 9. Imidlertid vil personopplysningslovens alminnelige bestemmelser få anvendelse hvor kontrolltiltakene fører til behandling av personopplysninger av arbeidstakere jf. aml. § 9-1(2).

Særreglene i popplyl. kap. VII anses som *lex specialis* i forhold til arbeidsmiljøloven kap. 9, da kameraovervåking her reguleres eksplisitt. Personopplysningsloven er imidlertid ikke direkte rettet mot arbeidslivet, da dette er en lov som gjelder for alle områder og bransjer. Imidlertid er popplyl § 38 mer rettet mot overvåking av arbeidstakere enn øvrige

²⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 144.

²¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146.

bestemmelser i loven.²² Praksis illustrerer også at særreglene i popplyl. kap. VII blir avgjørende for når arbeidsgiver kan iverksette kameraovervåking på arbeidsplasser.²³

Personopplysningsloven avløser lov 9. juni 1978 nr. 48 om personregistre m.m (personregisterloven), som var den første generelle loven om personvern i norsk rett.²⁴ Rettskilder til tidligere opphevede bestemmelser i denne loven vil benyttes i den grad det har betydning for dagens lovgivning.

Det finnes også tariffrettslige regler av betydning for temaet. Arbeidsmiljøloven lovfester regler om kontrolltiltak, som tidligere er utviklet i tariffavtaler og rettspraksis.²⁵ Aml. kap. 9 er til dels bygget opp etter mønster av reglene om kontrolltiltak som finnes i hovedavtalene. For eksempel regulerer tilleggsavtale V til Hovedavtalen mellom LO og NHO 2014-2017 kontrolltiltak i bedriften. Denne hovedavtalen og andre tariffavtaler vil ikke behandles nærmere, da de i grove trekk samsvarer med arbeidsgivers plikter etter lovgivningen.

Lov 17. mai 1814 (Grunnloven) § 102 beskytter privatlivet, og er den overordnede rettslige forankringen for personvern i norsk rett. Retten til personvern anerkjennes også som en grunnleggende rettighet i de fleste traktater om menneskerettigheter.²⁶ Bestemmelser om retten til privatliv ("private life" eller "privacy") er av størst betydning her.²⁷ Internasjonal rett vil benyttes i den grad det har betydning for avhandlingens tema.

Svensk og finsk rett om kameraovervåking på arbeidsplasser vil i avhandlingens hoveddel benyttes for å foreta en komparativ vurdering.

I denne oppgaven vil jeg anvende alminnelig juridisk metode, med et særlig fokus på lovregler. Et metodisk særpreg er imidlertid omfattende bruk av praksis fra Personvernnemnda.

²² Se bl.a PVN-2014-13 "Sandnes-Taxi", hvor popplyl. § 38 anvendes.

²³ Se bl.a PVN-2004-9 "Bakehuset kafé".

²⁴ Dag Wiese Schartum og Lee A. Bygrave, *Personvern i informasjonssamfunnet*, 3 utgave, Oslo 2016, s. 126. (heretter Schartum og Bygrave (2016)).

²⁵ Johansen og Stueland (2011) s. 266.

²⁶ Se avhandlingens pkt. 3.2 om rettslig beskyttelse av personvernet.

²⁷ Schartum og Bygrave (2016) s. 119.

Personvernemnda er tillagt en spesiell funksjon etter personopplysningsloven. Nemnda er et uavhengig forvaltningsorgan, som avgjør klager på Datatilsynets avgjørelser.²⁸ Datatilsynet er også et uavhengig forvaltningsorgan, som blant annet skal kontrollere at personopplysningsloven følges.²⁹ Det er begrenset rettspraksis fra ordinære domstoler som behandler vilkårene for arbeidsgivers adgang til kameraovervåking av arbeidstakere. De fleste avgjørelsene fra domstolene behandler spørsmål om ulovlig ervervet bevis ved bruk av hemmelig kameraovervåking, i tilknytning til straffesaker og saker om avskjed og oppsigelse.³⁰

Den metodiske utfordringen er hvor stor rettskildemessig vekt nemndspraksis kan tillegges. Tilsynsorganenes avgjørelser på personopplysningsrettens område blir i liten grad prøvd ved de ordinære domstolene.³¹ Dette kan tale for at det er stor tillit til tilsynsorganene. For at Personvernemnda skal kunne bygge legitimitet og tillit stilles det kvalifiserte krav til medlemmene i nemnda. Det avgjørende er om medlemmet er i stand til å foreta hensiktsmessige avveininger av retten til personvern og andre interesser.³² Medlemmene vil derfor være faglig utrustet til å avsi vedtak.

Dommen i ”Avfallsservice-saken”³³ kan ses på som en prinsipiell avgjørelse, hvor Høyesterett for første gang foretar en grundig behandling av vilkårene i personopplysningsloven.³⁴ Saken for Høyesterett gjaldt krav fra en oppsagt sjåfør om oppreisningserstatning etter popplyl. § 49. Sjåføren ble sagt opp på grunn av avvik mellom bilens elektroniske logg (GPS) og timelister. Høyesterett vurderte om arbeidsgiver hadde behandlet personopplysninger om den ansatte i strid med personopplysningslovens regler. Dette spørsmålet var tidligere behandlet av Personvernemnda og Datatilsynet.

²⁸ Se nærmere i popplyl. § 43 om Personvernemndas organisering og oppgaver.

²⁹ Se nærmere i popplyl. § 42 om Datatilsynets organisering og oppgaver.

³⁰ Se bl.a Rt. 2001 s. 668 ”Butikkovervåknings-kjennelsen” og Rt. 2004 s. 878 ”Ølutsalg-kjennelsen”.

³¹ Bjarne Kvam, ”Er datatilsynets lovtolkning for restriktiv?”, *Lov og rett*, 2012 s. 45-56 (s. 53).

³² NOU 1997: 19 s.119.

³³ Rt. 2013 s. 143 ”Avfallsservice-dommen”.

³⁴ https://www.datatilsynet.no/globalassets/global/05_regelverk/hoyesteretts_dom_avfallsservice_20130211.pdf (Dato for nedlasting: 16.05.17).

Høyesteretts flertall kom, i likhet med nemnda og Datatilsynet, frem til at arbeidsgiver hadde brutt reglene i popplyl. § 11 bokstav c. Det spesielle er imidlertid at Høyesterett bygger på en annen lovforståelse enn det Personvernemnda la til grunn. Retten konkluderer med at det ikke skal gis oppreisningserstatning til sjåføren, og setter i tillegg nemndas tidligere prinsippvedtak³⁵ til side. Dommen viser således at Høyesterett er skeptisk til å legge til grunn nemndspraksis når det er tale om rene lovtolkningsspørsmål. På en annen side kan det argumenteres for at det ved faktiske avveininger kan ses hen til hvor nemnda trekker grensen for personvern og andre motstridende interesser. Dette taler for at nemndspraksis kan ha betydning for overordnede avveininger av arbeidsgivers behov og arbeidstakers personverninteresser ved kameraovervåking på arbeidsplasser.

Sakkyndighet, funksjon, uavhengighet og begrenset praksis fra ordinære domstoler om avhandlingens tema, taler med tyngde for at nemndspraksis kan tillegges rettskildemessig vekt i avhandlingen.

1.5 Begrepsavklaring og avklaring av virkeområde

Det er nødvendig for avhandlingens videre innhold å definere noen sentrale personverns- og arbeidsrettslige begrep. Begrepet ”kameraovervåking” har betydning for hvilke regler som utløses etter personopplysningsloven. Det er derfor hensiktsmessig å tidlig klargjøre hvilke kameraløsninger som omfattes av lovens definisjon.

1.5.1 Arbeidstaker og arbeidsgiver

”Arbeidsgiver” og ”arbeidstaker” er sentrale begrep i avhandlingen. Det er arbeidsgivers bruk av kontroll, herunder kameraovervåking av arbeidstakere, som er gjenstand for vurdering i oppgaven.

Begge begrepene er nærmere definert i arbeidsmiljøloven § 1-8.

Det følger av aml. § 1-8 første ledd at en arbeidstaker er ”*enhver som utfører arbeid i annens tjeneste*”. Ordlyden gir anvisning på en vid definisjon, som således omfatter alle personer som jobber for en annen. Forarbeidene uttaler at tilknytningen til arbeidsgiver er av

³⁵ PVN-2004-03.

betydning. Hvis tilknytningen til en arbeidsgiver reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold, skal en person regnes som arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven.³⁶

Det skal foretas en helhetsvurdering av ulike omstendigheter rundt avtaleforholdet mellom partene. Et moment som taler for at det er et arbeidstakerforhold, er dersom den enkelte arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet.³⁷ En selvstendig næringsdrivende faller ikke inn under arbeidstakerbegrepet.³⁸

Motsvarende er en arbeidsgiver ifølge aml. § 1-8 andre ledd ”*enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste*”. Utgangspunktet er at det rettssubjektet som er arbeidsgiver som alminnelig regel er sammenfallende med arbeidsgivers virksomhet.³⁹

1.5.2 Kameraovervåking

”Kameraovervåking” er definert i popplyl. § 36 første ledd. Særreglene i personopplysningsloven kap. VII kommer bare til anvendelse dersom overvåkingsformen faller inn under lovens definisjon. Dersom vilkårene ikke er oppfylt, vil kun arbeidsmiljølovens generelle bestemmelser om kontrolltiltak og alminnelige regler i personopplysningsloven regulere overvåkingen.

Det fremgår av popplyl. § 36 første ledd at kameraovervåking er:

”vedvarende eller regelmessig gjentatt personovervåking ved hjelp av fjernbetjent eller automatisk virkende overvåkningskamera eller annet lignende utstyr som er fastmontert. Som kameraovervåking anses både overvåking med og uten mulighet for opptak av lyd- og bildemateriale. Det samme gjelder utstyr som lett kan forveksles med en ekte kameraløsning”.

Ordlyden innebærer for det første at det må være ”*personovervåking*”, jf. popplyl. § 36 første ledd første punktum. En naturlig språklig forståelse taler for at formålet med overvåkingen må være å overvåke fysiske personer. Dette taler for at reglene i popplyl. kap. VII ikke kommer til anvendelse der arbeidsgiver kun overvåker arbeidslokaler, hvor det ikke ferdes fysiske

³⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73.

³⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73.

³⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73.

³⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 74.

personer. Det må være påregnelig at opplysninger fra kameraovervåkingen omfatter gjenkjennelige personer.⁴⁰ Kameraovervåking av industriområder vil ofte være begrunnet i ulike trusler rettet mot området, slik som brann, feil håndtering av utstyr, hærverk og innbrudd mv. Dette er ikke personovervåking.⁴¹

Bestemmelsen er taus om hvorvidt det er et vilkår at det *kun* foregår personovervåking. Ordlydens taushet taler således for at bestemmelsen også får anvendelse der det både er overvåking av arbeidslokaler og fysiske personer. Denne fortolkningen støttes av juridisk teori, der det klart fremgår at det ikke er et vilkår at det kun foregår personovervåking.⁴²

Videre fremgår det av popplyl. § 36 første ledd første punktum at personovervåkingen må være "*vedvarende*" eller "*regelmessig gjentatt*". Ordlyden innebærer således at overvåkingen må være av et visst omfang. Ordlyden "*regelmessig gjentatt*" omfatter for eksempel der et datamaskinprogram styrer overvåkingen i intervaller, som videre blir nedfelt i systemet.⁴³

Det ble i Rt. 2004 s. 878 "Ølutsalgs-kjennelsen" diskutert hva som ligger i begrepet "*vedvarende*" personovervåking. Overordnet gjaldt saken spørsmål om avskjæring av video-opptak av arbeidstaker som bevis i en avskjedssak. I denne saken ble en butikkmedarbeider utsatt for skjult kameraovervåking på arbeidsplassen. Arbeidsgivers begrunnelse for den hemmelige overvåkingen var en mistanke om at vedkommende underslo fra kasseapparatet. Det omstridte video-opptaket ble gjort 4. juni 2003 fra ca. klokken 12:00 til 20:00. Lagmannsretten kom frem til at denne tidsperioden var "*vedvarende*" personovervåking. Høyesteretts kjæremålsutvalg var enig med lagmannsrettens vurdering

Videre må personovervåkingen skje ved hjelp av "*fjernbetjent eller automatisk virkende overvåkningskamera eller annet lignende utstyr som er fastmontert*", jf. § 36 første ledd første punktum. Ordlyden taler for at kamerautstyret som brukes må være fastmontert. Dette innebærer etter en naturlig språklig forståelse at håndholdt utstyr faller utenfor lovens definisjon, slik at reglene i kap. VII ikke gjelder for slike kameraløsninger. Formuleringen

⁴⁰ Schartum og Bygrave (2016) s. 215.

⁴¹ Schartum og Bygrave (2016) s. 215.

⁴² Schartum og Bygrave (2016) s. 215.

⁴³ Schartum og Bygrave (2016) s. 216.

”som er fastmontert” er språklig ny, og ble tatt inn i ordlyden for å klargjøre at mobil kameraløsning faller utenfor lovens definisjon.⁴⁴

Popplyl. § 36 første ledd annet punktum presiserer at både overvåking med og uten mulighet for opptak av lyd og bildemateriale, faller inn under lovens definisjon.

Utstyr som ”lett kan forveksles med en ekte kameraløsning” omfattes også av begrepet, jf. popplyl § 36 første ledd tredje punktum, og er etter lovendringen i 2012 en utvidelse av begrepet.⁴⁵ Dette innebærer således at falske kameraer (”dummy-kameraer”) likestilles med ekte kameraløsninger. Departementet foreslo denne likestillingen fordi det personvernmessige inngrepet normalt vil oppleves likt, uavhengig om det er en reell kameraløsning eller ikke.⁴⁶

Falske kameraer kan derfor ikke brukes uten at vilkårene for faktisk kameraovervåking er oppfylt. Det avgjørende for vurderingen av om en falsk kameraløsning ”lett kan forveksles” med en ekte, er hvordan de som overvåkes oppfatter situasjonen. En subjektiv følelse av å være overvåket innebærer at vilkåret regelmessig er oppfylt.⁴⁷ Kameraløsninger som skiller seg utseendemessig mye fra vanlige kameraer er normalt ikke omfattet. Det sentrale er imidlertid hvordan kameraløsningen oppfattes på avstand.⁴⁸

1.5.3 Kontrolltiltak

Avhandlingen behandler kameraovervåking som ”kontrolltiltak” etter aml. kap. 9.

Begrepet ”kontrolltiltak” er ikke definert i arbeidsmiljøloven. Det fremgår av arbeidsmiljølovens forarbeid at begrepet representerer et vidt spekter av ulike tiltak. Eksempler som nevnes er inngripende rusmiddeltesting og tidsregistrering.⁴⁹

Departementet var av den oppfatning at det ikke var hensiktsmessig å søke å lovfeste de generelle grensene for begrepet. Den nærmere avgrensningen av begrepet må skje gjennom

⁴⁴ Prop. 47 L (2011-2012) kap. 9, merknader til de enkelte bestemmelsene, til § 36.

⁴⁵ Prop. 47 L (2011-2012) kap. 9, merknader til § 36.

⁴⁶ Prop. 47 L (2011-2012) avsnitt 7.3.1.

⁴⁷ Prop. 47 L (2011-2012) kap. 9, merknader til § 36.

⁴⁸ Prop. 47 L (2011-2012) kap. 9, merknader til § 36.

⁴⁹ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 147.

rettspraksis og ulike momenter, slik som hvor inngripende tiltaket er ovenfor ansatte, og ikke minst formålet med tiltakene.⁵⁰

1.5.4 Personvern

”Personvern” er et begrep som vil gjentas løpende i oppgaven, og det er derfor hensiktsmessig å klargjøre tidlig hva som menes med dette. Begrepet får stadig mer oppmerksomhet i ulike samfunnsdebatter, men det er fortsatt tvil om hva det egentlig innebærer.⁵¹

Personvernbegrepet ble innenfor norsk lovgivning for første gang brukt som uttrykk i to utredninger, herunder NOU 1974: 22 og NOU 1975: 10. Utredningene dannet grunnlaget for den tidligere personregisterloven.⁵²

Det finnes ingen legaldefinisjon av ”personvern” i norsk lovgivning i dag. Begrepet kan således for mange ha et uklart innhold. Dette kan skyldes at ”personvern” ofte er et samlebegrep i dagligtalen, som brukes for å beskrive en samling av ulike interesser og verdier. Personvernbegrepet kan anses som et nærnorsk fenomen. I Danmark er man for eksempel mer opptatt av personinformasjon eller persondata, og i Sverige fokuseres det mer på integritet.⁵³

Personopplysningsloven er en viktig lov for beskyttelse av personvernet, og det er således hensiktsmessig å se i loven om man kan utlede en allmenn definisjon.

Lovens formål fremgår av personopplysningsloven § 1. Det følger av popplyl. § 1 første ledd at:

”Formålet med denne loven er å beskytte den enkelte mot at personvernet blir krenket gjennom behandling av personopplysninger.”

⁵⁰ Ot.prp.nr. 49 (2004-2004) s. 147.

⁵¹ Schartum og Bygrave (2016) s. 19.

⁵² NOU 1997: 19 s. 21.

⁵³ Christian Kjølås, *Personvern i arbeidsforhold*, Oslo 2010 s. 21 (heretter Kjølås (2010)).

Formålsbestemmelsen er taus om hva som ligger i begrepet ”personvern”. Ordlydens taushet kan tale for et behov for å ha et utviklingsdyktig begrep, da innholdet i ordet ”personvern” vil kunne ha ulik betydning i lys av samfunnsutviklingen.

Formålsbestemmelsen i popplyl. § 1 andre ledd beskriver imidlertid ”*personvern*hensyn” som ”...*behovet for personlig integritet, privatlivets fred og tilstrekkelig kvalitet på personopplysninger*”. En naturlig språklig forståelse av ordlyden kan tale for at personvernbegrepet er en samling av hensyn, som da særlig omfatter behovet for personlig integritet, privatlivets fred og kvalitet på personopplysninger. Teori støtter denne fortolkningen, da Schartum og Bygrave uttaler at ”formålsbestemmelsen forklarer begrepet ”personvern” ved å vise til ”grunnleggende personvernhensyn”.”⁵⁴

Personvernkommissjonen har drøftet personvernbegrepet i NOU 2009: 1, en utredning om personvern, hvor følgende definisjon legges til grunn:

*”Personvern dreier seg om ivaretagelse av personlig integritet; ivaretagelse av enkeltindividers mulighet for privatliv, selvbestemmelse (autonomi) og selvutfoldelse.”*⁵⁵

Arbeidstakers interesse i å unngå nærgående kontrolltiltak, som ofte føles ubehagelig, omfattes av personvernkommissjonens definisjon av ”personvern”.⁵⁶ Dette innebærer således at arbeidstakers interesse i å ikke bli kameraovervåket faller inn under personvernbegrepet.

I den videre fremstilling vil personvernkommissjonens definisjon legges til grunn.

1.6 Den videre fremstilling

Det er nødvendig for å få til en analytisk redegjørelse og vurdering av dagens regelverk å gjøre rede for sentrale motstridende interesser ved bruk av kameraovervåking av ansatte på arbeidsplassen. Motstridende interesser i avhandlingen er som tidligere nevnt, arbeidsgivers behov for kontroll og arbeidstakers personverninteresser.

⁵⁴ Schartum og Bygrave (2016) s. 130.

⁵⁵ NOU 2009: 1 s. 32.

⁵⁶ Mette Borchgrevink, *Om avgrensning av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern – en gjennomgang av norsk rettspraksis*, Oslo 2011 s. 19 (heretter Borchgrevink (2011)).

Arbeidsgiver styringsrett vil først kort gjøres rede for, etterfulgt av en grundigere redegjørelse av arbeidstakers personvern. En grundigere redegjørelse av arbeidstakers personvern er nødvendig, da dette er et faktisk og rettslig ideal som vagt kommer til uttrykk i det norske regelverket.

Avhandlingens kap. 4 består av en analyse av gjeldene rett. Vilkårene for arbeidsgivers adgang til å iverksette kameraovervåking av arbeidstakere på arbeidsplassen vil her redegjøres for. Det skal fokuseres på kameraovervåking av arbeidstakere som følger spesialreglene i popplyl. kap VII. Vilkårene som følger av arbeidsmiljøloven og sentrale alminnelige bestemmelser etter personopplysningsloven skal behandles kort. Videre skal særskilte praktiske problemstillinger ved lovligheten av kameraovervåking gjennomgå i punkt 4.3. Rettslig regulering av kameraovervåking i finsk og svensk rett vil redegjøres for i kap. 5.

Til slutt skal det foretas en avsluttende vurdering av gjeldende regelverk.

2. Arbeidsgivers styringsrett

2.1 Styringsrettens betydning for kameraovervåking på arbeidsplasser

Et viktig og sentralt utgangspunkt for ulike aspekter i arbeidslivet er arbeidsgivers styringsrett. Styringsretten er ikke direkte uttrykt som rettsgrunnlag i lovverket, men er forutsatt i avtaleverket og lovgivningen.⁵⁷ Det er sikker rett at styringsretten i arbeidslivet ligger hos arbeidsgiver.⁵⁸ Tema i dette avsnittet er styringsrett som rettsgrunnlag for kontrolltiltak.

Grunnlaget og grensene for hva som ligger i styringsretten er fastlagt i en rekke dommer.⁵⁹ Høyesterett har uttalt at styringsretten innebærer en rett for arbeidsgiver til å ”organisere,

⁵⁷ Borchgrevink (2011) s. 15.

⁵⁸ Arne Fanebust, *Innføring i arbeidsrett – den individuelle del*, 3. utgave, Bergen 2013 s. 110 (heretter Fanebust (2013)).

⁵⁹ Se bl.a Rt. 2000 s. 1602 ”Nøkk-dommen” og Rt. 2008 s. 856 ”Theatercafé-dommen”.

lede, kontrollere og fordele arbeidet".⁶⁰ Dette innebærer således at arbeidsgiver, som et utgangspunkt, har en rett til å bestemme over virksomheten, samt arbeidets innretning og innhold. Dette taler med tyngde for at arbeidsgiver skal ha anledning til å innføre ulike overvåkings- og kontrolltiltak i virksomheten. Det er således et klart utgangspunkt at styringsretten innebærer en rett for arbeidsgiver til å kontrollere arbeidstakere.⁶¹

Historisk sett begrunner eiendomsretten arbeidsgivers styringsrett.⁶² Eiendomsretten vernes blant annet overordnet av Grunnloven § 105. Det er arbeidsgiver som er eier av virksomheten og produksjonsmidlene, noe som innebærer et naturlig utgangspunkt om en overordnet rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet. Arbeidsgivers eiendomsrett til arbeidsstedet taler med tyngde for at arbeidsgiver skal ha adgang til å overvåke arbeidslokaler og ansatte.

Styringsretten er imidlertid i stor grad fraveket ved regler i avtale, lov og saklighetsnormer fra rettspraksis.⁶³ Det reelle utgangspunktet er derfor at arbeidsgiver bare kan utøve styringsrett så lenge ingen aktuelle begrensninger omfatter beslutningene. Arbeidsgivers styringsrett kan således ses på som en "restkompetanse", slik det er blitt formulert i rettspraksis.⁶⁴ Maktperspektivet i ethvert arbeidsforhold taler med tyngde for at det er rimelig at arbeidsgivers styringsrett i visse tilfeller må begrenses.

Høyesterett vurderer i Rt. 2001 s. 418 "Kårstø-dommen" betydningen av allmenne saklighetsnormer, som en begrensning i utøvelse av styringsrett. Saken omhandlet et spørsmål om arbeidstid for to grupper av ansatte. Høyesterett kom her frem til at arbeidsgiver har rett til å fastsette fremmøtested. De endringer arbeidsgiver gjorde her ble ansett å ligge innenfor styringsrettens restkompetanse. Videre ble det drøftet om styringsretten i dette tilfellet kunne begrenses av saklighetsnormer. Førstevoterende uttaler følgende:

"Styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig

⁶⁰ Rt. 2000 s. 1602 "Nøkk-dommen" (s. 1609).

⁶¹ Borchgrevink (2011) s. 16.

⁶² Thomas Benson, *Arbeidsrettsboka*, Bodø 2008 s. 195.

⁶³ Fanebust (2013) s. 110.

⁶⁴ Se bl.a Rt. 2001 s. 418 "Kårstø-dommen" (s. 427).

grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.”⁶⁵

Allmenne saklighetsnormer vil anses å ha betydning for arbeidsgivers utøvelse av styringsrett ved bruk av kontroll- og overvåkingstiltak. Dette innebærer at arbeidsgiver ikke kan ”kontrollere” arbeidet, dersom grunnlaget for kontrollen er vilkårlig og basert på utenforliggende hensyn. Utenforliggende hensyn ved iverksettelse av kameraovervåking kan således ikke benyttes som grunnlag for overvåkingen.

Praktiske grunner til at arbeidsgiver ønsker å ta i bruk systemer for overvåking og kontroll er bedre arbeidsstyring, sikkerhet, kontroll av arbeidsutførelse og uregelmessigheter, eller for å etterkomme krav i lover eller forskrifter.⁶⁶

Begrunnelser for kameraovervåking av områdene hvor arbeidet utføres, som får størst oppslutning blant arbeidsgiverne, er å øke ansattes sikkerhet på jobb, samt det å sikre bevis ved voldelige hendelser eller ran.⁶⁷ Imidlertid er det få av disse arbeidsgiverne som oppgir at overvåkingen overordnet er begrunnet i et ønske om å kontrollere arbeidstakers arbeidsutførelse på arbeidsplassen.⁶⁸ I praksis ønsker arbeidsgiver særlig å overvåke med kamera i virksomheter hvor det befinner seg gjenstander av stor verdi.⁶⁹

Bruk av kameraovervåking på arbeidsplasser kan ses på som en del av den alminnelige styringsretten, da et ønske om å overvåke arbeidslokaler og ansatte faller inn under styringsrettens anvendelsesområde. Selv om hensynet til arbeidsgivers eiendomsrett taler for en vid adgang til kameraovervåking, er det klart at andre hensyn må vurderes opp mot arbeidsgivers interesser. Særlig må hensynet til arbeidstakers personvern vurderes mot arbeidsgivers styringsrett og konkrete behov for overvåking.

Arbeidsgivers adgang til kameraovervåking av arbeidstakere er således en arbeidsrettslig rettighet som ligger innenfor styringsretten, dersom vilkårene for overvåkingen er oppfylt.

⁶⁵ Rt. 2001 s. 418 ”Kårstø-dommen” (s. 427).

⁶⁶ Mona Bråten, Fafo-rapport 2016:05, s. 39.

⁶⁷ Mona Bråten, Fafo-rapport 2016:05, s. 44.

⁶⁸ Mona Bråten, Fafo-rapport 2016:05, s. 44.

⁶⁹ Se bl.a PVN-2013-3 ”GullAdam”.

3. Arbeidstakers personvern

3.1 Innledning

I norsk rett har vi generelle personvernbestemmelser. Disse bestemmelsene gjelder for alle sektorer og bransjer.⁷⁰ Norge har således ikke personvernlovgivning som er direkte rettet mot arbeidslivet.⁷¹ Det er imidlertid, som tidligere nevnt, sikker rett at arbeidstakere også har krav på personvern.

Høyesterett avviste i Rt. 1991 s. 616 ”Gatekjøkken-kjennelsen” hemmelig video-opptak fra arbeidsplassen, som bevis for underslag fra arbeidsgiver. Høyesterett fremhevet i sin vurdering at hemmelig kameraovervåking av ansatte er et inngrep i arbeidstakers personvern. Kjennelsen er således et klart uttrykk for at personvern også er en viktig verdi i arbeidslivet.

Det samme er også slått fast av Den europeiske menneskerettighetsdomstolen (EMD). EMDs dom 23. november 1992 *Niemietz mot Tyskland* uttrykker klart at Den europeiske menneskerettighetskonvensjon av 4. november 1950 (EMK) art. 8, om retten til privatliv, også gjelder for arbeidstakere. Saksforholdet var her at offentlige myndigheter hadde gjennomført en arbeidstakers kontor. Arbeidstaker, herunder klageren, anførte at dette krenket hans rett til personvern etter EMK art. 8. Myndighetene mente at artikkelen ikke kom til anvendelse. EMD uttrykker klart at arbeidstakere også omfattes av konvensjonsvernet i artikkel 8.

I dette kapitlet skal det redegjøres for hvor man finner rettslig forankring for personvern i arbeidslivet. Videre skal idealet om personvern utbroderes ved hjelp av personvernteorier og personvernensyn i norsk arbeidsliv.

3.2 Rettslig beskyttelse av arbeidstakers personverninteresser

Utgangspunktet er at det alminnelige personvernregelverket beskytter arbeidstakers personverninteresser, da det ikke finnes en egen lov om integritetsbeskyttelse i arbeidslivet.

⁷⁰ NOU 2009: 1 s. 18-19.

⁷¹ Borchgrevink (2011) s. 15.

Retten til privatliv følger overordnet av Grunnloven § 102, hvor det fremgår:

”Alle har rett til respekt for privatlivet og familielivet sitt, for heimen sin og kommunikasjonen sin. Det må ikkje utførast husransakingar, så nær som i kriminelle tilfelle. Dei statlege styresmaktene skal sikre eit vern om den personlege integriteten.”

Personopplysningsloven, EMK, menneskerettsloven, øvrige konvensjoner og ulovfestet personvern er også sentrale kilder for vårt alminnelige personvernregelverk.⁷²

Personopplysningsloven bygger på EUs direktiv 95/46/EF om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger (personverndirektivet), som er en del av EØS-avtalen.⁷³ Personverndirektivets overordnede formål er å skape et godt grunnlag for at det skal være lik regulering av personvern i alle EU/EØS-land.⁷⁴ Direktivet har ingen særskilte regler om kameraovervåking, slik som vi har i personopplysningsloven kap. VII.⁷⁵

Det pågår en omfattende reform av EUs regelverk på feltet for personvern, som innebærer blant annet at en forordning skal erstatte dette personverndirektivet.⁷⁶ Den nye forordningen begynner å gjelde fra 25.05.2018.⁷⁷ Det finnes imidlertid ingen kilder på hvorvidt denne forordningen vil gripe inn i rettslige rammer for personvernets stilling ved bruk av kameraovervåking på arbeidsplasser.

Retten til personvern anerkjennes klart som en grunnleggende menneskerettighet i de fleste traktater om menneskerettigheter, slik som Den europeiske menneskerettighetskonvensjon av 4. november 1950 (EMK) art. 8 og FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter av 1966 (SP) art. 17. Det følger av lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av

⁷² Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 138

⁷³ NOU 2004: 5 s. 409.

⁷⁴ NOU 2004: 5 s. 409.

⁷⁵ Prop. 47 L (2011-2012) avsnitt 7.2.1.

⁷⁶ Schartum og Bygrave (2016) s. 95.

⁷⁷ <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2014/avg/forslag-til-personvernforordning/id2433856/> (Dato for nedlasting: 07.04.17)

menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) § 2 at EMK og SP gjelder som norsk lov.

Av størst praktisk betydning for Norge og andre europeiske land er EMK art. 8.⁷⁸ Artikkelen lyder følgende:

*”1. Enhver har rett til respekt for sitt privat- og familieliv, sitt hjem og sin korrespondanse.
2. Offentlig myndighet skal ikke gjøre noe inngrep i utøvelsen av denne rett med mindre dette inngrep er i samsvar med loven og i et demokratisk samfunn er en nødvendig forholdsregel for den nasjonale eller offentlige sikkerhet, for landets økonomiske velstand, for å forebygge uorden eller forbrytelser, beskytte helse eller moral eller beskytte andres rett og friheter.”*

Artikkelen pålegger medlemsstatene å ha lovgivning som skal sikre at den enkelte ikke skal få sin integritet og ære krenket, både av private aktører og offentlige myndigheter.⁷⁹ Den europeiske menneskerettsdomstolen (EMD) har fastslått at offentlige myndigheters behandling av personopplysninger uten samtykke eller kunnskap, vanligvis vil være et inngrep i deres rettighet etter art 8. Inngrepet må da rettferdiggjøres i henhold til de kumulative vilkårene som fremgår av art. 8 (2).⁸⁰

Rettsnormer som innebærer et inngrep i retten til personvern skal være tilgjengelige og tilstrekkelig presise for borgerne i samfunnet. Dette er fordi borgerne skal kunne forutse konsekvenser av disse normene.⁸¹ Dette taler med tyngde for at rettsnormer som gjør inngrep i arbeidstakers personvern bør være oversiktlige, klare og lett tilgjengelige.

Et særpreg for arbeidstakere er imidlertid at andre lover også er viktige for beskyttelse av personvernet. Det er en viss grad av integritetsbeskyttelse i arbeidsmiljøloven ved bruk av kontroll og overvåking i arbeidslivet. Arbeidsmiljøloven er særlovgivning som beskytter arbeidstakers integritet ved at det oppstilles vilkår for arbeidsgivers adgang til kontrolltiltak. Videre er aml. kap. 4 om krav til arbeidsmiljøet sentralt for arbeidstakers integritetsvern. For inngående overvåking vil kunne være en psykisk belastning for de ansatte. Arbeidsmiljøloven

⁷⁸ Schartum og Bygrave (2016) s. 119.

⁷⁹ NOU 2009: 1 s. 55.

⁸⁰ Schartum og Bygrave (2016) s. 121.

⁸¹ Eksempelvis EMDs dom 2. august 1984 *Malone mot Storbritannia* (avsnitt 66-68).

§ 4-1 regulerer generelle krav til arbeidsmiljøet, og arbeidsgiver har en overordnet plikt til å sørge for fullt forsvarlig arbeidsmiljø på enhver arbeidsplass.⁸²

Den rettslige beskyttelsen av arbeidstakers personvern er vagt formulert i norsk lovgivning. Dette skyldes særlig at vernet er å finne i ulike steder i det alminnelige personvernregelverket, samt noen steder i arbeidsmiljøloven.

3.3 Personvernteorien og interessedeorien

Den såkalte ”personvernteorien” ligger til grunn for norsk personvernlovgivning. Dette er en teori som er nyttig å anvende når man skal foreta overordnede avveininger av hensynet til personvern og andre konkrete konkurrerende hensyn.⁸³

Begrepet ”personvernteori” har tradisjonelt vært benyttet om ”*generelle beskrivelser av rammene for og enkeltelementene i det som kalles personvern*”.⁸⁴ Teoriens kjerne er den såkalte ”interessedeorien”. Interessedeorien er en modell som beskriver overordnede interessekonflikter og interesser som personvernet fordrer.⁸⁵

3.4 Personvernperspektiver

Personvernlitteratur redegjør ofte for ulike perspektiver på personvern.⁸⁶ Det har blitt formulert hovedsakelig tre ulike perspektiver: integritetsperspektivet, maktperspektivet og beslutningsperspektivet.⁸⁷

Dette er ulike ståsteder å se personvernet fra, og det er således ikke ulike former og inndelinger for personvern. Valg av perspektiv er naturlig å velge ut fra de konkrete hensynene som gjelder innenfor eksplisitte situasjoner.⁸⁸

⁸² Se avhandlingens pkt. 4.1 for behandling av vilkår etter aml.

⁸³ Schartum og Bygrave (2016) s. 20.

⁸⁴ Schartum og Bygrave (2016) s. 23.

⁸⁵ Schartum og Bygrave (2016) s. 23.

⁸⁶ Se bl.a Kjølaas (2010) s. 34.

⁸⁷ NOU 1997: 19 s. 21-24 og Schartum og Bygrave (2016) s. 30.

⁸⁸ Kjølaas (2010) s. 34-35.

Perspektivene skal videre kort gjøres rede for, i den grad det har betydning for avhandlingens tema og problemstilling.

3.4.1 Integritetsperspektiv

Det første perspektivet man kan betrakte personvernet fra er ved å ha et særlig fokus på den personlige integriteten.⁸⁹ Ivaretagelse av individers personlige integritet er en viktig funksjon for personvernet. Mennesker har krav på å ha kontroll over sensitive og personlige opplysninger som omhandler seg selv.⁹⁰

Dette perspektivet representerer den tradisjonelle og klassiske måten å betrakte personvern på. Hvorvidt individers personlige sfære bør beskyttes, avhenger blant annet av hvor personlige, sensitive eller private inntrengningene utenfra oppfattes.⁹¹

Integritetsperspektivet kan blant annet deles inn i flere kategorier, som for eksempel psykisk integritet, som er beskyttet av personvernet.⁹² For mange arbeidstakere vil det oppleves belastende å få arbeidsinnsats overvåket kontinuerlig.⁹³ Integritetsperspektivet er således et sentralt perspektiv å se arbeidstakers personvern fra ved bruk av kontroll og overvåking i arbeidslivet.

3.4.2 Maktperspektiv

Maktperspektivet innebærer å fokusere på personvern som et spørsmål om innflytelse og makt, mellom ulike personer og grupper i samfunnet.⁹⁴ For eksempel kan en ønsket maktbalanse forskyves i et arbeidsforhold ved bruk av overvåkningssystemer. Arbeidsgiver får da informasjon om arbeidstakers privatsfære. Dette er informasjon som egentlig burde ha vært beskyttet.⁹⁵

⁸⁹ NOU 1997: 19 s. 21.

⁹⁰ Kjølås (2010) s. 35.

⁹¹ Schartum og Bygrave (2016) s. 30-31.

⁹² Kjølås (2010) s. 35.

⁹³ Veileder (2017) s. 29.

⁹⁴ Kjølås (2010) s. 36

⁹⁵ Kjølås (2010) s. 36.

Maktperspektivet fordrer et spørsmål om hvor inngående adgang arbeidsgiver bør ha til overvåking. Et viktig spørsmål anses ut fra dette perspektivet å være om arbeidsgiver, ved bruk av kameraovervåking, gis mer makt enn hva den alminnelige styringsretten gir grunnlag for.

3.4.3 Beslutningsperspektiv

Personopplysninger vil ofte kunne brukes som beslutningsgrunnlag.⁹⁶ Praksis illustrerer at kameraovervåking av arbeidstakere gir opplysninger som er grunnlag for avskjed eller oppsigelse.⁹⁷ Dette perspektivet vil således kunne ha betydning for ulike problemstillinger ved overvåking av ansatte. Dette faller imidlertid litt utenfor avhandlingens kjerne.

3.5 Personvern hensyn i arbeidslivet

Personvernkommisjonen har i NOU 2009: 1 avsnitt 15.1.2 fremhevet fire sentrale personvern hensyn i arbeidslivet. Videre skal disse hensynene kort gjøres rede for. Hensynene kan leses på bakgrunn av tidligere presenterte rettsteorier og modeller om personvern.

3.5.1 Prinsippet om medbestemmelse

Personvernkommisjonen fremhever for det første et prinsipp om medbestemmelse. Prinsippet innebærer at ansatte skal ha medbestemmelsesrettigheter. Dette innebærer at arbeidstakere skal ha mulighet til å delta og påvirke selve behandlingen av de personlige opplysningene som omhandler dem.⁹⁸ Arbeidsgiver skal derfor sørge for at både bruk og innsamling av personlige opplysninger om de ansatte gjøres kjent. Viktige regler er her blant annet personopplysningslovens regler om samtykke, innsyn og informasjon i popplyl. §§ 8, 9, 18 og 19.⁹⁹

⁹⁶ Kjølaas (2010) s. 37.

⁹⁷ Se bl.a Rt. 2001 s. 668 "Butikkovervåkings-kjennelsen", der en kvinnelig arbeidstaker var avskjediget.

⁹⁸ NOU 2009: 1 s. 150.

⁹⁹ NOU 2009: 1 s. 150.

3.5.2 Prinsippet om saklig begrunnelse

For det andre fremhever kommisjonen et prinsipp om at behandlingen av personopplysningene skal være saklig begrunnet. Prinsippet innebærer at enhver behandling skal skje i relasjon til et uttrykkelig angitt formål, som i tillegg er saklig begrunnet i selve virksomheten.¹⁰⁰ Dette prinsippet er således en skranke for arbeidsgivers rett til å registrere og samle inn ulike personopplysninger om sine ansatte.¹⁰¹

3.5.3 Hensynet til proporsjonalitet

Proporsjonalitetsprinsippet anses også av Personvernkommisjonen å være et viktig personvernrettslig prinsipp i det norske arbeidslivet. Prinsippet innebærer for det første et krav om forholdsmessighet mellom personverninngrepet og formålet med dette.¹⁰²

Kommisjonen uttrykker at graden av overvåking på arbeidsplasser må stå i relasjon til det arbeidsgiver ønsker å oppnå ved bruk av tiltaket. Dette blir tolket som et krav til hensiktsmessige, adekvate og effektive tiltak. Formålet skal også prøves å oppnås på den minst inngripende måte.¹⁰³ Dette tilsier at arbeidsgiver skal vurdere mindre inngripende tiltak før man iverksetter kameraovervåking av arbeidstakere på arbeidsplassen.

3.5.4 Hensynet til kvalitet

Kommisjonen nevner til sist hensynet til kvalitet. Dette prinsippet innebærer at informasjonsgrunlaget arbeidsgiver benytter må være korrekt. På lik linje som medbestemmelsesprinsippet innebærer dette regler om blant annet innsyn og informasjon.¹⁰⁴

¹⁰⁰ NOU 2009: 1 s. 151.

¹⁰¹ NOU 2009: 1 s. 151.

¹⁰² NOU 2009: 1 s. 151.

¹⁰³ NOU 2009: 1 s. 151.

¹⁰⁴ NOU 2009: 1 s. 151.

4. Vilkår for arbeidsgivers adgang til å iverksette kameraovervåking av arbeidstakere

4.1 Vilkår etter arbeidsmiljøloven

Aml. §§ 9-1 og 9-2 inneholder materielle og prosessuelle vilkår for bruk av kontrolltiltak på norske arbeidsplasser. Kontrolltiltaket må også være i samsvar med generelle krav til arbeidsmiljøet, som følger av aml. kap. 4.¹⁰⁵

4.1.1 Materielle vilkår for kontrolltiltak

Materielle vilkår for kontrolltiltak er hjemlet i aml. § 9-1 første ledd. Det følger av bestemmelsen at arbeidsgiver bare kan iverksette kontrolltiltak dersom tiltaket har *”saklig grunn i virksomhetens forhold”* og det *”ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren”*.

Ordlyden innebærer for det første at kameraovervåking som kontrolltiltak må ha *”saklig grunn”*. Saklighetskravet anses ut fra en formålsrettet tolkning å innebære at arbeidsgiver ikke kan ha en usaklig grunn for innføring av kameraovervåking på arbeidsplassen. Usaklig grunn kan tenkes å være begrunnet i forhold som ikke har betydning for arbeidet og den konkrete virksomheten, som således vil falle utenfor det som er saklig i lys av styringsretten.

Etter arbeidsmiljølovens forarbeid vil kravet til saklig grunn omfatte en rekke forhold. Både økonomi, teknologi, sikkerhet, helse, og arbeidsmiljø vil kunne utgjøre saklig grunn for innføring av kontrolltiltak.¹⁰⁶ Forarbeidene uttrykker videre at saklighetskravet innebærer at det må dreie seg om formål som er forankret i den aktuelle virksomheten, som i tillegg i seg selv er saklig. Det må være saklig grunn overfor den eller de som omfattes av det konkrete kontrolltiltaket. Samme tiltak vil ikke nødvendigvis være saklig ovenfor alle arbeidstakere og

¹⁰⁵ Se avhandlingens pkt. 4.1.3.

¹⁰⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 144.

arbeidstakergrupper.¹⁰⁷ Dette taler således for at man må foreta en konkret og individuell vurdering.

Videre stiller bestemmelsen opp et forholdsmessighetskrav, ved at tiltaket ikke må innebære en *”uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren”*. Kontrolltiltak med en uforholdsmessig belastning for arbeidstaker, vil etter en formålsrettet tolkning innebære at arbeidsgiver ikke har anledning til å iverksette overvåkingen. Dette kan tolkes slik at kameraovervåking av arbeidstakere ikke kan iverksettes dersom dette innebærer et uforholdsmessig inngrep i deres rett til personvern.

Forarbeidene utdyper at det ikke vil være tilstrekkelig ved forholdsmessighetsvurderingen å kun vurdere det enkelte tiltaket. Det er også relevant å vurdere den totale summen av kontrolltiltak. Dette innebærer at kontrolltiltak som isolert sett er forholdsmessig og saklig, likevel vil kunne anses som ulovlig dersom det aktuelle kontrolltiltaket medfører at tålegrensen for ansatte eller arbeidsmiljøet blir overskredet.¹⁰⁸

4.1.2 Prosessuelle vilkår for kontrolltiltak

Arbeidsmiljøloven § 9-2 omhandler prosessuelle vilkår i form av drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltaket.

Det følger av aml. § 9-2 første ledd at *”arbeidsgiver plikter så tidlig som mulig å drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak i virksomheten med arbeidstakernes tillitsvalgte.”* Ordlyden gir anvisning på en absolutt plikt, som innebærer at arbeidsgiver så tidlig som mulig må drøfte behov og gjennomføring av kameraovervåkingen.

Aml. § 9-2 andre ledd uttrykker videre at arbeidsgiver skal gi de berørte arbeidstakerne ulik informasjon før kontrolltiltaket iverksettes. Informasjonen som ”skal” gis er: *”formålet med kontrolltiltaket”, ”praktiske konsekvenser av kontrolltiltaket, herunder hvordan kontrolltiltaket vil bli gjennomført” og ”kontrolltiltakets antatte varighet”*, jf. § 9-2 andre ledd

¹⁰⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 314.

¹⁰⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 314.

bokstav a til c. Bestemmelsens andre ledd taler med tyngde for at det er et krav om åpenhet ved arbeidsgivers bruk av kontrolltiltak.

Til slutt fremgår det av bestemmelsens tredje ledd at *”arbeidsgiver skal sammen med arbeidstakernes tillitsvalgte jevnlig evaluere behovet for de kontrolltiltak som iverksettes.”*

Forarbeidene uttrykker at bestemmelsen er en ordensforskrift. Dette innebærer at brudd på informasjons og drøftingsplikten etter aml. § 9-2 ikke i seg selv innebærer at kontrolltiltaket er ulovlig. Mangel på drøfting eller informasjon er et moment i den alminnelige saklighetsvurderingen, som etter omstendighetene vil kunne innebære at tiltaket anses for å være ulovlig etter arbeidsmiljøloven.¹⁰⁹

Personvern hensynene i arbeidslivet taler med tyngde for at det bør være krav om informasjon om kameraovervåkingen av de ansatte, da overvåkingen ofte vil kunne oppleves som et personverninngrep.

4.1.3 Kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø

Et sentralt formål med arbeidsmiljøloven er at arbeidstakere skal sikres trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger.¹¹⁰

Arbeidsmiljøloven § 4-1 inneholder generelle krav til arbeidsmiljøet. Arbeidsgivere plikter etter aml. § 2-1 å sørge for at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven blir overholdt. Dette taler således for at arbeidsgiver ikke kan iverksette overvåking på arbeidsplasser som er i strid med lovens krav til arbeidsmiljøet.

Det følger av aml. § 4-1 (1) første punktum at:

”arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.”

¹⁰⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 314.

¹¹⁰ Se aml. § 1-1 bokstav a.

Bestemmelsen taler med tyngde for at arbeidsgiver ved bruk av kameraovervåking må vurdere hvilke konsekvenser dette vil få for arbeidsmiljøet.

Videre fremgår det av aml. § 4-1 (2) annet punktum at arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse mv. ikke skal være slik at arbeidstakerne utsettes for uheldige psykiske belastninger. Det er klart at psykiske belastninger omfattes av arbeidstakers personvern.

Arbeidsgiver vil således etter aml. kap. 4 ikke ha anledning til å iverksette kameraovervåking av arbeidstakere som strider mot det overordnede kravet til ”fullt forsvarlig arbeidsmiljø”. Det er klart at inngående bruk av overvåking i arbeidslivet vil kunne oppleves som en belastning for de ansatte, da særlig psykisk. Arbeidsgiver må således påse at overvåkingen ikke medfører uheldige arbeidsmiljøkonsekvenser.

Det finnes imidlertid ikke rettspraksis som direkte behandler arbeidsmiljøkrav som en rettslig skranke for arbeidsgivers adgang til kameraovervåking av arbeidstakere. Dette kan tale for at kravet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø i aml. kap. 4 ikke praktiseres som et selvstendig vilkår, men at uheldige konsekvenser for arbeidsmiljøet går inn under en overordnet helhetsvurdering.

4.2 Vilkår etter personopplysningsloven

Det er særskilte bestemmelser om kameraovervåking i popplyl. kap. VII (§§ 36-41) og forskrift 15. desember 2000 nr. 1265 om behandling av personopplysninger (personopplysningsforskriften). Personopplysningsforskriften regulerer imidlertid kun forhold om politiets bruk av opptak (§8-3) og sletting av opptak (§8-4). Forskriften vil ikke behandles nærmere.

Personopplysningslovens særregulering i kap. VII er begrunnet i et antatt behov for særskilte regler for behandlingen av personopplysninger som bruk av kameraovervåking fører til.¹¹¹ Denne ordningen med et særskilt kapittel om kameraovervåking er en særnorsk løsning.¹¹²

¹¹¹ Prop. 47 L (2011-2012) avsnitt 7.2.1.

¹¹² Prop. 47 L (2011-2012) avsnitt 7.2.1.

Det følger av popplyl. § 36 andre ledd at kameraovervåking bare kan ”finne sted der vilkårene for dette er oppfylt etter § 37 (alminnelige vilkår) og §§ 38 til 40 (tilleggsvilkår)”.

Det fremgår videre av popplyl. § 37 første ledd at øvrige bestemmelser i personopplysningsloven også gjelder for alle former for ”kameraovervåking”. Tidligere var kameraovervåking med og uten lagring med gjenfinningsmulighet et avgjørende skille for hvilke alminnelige regler som fikk anvendelse i personopplysningsloven.¹¹³

Dette innebærer således at kameraovervåking er underlagt et dobbelt sett av regler i personopplysningsloven. Arbeidsgiver må forholde seg både til spesialreglene i kap. VII og alminnelige regler. Sentrale alminnelige regler ved kameraovervåking er popplyl. §§ 8, 9 og 11.¹¹⁴ Disse bestemmelsene skal kort redegjøres for, etterfulgt av en mer grundig vurdering av særreglene i popplyl. §§ 37 til 40.

4.2.1 Grunnkrav til behandling av personopplysninger

Personopplysningsloven § 11 regulerer grunnkrav til behandling av personopplysninger.

Etter popplyl. § 11 første ledd skal den ”behandlingsansvarlige”¹¹⁵ (arbeidsgiver) sørge for at personopplysningene¹¹⁶ som behandles, bare behandles når vilkårene etter bokstav a til e er oppfylt. Det er således fem kumulative vilkår som må være oppfylt for at en behandling av personopplysninger skal være lovlig.¹¹⁷

For det første pålegger popplyl. § 11 første ledd bokstav a arbeidsgiver til å sørge for at personopplysningene bare behandles når dette er tillatt etter §§ 8 og 9, som er ulike behandlingsgrunnlag.

¹¹³ Prop. 47 L (2011-2012) avsnitt 7.4.1.

¹¹⁴ Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven kommentarutgave*, 2. utgave, Oslo 2013 s. 330.

¹¹⁵ Jf. popplyl. § 2 nr. 4.

¹¹⁶ Jf. popplyl. § 2 nr. 1.

¹¹⁷ Michal Wiik Johansen, Knut-Brede Kaspersen og Åste Marie Bergsens Skullerud, *Personopplysningsloven kommentarutgave*, Oslo 2001 s. 115 (heretter Johansen, Kaspersen og Skullerud (2001)).

Sentralt for bruk av kameraovervåking på arbeidsplasser er at arbeidsgiver etter popplyl. § 11 første ledd bokstav b plikter å sørge for at personopplysningene om de ansatte som behandles bare nyttes til ”*uttrykkelig angitte formål*”, som videre er ”*saklig begrunnet i den behandlingsansvarliges virksomhet*”. Ordlyden gir anvisning på et formålkrav og et saklighetskrav.

Ordlyden ”*uttrykkelig angitt*” taler med tyngde for at formålkravet ikke er oppfylt dersom formålet er angitt for vidt eller for vagt. Departementet uttrykker at den behandlingsansvarlige før behandlingen må fastsette et formål som er tilstrekkelig avgrenset og konkret, slik at det er tydelig hva behandlingen skal tjene til.¹¹⁸

Desto større fare behandlingen av personopplysningene kan medføre for ens personvern, jo viktigere er det at formålet presiseres tilstrekkelig, slik at de(n) registrerte kan gjøre gjeldene sine rettigheter.¹¹⁹ Dette taler med tyngde for at det stilles strengere krav til angivelse av formål ved svært inngripende kameraovervåking.

En arbeidsgiver som vil iverksette kameraovervåking på arbeidsplassen bør således være tydelig på hva formålet med overvåkingen er. Personvernprinsippet i arbeidslivet om saklig begrunnelse taler også for at behandlingen skal skje i relasjon til et uttrykkelig angitt formål.

For eksempel vil kameraovervåking begrunnet i å forhindre ran, være lite hensiktsmessig ved bruk av overvåking på bakrommet, lageret og pauserommet. For upresis og vag formålsangivelse vil føre til at kameraovervåkingen ikke kan iverksettes, eventuelt at det må opphøre, da lovens vilkår ikke vil være oppfylt. Hensynet til arbeidstakers personvern taler med tyngde for at det konkrete angitte formålet må være relevant for ethvert montert kamera, og ikke minst hva som vises fra kameraløsningen.

Personvernemnda har behandlet en klage på Datatilsynets vedtak om en kafé som ikke fikk opprettholde eksisterende omfang av kameraovervåking i butikklokalene.¹²⁰ Formålet med overvåkingen av arbeidstakerne under arbeidstiden var for å forebygge, avdekke og skaffe bevis for svinn og underslag. Datatilsynet hadde tidligere godkjent kameraovervåking av

¹¹⁸ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 113-114.

¹¹⁹ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 114.

¹²⁰ PVN-2004-9 ”Bakehuset Kafé”.

”kasserommet” og ”tellerommet”, et område hvor pengeoppgjør ble tatt. Formålet var da tilstrekkelig og uttrykkelig angitt. Det problematiske var imidlertid ytterligere montering av to kameraer, slik at også to alternative veier til ”tellerommet” og produksjonslokalet var overvåket. Datatilsynet var klar på at ytterligere kameraovervåking ikke var rettmessig, da personverninteressene til arbeidstakerne overgikk virksomhetens interesse i å overvåke i et slikt utvidet omfang. Nemnda var enig med datatilsynets vurdering. De to siste kameraene måtte således fjernes, og klagen ble ikke tatt til følge.

Det fremgår videre av popplyl. § 11 første ledd bokstav b at det uttrykkelig angitte formålet også må være ”*saklig begrunnet*” i den aktuelle virksomheten. Ordlyden taler for at arbeidsgiver ikke kan velge et hvilket som helst angitt formål. Det uttrykkelige formålet skal være saklig ut fra den behandlingsansvarliges (arbeidsgivers) konkrete virksomhet.¹²¹ Formålet skal videre ha en naturlig og nær sammenheng til den aktuelle virksomheten.¹²² Datatilsynets praksis illustrerer at formålet i slike tilfeller som regel er saklig.¹²³

Veilederen om kontroll og overvåking i arbeidslivet fra 2017 uttrykker at kameraovervåking normalt vil være tillatt dersom formålet med overvåkingen er å ivareta de ansattes sikkerhet og helse.¹²⁴ Det vil da også være et krav at den konkrete arbeidsplassen har en høy sikkerhetsrisiko. Eksempler er arbeidsplasser der det drives produksjon med høy risiko, eller hvor det er særskilt risiko for ran, slik som postkontor og banker. Montering av kameraene må videre begrenses til å gjelde de konkrete områdene på arbeidsplassen hvor denne risikoen er, slik som områder hvor pengeskap og håndtering av kontanter skjer.¹²⁵ Andre formål som kan være tilstrekkelige er kameraovervåking for å forhindre underslag eller svinn fra arbeidstakere. For at dette skal være tillatt må det foreligge en konkret fare eller et dokumentert problem hos virksomheten.¹²⁶ Disse momentene ved grunnkrav til behandling av personopplysninger vil også ha betydning for vilkårene i popplyl. kap. VII.¹²⁷

¹²¹ Johansen, Kaspersen og Skullerud (2001) s. 115.

¹²² Johansen, Kaspersen og Skullerud (2001) s. 117.

¹²³ Johansen, Kaspersen og Skullerud (2001) s. 118.

¹²⁴ Veileder (2017) s. 30.

¹²⁵ Veileder (2017) s. 30.

¹²⁶ Veileder (2017) s. 30.

¹²⁷ Se særlig avhandlingens avsnitt 4.2.3 og 4.2.4.

Både formålkravet og saklighetskravet i popplyl. § 11 første ledd bokstav b gjelder når opplysningene innhentes fra andre kilder og når opplysningene samles inn fra den registrerte.¹²⁸

Vilkåret i popplyl. § 11 første ledd bokstav c stiller opp en begrensning i muligheten til å bruke eksisterende innsamlede personopplysninger til et formål som ikke er forenlig med det opprinnelige formålet med innsamlingen.¹²⁹ Dersom den behandlingsansvarlige ønsker å bruke innsamlende personopplysninger til formål som ikke sammenfaller med det opprinnelige formålet, må det nye formålet oppfylle kravene til behandlingsgrunnlag i popplyl. §§ 8 og 9. Dette innebærer således i praksis at det nye formålet må ha selvstendig hjemmel i et av behandlingsvilkårene som er i popplyl. § 8.¹³⁰

Popplyl. § 11 første ledd bokstav d og e stiller kvalitetskrav til personopplysningene, ved at opplysningene skal være relevante, tilstrekkelige, oppdaterte og korrekte.

4.2.2 Behandlingsgrunnlag

Personopplysningsloven §§ 8 og 9 angir krav til behandlingsgrunnlag.

Popplyl. § 8 inneholder uttømmende og generelle vilkår for når en behandling av personopplysninger kan finne sted. Disse vilkårene gjelder for alle former for behandling av personopplysninger som personopplysningsloven gjelder for.¹³¹ Bestemmelsens vilkår er etter forarbeidene grunnbetingelser for å overhodet kunne behandle personopplysninger.¹³²

Behandlingsgrunnlag er derfor en viktig forutsetning for kameraovervåking av arbeidstakere.

Ved behandling av ”sensitive personopplysninger” stilles det tilleggsvilkår i § 9.¹³³ ”Sensitive personopplysninger” er definert i popplyl. § 2 nr. 8, og er for eksempel opplysninger om

¹²⁸ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 113.

¹²⁹ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 112.

¹³⁰ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 113.

¹³¹ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 108.

¹³² Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 108.

¹³³ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 108.

helse, etnisk bakgrunn og seksuelle forhold. Det er høyere terskel for å behandle sensitive personopplysninger.¹³⁴

Popplyl. § 8 slår fast at personopplysninger bare kan behandles hvor det foreligger samtykke, lovhjemmel, eller dersom et eller flere av vilkårene i bokstav a til f er oppfylt i den konkrete saken. Det følger av forarbeidene til personopplysningsloven at felles for vilkårene oppstilt i bokstav a til f, er at behandlingen av personopplysninger bare kan tillates i den utstrekning den aktuelle behandlingen er nødvendig for å ivareta eksplisitt definerte interesser.¹³⁵

I praksis om kameraovervåking av arbeidstakere er det særlig spørsmål om overvåkingen kan tillates etter nødvendighetsgrunnen i popplyl. § 8 bokstav f.¹³⁶

Det aktuelle behandlingsgrunnlaget for kameraovervåking er derfor popplyl. § 8 bokstav f. Bestemmelsen innebærer at personopplysningene bare kan behandles dersom behandlingen er nødvendig for at den *”behandlingsansvarlige eller tredjepersoner som opplysningene utleveres til kan vareta en berettiget interesse, og hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger denne interessen”*.

Bestemmelsen anses å oppstille et krav om at arbeidsgiver må ha en legitim interesse for å overvåke, og at arbeidstakers personvern ikke overstiger denne berettigede interessen. Det må således foretas en interesseavveining av arbeidsgivers behov for gjennomføring av kameraovervåking og arbeidstakers personverninteresser.¹³⁷

Det er den behandlingsansvarlige (arbeidsgiver) selv som må foreta vurderingen av om interessen er berettiget.¹³⁸ Forarbeidene uttaler eksplisitt at fordeler og ulemper på begge sider må tas i betraktning. Hensynet til privatlivets fred må generelt tillegges stor vekt i en avveining mot kommersielle interesser.¹³⁹ Dette taler for at arbeidstakers personvern skal tillegges betydelig vekt dersom en arbeidsgiver begrunner overvåkingen i kommersielle interesser, som for eksempel profitt-relaterte formål.

¹³⁴ Johansen, Kaspersen og Skullerud (2001) s. 105.

¹³⁵ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 108.

¹³⁶ Se bl.a PVN-2004-9 ”Bakehuset kafé og PVN-2013-21.

¹³⁷ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 109.

¹³⁸ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 109.

¹³⁹ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 109.

4.2.3 Alminnelige vilkår for kameraovervåking

Alminnelige vilkår for kameraovervåking fremgår av personopplysningsloven § 37.

Etter popplyl. § 37 første ledd gjelder personopplysningsloven i sin helhet for alle former for kameraovervåking, med unntak av videre presiseringer som fremgår av bestemmelsen.

En presisering som fremgår av popplyl. § 37 annet ledd første punktum er at *”kameraovervåking som må antas å ha vesentlig betydning for forebygging og oppklaring av straffbare handlinger er tillatt selv om vilkårene i § 9 første ledd bokstav a til h ikke er oppfylt.”*

Dette innebærer således at kameraovervåking på arbeidsplasser som har *”vesentlig betydning”* for *”forebygging og oppklaring av straffbare handlinger”* er unntatt fra vilkårene i popplyl. § 9 første ledd bokstav a til h, for behandling av sensitive personopplysninger.

Formuleringen *”vesentlig”* taler for at kameraovervåking, som kontrolltiltak, må ha en stor innvirkning for forebygging og oppklaring av kriminalitet på arbeidsplasser. Det følger av forarbeidene at vesentlighetsvilkåret ikke er oppfylt hvor det kun er en mulighet for at overvåkingen kan oppklare eller forebygge kriminalitet.¹⁴⁰ Vesentlighetsvilkåret oppfylles først og fremst dersom det er overvåking av et område med særskilt risiko for straffbare handlinger.¹⁴¹

At kameraovervåkingen må ha *”betydning”* for forebygging og oppklaring av kriminalitet, innebærer at overvåkingen må sannsynliggjøres å ha innvirkning.¹⁴² Hensikten med denne lovregelen er å ha en lavere terskel for iverksettelse av kameraovervåking der dette er et viktig og nødvendig tiltak for å oppklare og forebygge straffbare handlinger.¹⁴³

¹⁴⁰ Prop. 47 L (2011-2012) kap 9, merknader til § 37.

¹⁴¹ Prop. 47 L (2011-2012) kap 9, merknader til § 37.

¹⁴² Prop. 47 L (2011-2012) kap 9, merknader til § 37.

¹⁴³ Prop. 47 L (2011-2012) avsnitt 7.4.3.3.

Ordlyden ”må antas å ha” innebærer at arbeidsgiver (den behandlingsansvarlige) må foreta en konkret vurdering av om vilkårene er oppfylt før kameraovervåkingen kan iverksettes.¹⁴⁴ Arbeidsgiver kan ikke benytte seg av dette unntaket dersom vilkårene ikke er oppfylt.

Presiseringen i popplyl. § 37 annet ledd første punktum gjelder tilfeller hvor kameraovervåking som tiltak er ”*helt sentral for kriminalitetsforebygging og -oppklaring*”.¹⁴⁵ Overvåking begrunnet i andre formål, slik som å hindre ikke-straffbar sjenerende eller plagsom atferd, faller derfor utenfor dette unntaket.¹⁴⁶ I slike tilfeller må behandlingsgrunnlag for overvåkingen forankres i popplyl. § 8. Selv om overvåkingen faller inn under unntaket, må den fortsatt oppfylle grunnkravene i § 11 og ha hjemmel i § 8. Hvis det foreligger unntaksadgang etter popplyl. § 9, vil vilkåret i § 8 bokstav f regelmessig være oppfylt.¹⁴⁷

I slike tilfeller hvor vilkårene er oppfylt gjelder ikke konsesjonsplikten etter personopplysningsloven § 33, jf. § 37 annet ledd annet punktum.

Det fremgår av popplyl. § 37 tredje ledd at det ”*ved vurderingen av hva som er en berettiget interesse etter personopplysningsloven § 8 bokstav f skal det for kameraovervåking legges vesentlig vekt på om overvåkingen bidrar til å verne om liv eller helse eller forebygger gjentatte eller alvorlige straffbare handlinger.*” Ordlyden taler for at bestemmelsen gir eksempler på hva som er ”berettiget interesse” etter § 8 bokstav f, herunder å verne om liv eller helse, samt det å forebygge kriminalitet. Det fremgår av forarbeidene at dette er ”*momenter som normalt har stor betydning*”, men at det ikke kan utelukkes at andre momenter kan være vektige og relevante.¹⁴⁸

Popplyl. § 37 fjerde ledd presiserer at kameraovervåking anses som behandling av sensitive personopplysninger der slike utgjør ”*en vesentlig del av opplysningene som overvåkingen omfatter*”.

¹⁴⁴ Prop. 47 L (2011-2012) kap 9, merknader til § 37.

¹⁴⁵ Prop. 47 L (2011-2012) avsnitt 7.4.3.3.

¹⁴⁶ Prop. 47 L (2011-2012) kap 9, merknader til § 37.

¹⁴⁷ Prop. 47 L (2011-2012) kap 9, merknader til § 37.

¹⁴⁸ Prop. 47 L (2011-2012) kap 9, merknader til § 37.

Personopplysningsloven § 37 alminnelige vilkår med presiseringer taler for at det er større adgang til kameraovervåking på arbeidsplasser hvor formålet bak iverksettelsen er for å oppklare og forebygge straffbare handlinger, og hvor dette er gjort i sikkerhetsøyemed. Dette kan også tale for at arbeidstakers personverninteresser i slike tilfeller er av mindre vekt.

Det er således likheter mellom bestemmelsen og momentene til formålkravet og saklighetskravet i popplyl. § 11 første ledd bokstav b om grunnkrav til behandling av personopplysninger.

4.2.4 Tilleggsvilkår for kameraovervåking av arbeidstakere

Personopplysningsloven § 38 inneholder et tilleggsvilkår for kameraovervåking av *”sted hvor en begrenset krets av personer ferdes jevnlig”*. Overvåking av slikt område er bare tillatt dersom det ut fra virksomheten er *”behov for å forebygge at farlige situasjoner oppstår”* og *”ivareta hensynet til ansattes eller andres sikkerhet”* eller det for øvrig er et *”særskilt behov for overvåkingen”*.

Det er på det rene at en arbeidsplass er et eksempel på et område hvor en *”begrenset krets av personer ferdes jevnlig”*.¹⁴⁹ En beskrivelse av hva som omfattes av ordlyden har blitt utdypet i forarbeidene til den tidligere personregisterloven, hvor det fremgår:

*”Steder som er tilgjengelig for allmennheten og hvor allmennheten normalt ferdes, vil ikke omfattes. F.eks vil de deler av lokalene som er offentlig tilgjengelige i forretninger, bensinstasjoner, banker, restauranter/kaféer, jernbanestasjoner, tunnelbanestasjoner og flyplasser falle utenfor. Dette vil være situasjonen selv om enkelte jevnlig ferdes på det sted hvor overvåkingen foretas, f.eks ansatte i forretninger m.v.”*¹⁵⁰

Formuleringen *”behov for å forebygge at farlige situasjoner oppstår og ivareta hensynet til ansattes eller andres sikkerhet”* er ment som en nærmere utdypning av hva som ligger i vilkåret om *”særskilt behov”*.¹⁵¹ Formålet med disse eksemplene er å presisere at det

¹⁴⁹ Prop.47 L (2011-2012) avsnitt. 7.5.1.

¹⁵⁰ Ot.prp. nr. 56 (1992-1993) s. 28.

¹⁵¹ Prop. 47 L (2011-2012) kap 9, merknader til § 38.

sikkerhetsmessige er kjernen i hva som legitimerer kameraovervåking etter bestemmelsen.¹⁵² Dette taler med tyngde for at man overordnet stiller spørsmål om arbeidsgiver har et ”særskilt behov” for å overvåke de ansatte.

Ordlyden ”særskilt behov” trekker i retning av at det kreves kvalifisert behov for ivareta sikkerhet på arbeidsstedet. Det følger av forarbeidene til den tidligere personregisterloven at særskilt behov ”...må vurderes konkret i forhold til virksomheten i det organ eller foretak som ønsker å foreta overvåkingen. Kravet må f.eks anses oppfylt der en bedrift ønsker å foreta overvåkingen som ledd i arbeidet med å forebygge at farlige situasjoner oppstår, eller av hensynet til ansattes eller andres sikkerhet”.¹⁵³ Dagens ordlyd er således inspirert av personregisterlovens forarbeider, som la til grunn at kravet normalt er oppfylt i slike situasjoner.¹⁵⁴

Det følger videre av forarbeidene at arbeidsgivers behov for å forebygge farlige situasjoner og ivareta sikkerhetshensyn må være av særskilt karakter.¹⁵⁵

Popplyl. § 38 uttrykker at det gjelder et kvalifisert krav til arbeidsgivers behov for å overvåke arbeidstakere på arbeidsstedet. Dette innebærer således at det kreves noe mer for å overvåke områder hvor bare ansatte ferdes på arbeidsplassen.

Bestemmelsen supplerer regelen om grunnkrav til behandling av personopplysninger i popplyl. § 11.¹⁵⁶

Personvernemnda behandlet i PVN-2013-3 en klage fra GullAdams filial i Tromsø på Datatilsynets vedtak om opphør av kameraovervåking av forretningens lokaler. Området bak skranken, som bare var tilgjengelig for de ansatte, var underlagt kontinuerlig kameraovervåking. Overvåkingen omfattet også kundearealet og midtarealet i butikken, men ikke pauserommet. Virksomhetens formål var for det første å forebygge og oppklare straffbare handlinger. For det andre skulle kameraovervåkingen ivareta de ansattes sikkerhet.

¹⁵² Prop. 47 L (2011-2012) kap 9, merknader til § 38.

¹⁵³ Ot.prp. nr. 56 (1992-1993) s. 18.

¹⁵⁴ Prop. 47 L (2011-2012) avsnitt 7.5.4.

¹⁵⁵ Prop. 47 L (2011-2012) kap 9, merknader til § 38.

¹⁵⁶ Prop.47 L (2011-2012) avsnitt. 7.5.1.

Datatilsynet la til grunn at vilkårene etter personopplysningsloven § 38 ikke var oppfylt, da overvåkingen ikke fremsto som nødvendig for å ivareta de ansattes sikkerhet.

Datatilsynet uttalte i sitt vedtak at det skal meget tungtveiende grunner til for at kameraovervåking av områder der arbeidstakere utfører sine primære arbeidsoppgaver kan tillates.¹⁵⁷ Personvernemnda kom frem til at overvåkingen var i samsvar med popplyl. § 38. Begrunnelsen var at det var mindre gjenstander av stor verdi i butikken, samt at pauserommet ikke ble overvåket. Nemnda sammenlignet butikken med bankvirksomhet, hvor det også er en stor risiko for svindel og ran. Gjenstandenes verdi innebar således at det forelå en særlig risiko for straffbare handlinger, både hos arbeidstakere og utenforstående. Et annet viktig moment i nemndas helhetsvurdering var at arbeidstakerne ble informert om overvåkingen før ansettelse. Klagen ble således tatt til følge.

Nemndas vedtak illustrerer således ulike aspekter for hva som utgjør lovlig kameraovervåking av arbeidstakere etter personopplysningsloven § 38. Vedtaket gir klart uttrykk for at det faktisk er en større anledning til overvåking av arbeidstakere hvor det er særlig risiko for straffbare handlinger. Arbeidstakers personverninteresser vil i slike tilfeller ha mindre vekt.

Et annet moment man kan utlede fra vedtaket er at informasjon til arbeidstakerne om prosessen er viktig ved bruk av kameraovervåking. Personvern hensynene i arbeidslivet, særlig prinsippet om medbestemmelse, taler også for at informasjon til arbeidstakerne er et viktig moment av hensyn til deres personvern ved overvåking i arbeidslivet.

Det er et klart at overvåking av særskilte områder hvor arbeidstakerne oppholder seg, slik som toalettrom, pauserom og garderober, i utgangspunktet ikke er lovlig.¹⁵⁸

4.2.5 Prosessuelle vilkår

Personopplysningsloven §§ 39 og 40 inneholder prosessuelle vilkår for bruk av kameraovervåking. Popplyl. § 39 inneholder tilleggsvilkår for utlevering av opptak gjort ved kameraovervåking.

¹⁵⁷ PVN-2013-3 pkt. 5 (Datatilsynets vurdering).

¹⁵⁸ Veileder (2017) s. 30.

Sentralt for avhandlingens tema er popplyl. § 40.

Det følger av popplyl. § 40 at kameraovervåking av ”sted hvor en begrenset krets av personer ferdes jevnlig” skal ved ”skilting eller på annen måte gjøres tydelig oppmerksom på at stedet blir overvåket, at overvåkingen eventuelt inkluderer lydopptak og hvem som er behandlingsansvarlig”. Ordlyden taler for at det ved kameraovervåking av arbeidstakere er et absolutt krav om skilting eller annet som tydeliggjør overvåkingen. Det fremgår av veilederen om kontroll og overvåking i arbeidslivet at kameraovervåking må varsles gjennom skilting.¹⁵⁹ Dette varselet må ha en utforming, plassering og størrelse som gjør at informasjonen er tydelig.¹⁶⁰

Bestemmelsen slår klart fast at skjult kameraovervåking ikke er lovlig.¹⁶¹ I 1991 avsa Høyesterett en kjennelse som omhandlet arbeidsgivers hemmelige kameraovervåking av en kvinnelig arbeidstaker på arbeidsplassen.¹⁶² Arbeidsgiver mistenkte at den ansatte begikk underslag, og brukte kameraovervåking for å sikre seg bevis. Høyesterett tok stiling til om det hemmelige video-opptaket kunne anvendes som bevis i straffesaken mot arbeidstakeren for underslag. Retten kom frem til at arbeidsgivers fremgangsmåte ”medfører et slikt inngrep i den personlige integritet at den ut fra alminnelige personvern hensyn i utgangspunktet bør ansees uakseptabel”.¹⁶³ Påtalemyndigheten fikk derfor ikke lov til å fremlegge dette som bevis i saken. Høyesteretts kjennelse er således i samsvar med forbudet om skjult kameraovervåking som kan leses ut fra popplyl. § 40. Synspunktet i denne kjennelsen er fulgt opp i senere praksis.¹⁶⁴

4.3 Særskilte problemstillinger

I dette avsnittet skal det tas opp særskilte problemstillinger ved lovligheten av kameraovervåkingen basert på ulike interesser. Hensynet til arbeidsgivers eiendomsrett taler med tyngde for at det bør være særskilte interesser som gjør at arbeidstakers

¹⁵⁹ Veileder (2017) s. 31.

¹⁶⁰ Schartum og Bygrave (2016) s. 223.

¹⁶¹ Johansen, Kaspersen og Skullerud (2001) s. 271.

¹⁶² Rt. 1991 s. 616 ”Gatekjøkken-kjennelsen”.

¹⁶³ Rt. 1991 s. 616 ”Gatekjøkken-kjennelsen” (s. 623).

¹⁶⁴ Eksempelvis Rt. 2001 s. 668 ”Butikkovervåkings-kjennelsen” og Rt. 2004 s. 878 ”Ølutsalgs-kjennelsen”.

personverninteresser må vike for arbeidsgivers styringsrett. Det er imidlertid klart ut fra lovgivningen at man overordnet må foreta en interesseavveining av begge parter behov og interesser. Videre skal det gjøres rede for noen sentrale problemstillinger og eksempler på hva som kan få betydning i denne avveiningen.

4.3.1 Større adgang ved konkret mistanke om straffbare handlinger?

Den tidligere gjennomgangen av de lovfestede vilkårene viser at overvåking begrunnet i å forebygge eller oppklare straffbare handlinger, som regel vil være legitime formål. Det fremgår også av praksis at virksomheter som har særskilt risiko for svinn og underslag ofte oppfyller vilkårene for kameraovervåking.¹⁶⁵

En viktig problemstilling er om det er større adgang i tilfeller hvor arbeidsgiver har en *konkret* mistanke om at det foregår straffbare handlinger på arbeidsplassen. Overordnet blir spørsmålet om arbeidstakers personverninteresser i slike tilfeller er av mindre vekt, slik at arbeidsgivers styringsrett får større gjennomslag.

Arbeidslivsutvalget har i NOU 2004: 5 uttalt:

”Dersom arbeidsgiver har en velbegrunnet mistanke om misligheter av en viss betydning, vil avveiningen av hensynet til arbeidsgivers behov for kontrolltiltak på den ene side og personvern hensynet på den annen side, slå noe annerledes ut. Dette taler for at arbeidsgivers adgang til kontroll går noe lenger i slike tilfeller.”¹⁶⁶

Gulating lagmannsrett har avsagt en kjennelse hvor man finner uttalelser om betydningen av konkret mistanke om straffbare forhold på arbeidsplassen ved skjult kameraovervåking.¹⁶⁷ Arbeidsgiver iverksatte skjult kameraovervåking for å avdekke straffbare forhold fra ansatte i butikken. Lagmannsretten kom enstemmig frem til at video-opptakene ikke kunne avskjæres som bevis i arbeidsrettssaken, selv om overvåkingen var et inngrep i arbeidstakernes personvern. Kjennelsen kan således ses på som et motstykke til forbudet mot skjult kameraovervåking som utledes av popplyl. § 40, samt høyesterettspraksis om bevisavskjæring

¹⁶⁵ Se bl.a PVN-2013-3 ”GullAdam”

¹⁶⁶ NOU 2004: 5 avsnitt 17.5.5.11.

¹⁶⁷ LG-2001-1719.

av opptak fra skjult kameraovervåking i straffesaker.¹⁶⁸ Opptak fra skjult kameraovervåking har i praksis også ikke blitt tillatt som bevis i avskjedssaker.¹⁶⁹

Lagmannsretten uttaler i kjennelsen at det må foreligge ”*svært spesielle omstendigheter*” for at video-opptak fra skjult kameraovervåking skal tillates som bevis i en arbeidsrettssak. En spesiell omstendighet anses av lagmannsretten å være i de tilfeller hvor overvåkingen blir gjennomført som følge av konkret mistanke. Retten uttrykker at alvorlig og sterk mistanke, samt vanskeligheter med å sikre bevis på en annen måte, innebærer at det lettere vil aksepteres inngrep i arbeidstakers personvern.

Kjennelsen kan ses på som et uttrykk for at arbeidstakers personverninteresser må vike for arbeidsgivers interesser, i tilfeller hvor arbeidsgiver har en konkret, alvorlig og sterk mistanke om straffbare forhold. Hensynet til arbeidsgivers eiendomsrett til virksomheten taler med tyngde for at det bør være en videre adgang til kameraovervåking ved slik konkret mistanke.

Lagmannsretten uttrykker ved sin vurdering at det kan aksepteres et inngrep i arbeidstakers personvern i arbeidsrettssaker, selv om det er bevis fra skjult kameraovervåking. Det finnes imidlertid ingen høyesterettspraksis som behandler denne problemstillingen i arbeidsrettssaker, og den rettskildemessige vekten av denne kjennelsen kan derfor problematiseres.

4.3.2 Har arbeidstakers holdning betydning?

En annen viktig og praktisk problemstilling er hvorvidt arbeidstakers egen holdning til overvåkingen har betydning. Etter min oppfatning vil det faktum at arbeidstakerne selv mener at kameraovervåkingen er inngripende og belastende, lettere føre til at det anses for å være et rettsstridig inngrep i deres personverninteresser. Motsvarende vil en positiv holdning lettere kunne forsvare et eventuelt personverninngrep.

Betydningen av arbeidstakers holdning til overvåkingen ble diskutert i PVN-2004-9 ”Bakehuset kafé”. Virksomheten hevdet i klagen over Datatilsynets vedtak til

¹⁶⁸ Se bl.a Rt. 1991 s. 616 ”Gatekjøkken-kjennelsen”.

¹⁶⁹ Eksempelvis Rt. 2001 s. 668 ”Butikkovervåkings-kjennelsen” og Rt. 2004 s. 878. ”Ølutsalgs-kjennelsen”

Personvernemnda at arbeidstakers holdning var av betydning. Datatilsynet hadde ikke lagt vekt på at de ansatte var positivt innstilt til kameraovervåkingen. Bakehuset Kafé AS viser til forarbeidene til personopplysningsloven § 8 bokstav f, der det står:

”På begge sider må både fordeler og ulemper med behandlingen tas i betraktning. Generelt må hensynet til privatlivets fred tillegges betydelig vekt i avveiningen mot kommersielle interesser.”¹⁷⁰

På bakgrunn av dette anførte Bakehuset Kafé at det må legges stor vekt på hvordan arbeidstakerne stiller seg til kameraovervåkingen. Personvernemnda støttet dette, ved å uttale at en positiv holdning fra de ansatte vil kunne være et element i helhetsvurderingen etter personopplysningsloven. Nemnda uttrykker videre at et sentralt moment for å kunne legge avgjørende vekt på et slikt ”samtykke” i arbeidslivet, er hvordan dette er fremkommet. Det er likevel av betydning om arbeidstaker er positivt innstilt. Klagen ble imidlertid ikke etterkommet.

Forarbeidene til personopplysningsloven uttrykker også at:

”Dersom en registrert gir den behandlingsansvarlige beskjed om at han eller hun ikke vil at behandlingen skal gjennomføres eller fortsette, bør dette tillegges vesentlig vekt.”¹⁷¹

Datatilsynet uttrykker i det tidligere vedtaket i saken¹⁷² at forarbeidene her gir uttrykk for at man i interesseavveiningen må vektlegge dersom de registrerte motsetter seg behandlingen. Datatilsynet mener at forarbeidene ikke kan tolkes antitetisk, slik at deres positive holdning får utslag i interesseavveiningen. Personvernemnda var imidlertid, som tidligere nevnt, av den oppfatning at den positive holdningen også har betydning.

Selv om saken behandler betydningen av arbeidstakers holdning i tilknytning til behandling av personopplysninger, vil nærheten til vilkårene for iverksettelse av kameraovervåking tale for at holdningen vil ha betydning generelt. Saken kan således illustrere at arbeidstakers holdning til kameraovervåkingen er av betydning i interesseavveiningen. Den positive

¹⁷⁰ Ot.prp.nr. 92 (1998-1999) s. 109.

¹⁷¹ Ot.prp.nr. 92 (1998-1999) s. 109.

¹⁷² PVN-2004-9 pkt. 5. (Datatilsynets vurdering).

holdningen kan tale for at personverninngrepet ikke er like stort, noe som selvsagt er en viktig del av vurderingen etter personopplysningslovens regler. Imidlertid illustrerer tidligere nevnte forarbeid til personopplysningsloven at også den negative holdningen har betydning, da dette skal tillegges ”vesentlig betydning”.

4.3.3 Kan arbeidsgiver ha en plikt til å bruke kameraovervåking?

En viktig problemstilling er om arbeidsgiver kan ha en plikt til å bruke kameraovervåking av arbeidstakere på arbeidsplassen. Dette innebærer et spørsmål om kameraovervåking er et nødvendig virkemiddel for å sørge for fullt forsvarlig arbeidsmiljø etter aml. kap. 4.¹⁷³

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven uttrykker, som tidligere nevnt, om kravet til saklig grunn, at arbeidsmiljøet vil kunne utgjøre tilstrekkelig grunn for innføring av kontrolltiltak.¹⁷⁴ Dette kan tale for at arbeidsgiver i noen tilfeller kan ha en plikt til å iverksette kameraovervåking av arbeidstakere, dersom det er et nødvendig virkemiddel for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Det følger videre av forarbeidene at *”kravet til arbeidsmiljøet ikke er statisk, men at det skjerpes i forhold til samfunnsutviklingen, for eksempel ved endring i teknologi eller ny kunnskap om risikofaktorer i arbeidsmiljøet”*.¹⁷⁵

Dette kan tale for at forhold i samfunnet, som innebærer økt sikkerhetsrisiko på arbeidsplasser, vil kunne utgjøre en legitim grunn for at kameraovervåking er et nødvendig virkemiddel for å sørge for forsvarlig arbeidsmiljø.

Proporsjonalitetsprinsippet i arbeidslivet taler på den annen side for at kameraovervåking må være siste utvei for å sørge for forsvarlig arbeidsmiljø. Dette innebærer således at mindre inngripende tiltak skal prøves først. Det kan imidlertid tenkes virksomheter hvor kameraovervåking er det eneste nødvendige virkemiddelet.

¹⁷³ Se avhandlingens avsnitt 4.1.3 om arbeidsgivers plikt til å sørge for fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

¹⁷⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 144.

¹⁷⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 307.

Dersom det foreligger en slik plikt vil overvåkingen trolig ikke være et rettsstridig inngrep i arbeidstakers rett til personvern.

Det finnes imidlertid ikke rettskilder hvor en plikt til å sørge for forsvarlig arbeidsmiljø vurderes opp mot arbeidstakers personverninteresser ved bruk av kameraovervåking på arbeidsplassen.

4.4 Oppsummering

Oppsummert viser gjennomgangen av vilkårene i arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven at kameraovervåking i arbeidslivet i utgangspunktet er undergitt streng regulering. Et fellestrekk er at det er gjennomgående bruk av vage bestemmelser.

Materielle og prosessuelle vilkår etter arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven er av samme art, men av ulik nyanse. Nyanseforskjellen ligger hovedsakelig i at vilkårene etter arbeidsmiljøloven er tilpasset arbeidslivet, i motsetning til personopplysningsloven som gjelder for alle bransjer. Prosessuelle vilkår etter begge lovene er like, der det overordnet legges vekt på informasjon og drøfting av tiltaket. Dette samsvarer i stor grad med personvern hensynene i arbeidslivet.

Et viktig likhetstrekk ved vilkårene i begge lovene er at man overordnet må foreta en interesseavveining av arbeidsgivers behov for overvåking og arbeidstakers personvern. Interesseavveiningen kommer særlig til uttrykk i behandlingsgrunnlaget i popplyl. § 8 bokstav f, hvor det tydelig fremkommer at lovlig overvåking forutsetter at hensynet til arbeidstakers personvern ikke overstiger arbeidsgivers interesser.

Etter departementets mening er det mye som taler for at vilkårene i popplyl. § 8 bokstav f normalt er oppfylt dersom de alminnelige vilkårene for kontrolltiltak etter aml. kap. 9 er til stede.¹⁷⁶ Forarbeidene til arbeidsmiljøloven uttaler at vilkåret om ”saklig grunn” for kontrolltiltak, normalt fører til at vilkåret om ”berettiget interesse” i personopplysningsloven

¹⁷⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146.

er oppfylt.¹⁷⁷ Dette illustrerer at det er store likhetstrekk mellom arbeidsmiljølovens regler om kontrolltiltak og personopplysningslovens regler om kameraovervåking.

Gjennomgangen viser også at kameraovervåking av arbeidstakere krever noe mer enn overvåking av områder hvor ikke bare de ansatte ferdes. Dette innebærer således at det skal mer til for å overvåke kontorlandskaper og butikkdisker. Ved kameraovervåking av arbeidstakere må kravet til ”særskilt behov” i popplyl. § 38 også være oppfylt.

Tilleggsvilkåret i personopplysningsloven § 38 markerer således at terskelen for å overvåke arbeidstakere er høyere, enn hva som følger av øvrige vilkår etter arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven. Den viktigste funksjonen ved popplyl. § 38 er derfor at bestemmelsen gir sterkere vern for kameraovervåking av ansatte. Personvern hensynene i norsk arbeidsliv taler med tyngde for at det må være en høyere terskel for kameraovervåking av områder hvor arbeidstakere oppholder seg i løpet av arbeidsdagen.

Lovgivning og praksis på området illustrerer at arbeidsgiver oftere gis adgang til kameraovervåking av arbeidstaker i tilfeller hvor overvåkingen er et tiltak for å forebygge at farlige situasjoner oppstår og ivareta sikkerhet. Dette samsvarer med arbeidsgivers plikt til å sørge for fullt forsvarlig arbeidsmiljø etter aml. kap. 4 og hensynene bak arbeidsgivers styringsrett. Arbeidstakers personverninteresser vil derfor vektlegges mindre i slike tilfeller.

5. Hvordan er kameraovervåking av arbeidstakere regulert i andre lands rett?

5.1 Svensk rett

Det spesielle for svensk rett er at det finnes en egen kameralov (Kameraövervakningslag).¹⁷⁸

Kameraövervakningslagen inneholder en detaljert regulering av vilkår for bruk av kameraovervåking, varsling, opplysningsplikt, behandling av opplysninger fra overvåkingen

¹⁷⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146.

¹⁷⁸ Kameraövervakningslag (2013:460).

og brudd på bestemmelsene mv. Videre finnes det også i svensk rett en egen lov om hemmelig kameraovervåking.¹⁷⁹

Kameraövervakningslagens formål er i henhold til § 1 *”att tillgodose behovet av kameraövervakning för berättigade ändamål samtidigt som enskilda skyddas mot otillbörliga intrång i den personliga integriteten”*.

Allmenne krav etter Kameraövervakningslagen § 7 er at kameraovervåking *”ska bedrivas lagligt, enligt god sed och med tillbörlig hänsyn till enskildas personliga integritet”*. Den enkeltes personvern ved bruk av kameraovervåking er således etter ordlyden sterkt beskyttet i svensk lovgivning.

Det følger blant annet av Kameraövervakningslagen § 12 at overvåkningskamera kan settes opp etter varsling i banklokaler og postkontorer, eller i området utenfor inn- og utganger til et slikt lokale. Slik overvåking er bare lovlig dersom kameraløsningen er fast montert og overvåkingen har til formål å forebygge, oppdage eller undersøke lovbrudd. I norsk rett blir dette karakterisert som områder med høy risiko for kriminalitet, og er således ofte et legitimt område å overvåke etter personopplysningsloven. Svensk rett har imidlertid tydelig lovfestet eksempler på arbeidsplasser med særskilt risiko, slik som banklokaler og postkontorer.

Videre uttrykker kameraövervakningslagen § 13 at kameraovervåking bare kan iverksettes i alminnelige butikklokaler etter varsling, og at overvåkingen må ha til formål å forebygge, oppdage eller undersøke lovbrudd. Kameraløsningen må også her være fastmontert. Arbeidsgiver må etter § 13 nr. 3 også skriftlig avtale overvåkingen med *”skyddsombudet, skyddskommittén eller en organisation som företräder de anställda på arbetsplatsen”*.

Kameraövervakningslagen § 13 uttaler videre at prøverom, garderober, toalettrom eller lignende områder ikke kan overvåkes med kamera. Svensk rett har således også klar og tydelig lovgivning på hvilke områder som ikke kan overvåkes på arbeidsplassen. Dette er i motsetning til norsk rett, hvor man ikke finner eksempler på dette i lovtekst.

¹⁷⁹ Lag (1995:1506) om hemlig kameraövervakning.

Vi kan se innholdsmessige likheter med kameraövervakningslagen og den norske reguleringen av kameraovervåking arbeidstakere. Et likhetstrekk er at områdene som anses rettmessig er like. Det som imidlertid klart skiller seg ut er at svensk rett har en mer oversiktlig og enklere lovfesting av vilkår for kameraovervåking av ulike områder på en arbeidsplass. Arbeidstakers personvern fremgår også tydeligere av det svenske regelverket, da det klart står at kameraovervåking skal bedrives med hensyn til ”enskildas personliga integritet” jf. kameraövervakningslagen § 7.

I Sverige finnes det ikke egen lov om beskyttelse av personvern i arbeidslivet. Det har tidligere vært forslag om egen lov om beskyttelse av personlig integritet i arbeidslivet.¹⁸⁰ Bakgrunnen for dette arbeidet var blant annet at arbeidstakers personvern besto av flere ulike regler i ulike lover.¹⁸¹ Lovforslaget inneholder forslag om at loven skal innledes med en formålsparagraf, der det tydelig skal komme frem at formålet med loven er å beskytte arbeidstakernes personlige integritet i arbeidslivet.¹⁸² Dette innebærer således at svensk rett har lignende regulering som norsk rett av personvern i arbeidslivet. Det som er forskjellig til norsk rett er imidlertid dette forslaget.

5.2 Finsk rett

Finsk rett har en egen lov om integritetsvern i arbeidslivet.¹⁸³ Det finnes ingen andre land i EU som har tilsvarende lovgivning som dette.¹⁸⁴

Loven er en særregulering av adgangen til kontroll og overvåking i arbeidslivet, med en eksplisitt beskyttelse av personvern i arbeidslivet.

Det fremgår av Lag om integritetsskydd i arbetslivet § 2 at loven gjelder for behandling av arbeidstakers personopplysninger og overvåking mv. Loven regulerer således klart og tydelig arbeidstakers personvern ved ulike situasjoner som skjer i arbeidslivet. Finsk rett har dermed et tydelig regelverk for regulering av arbeidstakers personvern, i motsetning til både norsk og

¹⁸⁰ SOU 2009:44

¹⁸¹ SOU 2009:44 s. 18.

¹⁸² SOU 2009:44 s. 19.

¹⁸³ Lag om integritetsskydd i arbetslivet 13.8.2004/759.

¹⁸⁴ NOU 2004: 5 avsnitt 17.4.2.

svensk rett. Den finske loven om beskyttelse av arbeidstakers personvern inneholder også et særskilt kapittel som regulerer kameraovervåking på arbeidsplasser.

Lovens formål fremgår av § 1 : *”Syftet med denna lag är att i arbetslivet genomföra de grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skyddet för privatlivet och övriga grundläggande fri- och rättigheter som tryggar skyddet för den personliga integriteten.”*

Ordlyden taler her med tyngde for at formålet med loven er å sørge for tilstrekkelig vern av personverninteresser i arbeidslivet.

Vilkår for bruk av kameraovervåking på arbeidsplasser og krav om åpenhet ved bruk av dette fremgår av lovens §§ 16 og 17.

Vilkår for å iverksette kameraovervåking på arbeidsplasser reguleres av § 16. Det fremgår av § 16 første ledd første punktum at arbeidsgiver kan overvåke når formålet er å *”trygga den personliga säkerheten för arbetstagare och andra som vistas i lokalerna, skydda egendom eller övervaka att produktionsprocesserna fungerar på ett ändamålsenligt sätt samt för att förhindra och utreda situationer som äventyrar säkerheten, egendom eller produktionsprocesser.”*

Videre følger det av § 16 første ledd at kameraovervåking ikke kan benyttes for å observere visse arbeidstakere på arbeidsplassen. Toalettrom, garderober og lignende områder som er for arbeidstakers personlige bruk kan heller ikke overvåkes. Finsk rett har således her, på lik linje som svensk rett, lovfesting av typiske områder hvor kameraovervåking ikke kan iverksettes.

Det følger imidlertid videre av § 16 at arbeidsgiver får, uten hinder av det som er tidligere nevnt, overvåke arbeidstakere dersom observasjonen er nødvendig for å forhindre åpenbar risiko for vold eller for å ivareta arbeidstakers helse og sikkerhet.¹⁸⁵ Videre er dette tillatt dersom det er for å forebygge og etterforske forbrytelser, dersom en vesentlig del av arbeidstakers arbeid består i å håndtere eiendom av høy verdi eller kvalitet.¹⁸⁶

¹⁸⁵ Lag om integritetsskydd i arbetslivet § 16 nr. 1.

¹⁸⁶ Lag om integritetsskydd i arbetslivet § 16 nr. 2.

Lag om integritetsskydd i arbetslivet § 17 regulerer åpenhet ved bruk av kameraovervåking på arbeidsplasser. Arbeidsgiver skal etter § 17 nr. 1 ved planlegging og gjennomføring av kameraovervåking *”se till att möjligheterna att använda andra metoder som inte i samma utsträckning gör intrång i arbetstagarnas integritet utreds innan kameraövervakning tas i bruk”*. Arbeidsgiver skal også etter § 17 nr. 2 *”se till att i arbetstagarens integritet inte görs större intrång än vad som är nödvändigt för att nå syftet med åtgärderna”*. Bestemmelsen taler med tyngde for at arbeidstakers personvern ivaretas på en tilstrekkelig og klar måte ved kameraovervåking på finske arbeidsplasser.

Det spesielle med finsk rett er at vilkårene for kameraovervåking av arbeidstakere er regulert i en lov som er direkte rettet mot arbeidslivet. Finsk rett kan dermed sies å være enda mer konkret og tilpasset enn svensk lovgivning.

6. Betraktninger vedrørende gjeldende regelverk

6.1 Ivaretar dagens spredte regelverk arbeidstakers personvern på en tilstrekkelig måte?

Avhandlingen viser at arbeidstakers rett til personvern i arbeidslivet er regulert i et lappeteppe av regler.

Utgangspunktet er at arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven beskytter arbeidstakers personverninteresser, ved at det stilles vilkår for arbeidsgivers adgang til kameraovervåking på arbeidsplasser. Det er særlig popplyl. §§ 38 og 8 bokstav f som beskytter arbeidstakers personvern ved bruk av slikt overvåkingstiltak. Prosessuelle vilkår om varsling (skilting) og informasjon etter personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven, vil etter min mening også ivareta arbeidstakers personverninteresser. Personvern hensynene i arbeidslivet støtter denne fortolkningen.

Det kan imidlertid være vanskelig å finne ut hvor stor vekt arbeidstakers personvern har i den overordnede interesseavveiningen, som ligger til grunn for bruk av kameraovervåking, både etter arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven. Dette skyldes at man må analysere et

fragmentarisk og uoversiktlig regelverk. Arbeidsgivers lovlige behov og interesser i å iverksette kameraovervåking fremgår tydeligere av personopplysningsloven, i motsetning til hvordan arbeidstakers personverninteresser skal vektlegges i ulike situasjoner.

Teoretisk sett kan vi si at arbeidstakers personvern ivaretas, da regelverket er ment å gi arbeidsgiver en begrenset adgang til å overvåke ansatte.

6.2 Bør regelverket endres?

Rettspraksis og nemdspraksis i avhandlingen viser at det foregår kameraovervåking av arbeidstakere som er i strid med regelverket, da særlig personopplysningsloven. Det er ikke mange saker hvor arbeidsmiljølovens regler om kontrolltiltak anvendes. I Fafo-rapporten fra 2016 uttales det at manglende bevissthet om kontrollmuligheter ved bruk av blant annet kameraovervåking, kan bidra til at innføring av slikt overvåkingstiltak vil gå på bekostning av arbeidstakers rett til personvern.¹⁸⁷ Dette taler med tyngde for at regelverket ikke tydeliggjør at arbeidsmiljølovens alminnelige regler om kontrolltiltak også gjelder for kameraovervåking.

Personopplysningslovens regler om kameraovervåking er ikke direkte tilpasset arbeidslivet. Dette kan tale for at det er lite forutberegnelighet blant arbeidslivets aktører om hva som utgjør lovlig overvåking av arbeidstakere. Videre er regelverket om kameraovervåking i personopplysningsloven lovteknisk vanskelig, da personopplysningsloven i sin helhet også gjelder for alle former for ”kameraovervåking” etter lovens definisjon i popplyl. § 36. Det kan være vanskelig for arbeidsgivere å forstå at behandlingsreglene i popplyl. kap. II (§§ 8, 9 og 11) i realiteten fungerer som materielle vilkår for lovlig overvåking av arbeidstakere.

Det er arbeidsgiver som er ansvarlig for å sørge for at kontrolltiltaket er i samsvar med arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven. Hensynet til forutberegnelighet tilsier at regelverket bør være tydeligere på nærheten mellom alminnelige behandlingsregler for personopplysninger og materielle vilkår for kameraovervåking i arbeidslivet.

Videre er det kun ”kameraovervåking” etter popplyl. § 36 som gir tilleggsvilkår etter § 38, som er mer tilpasset arbeidslivet enn øvrige bestemmelser. Dette innebærer således at

¹⁸⁷ Mona Bråten, Fafo-rapport 2016:05, s. 71.

håndholdt kameraovervåking av arbeidstakere ikke nyter vern etter popplyl. § 38, som gir en høyere terskel for overvåking ved at det kreves et ”særskilt behov”. Etter min oppfatning vil arbeidstakers personvern i slike tilfeller beskyttes i mindre grad, i motsetning til kameraløsninger som oppfyller vilkårene etter popplyl. § 36.

En sterk side ved det norske regelverket om kameraovervåking av arbeidstakere er dets vage bestemmelser, som kan være svært utviklingsdyktige. Etter min oppfatning er personvern et viktig retts gode, som således bør tydeliggjøres i størst mulig grad i lovverket. I norsk rett ønsker man likevekt mellom partene i arbeidslivet¹⁸⁸, noe som taler for at arbeidsgivers og arbeidstakers interesser bør uttrykkes like klart i regelverket.

Det fremgår også av praksis fra EMD at rettsnormer som er et inngrep i personvernet skal være tilstrekkelig presise, slik at borgerne skal kunne forutse konsekvensene av normene.¹⁸⁹ Dette taler med tyngde for at regelverket om kameraovervåking bør være presist, oversiktlig og forutsigbart, da slik overvåking ofte vil kunne være et personverninngrep.

Et viktig spørsmål er om det finnes forbedringspotensial for norsk rett. Andre lands rett gir god inspirasjon til forbedringsmuligheter. Finsk rett er mer oversiktlig og eksplisitt regulert enn det norske regelverket. Dette skyldes blant annet at kameraovervåking på finske arbeidsplasser er regulert i en egen lov, som i tillegg klart beskytter integritet i arbeidslivet. Det norske regelverket inneholder vilkår i to lover, som i utgangspunktet er rettet mot forskjellige rettsområder. I Sverige har det, som tidligere nevnt, vært forslag om en egen lov om beskyttelse av personvern i arbeidslivet. Det har ikke vært et eksplisitt forslag om dette i Norge, noe som taler for at svensk rett også ligger foran oss. Lovfesting av områder som ikke er lovlig å overvåke vil anses å ivareta arbeidstakers personverninteresser på en bedre måte. Finsk rett har dermed et tydeligere regelverk, som kan gjøre det lettere for arbeidsgiver å finne frem til hva som utgjør ulovlig overvåking.

Man kan også sammenligne dagens regelverk med den rettslige reguleringen av arbeidsgivers innsyn i arbeidstakers e-post, som er lovregulert i aml. § 9-5. Arbeidsmiljøloven § 9-5 er en ny bestemmelse, som er gitt av opplysningshensyn og av hensyn til å vise sammenhengen

¹⁸⁸ NOU 2009: 1 s. 150.

¹⁸⁹ Eksempelvis EMDs dom 2. august 1984 *Malone mot Storbritannia*.

mellom arbeidsmiljølovens regler om kontrolltiltak og personopplysningsloven.¹⁹⁰ Etter min mening vil samme hensyn gjøre seg gjeldende ved bruk av kameraovervåking av arbeidstakere. En lignende regulering av arbeidsgivers innsyn i e-post vil således kunne være et alternativ til dagens regelverk. Dette er fordi en eksplisitt regulering av kameraovervåking i arbeidsmiljøloven kap. 9 om kontrolltiltak, vil kunne tydeliggjøre ovenfor arbeidslivets aktører at slik overvåking også må oppfylle de alminnelige vilkårene som fremgår her.

Personvernkommisjonen har i NOU 2009: 1 uttrykt at det er et problem at reglene om personvern i arbeidslivet reguleres i forskjellige lover. Kommisjonen uttaler videre at det etterlyses et regelverk som mer helhetlig tydeliggjør grensene for arbeidstakers personopplysningsvern og personvern, og ikke minst balansen mellom arbeidstakers og arbeidsgivers interesser i arbeidslivet.¹⁹¹

På bakgrunn av avhandlingen er det etter min oppfatning nødvendig, av hensyn til fremtidig teknologisk utvikling i arbeidslivet, å etterlyse et regelverk som tydeligere ivaretar arbeidstakers personvern ved arbeidsgivers bruk av kameraovervåking på norske arbeidsplasser.

¹⁹⁰ Ot.prp. nr. 71 (2007-2008) s. 13.

¹⁹¹ NOU 2009: 1 s. 22.

7. Litteraturliste

Lover:

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

Lov 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven).

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

Lov 9. juni 1978 nr. 49 om personregistre m.m. (personregisterloven)

Lov 17. mai 1814 Kongeriket Noregs grunnlov (Grunnloven)

Forarbeid:

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

NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.

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

NOU 1975: 10 Offentlige persondatasystem og personvern

NOU 1974: 22 Persondata og personvern

Ot.prp. nr. 71 (2007-2008) Om lov om endringer i personopplysningsloven mv. (forskriftshjemmel, overtredelsesgebyr og innkreving av tvangsmulkt)

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

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

Ot.prp. nr. 56 (1992-1993) Om lov om endringer i lov 9 juni 1978 nr. 48 om personregistre m.m (fjernsynsovervåking)

Prop. 47 L (2011-2012) Endringer i personopplysningsloven

Forskrifter

Forskrift 15. desember 2000 nr. 1265 om behandling av personopplysninger (personopplysningsforskriften)

Konvensjoner

Den europeiske menneskerettskonvensjon av 4. november 1950 (EMK)

FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter av 1966 (SP)

Direktiver

Direktiv 95/46/EF om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger (personverndirektivet)

Rettspraksis:

Høyesterett:

Rt. 2013 s. 143 ”Avfallsservice-dommen”

Rt. 2008 s. 856 ”Theatercafé-dommen”

Rt. 2004 s. 878 ”Ølutsalgs-kjennelsen” (Høyesteretts kjæremålsutvalg)

Rt. 2001 s. 668 ”Butikkovervåknings-kjennelsen” (Høyesteretts kjæremålsutvalg)

Rt. 2001 s. 418 ”Kårstø-dommen”

Rt. 2000 s. 1602 ”Nøkk-dommen”

Rt. 1991 s. 616 ”Gatekjøkken-kjennelsen”

Lagmannsretten:

LG-2001-1719 (Gulating lagmannsrett - kjennelse)

Dommer fra Menneskerettsdomstolen i Strasbourg (EMD):

Niemietz mot Tyskland (dom 23. November 1992)

Malone mot Storbritannia (dom 2. august 1984)

Avgjørelser fra Personvernemnda:

PVN-2014-13 ”Sandnes-Taxi”

PVN-2013-3 ”GullAdam”

PVN-2013-21

PVN-2004-9 ”Bakehuset kafé”

PVN-2004-03

Juridisk litteratur:

Benson, Thomas, *Arbeidsrettsboka* (Bodø 2008)

Borchgrevink, Mette, *Om avgrensning av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern – en gjennomgang av norsk rettspraksis* (Oslo 2011)

Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett – den individuelle del*, 3. utgave (Bergen 2013)

Fougner, Jan mfl. *Arbeidsmiljøloven kommentarutgave*, 2. utgave (Oslo 2013)

Johansen, Atle Sønsteli og Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven kommentarer og praksis* (Oslo 2011)

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

Kjølaas, Christian, *Personvern i arbeidsforhold* (Oslo 2010)

Schartum, Dag Wiese og Lee A. Bygrave, *Personvern i informasjonssamfunnet*, 3. utgave (Oslo 2016)

Artikler:

Kvam, Bjarne, ”Er datatilsynets lovtolkning for restriktiv?”, *Lov og rett*, 2012 s. 45-56.

Andre lands rett:

Svensk rett:

Kameraövervakningslag (2013:460)

Lag (1995:1506) om hemlig kameraövervakning

SOU 2009:44

Finsk rett:

Lag om integritetsskydd i arbetslivet 13.8.2004/759

Tariffavtaler:

Hovedavtalen LO-NHO 2014-2017

Andre publikasjoner:

Arbeidstilsynet, Datatilsynet, Petroleumsstilsynet og partene i arbeidslivet, ”Veileder om kontroll og overvåking i arbeidslivet” (2017)

Bråten, Mona, ”Digital kontroll og overvåking av arbeid - omfang og praksis”, Fafo-rapport 2016:05 (2016)

Nettsider:

Arbeidstilsynet, ”Ny veileder om kontroll og overvåking på arbeidsplassen”, 31.01.2017.
<http://www.arbeidstilsynet.no/nyhet.html?tid=260272> (Dato for nedlasting: 20.02.2017)

Datatilsynet, ”Høyesterettsdom i Avfallsservice-saken”, 11.02.2013.
https://www.datatilsynet.no/globalassets/global/05_regelverk/hoyesteretts_dom_avfallsservice_20130211.pdf (Dato for nedlasting: 16.05.2017)

Regjeringen, ”Personvernforordning – EØS-notat ”, 24.03.2017
<https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2014/aug/forslag-til-personvernforordning/id2433856/> (Dato for nedlasting: 07.04.2017)