

# Arbeidsgjevar sin bruk av flåtestyring

*Kor omfattande kan arbeidsgjevar si registrering av flåtestyringsinformasjon vere, før arbeidstakar sin rett til personvern vert krenka.*

Kandidatnummer: 192545

Veileder:  
Tine Eidsvaag

Antall ord:  
14931



JUS399 Masteroppgåve  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

22. Mai 2013

# INNHALDSLISTE

<b>1. INNLEIING</b>	<b>3</b>
1.1 OPPGÅVA SIN BAKGRUNN OG AKTUALITET	3
1.2 PROBLEMSTILLING	3
1.3 SENTRALE OMGREP	4
1.4 AVGRENSING AV OPPGÅVA	5
1.5 OPPGÅVA SI VIDARE OPPBYGGING	5
<b>2. OVERSIKT OVER RETTSKJELDEBILETET</b>	<b>6</b>
2.1. LOVER, FORARBEID OG ETTERARBEID	6
2.2. FORSKRIFT	6
2.3. RETTSPRAKSIS	7
2.4. TARIFFAVTALER	8
2.5. PRAKSIS FRÅ DATATILSYNET OG PERSONVERNEMNDA	8
2.6. INTERNASJONAL RETT	9
<b>3. LEGISLATIVE OMSYN BAK REGLANE OM ARBEIDSGJEVAR SIN MOGLEGHEIT TIL Å NYTTE FLÅTESTYRING</b>	<b>12</b>
<b>4. NÅR KAN ARBEIDSGJEVAR OVERVÅKE TILSETTE VED BRUK AV FLÅTESTYRING</b>	<b>13</b>
4.1 INNLEIING	13
4.2 SAMANHENGEN MELLOM ARBEIDSMILJØLOVA OG PERSONOPPLYSNINGSLOVA	13
4.3 GRENSENE FOR BRUK AV FLÅTESTYRING ETTER ARBEIDSMILJØLOVA	14
4.3.1 INNLEIING	14
4.3.2 ER FLÅTESTYRING EIT KONTROLLTILTAK ETTER ARBEIDSMILJØLOVEN KAP. 9	15
4.3.3 MATERIELLE VILKÅR ETTER ARBEIDSMILJØLOVEN § 9-1 (1)	16
4.3.4 PROSESUELLE KRAV	21
4.4 GRENSENE FOR BRUK AV FLÅTESTYRING ETTER PERSONOPPLYSNINGSLOVA	21
4.4.1 INNLEIING	21
4.4.2 PERSONOPPLYSNINGSLOVEN § 8	23

4.4.2.1	INNLEIING	23
4.4.2.2	SAMTYKKE ELLER FASTSATT I LOV	24
4.4.2.3	PROPORSJONALITETSPRINSIPPET	26
4.4.3	PERSONOPPLYSNINGSLOVEN § 11	28
4.4.3.1	INNLEIING	29
4.4.3.2	PERSONOPPLYSNINGSLOVEN § 11 (1) B)	29
4.4.3.3	UFORLIKELEGE FORMÅL ETTER PERSONOPPLYSNINGSLOVEN § 11 (1) C)	30
4.4.3.4	NÆRARE OM HØGSTERETT SI FORSTÅING AV GJENBRUKSPROBLEMATIKKEN	31
4.4.3.5	VURDERING AV RETTSTILSTANDEN FOR GJENBRUK AV PERSONOPPLYSNINGAR	33
<b>5.</b>	<b>VERKNADANE AV AT ARBEIDSTAKAR REGISTRERER FLÅTESTYRINGSINFORMASJON</b>	<b>33</b>
5.1	KVA SANKSJONAR KAN ARBEIDSGJEVAR SETJE I VERK MOT ARBEIDSTAKAR PÅ BAKGRUNN AV INFORMASJON FRÅ FLÅTESTYRINGA	33
5.2	KVA VERKADER KAN DET FÅ OM ARBEIDSGJEVAR ULOVLEG INNHENTAR FLÅTESTYRINGSINFORMASJON	34
<b>6</b>	<b>OPPSUMMERING OG RETTSPOLITISK VURDERING</b>	<b>34</b>
<b>7</b>	<b>LITTERATURLISTE</b>	<b>37</b>
7.1	LOVER	37
7.2	FORSKRIFTER, FORARBEID OG ETTERARBEID	37
7.3	INTERNASJONALE KJELDER	38
7.4	NORSK RETTSPRAKSIS	38
7.5	UTANLANDSK RETTSPRAKSIS	38
7.6	FORVALTNINGSPRAKSIS	39
7.7	LITTERATUR	39
7.8	ANDRE KJELDER	40

# 1. Innleiing

## 1.1 Oppgåva sin bakgrunn og aktualitet

Før i tida vart arbeidstakar sitt arbeid gjerne kontrollert ved at ein formann eller arbeidsleiar overvaka arbeidet personleg. Den teknologiske utviklinga har gjeve ny og billeg teknologi, som gjev større moglegheit for overvaking og kontroll av arbeidstakarar.<sup>1</sup> Kontrollen skjer til dømes ved bruk av flåtestyring, for å vite kvar arbeidstakaren er i sanntid, eller for å innhente posisjoneringsopplysningar for å rasjonalisere verksemda.

Overvaking og kontroll medfører både fordelar og ulemper for arbeidsgjevar og arbeidstakar. Arbeidstakar kan få større tryggleik, sjølvstende og fleksibilitet som følge av auka overvaking, men kontroll av arbeidstakar kan også følast som ein stor belastning på arbeidstakarane sin personlege integritet.<sup>2</sup>

Arbeidsgjevar har på si side ofte behov for å kunne setje i verk kontrolltiltak i verksemda. Formålet bak kontrolltiltaka kan til dømes vere lovpålagte tiltak, avdekking av kriminalitet, sikkerheitstiltak og betring av ressursutnyttinga.

Informasjonen som arbeidsgjevar ønskjer å innhente, kan kome i konflikt med arbeidstakar sin rett til personvern, samt medføre arbeidsmiljøbelastningar. Tematikken har såleis både ei arbeidsrettsleg og ei personvernrettsleg side.

I 2012 kom Fafo med ein rapport<sup>3</sup> som sette søkjelyset på kontroll av tilsette utanfor fast arbeidsstad, med fokus på flåtestyring. Rapporten påpeikar at overvakinga kan føre til stress, krenkelse og tillitsvikt til leiinga. Dei tillitsvalde kom i rapporten med ønskjer om lokale avtaler, for å hindre misbruk av innhenta opplysningar.

Vidare kom det i januar 2013 ein dom frå Høgsterett<sup>4</sup> (heretter “Avfallservice-dommen”), som har vore ein del omtalt i media. Saka gjaldt tvist ved om ein GPS-logg kunne leggst fram som bevis ved oppseiing av ein arbeidstakar. Saka gjaldt for Høgsterett krav om oppreisingserstatning etter personopplysningslova § 49. Høgsterett måtte då drøfte om Avfallservice sin handsaming av personopplysningane var i strid med lova. Fleirtalet fann at Avfallservice hadde brote lova. Det førelåg dissens 4-1 om lovforståinga av forholdet mellom personopplysningslova § 11 fyrste ledd bokstav c) og § 8 bokstav f.

Dette viser at tematikken er svært aktuell, både i rettspraksis, forskingsmiljøa og i media.

## 1.1 Problemstilling

Hovudproblemstillinga for oppgåva er kor omfattande arbeidsgjevar si registrering av flåtestyring kan vere, før arbeidstakar sin rett til personvern vert krenka.

---

<sup>1</sup> NOU 2009: 1, Individ og integritet s. 149.

<sup>2</sup> Noko også Personvernkommisjonen har lagt til grunn, jf. NOU 2009: 1 s. 22.

<sup>3</sup> Mona Bråten og Tommy Tranvik, *Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted*, Fafo-rapport 2012:50 s. 63-91.

<sup>4</sup> Rt. 2013 s. 143.

Med dette meinast når arbeidsgjevar rettmessig kan innføre bruk av flåtestyringsinformasjon, og kvar dei lovlege grensene går for bruk av flåtestyring ovanfor arbeidstakarar, i lys av personvernet.

I oppgåva gjerast det greie for vilkåra som gjeld når arbeidsgjevar vil innhente flåtestyringsinformasjon etter arbeidsmiljølova.<sup>5</sup> I tillegg vil vilkåra som må vere innfridd for at arbeidsgjevar skal kunne handsame personopplysningar om arbeidstakarane sine etter personopplysningslova verte gjennomgått.

Det skal blant anna sjåast på om informasjonen som allereie er innhenta, kan nyttast til andre formål ein han opphavleg var tiltenkt, såkalla funksjonsutgliding.<sup>6</sup>

Hovuddelen av oppgåva er knytt til arbeidsmiljølova § 9-1 og personopplysningslova § 11, jf. § 8, med fokus på § 8 bokstav f), som er den relevante bokstaven for flåtestyringa sitt vedkommande.

## 1.2 Sentrale omgrep

Omgrepa *arbeidsgjevar* og *arbeidstakar* følgjer dei vanlege arbeidsrettslege definisjonane i arbeidsmiljølova § 1-8 (1) og § 1-8 (2).

*Arbeidsgjevar sin styringsrett* er ikkje definert i lova, men følgjer av lang og fast rettspraksis. Når ein arbeidsgjevar inngår ei arbeidsavtale med ein arbeidstakar, oppstår eit underordningsforhold. Gjennom arbeidsavtala har arbeidsgjevar kompetanse til å treffe avgjersler om korleis arbeidet skal utførast, og sjå til at arbeidet vert gjennomført. Høgsterett har definert styringsretten som arbeidsgjevar sin "(...)rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet(...)".<sup>7</sup> Styringsretten er likevel ikkje absolutt, men er underlagt vidtgående avgrensingar i lov, tariffavtaler, arbeidsavtalen og ulovfesta rett. Arbeidsgjevar har altså berre ein styringsrett innanfor desse rammene, styringsretten er difor ofte kalla arbeidsgjevar sin "restkompetanse".<sup>8</sup>

*Personvern* er eit upresist og vanskeleg definerbart omgrep, som forbindast med beskyttelse av individet sin integritet, autonomi, suverenitet og privatliv.<sup>9</sup> Retten til personvern er likevel ikkje absolutt, men må avvegast mot andre samfunnsomsyn. Det kan vere både ønske om openheit, sikkerheit, kriminalitetsnedkjemping og effektivitet.<sup>10</sup>

Kjernen i omgrepet er at den einskilde i størst mogleg grad skal kunne ha kontroll med eigne personopplysningar. Retten til kontroll inneberer at vi skal få informasjon om kven som handsamar opplysningar om oss, til kva formål dei brukast, kven opplysningane er tilgjengelege for, kor lenge dei kan lagrast, kva rettar vi har og liknande.<sup>11</sup>

<sup>5</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 62 (arbeidsmiljølova)

<sup>6</sup> NOU 2009: 1 s. 43.

<sup>7</sup> Rt. 2000 s. 1602 på side 1609.

<sup>8</sup> Stein Evju, "Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv", *Arbeidsrett og arbeidsliv*, bind 1, Oslo 2003, pkt. 5.2.

<sup>9</sup> Christian Kjølås, *Personvern i arbeidsforhold*, Oslo 2010 s. 21.

<sup>10</sup> Kjølås s 21.

<sup>11</sup> "En vanlig dag på jobb - Arbeidshverdagens elektroniske spor", Datatilsynet sin rapport oktober 2012, s. 5.

Omgrepet er langt på veg særnorsk. Det har ein nær slektning i det engelske omgrepet “privacy”. I Sverige fokuserast det meir på integritet, og i Danmark er ein opptatt av persondata eller personinformasjon. Men det reelle innhaldet vil langt på veg vere det same.<sup>12</sup>

Personvernkommissjonen ønskjer å innføre eit klarare skillet mellom personvern og personopplysningsvern. Og uttrykkjer at *personvern* “dreier seg om ivaretakelse av personlig integritet; ivaretakelse av enkeltindividens mulighet for privatliv, selvbestemmelse (autonomi) og selvtutfoldelse”.<sup>13</sup> Medan *personopplysningsvern* dreier seg om “regler og standarder for behandling av personopplysninger som har ivaretakelse av personvern som hovedmål. Reglernes formål er å sikre enkeltindivider oversikt og kontroll over behandling av opplysninger om dem selv. Med visse unntak skal enkeltpersoner ha mulighet til å bestemme hva andre skal få vite om hans/hennes personlige forhold”.<sup>14</sup>

Ein arbeidstakar som føler at kontrolltiltaket vert for nærgåande, vil omfattast av *personvern* slik personvernkommissjonen definerer det. Medan kontrolltiltak arbeidsgjevar ønskjer å handsame som omhandlar arbeidstakarane er omfatta av personopplysningsverndefinिसjonen. Då det ikkje er hensiktsmessig å skilje mellom desse omgrepa i den vidare framstillinga, vil “personvern” verte bruk som ein samlebetegnelse som dekkja begge omgrepa.

### **1.3 Avgrensing av oppgåva**

Oppgåva avgrensast til arbeidsgjevar sin bruk av flåtestyring, slik at andre måtar å kontrollere arbeidstakar på ikkje vert handsama.

Grunna dei føreliggande rammene for masteroppgåva, må det også føretakast andre avgrensingar. Det avgrensast difor mot bruk av sensitive personopplysningar etter personopplysningslova § 9. Heller ikkje verknadane av at arbeidsgjevar nyttar flåtestyring vert gått nøye inn på, verknadane vert likevel kort omtala i punkt 5.

Bruk av flåtestyring utløyser også ei informasjonsplikt for arbeidsgjevar ovanfor arbeidstakar, jf. arbeidsmiljølova § 9-2 og personopplysningslova kap. III. Det avgrensast mot ei detaljert drøfting av informasjonsplikta. Det avgrensast også mot tilleggsproblemstillingar som følgje av forvaltningsretten i offentlege arbeidsforhold, grunna kompleksiteten som dette medfører.

### **1.4 Oppgåva si vidare oppbygging**

I kapittel 2 vert det gjeve ei oversikt over rettskjeldebiletet som gjeld, når arbeidsgjevar vil nytte flåtestyring ovanfor arbeidstakar.

Medan det i kapittel 3 vil sjåast nærare på omsyn bak reglane om arbeidsgjevar sin moglegheit til å nytte flåtestyring.

---

<sup>12</sup> Kjølås s. 21.

<sup>13</sup> NOU 2009: 1 s.32.

<sup>14</sup> NOU 2009: 1 s.32.

I kapittel 4 drøftast det når arbeidsgjevar kan nytte flåtestyring ovanfor arbeidstakar. Kapittelet innleiest med å sjå på samanhengen mellom arbeidsmiljølova og personopplysningslova, før ein i kap. 4.3 ser nærare på grensene for bruk av flåtestyring etter arbeidsmiljølova. Deretter ser ein i kap. 4.4 på dei same grensene i lys av personopplysningslova.

I kapittel 5 vert det gjeve eit kort innblikk i kva verknader det kan ha at arbeidstakar registrerar flåtestyringsinformasjon. Før det i kapittel 6 kjem ei oppsummering og nokre avsluttande rettspolitiske vurderingar.

## **2. Oversikt over rettskjeldebiletet**

### **2.1 Lover, forarbeid og etterarbeid**

Det finnast ingen eigen lov om beskyttelse av arbeidstakarar sitt personvern. Reglane om retten til personvern i arbeidslivet er regulert gjennom ulike lover og føreskrifter, der arbeidsmiljølova og personopplysningslova er dei to viktigaste. Heller ikkje i desse lovene er flåtestyring eksplisitt omtala.

I forbindelse med utarbeidinga av den nye arbeidsmiljølova, som trådde i kraft 1. januar 2006, vart det tatt inn eit eige kapittel (kapittel 9) som omhandlar kontrolltiltak i verksemda. Reglane lovfestar i hovudsak tidlegare ulovfesta rett, og regulerer kva kontrolltiltak ein arbeidsgjevar har arbeidsrettsleg kompetanse til å setje i verk, ovanfor sine arbeidstakarar.

Det framkjem av tilvisingsføresegna i arbeidsmiljølova § 9-1 (2) at personopplysningslova gjeld for arbeidsgjevar si handsaming av opplysningar om arbeidstakar i forbindelse med kontrolltiltak, med mindre anna er fastsett i lov. Føresegna er til for å gjere rettsbrukaren oppmerksom på at handsaming av opplysningar berre kan skje når det følgjer av personopplysningslova sine reglar. Personopplysningslova ville altså vore gjeldande sjølv om § 9-1 (2) ikkje var til.

Retten til personvern er regulert i personopplysningslova, som gjeld generelt for handsaming av personopplysningar. Sjølve kontrolltiltaket regulerast altså av arbeidsmiljølova, medan *bruk* av personopplysningar som følgjer av kontrolltiltaket regulerast av personopplysningslova.<sup>15</sup>

Når det kjem til forarbeid sjåast desse som generelt relevante i norsk rett. Særleg gjeld dette for spørsmålet om kva som er formålet med lova og meininga med lovteksten. NOU 2004:5 og Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) vere relevante i frå arbeidsmiljølova. Av forarbeid frå personopplysningslova vil Også Ot.prp.nr. 92 (1998-1999) og NOU 1997:19 gjev ein peikepinn på når ein arbeidsgjevar kan krevje innsyn. Det poengterast likevel at personopplysningslova er generelt utforma, og dermed ikkje inneheld spesifikke reglar for arbeidslivet. Samanhengen mellom arbeidsmiljølova og personopplysningslova vert gjort nærare greie for under punkt 4.2. NOU 2009:1 er eit etterarbeid til personopplysningslova,

---

<sup>15</sup> Datatilsynet sin rapport frå oktober 2012, s. 6.

som vil vere ein relevant kjelde for korleis lova fungerer i praksis, den har likevel liten rettskjeldemessig vekt, då den ikkje har vore gjenstand for politisk handsaming.

## 2.2 Forskrift

Det finnast også ei forskrift til personopplysningslova<sup>16</sup> som kan vere aktuell. Forskrifta gjeld arbeidstakar sin “rett til innsyn” i arbeidstakar sin “epostkasse mv”, jf. § 9-1 (1). “Mv” viser vidare til § 9-1 (2) der det er nærare angitt kva elektroniske dokument som omfattast av arbeidsgjevar sin innsynsrett. Dette vil typisk vere arbeidstakarar sitt personlege område i eit datanettverk, jobbtelefon etc. Det er noko uklart om flåtestyringseiningar er omfatta.

Ordlyden “rett til innsyn” peikar i retning av at arbeidsgjevar skal kunne sjå på innhaldet i den fysiske eininga. Det er normalt ikkje tale om å gjere innsyn i den fysiske flåtestyringseininga, ettersom data frå desse normalt vert lagra ein annan stad. Ein kan difor ikkje gjennomføre noko “innsyn” i den fysiske flåtestyringseininga, noko som talar i retning av at forskrifta ikkje omfattar flåtestyringseiningar.

Vidare uttalast det i § 9-1 (2) fyrste punktum at arbeidsgjevar har stilt dette til “arbeidstakers disposisjon” til “bruk” i arbeidet ved verksemda. Noko liknande uttrykkast i § 9-2 (2), som seier at arbeidsgjevar ikkje har rett til å overvake “bruk” av elektronisk utstyr, utover det som følger av § 7-11.

Ordlyden tilseier at flåtestyringseininga i så tilfelle må vere stilt til arbeidstakar sin rådighet, og at arbeidstakar aktivt må kunne nytte det elektroniske utstyret. Ein flåtestyringseining står på si side passivt installert i til dømes ein bil eller mobil, og arbeidstakar kan ikkje sjølv aktivt bruke denne til noko. Det einaste arbeidstakar kan gjere er å fjerne flåtestyringseininga, slå den av, eller ikkje ta den med seg. Dette er likevel ikkje noko det er mogleg for arbeidstakar å få “innsyn” gjennom å sjekke flåtestyringseininga. Forskrifta kan etter dette ikkje seiast å passe for flåtestyring. Ein må difor gå til lova sine generelle reglar for å finne ut kva som er gjeldande rett for reguleringa av flåtestyring.

## 2.3 Rettspraksis

Det er lite rettspraksis å oppdrive om avgrensing av arbeidsgjevar sin styringsrett på grunn av arbeidstakar sitt personvern. Totalt finnast det rundt 20 dommar og ordskurdar som omhandlar arbeidstakarane sitt personvern og arbeidstakar sin styringsrett. Desse omhandlar blant anna kameraovervaking, e-post og nedlasting av musikkfiler.<sup>17</sup>

Den einaste som omhandlar flåtestyring i arbeidsforhold er Høgsterett sin dom i Avfallservice-saka, som vert brukt vidare i oppgåva.

---

<sup>16</sup> FOR-2000-12-15-1265 Forskrift om behandling av personopplysninger (personopplysningsforskriften).

<sup>17</sup> Blant anna Rt 2001 side 1589 (nedlasting av musikkfiler) og Rt 2004 side 878 (Ølutsalg og videoopptak). For ein grundig gjennomgang av ein del av desse dommane, sjå Mette Borchgrevink, *Om avgrensning av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern: En gjennomgang av norsk retts-praksis*. COMPLEX 5/11. Oslo, Senter for rettsinformatikk/Avdeling for forvaltningsinformatikk 2011.



Saka gjaldt Avfallservice AS som samanstilte den elektroniske loggen med renovasjonsarbeidaren sine timelister, og kom til at arbeidstakaren hadde fremja urettmessige krav på overtidsbetaling. På bakgrunn av dette vart arbeidstakaren oppsagt. Tingretten og Lagmannsretten fann at det hadde vore ulovleg å samanhalde loggen med timelistene, men kom etter ei brei interesseavveging til at beviset ikkje skulle avskjerast. Saka gjaldt for Høgsterett krav om oppreisingserstatning etter personopplysningslova § 49. Høgsterett måtte då drøfte om Avfallservice sin handsaming av personopplysningane var i strid med lova. Høgsterett var samstemde i frifinninga av Avfallservice. Det førelåg likevel dissens 4-1 om lovforståinga av forholdet mellom personopplysningslova § 11 fyrste ledd bokstav c og § 8 bokstav f.

## 2.4 Tariffavtaler

Omgrepet “tariffavtale” er definert i arbeidstvisteloven<sup>18</sup> § 1 e) som “en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønsvilkår eller andre arbeidsforhold”.

Også tariffavtaler kan ha føresegn om kontrolltiltak i verksemdene. Eit eksempel finn ein i tilleggssavtale V i Hovudavtalen LO-NHO 2010-2013. Tilleggssavtale V er ei rammeavtale som gjeld ved utforming, innføring eller vesentleg endringar av interne kontrolltiltak i kvar einskild bedrift.

I juridisk teori er det ein viss ueinigheit ved om avtaler er ein rettskjedefaktor. Eckhoff var av den oppfatning at individuelle avtaler ikkje har betydning for bedømming av generelle spørsmål, berre for rettsforholdet mellom partane.<sup>19</sup> Det er likevel klart at tariffavtaler gjev bindande normer for dei bedriftene som er tariffbundne. Som vi skal sjå nærare på i avsnitt 4.3.2 viser forarbeida til arbeidsmiljølova<sup>20</sup> til Hovudavtala. Hovudavtala må difor seiast å ha ei viss rettskjeldemessig vekt.

Arbeidsmiljølova er ufråvikeleg ved avtaler som er til ugunst for arbeidstakar, jf. arbeidsmiljølova § 1-9 (1). Slik at dersom tariffavtala opererer med eigne vilkår, vil vilkåra berre vere gyldige når dei ligg innanfor det som følgjer av arbeidsmiljølova.

## 2.5 Praksis frå Datatilsynet og Personvernemnda

Datatilsynet har til oppgåve å beskytte den einskilde mot at personverninteressene krenkast gjennom handsaming av personopplysningar.<sup>21</sup> Både Datatilsynet og Personvernemnda er uavhengige forvaltningsorgan, som normalt har liten rettskjeldemessig vekt.<sup>22</sup> Etter personopplysningslova kap. VIII er Datatilsynet tildelt rolla med å føre tilsyn og gje sanksjonar dersom det føreligg lovbrøt. Personvernemnda er på si side klageorgan for vedtak fatta av Datatilsynet, sjå personopplysningsloven § 42 (4) fyrste punktum.

---

<sup>18</sup> Lov 27. januar 2012 nr 9 (arbeidstvisteloven).

<sup>19</sup> Torstein Eckhoff, *Rettskildelære*, 5. utgåve ved Jan E. Helgesen, Universitetsforlaget 2011 s. 25.

<sup>20</sup> NOU 2004: 5 et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst s. 435.

<sup>21</sup> Kjølås s. 84.

<sup>22</sup> Eckhoff s. 230.

Datatilsynet og Personvernemnda har fått ein spesiell plass i personopplysningslova, då dei både har ein vegleiande og ein kontrollerande funksjon.<sup>23</sup> Datatilsynet kan difor oppfattast både som dommar og partsrepresentant, noko som kan vere problematisk i spørsmålet om Datatilsynet sin rettskjeldemessige vekt. Både personopplysningslova og forarbeida til lova<sup>24</sup> har tillagt Datatilsynet sin praksis og Personvernemnda sine avgjersler stor vekt når det gjeld å utfylle skjønsmessige føresegner. Grunna lite rettspraksis på området, har Personvernemnda større rettskjeldemessig vekt, ein det som er normalt for nemndavgjersler.

I Avfallservicesaka<sup>25</sup> viser Høgsterett til praksis frå Datatilsynet og Personvernemnda, sjølv om fleirtalet legg til grunn at dette ikkje er riktig rettsoppfatning. Vidare refererte Høgsterett Kjæremålsutval i Rt. 2002 s. 1500 på side 5003 til heimesidene til Datatilsynet, i si avveging av spørsmål om innsyn i e-post. Noko som bør føre til at Datatilsynet sin praksis har ein viss rettskjeldemessig vekt i personvernrettslege spørsmål, sjølv om praksisen har mindre vekt ein lov, forarbeid og rettspraksis frå dei alminnelege domstolane.

Datatilsynet sine generelle vegleiingar har mindre rettskjeldemessig vekt ein avgjersler dei føretek i konkrete saker. Vegleiingane er likevel av betydning som kjelde til kva Datatilsynet normalt legg vekt på.

## 2.6 Internasjonal rett

Internasjonale instrument kan også få betydning for tolkinga av norsk rett. Sentralt for denne oppgåva står blant anna EU sitt direktiv om personopplysningsvern<sup>26</sup> (heretter “personopplysningsdirektivet”) som er tatt inn i EØS-avtala<sup>27</sup> den 25.6.1999.

Etter EØS-lova er Noreg forplikta til å ha ei personvernlovgeving som samsvarar med Personverndirektivet sine reglar, og ved konflikt med norsk lov skal føresegner i lov som tener til å oppfylle Noreg sine forpliktingar etter EØS-avtala gå føre andre føresegner som regulera same forhold, jf. EØS-lova § 2. For Noreg sin del er direktivet hovudsakleg gjennomført gjennom personopplysningslova. Den mest sentrale artikkelen for oppgåva er personverndirektivet sin artikkel 7 f), som er gjeven att i personopplysningslova § 8 f). Forarbeida til direktivet gjevast generelt liten vekt i EU-domstolen, ordlyden og avgjersler frå EU-domstolen vil difor vere sentrale tolkingsfaktorar.

Målsetninga til personverndirektivet er todelt, direktivet skal på den eine sida sikre retten til privatlivets fred i forbindelse med handsaming av personopplysningar, samstundes som direktivet også skal sikre flyt av personopplysningar mellom medlemslanda.<sup>28</sup> Den siste målsetjinga inneberer at medlemsstatane må harmonisere, ein medlemsstat står difor ikkje fritt til å utvide rettar som ein har etter direktivet. Landa har likevel eit visst spelerom for

<sup>23</sup> Sjå eksempelvis lov 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven) § 42 tredje ledd nr. 3 og 6.

<sup>24</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) om lov om behandling av personopplysninger s. 61 og s. 86.

<sup>25</sup> Rt. 2013 s.143.

<sup>26</sup> Europaparlamentet og Rådets direktiv 95/46/EF av 24. Oktober 2005 om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger.

<sup>27</sup> Sjå lov om gjennomføring i norsk rett av hovuddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. av 27.november 1992, samt EØS-komiteens beslutning nr. 183/199.

<sup>28</sup> Jf. Personverndirektivet art 1., fortalen punkt 1. og EØS-loven § 1, jf. EØS avtalen artikkel 1.

gjennomføringa av direktivet, slik at det ikkje er eit ein-til-ein forhold mellom direktivet og norsk rett.<sup>29</sup> Noko som igjen medfører at Personverndirektivet og EF-domstolen sin rettspraksis har stor vekt ved tolkinga av direktivet.

Også Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen av 1950 (heretter “EMK”) som vart implementert i norsk rett gjennom menneskerettighetslova<sup>30</sup>, vil få betydning som tolkingsfaktor for norsk rett.

Personverndirektivet<sup>31</sup> føresetjast å vere i samsvar med EMK art. 8. Vidare følgjer det av menneskerettighetslova § 2, jf. § 3 at EMK skal gjelde som norsk lov, og ved motstrid gå føre føresegnene i annan lovgjeving.

Etter EMK art. 8 har “enhver” rett til “respekt for sitt privatliv og familieliv, sitt hjem og sin korrespondanse ”.<sup>32</sup>

Spørsmålet vert kva tolkingsbidrag EMK art. 8 kan gje til intern norsk rett, i spørsmålet om arbeidstakarar kan nytte flåtestyring ovanfor sine arbeidstakarar.

Det er ikkje omtvista at EMK får betydning også for forholdet mellom private.<sup>33</sup> Det er staten si plikt å treffe positive tiltak, som vernar borgarane sin rett til privatliv. Staten kan dermed også verte ansvarleg for handlingar utført mellom private partar.

Vidare er “privatliv” eit generelt og vidt omgrep, som kan definerast som ein rett individet har til å motsetje seg at andre grip inn i deira privatliv utan samtykke.<sup>34</sup> EMD slo i Niemietz-saka<sup>35</sup> fast at det ikkje var grunnlag for å tolke “privatliv” så snevert at det hindrar aktivitetar på arbeidsplassen. I år gjekk EMD eit steg vidare når dei i Volkov-saka<sup>36</sup> fastslo at ““private life” does not exclude in principle activities of a professional or business nature.” Det vert vidare forklart at arbeidslivet er ein del av personvernet, fordi det tross alt er i jobbsamanheng majoriteten av folket har ein betydeleg moglegheit til å utvikle relasjonar med omverda. EMD kom difor til at klagaren sin restriksjon på tilgangen til dommaryrket ville påverke klagaren sitt “private life”. Domstolen uttalte vidare at klagaren burde setjast inn igjen som høgsterettsdommar.

Sjølv om dommen gjeld ei lita og konstitusjonelt viktig gruppe arbeidstakarar, vil dommen likevel ha nokre konsekvensar for arbeidsretten. EMD haldt i dommen fram med å knytte karriere og sysselsetjing til artikkel 8, som pålegg statane ei plikt til å respektere, og ikkje

---

<sup>29</sup> Sjø Dag Wieses Schartum og Lee A. Bygrave, *Personvern i informasjonssamfunnet*, 2. Utgåve, Bergen 2011 s. 86. For meir informasjon om harmoniseringa mellom norsk rett og konvensjonen sjå kap. 3.4.

<sup>30</sup> lov 21. Mai 1999 nr 30 (menneskerettighetsloven).

<sup>31</sup> Personverndirektivet punkt 10 i fortalen. EF-domstolen C-465/00, Rechnungshof mot Österreichischer Rundfunk m.fl. avsn.68, 69.

<sup>32</sup> FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (SP) art. 17 fastsett tilsvarande.

<sup>33</sup> Jørgen Aall, *Rettsstat og menneskerettigheter*, 2. utgåve, Fagbokforlaget 2007 s. 50.

<sup>34</sup> Aall, s. 175.

<sup>35</sup> EMDs dom 16. desember 1992, *Niemietz mot Tyskland*. Offentlege myndigheiter hadde her gjennomført klagaren sitt kontor, noko klagaren meinte krenka hans rett til privatliv etter EMK art. 8.

<sup>36</sup> EMDs dom 9. Januar 2013, *Oleksandr Volkov mot Ukraina*, avsnitt 165.

berre avstå frå å bryte artikkelen. Noko som styrkar koplinga mellom ei positiv plikt til å handle etter art. 8 og arbeidsplassen.

EMK art. 8 må etter dette tolkast slik at den får betydning også på arbeidslivet sitt område.

Det er ikkje avsagt dommar som omhandlar flåtestyring i arbeidsforhold, men både telefonavlytting, e-postkorrespondanse og internettbruk har vorte sett på som eit brot mot både retten til privatliv og korrespondanse etter art. 8.<sup>37</sup>

Uzun-dommen<sup>38</sup>, omhandla på si side GPS, men gjaldt ikkje eit arbeidsforhold. Politiet hadde her drive langtidsovervaking av klagaren både med filmkamera og telefonlytting, noko dei mistenkte fekk mistanke om. Politiet installerte difor ein GPS-sendar i den medskuldige sin bil, der informasjonen vart innhenta annankvar dag, for å hindre at dei mistenkte fann mottakaren. Dette vart brukt saman med visuell observasjon for å følge klagaren sine bevegelser. Spørsmålet var om politiet sin GPS-overvaking av den medskuldige sin bil, kunne nyttast som bevis i ei etterfølgjande retts sak mot klagaren, eller om det utgjorde ei krenking av retten til privatliv etter EMK art. 8.

EMD<sup>39</sup> understreka at privatlivet er eit vidt omgrep som ikkje er uttømmende definert. Og at artikkel 8 blant anna beskyttar retten til identitet og personleg utvikling, og retten til å etablere og utvikle relasjonar med andre menneske og omverda. EMD seier deretter at “[t]here is, therefore, a zone of interaction of a person with others, even in a public context, which may fall within the scope of “private life”. EMD konkludera med at observasjonen av klagaren via GPS, og innhenting og handsaming av data som ovanfor nemnt utgjorde eit inngrep i klagaren sitt privatliv, som er beskytta av EMK art. 8.

EMD kom likevel til at det førelåg tilstrekkelege tryggleiksgarantiar, samt at tvangsmiddelet hadde vorte nytta på ein proporsjonal måte, og at det difor ikkje førelåg ei krenking av “privatlivet” etter EMK art. 8.

Det er etter dette ikkje tvilsamt at retten til “privatliv” etter EMK art. 8 er ein tolkingsfaktor, som er med på å belyse arbeidstakarane sin rett til personvern på arbeidsplassen.

Også Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (heretter “ILO”) er ein viktig premissgjevar for arbeidsvern internasjonalt, dei har vedtatt “Code of practice Protection of workers’ personal data 1997”.<sup>40</sup> Denne gjev generelle prinsipp for handsaming av personopplysningar i arbeidslivet<sup>41</sup>, kodeksen er berre ei vegleiing, og såleis ikkje juridisk bindande, men den inneheld likevel føringar som ILO sine medlemsland føler seg forplikta til å følge.<sup>42</sup> Grunna ordgrensa avgrensast det mot ILO i fortsetjinga.

---

<sup>37</sup> EMDs dom av 3. april 2007 *Copland mot Storbritannia*.

<sup>38</sup> EMDs dom 2. desember 2010, *Uzun mot Tyskland*.

<sup>39</sup> *Uzun mot Tyskland*, avsnitt 43.

<sup>40</sup> Mette Borchrevink, s. 20.

<sup>41</sup> se [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>42</sup> Mette Borchrevink, s. 20.

### 3. Legislative omsyn bak reglane om arbeidsgjevar sin moglegheit til å nytte flåtestyring

Arbeidsgjevar sin styringsrett oppstår som tidlegare nemnt av det underordningsforhold som vert oppretta når ein arbeidsgjevar inngår ein arbeidskontrakt med ein arbeidstakar. For at arbeidsgjevar skal kunne leie bedrifta på ein forsvarleg og best mogleg måte, kan arbeidsgjevar, innanfor dei rammene som styringsretten set, sjølv velje kva kontrolltiltak verksemda skal gjennomføre.

Gjennom å nytte flåtestyring kan arbeidsgjevar sjå kvar arbeidstakarar, køyretøy og utstyr er til ein kvar tid. Bruk av flåtestyring vil dermed betre logistikken, gjere det lettare å planlegge kvar og når arbeidsoppgåver skal utførast og dermed auke ressursutnyttinga og spare pengar. Omsynet til *effektivitet, innovasjon, rasjonalisering og eit praktisk arbeidsliv* talar i så måte for at arbeidstakar bør kunne nytte flåtestyring.

Med flåtestyring kan ein også kvalitetssikre at arbeidsoppgåvene vert utført til rett tid, og dokumentere at leveransar er levert. Ein kan også *sikre at lovpålagte plikter*, som til dømes helse-, miljø- og tryggleikstiltak, er riktig utført og etterlevd. Vidare kan ein oppspore kjøretøyet i eit naudstilfelle, noko som aukar tryggleiken til sjåføren.

Flåtestyring kan også nyttast til å avdekke kriminalitet og avdekke illojalitet både hjå tilsette og kundar. Dermed kan både sikkerheitsomsyn og overvakingssyn tale for at arbeidsgjevar skal kunne nytte flåtestyring.

Vidare vil tidsbruken til dei tilsette verte synleggjort, noko ein del arbeidstakarar opplever som positivt. Og bruk av PDA i heimebaserte tenester har til ein viss grad vore med på å lette arbeidssituasjonen.<sup>43</sup>

Vidare er det eit grunnleggande prinsipp at alle har rett på ein viss grad av personvern og privatliv, også på jobb. Retten til personvern og privatliv må balanserast mot dei interessene som arbeidsgjevar har.<sup>44</sup>

*Personvernomsyn* er altså eit moment som talar mot arbeidsgjevar sin rett til rett til å nytte flåtestyring ovanfor dei tilsette. Sentralt står det her at “kvart einskilt menneske er ukrenkjeleg og har krav på respekt frå andre menneske, for eigen integritet og for fred i sitt privatliv”.<sup>45</sup> EMK art. 8 uttrykker som tidlegare nemnt at ein kvar har rett til respekt for sitt privatliv, og at dette vernet også omfattar den personlege integriteten på arbeidsplassen. Vernet av den personlege integritet må etter dette sjåast som ein heilt vital interesse, som er verna i menneskerettane.

Lovgjevar<sup>46</sup> uttrykte i forbindelse med kodifiseringa av arbeidsmiljølova § 9-1 at det er viktig med ein tilgjengeleg rettsstilstand, som balanserar arbeidsgjevar og arbeidstakar sitt behov. Det var uttrykt at dagens faktiske og rettslege tilstand viste at det var behov for nærare regulering

<sup>43</sup> Fafo-rapport s. 100.

<sup>44</sup> Noko som også kjem til uttrykk i NOU 2009: 1 s. 150.

<sup>45</sup> NOU 2009: 1 s. 12.

<sup>46</sup> Slik også Ot.prp.nr 49 (2004-2005) om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. s. 143.

av arbeidstakar sitt personvern i forbindelse med kontroll og overvaking i arbeidslivet. Lovgjevar la vidare betydeleg vekt på at den teknologiske utviklinga har medført, og framleis vil medføre stadig større moglegheiter for omfattande kontroll av arbeidstakarar, både kva gjeld omfang og innhald. Lovgjevar hadde difor eit ønskje om å kontrollere og avgrense arbeidsgjevar sin kontrollmoglegheit, noko som talar i retning av ein forsiktigheit ved bruk av flåtestyring som kontrolltiltak. Dette underbyggjer at ein bør vere forsiktig med utvidande tolkingar av saklegheits- og forholdsmessigkravet i aml. § 9-1 (1).

Å verte overvaka av ein GPS kan for arbeidstakarane både følast som eit inngrep i deira *personlege integritet*. Arbeidstakarane kan få følelsen av å vere *mistenkeleggjort og overvaka*. Noko som igjen kan føre til mistillit i arbeidsforholdet. Flåtestyring kan medføre både høgare arbeidspress, tidspress, negativt stress og belastningar på arbeidstakarar sin psyke. Noko som igjen kan medføre helseplager og sjukefråvær.<sup>47</sup> Kontrolltiltaket kan difor også gå utover det *psykiske arbeidsmiljøet*.

NOU 2009:1 omtalar også andre personvernprinsipp som er særleg sentrale for arbeidslivet. Av desse er medraderett, samtykke og retten til å verte høyrte og delta i prosessar viktige. Også prinsippet om at handsaming av personopplysningane skal vere sakleg grunnjevne, proporsjonalitetsprinsippet og omsynet til opplysningskvalitet vert særskilt nemnt.<sup>48</sup> Også minimalitetsprinsippet, altså at mengda informasjon skal avgrensast til det som er naudsynt for å realisere formålet med innsamlinga, kan nemnast i denne samanheng. Nokre av desse prinsippa vert nærare gjort greie for under punkt 4.

## **4. Når kan arbeidstakar overvake tilsette ved bruk av flåtestyring**

### **4.1 Innleiing**

I dette kapitlet skal dei ulike rettslege grunnlaga som er aktuelle for arbeidsgjevar si handsaming av flåtestyringsinformasjon gåast igjennom. Dersom arbeidsgjevar ønskjer å nytte flåtestyring, vil arbeidsmiljølova sine reglar gjelde verksemda sin moglegheit til å setje i verk kontrolltiltaket ovanfor arbeidstakar. Medan spørsmålet om moglegheita til å handsame opplysningar som framkjem som eit resultat av kontrolltiltaket vil vere regulert av personopplysningslova.

Desse spørsmåla skal behandlast nærare i punkt 4.2 og 4.3. Innleiingsvis skal først samanhengen mellom arbeidsmiljølova og personopplysningslova sjåast nærare på.

### **4.2 Samanhengen mellom arbeidsmiljølova og personopplysningslova**

Som nemnt innleiingsvis omhandlar problemstillingane etter dei to lovene ulike spørsmål. Samstundes er det ein nær indre samanheng mellom spørsmåla. Det vil til dømes vere

---

<sup>47</sup> sjå Fafo-rapport s. 100.

<sup>48</sup> sjå NOU 2009: 1 s. 150-151 for meir utførleg handsaming av dei ulike prinsippa.

formålslaust å setje i verk kontrolltiltak med flåtestyring, dersom arbeidsgjevar ikkje kan handsame personopplysningane om kvar den tilsette er.

Sjølv om det berre er ein tilvisingsfråsegn viser også arbeidsmiljøloven § 9-1 (2) at det er nær samanheng mellom personopplysningslova og kontrolltiltak i arbeidsforhold, ettersom lova uttrykkjer at personopplysningslova gjeld for “arbeidsgivers behandling av opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med kontrolltiltak” med mindre anna er fastsett i lov.

Forarbeida<sup>49</sup> til arbeidsmiljølova uttrykker også at det er “mye som talar for at de arbeidsrettslige regler og personopplysningslovens vilkår vil kunne fortolkes og praktiseres i lys av hverandre. Dette ikke minst fordi de arbeidsrettslige prinsipper, som foreslås kodifisert, langt på vei må sies å inneholde de samme personvernnormer som personopplysningsloven bygger på. Dette gjelder særlig bestemmelsen i personopplysningsloven § 8 bokstav f”.

Til dømes byggjer både arbeidsmiljøloven § 9-1 (1) og personopplysningslova § 8 bokstav f) på forholdsmessigheits- og saklegheitsprinsipp. Sjølv om det vil vere store likskapar mellom vurderingane etter dei to reglane, vil det også vere forskjellar.

Det vert i forarbeida<sup>50</sup> påpeika at forarbeidsfråsegna som nemnt ovanfor kan skape forvirring. Det uttrykkast at det er stor forskjell på ei vurdering av om eit tiltak kan grunngjevast sakleg og spørsmålet om arbeidsgjevar har behandlingsgrunnlag med omsyn til personopplysningane. Det understrekkast vidare at “det ikke vil være slik at enhver saklig grunn arbeidsgiver måtte ha vil ha en slik vekt at det overstiger den registrertes personverninteresse.” Det uttalast difor avslutningsvis meir reservert at “det imidlertid ikke tas for gitt at vurderingen etter den arbeidsrettslige regel og etter personopplysningsloven vil være sammenfallende.”

Vurderingane etter personopplysningslova og arbeidsmiljølova vil etter dette ikkje vere heilt samanfallande. Dersom eit kontrolltiltak i form av flåtestyring er lovleg etter arbeidsmiljøloven § 9-1 (1) vil det difor ikkje automatisk oppfylle personopplysningslova sine reglar, heller ikkje personopplysningsloven § 8 bokstav f). Det vil likevel vere store likskapar mellom vurderinga etter dei to reglane. Lovene må likevel tolkast og praktiserast i lys av kvarandre. Til dømes vil forarbeida til arbeidsmiljølova kunne ha betyding for tolkinga av personopplysningsloven § 8 bokstav f).

### **4.3 Grensene for bruk av flåtestyring etter arbeidsmiljølova**

#### **4.3.1 Innleiing**

Arbeidsmiljølova set grenser for når arbeidsgjevar kan nytte flåtestyring ovanfor sine arbeidstakarar. Det vert i det følgjande sett nærare på vilkåra som må vere oppfylt for at arbeidsgjevar skal kunne nytte flåtestyring ovanfor sine arbeidstakarar.

Det følgje av aml. § 9-1 (1) at arbeidsgjevar berre kan setje i verk “kontrolltiltak” ovanfor arbeidstakar når tiltaket har “saklig grunn” i verksemda sitt forhold, og ikkje inneber ein

---

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

<sup>50</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 12.6.2

“uforholdsmessig belastning” for arbeidstakaren. Regelen gjev dei generelle vilkår for arbeidsgjevar sin kontrollmoglegheit, og er meint å kodifisere gjeldande ulovfesta rett.<sup>51</sup>

Fyrste ledd legg opp til ei brei skjønsmessig avveging, der interesseavveginga må gå i arbeidsgjevar sin favør dersom kontrolltiltaket skal vere lovleg. Vilkåra i § 9-1 kan ikkje setjast til side av partane gjennom samtykke, tariffavtale eller arbeidsavtale.

I det følgjande vert det sett nærare på kva som ligg i desse omgrepa.

#### 4.3.2 Er flåtestyring eit kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven kap. 9

For å avgjere om arbeidsgjevar sin bruk av flåtestyring i det heile fell under arbeidsmiljølova § 9-1 (1) er det naudsynt å avklare om bruk av flåtestyringsteknologi er eit “kontrolltiltak”.

Omgrepet “kontrolltiltak” er ikkje legaldefinert i arbeidsmiljølova, men er meint å famne om eit vidt spekter av tiltak. Forarbeida<sup>52</sup> uttalar at Tilleggsavtale V til Hovudavtala mellom LO og NHO er illustrerande for det vide spekter av kontrollformål og tiltak som temaet omfattar. Til dømes kan kontrolltiltak ha sitt grunnlag i teknologiske, økonomiske, sikkerheits- og helsemessige omstende. Det presiserast at Hovudavtala ikkje gjev ei uttømmende oversikt.<sup>53</sup> Kontrolltiltak er altså tiltak med eit bestemt formål, kva delformål kontrollen har er stort sett likegyldig, men kontrollen må på ein eller annan måte involvere eller ha betydning for arbeidstakarane i deira arbeidssituasjon.

Dette gjer det vanskeleg å setje ei nedre grense for kor inngripande eit tiltak må vere, for å karakteriserast som eit “kontrolltiltak”. Forarbeida ser det heller ikkje som naudsynt å gjennomføre ei slik grensesetjing. Grunngevinga er at styringsretten avgrensast av alminnelege saklegheitsnormer, og i dei tilfella der det kan oppstå tvil, vil tiltaket uansett vere så lite inngripande for arbeidstakar at ei interesseavveging vil gå i arbeidsgjevar sin favør.<sup>54</sup> Den nærare avgrensinga av omgrepet må skje gjennom utvikling av administrativ praksis og rettspraksis, der tiltaket sitt formål og kor inngripande det verkar for arbeidstakar vil vere sentrale vurderingstema.<sup>55</sup> Ordlyden må etter dette seiast å vere vag og dynamisk, men til dømes vert både stemplingsur og elektronisk tidsregistrering sett på som kontrolltiltak.

Flåtestyring innebere at arbeidstakar kan spore og fjerndirigere ressursane som er merka, noko som inneber at arbeidstakar til ein viss grad har kontroll med kvar dei tilsette held til, i alle fall dersom dei er i nærleiken av bilen eller mobilen. Formålet med flåtestyringa kan variere.

Vidare vil formålet ofte vere effektivisering, kontroll av dei tilsette, økonomisparande tiltak eller sikkerheitstiltak. Til nokre formål er det nok å sjå bevegelsane til bilen (og sjåføren) i sanntid, slik det til dømes kan vere i drosjebransjen. Det er då ikkje naudsynt å lagre personopplysningane. Dersom formålet derimot er å rasjonalisere drifta, vil det vere naudsynt å lagre opplysningane.

---

<sup>51</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) s. 315.

<sup>52</sup> NOU 2004: 5 s. 435.

<sup>53</sup> NOU 2004: 5 s. 435.

<sup>54</sup> NOU 2004: 5 s. 435.

<sup>55</sup> NOU 2004: 5 s. 435.



Då “kontrolltiltak” er meint å famne om eit vidt spekter av tiltak, og sjølv om opplysningane berre er tilgjengelege i sanntid, får arbeidsgjevar gjennom flåtestyringsinformasjonen vite kva bevegelsar arbeidstakar tek i løpet av arbeidsdagen. Arbeidsgjevar får dermed ein viss kontroll med kva arbeidstakar førete seg. Difor vil det vere naturleg at flåtestyring er omfatta av ordlyden “kontrolltiltak”, også der opplysningane ikkje vert lagra.

Vidare er det naturleg å anta at det føreligg eit kontrolltiltak allereie i det arbeidsgjevar set inn eit fungerande posisjoneringsverktøy, ettersom ein allereie då til ein viss grad kan fastslå kvar arbeidstakar er, og korleis han flyttar seg over tid. Arbeidstakar har allereie då ein viss “kontroll” over arbeidstakar. Det er etter ordlyden difor ikkje naudsynt å samanstille informasjonen med til dømes timelister, for at det skal sjåast som eit “kontrolltiltak”.

Det kan i Avfallsservicesaka stillast spørsmål ved om Høgsterett sine utsegn indikerer at Høgsterett ikkje ser på flåtestyring som eit kontrolltiltak i seg sjølv.

Høgsterett uttrykkjer i avsnitt 62 i Avfallsservicesaka<sup>56</sup> at “[a]nnet ledd [i aml. § 9-2(1)] pålegger arbeidsgiver en plikt til å informere arbeidstakeren før kontrolltiltaket iverksettes. Det må legges til grunn at Avfallsservice AS ikke gjennomførte slike drøftelser eller ga slik informasjon i forkant av at tømmingsloggen ble sammenholdt med timelistene. ”

Dette kan tolkast slik at det først føreligg eit kontrolltiltak når timelistene vert studert opp mot tømmingsloggen. Det verkar likevel ikkje som om Høgsterett her har meint å setje den nedre grensa for når eit kontrolltiltak finn stad.

Både for lagmannsretten og Høgsterett var spørsmålet om Avfallsservice hadde tilstrekkeleg grunnlag i personopplysningslova til å registrere opplysningar i GPS-systemet uomtvista. Lagmannsretten<sup>57</sup> fann difor ikkje grunn til å gå nærare inn på lovgrunnlaget for denne behandlinga.

Saka gjaldt for Høgsterett krav om oppreisingserstatning etter personopplysningslova § 49. Høgsterett sitt hovudfokus var difor å drøfte om Avfallsservice sin handsaming av personopplysningane var i strid med lova. Tanken bak avsnitt 62 var nok difor ikkje å seie at registrering av GPS-opplysningar ikkje er eit kontrolltiltak før det vert samanstillt med timelister. Meininga var truleg berre å stadfeste at informasjonen om samanstilling av timelistene, ikkje var gjeve i forkant av at informasjonen vart samanstillt med timelistene.

Det føreligg etter dette eit “kontrolltiltak” allereie i det posisjoneringsverktøyet vert installert, ettersom arbeidsgjevar allereie då får ein kontroll over arbeidstakar som han ikkje hadde før. Det er altså ikkje naudsynt å kople flåtestyringa opp mot timelister eller liknande for at det skal føreligge eit “kontrolltiltak”.

#### 4.3.3 Materielle vilkår etter arbeidsmiljøloven § 9-1 (1)

Ettersom flåtestyring er eit “kontrolltiltak” etter arbeidsmiljøloven § 9-1 (1), må arbeidsgjevar sin bruk av flåtestyring ha “saklig grunn” i verksemda sitt forhold.

---

<sup>56</sup> Rt. 2013 s. 143.

<sup>57</sup> Hålogaland Lagmannsrett, LH-2011-155315.

Ordlyden “saklig grunn” tilseier at det må føreligge ein god og akseptabel grunngeving for at arbeidsgjevar skal kunne setje i verk kontrolltiltak. Det er truleg umogleg å gje ei uttømmende liste for kva forhold som er saklege, men til dømes vil rasjonalisering, effektivisering, samt økonomiske og sikkerheitsmessige forhold kunne vere sakleg grunn for kontrolltiltak.

Når det gjeld kravet til “saklig grunn” har dette to hovudelement. Det må for det fyrste føreligge eit formål som er forankra i verksemda, og som i seg sjølv ikkje er ulovleg eller utanforliggjande.<sup>58</sup> Omsyn som i prinsippet ikkje angår verksemda, til dømes samfunnsinteresser som å få folk til å slutte å røyke, vil ikkje vere eit tilstrekkeleg sakleg formål.<sup>59</sup> Å installere ein GPS i ein mobil, for å kartlegge kven som røyker, vil difor ikkje vere eit lovleg kontrolltiltak.

I tillegg må det i følgje proposisjonen<sup>60</sup> føreligge sakleg grunn ovanfor den einskilde som omfattast av kontrolltiltaket. På denne måten kan eit og same tiltak vere sakleg ovanfor ei arbeidstakargruppe, medan det ikkje vil vere tilstrekkeleg sakleg ovanfor ein annan. Departementet har uttalt at det stillast eit krav om tilstrekkeleg sakleg grunn.<sup>61</sup> Her kan det vere forskjellar både med omsyn til om formålet er sakleg og om det er tilstrekkeleg viktig. Å drive flåtestyring ovanfor ein som køyrer budbil kan difor vere sakleg, medan det ikkje nødvendigvis vil vere grunnlag for å pålegge den kontortilsette i same firma same type overvaking.

Kravet til tilstrekkeleg sakleg grunn medfører at tiltak som ikkje er eigna til å avdekke eller førebyggje formålet med kontrollen er usaklege. Eit ytlegerare moment i vurderinga av om kravet til tilstrekkeleg sakleg grunn er oppfylt, er om tiltaket kan gjennomførast på ein annan og mindre belastande måte, ein gjennom det valde kontrolltiltaket.<sup>62</sup>

Om flåtestyring vert nytta for å effektivisere drifta i notid, er dette eit formål som flåtestyring er eigna til. Til dømes vil eit drosjeselskap på denne måten kunne tilkalle den næraste bilen til neste oppdrag, slik at både bensinbruk og tidsbruken går ned. Likeeins kan flåtestyring vere eigna til å rasjonalisere ei bedrift på lengre sikt. Ved å samle inn data, og sjå på køyremønster, vil bedrifta kunne finne ut om bilane vert køyrt på ein økonomisk måte, om det er mykje ventetid etc.

Det må her påpeikast at ein ikkje treng like inngåande detaljopplysningar dersom formålet er effektivisering av drifta i notid, som der formålet er rasjonalisering. I fyrstnemnde tilfelle er det ikkje sakleg å lagre opplysningane, ettersom formålet kan oppnåast utan å lagre opplysningane, noko som er mindre belastande for arbeidstakar. Dersom rasjonalisering er formålet, får ein eit behov for å lagre data frå flåtestyringa, for å kunne vurdere om bilparken er optimalt organisert. Då det vil vere meir inngripande for arbeidstakar om posisjoneringsdata vert lagra, vil formålet med handsaminga ha betydning i vurderinga av om

---

<sup>58</sup> sjå Ot.prp. nr.49 (2004-2005) s. 315.

<sup>59</sup> NOU 2004: 5 s. 434.

<sup>60</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) s. 315.

<sup>61</sup> Ot.prp. nr.49 (2004-2005) s. 314, NOU 2004: 5 s. 433.

<sup>62</sup> sjå NOU 2004: 5 s. 433.

lagring av opplysningane er saklege. I utgangspunktet kan ein lagre slike opplysningar anonymt, men i praksis har dette vist seg praktisk eller teknisk vanskeleg.<sup>63</sup>

Av saklegheitsvilkåret må det også avleiast eit forbod mot usakleg forskjellshandsaming av arbeidstakarar eller grupper av tilsette i forbindelse med kontrolltiltak.<sup>64</sup>

Vidare inneheld saklegheitsvilkåret eit krav om vedvarande saklegheit<sup>65</sup>, noko som tilseier at kontrolltiltaket må opphøyre når det behov eller formål som grunn gav tiltaket som ikkje lenger eksisterer eller er redusert. På denne måten overlappar saklegheitskravet til ein viss grad forholdsmessigkravet, som også står som ei avgrensing av moglegheita for kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven § 9-1 (1).

Det kan altså føreligge saklege grunnar til å nytte flåtestyring, men dette er avhenger blant anna av formålet med flåtestyringa, om flåtestyring er eigna til å oppnå formålet, og om det er sakleg ovanfor den tilsette.

Arbeidsgjevar si registrering av flåtestyringsinformasjon må også vere forholdsmessig, dersom arbeidsgjevar ønskjer å setje i gong flåtestyring ovanfor arbeidstakaren. Forholdsmessigkravet kjem til uttrykk i arbeidsmiljøloven § 9-1 (1) som seier at kontrolltiltaket ikkje kan innebere ei “uforholdsmessig belastning” for arbeidstakaren. Ordlyden tilseier at det må føretakast ei interesseavveging, der ulemper for arbeidstakar må vegast opp mot arbeidsgjevar sin saklege grunn for tiltaket. Interesseavveginga må gå i arbeidsgjevar sin favør om kontrolltiltaket skal kunne gjennomførast.

Forarbeida uttrykkjer at dei same momenta som under drøftinga av saklegheitskriteriet vil vere relevante også her.<sup>66</sup> Dersom ei verksemd har fleire kontrolltiltak, må desse vurderast samla. Sjølv om eit kontrolltiltak i seg sjølv er sakleg, kan summen av kontrolltiltaka samla sett overskride den forsvarlege tålegrensa for arbeidstakarane eller arbeidsmiljøet.<sup>67</sup>

Ein har i forarbeida antatt at det skal mykje til før “tradisjonelle kontrolltiltak” vert sett som uforholdsmessige.<sup>68</sup> Dersom flåtestyring inneberer noko meir ein eit tradisjonelt kontrolltiltak, skal det truleg dermed mindre til før bruken av flåtestyring vert sett på som uforholdsmessig.

Spørsmålet vert om flåtestyring inneberer eit større inngrep i personvernet ein tradisjonelle kontrolltiltak.

I avfallsservisesaka seier lagmannsretten i ein ordskurd<sup>69</sup> at “[s]ammenstillingen av opplysningane fra GPS-systemet med timelistene har mer karakter av det som i proposisjonen er betegnet som « tradisjonelle kontrolltiltak » enn et tiltak som medfører et «ikke ubetydelig inngrep» i sentrale rettsgoder. Lagmannsretten mener følgelig at graden av krenkelse er

---

<sup>63</sup> Datatilsynet sin veileder frå januar 2009 “Bruk av sporingsteknologi i virksomheters kjøretøy”, punkt 2.2.5.

<sup>64</sup> NOU 2004: 5 s. 433.

<sup>65</sup> NOU 2004: 5 s. 433.

<sup>66</sup> sjå Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146 og NOU 2004: 5 s. 434.

<sup>67</sup> Slik også Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146 og NOU 2004: 5 s. 434.

<sup>68</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146.

<sup>69</sup> RG-2011-321 s. 9

begrenset.” Kan det etter dette hevdast at flåtestyring medfører så små inngrep i personvernet at flåtestyring kan samanliknast med tradisjonelle kontrolltiltak.

Om ein ser på flåtestyring saman med andre tradisjonelle kontrolltiltak som tilgjengekontroll og veskekontroll, er det ein viss forskjell. Ved bruk av GPS kan ein følgje arbeidstakar sine bevegelsar visuelt på eit kart, noko ein ikkje kan med tradisjonelle kontrolltiltak, som stort sett er avgrensa til eit bestemt område eller tidspunkt. På ein flåtestyringseining kan teoretisk alt frå toalettpausar, røykepausar og lunsjtid, til farten på bilen din registrerast på et kart med tidsakse. Med mindre ein legg i frå seg mobilen, bilen eller har eit system der ein kan slå av sporingseininga ved slike private gjeremål. Dette er ikkje tilfelle for tradisjonelle kontrolltiltak som veskekontroll, tilgjengekontroll og stemplingsur. Dei sistnemnde kontrolltiltaka veit ein sjølv at ein skal igjennom. Og ein kan sjølv velje når ein skal gå gjennom desse kontrollpunkta. For flåtestyringseininga sitt vedkommande så vert informasjonen innhenta heile arbeidsdagen, og med mindre du går i frå flåtestyringseininga, så kan alt du førete deg i løpet av arbeidsdagen registrerast, med mindre opplysningane berre kan lesast av i sanntid. Men også i sanntid kan arbeidsgjevar følgje med på korleis du bevegar deg. Dette kan for nokre arbeidstakarar følast som eit større inngrep i den personlege integriteten enn ein veskekontroll, for drøfting av dei negative følgjene dette kan sjå punkt 3.

Kameraovervaking vert på si side ikkje sett på som eit tradisjonelt kontrolltiltak. EMD uttala i Uzun mot Tyskland<sup>70</sup> at overvaking ved bruk av GPS må karakteriserast som mindre inngripande i sentrale retts gode ein overvaking med lyd og bilde. GPS må etter dette sjåast som mindre inngripande ein kameraovervaking, som registrerar meir detaljerte opplysningar om den tilsette.

Ein GPS kan likevel gjere noko kameraet ikkje kan, nemleg å overvake bevegelsane til arbeidstakar, så lenge arbeidstakar har med seg telefonen, bilen eller ikkje skruv av posisjoneringseininga. Kameraovervakinga er her ikkje like omfattande, då denne normalt berre er knytt til eit bestemt område. Kvar arbeidstakaren bevegar seg i løpet av arbeidsdagen vert difor ikkje registrert på same måten her, som på ein flåtestyringsmekanisme.

Det kan difor, som Tommy Tranvik uttrykker det<sup>71</sup> hevdast at “kameraovervåkning vanligvis innebærer innsamling av mange opplysninger innenfor et avgrenset geografisk område, mens flåtestyring innebærer innsamling av langt færre opplysninger innenfor et ubegrenset område.” At ein vert overvaka på eit uavgrensa område, kan medføre at flåtestyring som kontrolltiltak inneberer ei høgare belastning for arbeidstakar ein eit tradisjonelt kontrolltiltak.

Det er på den andre sida ikkje slik at arbeidsgjevar normalt sit og følger med på kvar og når arbeidstakar tek pausar. I tillegg vil graden av informasjon som er tilgjengeleg frå ein flåtestyringseining, som tidlegare nemnt, vere avhengig av formålet med flåtestyringa. Dersom rasjonalisering er målet, vil det såleis vere meir informasjon som er tilgjengeleg, ein dersom flåtestyringsinformasjon i sanntid er nok.

---

<sup>70</sup> Uzun mot Tyskland, avsnitt 52.

<sup>71</sup> <http://personvern.info/tag/flatestyring/>, sitert 4. april.

Dersom formålet gjer det naudsynt med lenger lagringstid av data frå posisjoneringseininga, kan dette medføre stress og ein følelse av overvaking og mistillit. Noko som peikar i retning av at flåtestyring i slike tilfelle kan vere noko meir ein eit tradisjonelt kontrolltiltak.

Det kan etter dette hevdast at flåtestyring i nokre tilfelle inneberer eit større inngrep i personvernet ein eit tradisjonelt kontrolltiltak. Og at flåtestyringstiltak i nokre tilfelle inneberer eit inngrep som er større ein eit tradisjonelt kontrolltiltak, men mindre inngripande ein kameraovervaking.

Ein kan difor spørje seg om lagmannsretten og Høgsterett i tilstrekkeleg grad har diskuterte kva teknologi GPS eigentleg inneberer, og om resultatet kunne vorte annleis om lagmannsretten hadde diskutert dette grundigare. Terskelen for at det er ei “uforholdsmessig belastning” for arbeidstakar vil dermed kunne vere høgare ved bruk av flåtestyring ein ved tradisjonelle kontrolltiltak, dette vil likevel vere ein større belastning for arbeidstakar om posisjoneringsdata vert lagra, ein om det vert registrert kvar bilen er i sanntid.

Om flåtestyring vert sett på som eit kontrolltiltak er likevel berre eit av fleire moment i forholdsmessigheitsvurderinga. Forarbeida<sup>72</sup> seier at også “tiltakets formål (hvor tungtveiende er bedriftens behov), kontrollens art (enkeltstående kontroll, vedvarende kontroll, hyppighet osv.), hvordan den praktisk skal gjennomføres, [og]hvilke inngrep i arbeidstakernes personvern det vil være tale om” må vektleggast.

Når det gjeld formålet til arbeidsgjevar, seier forarbeida<sup>73</sup> at det skal ein del til før “kontroll i forbindelse med konkret mistanke om straffbare og andre mislige forhold i arbeidsforholdet osv., vil bli ansett som uforholdsmessig”. Når arbeidsgjevar sitt formål med å nytte flåtestyringa er å avdekke sin konkrete mistanke om straffbare eller andre mislege forhold, skal det altså ein del til før flåtestyring vert sett som uforholdsmessig.

Når det gjeld kva inngrep som vert gjort i arbeidstakarane sitt personvern seier forarbeida at vilkåra for å gjennomføre kontrolltiltak berre unntaksvis vil vere oppfylt der kontrolltiltak vil “medføre ikke ubetydelig inngrep i rettsgoder som personlig integritet, verdighet, privatlivets fred, legemets ukrenkelighet eller lignende”.<sup>74</sup> Om arbeidsgjevar ved hjelp av flåtestyring hadde registrert toalett-turar, så ville ikkje dette berre vore usakleg, det ville også gjort utgjort eit ikkje ubetydeleg inngrep i verdigheit og privatlivets fred, det ville også vore uforholdsmessig.

Også argumentasjonen om at dei tilsette føler seg overvaka har vekt i handsaminga av om flåtestyringa utgjer ei “uforholdsmessig belastning”. Kor inngripande den einskilde føler at flåtestyringa er vil likevel variere frå person til person. Personlegdom, stilling, kva type oppgåve ein har og kor vant ein er til å arbeide sjølvstendig vil vere av betydning. Noko vil også sjå på flåtestyringa som eit gode. Individuelle forhold vil difor kunne påverke forholdsmessigvurderinga, noko også forarbeida<sup>75</sup> har framheva. Det vil likevel vere lite praktisk å unndra spesielt lett krenkjelege arbeidstakarar frå eit generelt tiltak om flåtestyring

---

<sup>72</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146.

<sup>73</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146.

<sup>74</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146.

<sup>75</sup> Ot. prp. nr. 92 (1998-1999) s. 109, samt personopplysningslova § 1.

som bedrifta har. Det vil difor her vere meir hensiktsmessig å sjå på ulike arbeidstakargrupper, sjølv om individuelle arbeidstakarar nok i sjeldne tilfelle kan unndragast frå generelle kontrolltiltak ved hjelp av flåtestyring. Både arbeidstakarane og den tillitsvalde sitt syn på kontrolltiltaket vil altså vere moment i vurderinga. Det må også takast omsyn til kor maktpåliggande kontrolltiltaket er for verksemda, og kor lenge personopplysningane vert lagra.

Vidare kan gode og klare avtalar mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar delvis demme opp for arbeidstakar sin usikkerheit rundt kva informasjonen vert brukt til.

Interesseavveginga som avgjer om eit kontrolltiltak er ei “uforholdsmessig belastning” for arbeidstakar, beror altså på ei konkret vurdering i kvar einskild sak, der momenta som er nemnt ovanfor må takast med i vurderinga. Eit eksempel på noko som ikkje vil vere ei “uforholdsmessig belastning” for arbeidstakar, er om arbeidsgjevar nyttar flåtestyringsinformasjon i sanntid, for å avgjere kva bil i flåten som er nærast neste oppdrag.

Også kravet til fullt forsvarleg arbeidsmiljø etter arbeidsmiljøloven §§ 4-1 (1) og 1-1 (1) bokstav a) må vere oppfylt.

#### 4.3.4 Prosessuelle krav

Etter arbeidsmiljøloven § 9-2 har arbeidsgjevar ei plikt til “så tidlig som mulig” å “drøfte behov, utforming gjennomføring og vesentlige endringer av kontrolltiltak i virksomheten” med arbeidstakarane sine tillitsvalde. Arbeidstakarane skal også få informasjon frå arbeidsgjevar om formålet med kontrolltiltaket, praktiske konsekvensar av tiltaket og kontrolltiltaket sin antakelege varigheit, jf. arbeidsmiljøloven § 9-2 (2).

I dette ligg det for det første eit krav til at arbeidstakar gjev informasjon og drøftar med dei tilsette. Dette må vere gjennomført “så tidlig som mulig”. I utredninga uttrykkast det at drøfting og informasjon bør finne stad på eit så tidleg stadium at tillitsvalde og arbeidstakarar har ein reell moglegheit til å uttale seg om tiltaket sin karakter før det vert sett i verk.<sup>76</sup>

Vidare skal arbeidstakar saman med den tillitsvalde jamleg evaluere behovet for dei kontrolltiltak som vert sett i verk, jf. arbeidsmiljøloven § 9-2 (3).

Arbeidslivsutvalet påpeikar at § 9-2 reknast som ein ordensføreskrift.<sup>77</sup> Høgsterett uttrykkjer at bestemmelsen er “et resultat av lovgivers avveining av arbeidsgivers behov for kontrolltiltak og arbeidsgivers personverninteresser”, og kom etter dette til at manglande etterleving av føresegna difor måtte gjevast vekt i vurderinga av ulempene arbeidstakar var påført. Dette argumentet har også hold på generelt grunnlag, slik at manglande etterleving av § 9-2 vil gjevast vekt i vurderinga av om kontrolltiltaket skal sjåast som lovleg.

### 4.4 Grensene for bruk av flåtestyring etter personopplysningslova

#### 4.4.1 Innleiing

---

<sup>76</sup> NOU 2004: 5 s. 546.

<sup>77</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 314.

Personopplysningslova gjeld for “behandling av personopplysninger” som heilt eller delvis skjer med “elektroniske hjelpemidler”, og annan behandling av personopplysningar når desse inngår i eller skal inngå i eit personregister, jf. personopplysningsloven § 3 (1) bokstav a) og b).

For at arbeidsgjevar skal kunne handsame flåtestyringsinformasjonen som vert innhenta, må også vilkåra i personopplysningslova vere oppfylt, dersom flåtestyringsinformasjonen inneheld “personopplysninger”, jf. personopplysningslova § 3. Ei avklaring og avgrensing av omgrepet “personopplysning” er difor naudsynt for forståinga av personopplysningslova sitt verkeområde.

Spørsmålet er om og når opplysningar som framkjem ved flåtestyring, kan sjåast som ”personopplysninger” i personopplysningslova sin forstand.

Det følgje av legaldefinisjonen i personopplysningsloven § 2 nr.1 at ei “personopplysning” er “opplysningar og vurderingar som kan knyttes til en enkeltperson”. Ordlyden tilseier at informasjon og vurderingar som kan knytast til eit individ vil vere ei “personopplysning”.

Forarbeida<sup>78</sup> viser til definisjonen i personverndirektivet art. 2 bokstav a)<sup>79</sup>, og seier at definisjonen omfattar “1) enhver form for informasjon som 2) kan knyttes til 3) en identifiserbar 4) fysisk person.” At personopplysning omfattar “enhver form for informasjon” viser at lovgjevar legg opp til ein vid tolking av kva som omfattast av personopplysningsdefinisjonen, noko også kommisjonen og forarbeida påpeikar.<sup>80</sup>

Gjennom flåtestyring kan ein få opplysningar om kvar eit objekt er, i ein logg eller på eit kart, både i sanntid og i ettertid. Ein kan dermed knytte informasjon til eit objekt, som den tilsette truleg har med seg. Dersom objektet indirekte lar seg knytte til ein spesifisert tilsett, vil det føreligge ei “personopplysning” sjølv om det er fleire ledd mellom opplysningane og individet.<sup>81</sup> Dersom ein tilsett til dømes får utlevert eit køyretøy for dagen, som er flåtestyrt, vil den tilsette indirekte kunne identifiserast ved til dømes å sjekke lista for utlevering av bilnøklar.

Det påpeikast at det må trekkast ei skjønsmessig grense med omsyn til kor stor innsats som krevjast for å knytte data til eit individ. Dersom ein søppeltømmar, eller ei i heimetenesta har fått utlevert ein bil eller PDA for dagen, er det derimot snakk om så liten innsats som skal til for å knytte data til individet, at tilknytingskriteriet her normalt vil vere oppfylt.

Når det gjeld identifikasjon er det generelt sett nok at ein person vert “skilt ut” frå ei større eller mindre gruppe. Følgjeleg vil ein person vere identifiserbar når det er mulig å skilje vedkommande frå andre individ, sjølv om det endå ikkje er gjennomført nokon slik

---

<sup>78</sup> NOU 2009:1 kap. 4.5.3 s. 46.

<sup>79</sup> Personverndirektivet art. 2 bokstav a) “personal data” vert her definert som “any information relating to an identifiable natural person”

<sup>80</sup> NOU 2009: 1 kap. 4.5.3.1, Ot.prp. nr 92 (1998-1999) punkt 4.2.2 og kapittel 16, samt NOU 1997: 19, *Et bedre personvern*, punkt 10.1.1 og kapittel 21.

<sup>81</sup> Sjå NOU 2009: 1 punkt 4.5.3.2.

identifikasjon.<sup>82</sup> Det påpeikast at hypotetiske moglegheiter for identifisering ikkje er nok til å seie at data er identifiserbare.<sup>83</sup>

Etter dette vil det føreligge ei “personopplysning” når ein kan knyte informasjon til ein identifisert arbeidstakar. Ordlyden “kan” i personopplysningsloven § 2 nr.1 viser her at det ikkje er eit krav at arbeidstakar faktisk er skilt frå dei andre arbeidstakarane, det er nok at dette er mogleg å gjere med føreliggande informasjon.

I ei tilsvarande sak som avfallservicesaka, vil det såleis føreligge ei “personopplysning” allereie når ein har informasjon frå GPSen. Det er ikkje eit krav at ein faktisk har samanstill informasjonen med timelistene, det er heller ikkje eit krav at informasjonen vert lagra, det er såleis nok at ein har informasjonen i sanntid.

Arbeidsgjevar si handsaming av flåtestyringsinformasjon kan dermed innehalde “personopplysningar”, jf. personopplysningsloven § 2 nr. 1. For at arbeidsgjevar skal kunne handsame personopplysningar om arbeidstakarane, krev lova at det føreligg eit rettsleg grunnlag for handsaminga.

Personopplysningslova § 11, jf. §§ 8 og 9 regulerer uttømmende kva som er gyldige rettsgrunnlag for handsaming av flåtestyringsinformasjon. Lova skilje i §§ 8 og 9 mellom alminnelege og sensitive personopplysningar. Dei sensitive skal vi ikkje gå inn på, då oppgåva avgrensast mot sensitive personopplysningar etter § 9.

Etter personopplysningsloven § 11 (1) bokstav a) kan “personopplysningene” berre handsamast når dette er “tillatt etter § 8 og § 9”. Det er difor naturleg at ein i punkt 4.4.2 og 4.4.3 ser på kva vilkår som må vere innfridd etter §§ 8 og 11.

#### 4.4.2 Personopplysningsloven § 8

##### 4.4.2.1 Innleiing

For at arbeidsgjevar skal kunne handsame flåtestyringsinformasjon om dei tilsette, må vilkåra i personopplysningsloven § 8 vere innfridd.

Etter personopplysningsloven § 8 kan personopplysningar berre handsamast dersom den “registrerte” har “samtykket”, eller det er “fastsatt i lov” at det er tilgjenge til slik handsaming, eller dersom behandlinga er “nødvendig” for nærare definerte interesser.

Det presiserast kort at det med den “registrerte” meinast den som personopplysninga kan knytast til, jf. personopplysningsloven § 2 (1) nr. 6. Her vil dette vere arbeidstakar.

Det føreligg dermed tre alternative heimelsgrunnlag (samtykke, lovheimel og “nødvendighet”). Det er ein grunnføresetnad at ein av desse tre er oppfylt, før personopplysningar i det heile tatt kan verte handsama.

---

<sup>82</sup> Sjå NOU 2009: 1 punkt 4.5.3.3.

<sup>83</sup> Sjå NOU 2009: 1 punkt 4.5.3.3.



Ut i frå ordlyden kan det sjå ut som samtykke, lovheimel og nødvendigheit er likestilte heimelsvilkår.

Spørsmålet vert om heimelsvilkåra i personopplysningsloven § 8 er likestilte.

Det uttalast i forarbeida<sup>84</sup> at "[b]ehandling av personopplysninger bør i størst mulig utstrekning baseres på samtykke fra den registrerte, selv om den også kan hjemles i de grunnlagene som oppstilles i bokstavene a-f".

Ut frå forarbeida kan ein trekke slutninga om at samtykket er hovudregelen. Dette betyr likevel ikkje at ein ikkje kan bygge på lovheimel, eller ein av nødvendighetsgrunnane i § 8. Nødvendighetsgrunnane er likevel ikkje likestilt med samtykke. Arbeidsgjevar kan difor ikkje velje å drive flåtestyring ovanfor arbeidstakarane ut frå ein nødvendighetsgrunngeving av kva som er hensiktsmessig, framføre å byggje på samtykke. Sjølv om samtykke skal prioriterast, må ein likevel ta omsyn til dei konkrete argumenta for å velje nødvendigheit føre samtykke, og kor tungtvegande desse er i kvar einskild sak. Personvernemnda viser gjennom sin praksis at dei legg til grunn det same.<sup>85</sup>

Sjølv om ordlyden ikkje gjev direkte uttrykk for at samtykke er hovudregelen, får forarbeida og personvernemnda sin praksis avgjerande vekt i retning av at handsaming av personopplysningar fyrst og fremst skal basere seg på samtykke frå den registrerte. Som vi skal sjå seinare, vil det at arbeidsgjevar prøvar å innhente samtykke, vere eit viktig moment i vurderinga etter personopplysningsloven § 8 bokstav f).

#### 4.4.2.2 Samtykke eller fastsatt i lov

Eit av alternativa for å kunne handsame personopplysningar er at det er "fastsatt i lov". Lova må då direkte gje heimel til å handsame denne typen personopplysningar. Om handlinga er så forankra i lova at alternativet kan nyttast, må avgjerast ved å tolke lova som eventuelt heimlar handsaminga.<sup>86</sup> Til alvorlegare personopplysningar som skal innhentast etter lova, til strengare må kravet til tilstrekkeleg klar heimel vere.<sup>87</sup> Alternativet er per dags dato mindre aktuelt for handsaming av personopplysningar som stammar arbeidsgjevar sin bruk av flåtestyring.

Eit anna alternativ er "samtykke". Spørsmålet er om samtykke kan vere eit aktuelt alternativ i forhold til flåtestyring ovanfor arbeidstakarar, og kva krav som i tilfelle stillast til samtykket.

Ordlyden "samtykke" vil etter legaldefinisjonen i personopplysningsloven § 2 (1) nr. 7 bety "en frivillig, uttrykkelig og informert erklæring fra den registrerte om at han eller hun godtar behandling av opplysninger om seg selv".

---

<sup>84</sup> Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 108.

<sup>85</sup> sjå PVN-2004/-01, STAMI, sjå punkt 6.2.

<sup>86</sup> slik Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 104 og 109.

<sup>87</sup> sjå Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 109, og Schartum s. 164 med vidare henvisningar til EMDs praksis.

At samtykket skal vere “uttrykkelig” tilseier at det ikkje skal vere tvil om at samtykke er gjeve, og kva det er samtykka til. Det stillast ikkje formkrav til samtykket, samtykket kan difor gjevast både munnleg, skriftleg og elektronisk<sup>88</sup>.

Samtykket skal også vere “informert”, noko som betyr at den som gjev samtykke skal ha tilstrekkeleg informasjon om aller relevante forhold, slik at vedkommande veit kva det samtykkast i.<sup>89</sup> Det vil då vere naturleg å gje opplysningar om dei same forhold som er angitt i § 19 (1) bokstav a) til d). Arbeidsgjevar må difor informere den tilsette om sitt namn og adresse, kva som er formålet med å handsame flåtestyringsinformasjonen, om opplysningane vert utlevert til andre, og kven som eventuelt er mottakar. I tillegg må det opplysast om at det er frivillig for arbeidstakar å gje frå seg opplysningane.

Samtykket må også vere “frivillig”. Ordlyden tilseier at det ikkje må vere negative sanksjonar knytt til å ikkje gje samtykke.<sup>90</sup> Forarbeida uttrykkjer at samtykke ikkje må vere avlevert under nokon form for tvang.<sup>91</sup>

Det uttrykkjast vidare i forarbeida at samtykket i utgangspunktet må gjevast av den registrerte sjølv, men at det ikkje er noko i vegen for at samtykket gjevast av ein som har fullmakt. Eit kollektivt samtykke, for eksempel eit samtykke av ein organisasjon på vegne av alle medlemmane, vil berre unntaksvis vere tilstrekkeleg.<sup>92</sup> Eit samtykke frå ein tillitsvald i bedrifta, eller ei tariffavtale vil difor normalt ikkje vere tilstrekkeleg. Personopplysningslova føreset at samtykket normalt er ein individuell disposisjon.

Det kan etter dette stillast spørsmål ved kor reelt eit samtykke frå ein arbeidstakar til ein arbeidsgjevar er.<sup>93</sup>

Friviljugheita i eit samtykke frå ein arbeidstakar til ein arbeidsgjevar vil i stor grad vere avgrensa av makta arbeidsgjevar har over arbeidstakar i lys av styringsretten. Særleg vil dette gjelde der arbeidsgjevar ønskjer å overvake arbeidstakar. Til dømes dersom ein arbeidstakar fryktar for å verte oppsagt, eller ikkje få forfremjing dersom han ikkje samtykker til loggføring av kvar han er til ein kvar tid er, ved hjelp av flåtestyring. Friviljugheita ved eit samtykke kan ikkje seiast å vere reell, dersom arbeidstakar medviten eller umedviten fryktar negative konsekvensar av å seie nei til at arbeidsgjevar kan innhente personopplysningar.

Også Personvernemda gjennom sine utsegn, Datatilsynet gjennom sin praksis, samt “artikkel 29 gruppa” har i fleire saker vurdert om samtykke frå tilsette vil oppfylle kravet til eit frivillig samtykke, og utsegnene trekk i retning av at samtykket som behandlingsgrunnlag ofte vil vere lite eigna i slike tilfelle.<sup>94</sup> Grunngevinga byggjer blant anna på at “arbeidsgiver alltid har en

<sup>88</sup> Slik også Schartum s. 162 og Kjølås s. 53.

<sup>89</sup> slik også Ot.prp. nr.92 (1998-1999) s. 104.

<sup>90</sup> slik også Kjølås s. 53, og Schartum s. 161.

<sup>91</sup> Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 104-105.

<sup>92</sup> Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 104 og NOU 1997: 19 s. 133.

<sup>93</sup> Dette er også problematisert i NOU 2009: 1 kap. 15.1.2.

<sup>94</sup> sjå PVN-2005-06, punkt 6.2.2. Saka gjaldt moglegheita til å gjennomføre rusmiddelkontroll av ansatte i Securitas. Nemnda konkluderte med at samtykke ikkje ville vere tilstrekkeleg behandlingsgrunnlag i arbeidsforhold, unntatt i spesielle tilfeller. Dette har Datatilsynet uttalt i sin kommentar til Avfallservicesaka, link:

<http://www.datatilsynet.no/Sektor/Arbeidsliv/Gjenbruk-av-personopplysningar-krev-samtykke/>, sitert 4. April 2013.

viss makt over de ansatte gjennom sin styringsrett. Det vil i skyggen av denne være vanskelig å anse et samtykke fra en ansatt avgitt uten tanke på at nektelse vil kunne ha betydning for fremtiden - selv om arbeidsgiver ikke har til hensikt å utnytte opplysningene til skade for arbeidstaker”.<sup>95</sup>

Dersom arbeidstakarane får spørsmål om det er greitt at arbeidsgjevar nyttar flåtestyring, vil difor det makt- og avhengighetsforholdet dei står i ovanfor arbeidsgjevar, gjere det vanskeleg for arbeidstakar å oppnå ein reell valfridom. Noko som peikar i retning av at det skal mykje til før eit samtykke frå arbeidstakar åleine er tilstrekkeleg til at arbeidsgjevar kan innhente flåtestyringsinformasjon frå arbeidstakarane sine bilar eller mobilar. Forholda må likevel vurderast konkret, men arbeidstakar sin moglegheit til å gje eit frivillig samtykke vil i dei fleste tilfelle vere svært avgrensa.

Det er ikkje uttrykt i lova, med forarbeida uttrykkjer at samtykket kan trekkast tilbake når som helst.<sup>96</sup> Retten til å fortsetje med handsaming av opplysningar som byggjer på samtykket fell då vekk, med mindre det finnast eit anna grunnlag for handsaming av personopplysningane.

Samtykke er difor normalt ikkje tilstrekkeleg for å heimle handsaminga av personopplysningar som arbeidsgjevar innhentar om arbeidstakar gjennom flåtestyring, grunna maktubalansen. Dersom arbeidsgjevar ønskjer å handsame personopplysningar som er innhenta frå flåtestyringa, må difor oftast det tredje heimelsgrunnlaget nyttast.

#### 4.4.2.3 Proporsjonalitetsprinsippet

Den tredje alternative heimelen seier at personopplysningar kan handsamast dersom behandlinga er “nødvendig” for nærare definerte interesser i personopplysningsloven § 8 bokstav a) til f).

Paragraf 8 bokstav a) til e) er mindre relevante for flåtestyring, og vert difor ikkje via plass i oppgåva. Den sentrale bokstaven for bruk av flåtestyring er bokstav f).

Etter personopplysningsloven § 8 bokstav f) kan handsaming av personopplysningar finne stad når dette er “nødvendig” for at den behandlingsansvarlege (i vårt tilfelle arbeidsgjevar) skal kunne ivareta ei “berettiget interesse”, og omsynet til den registrerte sitt personvern (i vårt tilfelle arbeidstakar) ikkje overstig denne interessa.<sup>97</sup>

Det skal i det følgjande sjåast nærare på når det føreligg ei “berettiget interesse” frå arbeidsgjevar si side, og når arbeidsgjevar si rettkomne interesse er “nødvendig”. Deretter skal det sjåast på kva som ligg i arbeidstakar sitt personvern, og når arbeidsgjevar si rettkomne interesse overstig arbeidstakar sitt personvern.

Ordlyden “berettiget interesse”, tilseier at bedrifta som ønskjer å handsame personopplysningar frå flåtestyringa må ha legitime omsyn for å gjere dette. Omsyna kan difor til dømes ikkje vere usaklege eller utanforliggjande. Det vil difor vere legitimt å innhente opplysningar for å vite kva bil som er nærast neste køyreoppdrag, medan det ikkje

---

<sup>95</sup> PVN-2005-06, punkt 6.2.2

<sup>96</sup> Ot.prp. nr. 92 (1998-99) s. 104.

<sup>97</sup> Noko som samsvarar med personopplysningsdirektivet art. 7 (f)

vil vere legitimt å innhente personopplysningar for å sjekke kor ofte arbeidstakarane går på toalettet eller tar røykepausar.

Arbeidsgjevar sin rettkomne interesse må også vere “nødvendig”. Ei naturleg språkleg forståing av “nødvendig” kan vere einstyddande med uunnverleg, men kan også uttrykkje eit mindre strengt behov. Ordlyden peikar i alle tilfelle på at ein må vurdere moglege negative konsekvensar av at handsaminga ikkje vert føretatt.

Det følgje av menneskerettslova §§ 2 og 3 at norsk rett må tolkast i samsvar med EMK. Ordlyden “nødvendig” må difor tolkast i samsvar med EMD sin praksis. EMD uttrykkjer at ordlyden “nødvendig” må munne ut i eit påtrengande samfunnsmessig behov (“pressing social need”), i tillegg til at det må vere forholdsmessig ut frå behandlinga sitt formål (“proportionate to the legitimate aim pursued”).<sup>98</sup> Kor strengt kriteriet skal tolkast vil variere ut frå omstendighetene, ikkje minst ut frå kor sensitive personopplysningar det er tale om.<sup>99</sup>

EU-domstolen<sup>100</sup> har uttrykt at effektivitetsbetraktningar skal gjevast vekt i vurderinga etter personverndirektivet art. 7 (e), domstolen uttrykker at det er tilstrekkeleg at behandlingsformålet oppnåast på ein meir effektiv måte. Nødvendig kan i desse tilfella ikkje vere det same som ”uunnverleg”, det er derimot noko usikkert om dette skal vektleggast likt i alle vilkåra.<sup>101</sup>

Dersom arbeidsgjevar ønskjer å byggje sitt flåtestyringsvedtak på nødvendighetvurderinga etter bokstav f), sjølv om det føreligg ein prinsipiell moglegheit for å byggje på samtykke, vil dette i seg sjølv altså vere eit moment i vurderinga av om det er “nødvendig” for arbeidsgjevar for å ivareta ei “berettiget interesse”.

Personvernemda<sup>102</sup> har i denne samanheng uttalt at: “[f]or at man skal kunne gjøre et avvik fra hovedprinsippet [om samtykke], må det [...] foreligge en begrunnelse. Denne begrunnelsen kan [...] ikke bare være en ren hensiktsmessighetsbetraktning, f.eks. å unngå kostnader, spare tid eller lignende – selv om slike begrunnelser selvsagt også må vurderes konkret i forhold til den enkelte sak”.

Det må altså føreliggje ei grunngeving, dersom ein ønskjer å nytte nødvendighetsvilkåret, framfor samtykke. Argument om praktiske forhold og kostnader vil her vere relevante, men ikkje tilstrekkelege i seg sjølv. I vårt tilfelle vil det for arbeidsgjevar normalt ikkje vere mogleg å byggje på samtykke, noko som normalt vil vere eit tilstrekkeleg argument for å byggje på nødvendighetsvilkåret. Likevel slik at det vil vere eit moment i vurderinga om arbeidsgjevar har fått, eller har prøvd å få eit samtykke frå arbeidstakarane, i tillegg til opplysningsplikta ovanfor den tillitsvalde som føreligg etter arbeidsmiljøloven § 9-2.

Vidare inneheld bokstav f) eit krav om at arbeidsgjevar si rettkomne interesse i å handsame personopplysningane må vere minst like stor som arbeidstakarane sin rett til personvern. Ordlyden viser her til ei forholdsmessigvurdering som opnar for vid skjønnsbruk.

<sup>98</sup> Sjå EMD dom av 26. mars 1987, *Leander mot Sverige*, avsnitt 58.

<sup>99</sup> Slik også Schartum og Bygrave s. 164-165, med vidare henvisningar.

<sup>100</sup> C-524/06 *Hüber mot Tyskland*, særleg avsnitt 66.

<sup>101</sup> Sjå Schartum og Bygrave s. 165 for nærare drøfting rundt temaet.

<sup>102</sup> PVN-2004/-01, punkt 6.2.

EMD har som tidlegare nemnt definert “privatliv” relativt bredt. Dei fastslår at omgrepet også omfattar visse aktivitetar som utførast i den offentlege sin sfære.<sup>103</sup> Vidare vil registrering og handsaming av opplysningar, utan at den registrerte har samtykka til, eller fått kunnskap om handsaminga, i seg sjølv vere eit inngrep etter art. 8 (1).<sup>104</sup> Den norske stat må difor rettferdiggjere at dei har latt norske arbeidsgjevarar få handsame flåtestyringsinformasjonen etter EMK art. 8 (2). Handsaminga av flåtestyringsinformasjon må dermed vere i “samsvar med loven” samt “nødvendig i et demokratisk samfunn” for å oppnå eit eller fleire av formåla som er lista opp i andre ledd, jf. EMK art. 8 (2). For nærare drøfting av kva inngrep som kan føreligge i arbeidstakarane sitt personvern, når det gjeld arbeidsgjevar sin bruk av flåtestyring, sjå punkt 3.

Når det gjeld forholdsmessigvurderinga må ein for å finne ut om nødvendighetsgrunnen til arbeidsgjevar er like viktig som omsynet til arbeidstakar sitt personvern, gjere ei faktisk undersøking av moglege implikasjonar.<sup>105</sup> Føresegna vil på generell basis, delvis overlape dei andre vilkåra i bokstav a) til e).

Forarbeida<sup>106</sup> uttrykkjer at om ”behandlinga er tillatt eller ikke, avhenger av en avveining av den behandlingsansvarliges interesser i å gjennomføre behandlingen mot den registrertes personverninteresse i at behandlingen ikke gjennomføres. 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”.

Vidare heiter det i forarbeida<sup>107</sup> til arbeidsmiljølova om dette spørsmålet at “[d]et rettslige utgangspunkt er at kontrolltiltak som virker inngripende i forhold til arbeidstakerens personlige sfære eller integritet ikke er rettmessig med mindre det foreligger en hjemmel for tiltaket ... Hvilket krav som må stilles til rettsgrunnlaget for at kontrollen skal være rettmessig, vil særlig bero på begrunnelsen og behovet for kontrollen, kontrolltiltakets art og hvor inngripende det vil virke i forhold til den enkelte ansatte.”

Behovet for kontroll vil variere. Eit advokatfirma som ønskjer å vite kvar advokatane til ei kvar tid er, vil til dømes ikkje ha like stort behov for flåtestyring som eit drosjeselskap. Vidare vil det vere eit moment i vurderinga om arbeidsgjevar har gjeve arbeidstakar kunnskap om, eller bedt om arbeidstakaren sitt samtykke. Også kor lenge, og kva type personopplysningar som vert lagra vil vere av betydning.

Interessevurderinga må uansett føretakast individuelt i kvart einskild tilfelle. Det er difor vanskeleg å seie noko meir generelt om kva som vil ha avgjerande vekt for at arbeidsgjevar skal kunne nytte flåtestyring. Momenta og dei grunnleggande prinsippa som er nemnt ovanfor, og omsyn som nemnt i kapittel 3 vil kunne vere av betydning i vurderinga av om det er “nødvendig” for arbeidsgjevar å nytte flåtestyring ovanfor arbeidstakarane, for å ivareta ei “berettiget interesse”, samt at personvernet ikkje overstig arbeidsgjevar si rettkomne interesse.

---

<sup>103</sup> Jf. til dømes *Niemietz mot Tyskland*, *Uzun mot Tyskland* og EMD dom av 28. januar 2003, *Peck mot Storbritannia*, EMD dom av 16. februar 2000, *Amann mot Sveits*, avsnitt 69

<sup>104</sup> *Leander mot Sverige*, sjå avsnitt 48.

<sup>105</sup> Slik også Schartum s. 166.

<sup>106</sup> Ot.prp.nr. 92 (1998-1999) s. 109.

<sup>107</sup> Ot prp nr . 49 (2004-2005) s. 135.

#### 4.4.3 Personopplysningsloven § 11

##### 4.4.3.1 Innleiing

For at arbeidsgjevar skal kunne nytte flåtestyring ovanfor arbeidsgjevar, må som tidlegare nemnt også personopplysningsloven § 11, som inneheld grunnkrava til handsaming av personopplysningar vere innfridd.

Personopplysningsloven § 11 bokstav a) seier at den “behandlingsansvarlige” skal sørge for at personopplysningane berre handsamast når dette er “tillatt etter § 8 og § 9”. Med den “behandlingsansvarlige” meinast her den som bestemmer formålet med handsaminga av personopplysningar og kva hjelpemiddel som kan brukast, jf. personopplysningsloven § 2 nr. 4. I vårt tilfelle er dette arbeidsgjevar.

##### 4.4.3.2 Personopplysningsloven § 11 (1) bokstav b)

Etter § 11 (1) bokstav b) skal personopplysningane berre nyttast til “uttrykkelig angitte formål” som er “saklig begrunnet” i arbeidsgjevaren si verksemd.

Ei naturleg språkleg forståing av “uttrykkelig angitte formål” tilseier at den behandlingsansvarlege må formulere eit formål som er tilstrekkeleg klårt og presist. I forarbeida<sup>108</sup> uttalast det at det i ordlyden ligg eit krav om at den “behandlingsansvarlige forut for behandlingen må fastsette et formål som er tilstrekkelig konkret og avgrenset til at det skaper åpenhet og klarhet om hva behandlingen skal tjene til. Dette krever et visst presisjonsnivå – generelle og vage beskrivelser som «administrative oppgaver» eller «kommersiell bruk» vil ikke være tilstrekkelig presise. Formålsbeskrivelsene må være mer presise enn de formål som angis i § 8 og § 9. Jo større fare behandlingen kan medføre for personvernet, desto viktigere er det at formålet er presist definert slik at den registrerte kan gjøre sine rettigheter gjeldende.”

Formålet må altså vere uttrykkeleg presisert, konkret og ikkje for vagt. Vidare vil kravet til presisjon auke til større inngrep behandlinga har på personvernet.

Vidare stillast det krav om at personopplysninga må vere “saklig begrunnet” i arbeidsgjevaren si verksemd.

Ei naturleg språkleg forståing tilseier at arbeidsgjevar ikkje kan innhente opplysningar som ligg utanfor bedrifta sitt verksemdsområde. Vilåret inneberer såleis ein skranke i arbeidsgjevar sin moglegheit til å innhente opplysningar om arbeidstakarar. Det presiserast at det ikkje setjast skrankar for kva verksemda kan drive med, så lenge formålet generelt er lovleg.

Det uttrykkjast i forarbeida<sup>109</sup> at også “formålene med behandlingen må være saklig begrunnet i den behandlingsansvarliges virksomhet. [...] Departementet finner det selvsagt at

<sup>108</sup> Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 113-114.

<sup>109</sup> Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 114.

formålet med behandlingen må være lovlig, og har ikke funnet grunn til å presisere dette i lovteksten.”

Etter dette vil henting av posisjoneringsdata frå bilane til eit advokatfirma, ligge utanfor bedrifta sitt verkeområde, medan det truleg vil ligge innanfor dersom det er tale om eit drosjeselskap. Dette fordi drosjeselskapet har eit behov for å vite kven som er nærast neste kunde, som advokatfirmaet ikkje kan seiast å ha. Forskjellen ligg i at dei to selskapa har eit ulikt verksemdområde.

#### 4.4.3.3 Uforlikelege formål etter personopplysningsloven § 11 (1) bokstav c)

Ved bruk av flåtestyring, er det gjerne slik at posisjoneringsdata vert innhenta frå eit kjøretøy eller ein telefon. Det formålet kan til dømes vere å vite kven som er nærast neste oppdrag, slik tilfellet ofte er i drosje- og bodbilnæringa. Det opphavlege formålet kan då vere effektivitetsbetraktningar. Den same posisjoneringsinformasjonen kan seinare vert nytta til andre formål ein først tiltenkt, til dømes for å overvake at den tilsette overheld arbeidstida.

Spørsmålet vert om arbeidsgjevar kan nytte den gamle informasjonen til eit nytt formål, og eventuelt på kva vilkår ein kan nytte innsamla flåtestyringsinformasjon til eit formål som ikkje kan sameinast med det opphavlege formålet.

Det følgje av personopplysningsloven § 11 (1) bokstav c) at personopplysningane som handsamast ikkje skal nyttast til seinare formål som er “uforenlig med det opprinnelige” formålet med innsamlinga, utan at den registrerte “samtykker”.

For kva som ligg i ordlyden “samtykker” visast det til behandlinga under punkt 4.3.2.2. Dersom arbeidstakaren har samtykka til at opplysningane kan nyttast til det nye formålet, er dette tilstrekkeleg grunnlag for å handsame opplysningane, slik også forarbeida.<sup>110</sup>

Ordlyden “uforenlig med det opprinnelige formålet” må vurderast individuelt og konkret. Dersom den nye bruken verkar mot dei interessene som det opphavlege formålet skulle fremje, vil terskelen truleg vere overskriden.<sup>111</sup>

Forarbeida<sup>112</sup> uttrykkjer at sentrale moment i vurderinga vil vere om “bruk av opplysningene innebærer ulemper for den registrerte, om bruken skiller seg sterkt fra den som lå til grunn for innsamlingen [...]. Et eksempel på formål som ofte vil være uforenlig med innsamlingsformålet, er bruk av opplysningene til kontrollformål, særlig når kontrollen ikke er en naturlig del av den virksomheten den behandlingsansvarlige driver, eller når ubehaget for den registrerte ikke står i et rimelig forhold til fordelene kontrolløren oppnår. Derimot vil det normalt ikke være uforenlig bruk av opplysningene dersom det nye formålet står i en nær og naturlig sammenheng med den behandlingsansvarliges virksomhet.”

Dersom arbeidsgjevar sitt opphavlege formål var å ivareta den tilsette sin tryggleik, og han deretter nyttar opplysningane til å kontrollere at den tilsette overheld arbeidstida, vil dette

---

<sup>110</sup> Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 113.

<sup>111</sup> Slik også Dag Wiese Schartum i note 55 til personopplysningsloven § 11 på rettsdata.no (sist hovudrevidert 18.10.2012)

<sup>112</sup> Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 113.

vere “uforenlig med det opprinnelige formålet”, då bruken skilje seg sterkt frå det opphavlege formålet, samt at formålet no inneberer ei ulempe for arbeidstakaren.

Til dømes konstanterte Høgsterett i Avfallservicesaka at det førelåg brot på personvernloven § 11 bokstav c), då det opphavlege formålet var at Avfallservice skulle forbetre tenestene sine, ikkje kontrollere arbeidstakarane, slik dei enda opp med å gjere. Høgsterett nyanserte likevel biletet noko ved å peike på at opplysningane som vart registrert ikkje var av privat eller personleg karakter, men knytt til arbeidstakar sine arbeidsoppgåver.<sup>113</sup>

Det har vore vanskeleg å få ein god meining i § 11 (1) bokstav c).

Problemstillinga er om det vil vere tilstrekkeleg for å nytte opplysningar til eit anna formål ein det er innhenta til, at også den nye bruken kunne vore heimla i § 8 bokstav f), eller om § 11 (1) bokstav c) stiller eit ytterlegare krav om samtykke, for å nytte allereie innsamla opplysningar til eit formål som er uforlikeleg med det opphavlege formålet.

Eit eksempel kan vere om arbeidsgjevar har innhenta opplysningar som han i fyrste rekke skulle bruke på bakgrunn av effektivitetsbetraktningar, men seinare vel å nytte dei same opplysningane til å overvake om den tilsette gjer jobben sin, til dømes ved å samanlikne posisjoneringsdata med timelistene. Dette vil vere eit uforlikeleg formål. Spørsmålet vert då om § 11 (1) bokstav c) stiller eit tilleggskrav, slik at arbeidstakar *må* samtykke for at arbeidsgjevar skal kunne nytte informasjonen til det nye formålet. Eller om § 11 (1) bokstav c) skal tolkast slik at det er nok at arbeidstakar samtykker, men dersom slikt samtykke ikkje føreligg, så er det nok at vilkåra i § 8 er innfridd.

Høgsterett sitt fleirtal<sup>114</sup> i Avfallservicesaka var i motsetning til lagmannsretten, tingretten, Personvernemda og Datatilsynet av den oppfatning at vilkåret i § 11 (1) bokstav c) stiller opp eit tilleggskrav for å bruke allereie innsamla opplysningar til eit anna ein det opphavlege formålet. Medan mindretallet<sup>115</sup> meiner at § 8 heimlar handsaming av personopplysningar heilt generelt, også sjølv om dette vil vere til formål som er uforlikelege med det opphavlege formålet.

Høgsterett sin dom er frå 31. januar i år, og er dermed ein svært fersk dom. Høgsterett sitt fleirtal har dermed nyleg avgjort kva som er gjeldande rett om forståinga av personopplysningsloven § 8 bokstav c). Det skal dermed svært vektige argument til for å fråvike fleirtalet sitt syn på § 11 (1) bokstav c).

Forståinga strider likevel mot oppfatninga som mange har hatt, om at paragrafen er ein lempingsregel<sup>116</sup>. Høgsterett fleirtal sin argumentasjon skal i det følgjande gåast gjennom, for å sjå om det føreligg svært sterke og overtydande argument for at fleirtalet tek feil.

#### 4.4.3.4 Nærare om Høgsterett si forståing av gjenbruksproblematikken

<sup>113</sup> Rt. 2013 s. 143 avsnitt 58 og 59.

<sup>114</sup> Rt. 2013 s. 143 avsnitt 49.

<sup>115</sup> Rt. 2013 s. 143 avsnitt 99.

<sup>116</sup> Sjå til dømes PVN-2004-03 (Posten).



Fleirtalet i Høgsterett<sup>117</sup> startar med ein gjennomgang av ordlyden og forarbeida. Dei uttrykkjer at ordlyden i § 11 (1) bokstav a) seier at personopplysningar “bare behandles når dette er tillatt etter § 8 og § 9”. Noko som tilseier at det ikkje er tilstrekkeleg at ein eventuell gjenbruk tilfredstille krava i § 11 (1) c). Dei påpeikar at dette også støttast av forarbeida<sup>118</sup> som uttrykkjer at:

«Når en behandlingsansvarlig ønsker å bruke innsamlete personopplysninger til formål som ikke dekkes av den opprinnelige formålsangivelsen, vil det i første omgang være et vilkår at det nye formålet oppfyller kravene til lovlig behandling i § 8, og eventuelt § 9 dersom det dreier seg om sensitive personopplysninger. Det nye formålet må m.a.o. ha selvstendig hjemmel i behandlingsvilkårene i § 8 ... . Det er m.a.o. ikke noe selvstendig argument for å tillate den nye behandlingen at opplysningene allerede er samlet inn. »

Ordlyden i § 11 (1) bokstav c) peikar såleis i retning av at det stillast eit absolutt tilleggskrav om samtykke, dersom ein ønskjer å nytte allereie innsamla opplysningar til andre formål.

Dette støttast av proposisjonen<sup>119</sup> som uttrykkjer at

”I tillegg oppstilles det som et særskilt vilkår at det nye formålet ikke må være uforenlig med det eller de formålene som opprinnelig lå til grunn for innsamlingen av personopplysningene, jf. bokstav c. Vilkåret gir uttrykk for det såkalte finalitetsprinsippet og vil utgjøre en viktig begrensning bl.a for adgangen til å bruke elektroniske spor og til å samkjøre registre eller andre informasjonssamlinger ... . Kravet om forenlighet innebærer at det til tross for at det nye formålet er hjemlet i § 8, kan være slik at de innsamlede opplysningene likevel ikke kan brukes for dette formålet. I så fall må den behandlingsansvarlige samle opplysningene inn på nytt.”

Både ordlyden og forarbeida synast svært klare på at ein må ha heimel både i § 8 (og eventuelt i § 9) i tillegg til § 11 (1) bokstav c). Høgsterett peikar på at deira syn også er lagt til grunn i juridisk teori.<sup>120</sup> Også tillit i arbeidsforholdet er eit moment i fleirtalet sin drøfting, sjå avsnitt 61. Både ordlyden, forarbeida og reelle omsyn er dermed grundig gjennomgått av Høgsterett, noko som gjev endå større vekt i retning av at det stillast strengare krav til gjenbruk av opplysningar.

Det er eit svært sterkt moment i seg sjølv at fleirtalet har avsagt ein dom om spørsmålet, vidare verkar dommen svært detaljert, klår og gjennomtenkt. Det skal difor svært vektige og overtydande argument til for å fråvike Høgsterett sin forståing av personopplysningsloven § 11 (1) bokstav c). Så sterke argument for motsett resultat føreligg ikkje.

Personopplysningsloven § 11 (1) bokstav c) må etter dette forståast slik at paragrafen stiller eit ytlegerare krav om samtykke, for å bruke allereie innsamla opplysningar til eit formål som er uforlikeleg med det opphavlege formålet.

---

<sup>117</sup> Rt. 2013 s. 143 avsnitt 48-50.

<sup>118</sup> Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) s. 112-113.

<sup>119</sup> Ot.prp. nr. 92 (1998-99) s. 113.

<sup>120</sup> sjå Rt. 2013 s. 143 avsnitt 51, sjå også til dømes Wiese Schartum, Norsk Lovkommentar i note 55 til personopplysningslova.

Arbeidsgjevar må etter dette få eit samtykke frå arbeidstakar etter § 11 (1) bokstav c), for å kunne nytte allereie innhenta personopplysningar frå flåtestyringa, til eit formål som er uforlikeleg med det opphavlege formålet. I tillegg til at vilkåra i personopplysningsloven § 8 må vere innfridd.

#### 4.4.3.5 Vurdering av rettstilstanden for gjenbruk av personopplysningar

Spørsmålet vert om Høgsterett si løysing, med å setje samtykke som skranke for å bruke allereie innsamla opplysningar til eit formål som er uforlikeleg med det opphavlege formålet, er ein god rettstilstand.

Eit moment i retning av at det ikkje er ei god løysing, kan vere at § 11 (1) bokstav c) berre i mindre grad opnar for å ta omsyn til viktigheita av å kunne bruke opplysningane. Vurderinga av kva som er eit uforlikeleg formål kan likevel til ein viss grad bøte på dette, sjølv om vilkåret primert ikkje er retta mot ei interesseavveging.

Eit døme på at dette vil vere ei god løysing kan vere dersom arbeidsgjevar primært ønskjer å samle inn posisjoneringsdata for å kvalitetssikre og effektivisere verksemda. Om arbeidstakar veit at arbeidsgjevar seinare kan nytte den same posisjoneringsdata til å kontrollere dei tilsette, sjølv ved legitim mistanke om at det er gjort noko ulovleg, vil dette kunne føre til mistillit mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar. Sjølv om arbeidstakar ikkje har tenkt å gjere noko ulovleg, kan det påføre arbeidstakar større psykisk press, følelse av overvaking, og redsel for å gjere noko gale. Omsynet til tillit i arbeidsforhold vil ved eit slik senario kunne opphøyra eller reduserast, noko som ikkje er ønskeleg.

Dersom § 11 (1) bokstav c) ikkje legg opp til at samtykke må føreligge, kan dette også medføre eit innhogg i den personlege integriteten. Til dømes dersom arbeidstakar i fyrste omgang samtykka til innsamling av personopplysningar til effektivitetsformål, medan ein seinare nyttar dei same personopplysningane til kontroll av arbeidstakar, med ein annan heimel ein samtykke. Også arbeidstakar sin vilje til å samtykke til legitime tiltak som arbeidsgjevar måtte ha, vil kunne reduserast. Grunngevinga er liten tillit til at arbeidsgjevar ikkje seinare vil nytte personopplysningane til andre formål, som kanskje ikkje gagnar arbeidstakar.

Høgsterett si løysing, med å setje samtykke som skranke for å bruke allereie innsamla opplysningar til eit formål som er uforlikeleg med det opphavlege formålet, må etter dette seiast å vere ein god rettstilstand.

## 5. Verknadane av at arbeidsgjevar registrerar flåtestyringsinformasjon

### 5.1 Kva sanksjonar kan arbeidsgjevar setje i verk mot arbeidstakar på bakgrunn av informasjon frå flåtestyringa.

Kva sanksjonar arbeidsgjevar kan setje i verk, må skje ut frå ei vurdering av dei momenta som har vorte avdekka i kontrollen. Nokre moglege sanksjonsmoglegheiter kan vere trekk i

lønn som ikkje strid mot arbeidsmiljøloven § 14-15 (2), oppseiing eller avskjed. Dersom flåtestyringa til dømes vert avdekka at ein arbeidstakar kjører svært uansvarleg i trafikken, vil arbeidstakaren normalt verte møtt med ei åtvaring i første omgang. Arbeidstakar kan også straffast med bøter og/eller straff på visse vilkår, dersom han bryter føresegner eller pålegg gjeve i medhald av arbeidsmiljølova, jf. arbeidsmiljøloven § 19-2. Sistnemnte er likevel ikkje noko arbeidsgjevar kan setje i verk einseitig.

#### 5.2 Kva verknader kan det få om arbeidsgjevar ulovleg innhentar flåtestyringsinformasjon.

Dersom arbeidsgjevar utfører eit kontrolltiltak som er ulovleg, kan også arbeidsgjevar verte møtt med sanksjonar.

Ved lov av 19. juni 2009 nr. 39 vart arbeidstilsynet sin påleggskompetanse materielt utvida til å gjelde kapittel 9 i arbeidsmiljølova, om kontrolltiltak i verksemda. Arbeidstilsynet har får dette tidspunktet hatt påleggskompetanse for saker som gjeld kontrolltiltak i verksemda, jf. arbeidsmiljøloven § 18-6 (1).

Arbeidstilsynet kan difor ilegga tvangsmulkt etter arbeidsmiljøloven § 18-7, og stansing etter arbeidsmiljøloven § 18-8. Arbeidsgjevar kan også verte idømt bøter og/eller straff i inntil 3 månader, jf. Arbeidsmiljøloven § 19-1 (1).

Dersom arbeidsgjevar handsamar personopplysningar frå flåtestyringa på ein måte som strid mot personopplysningslova, vil Datatilsynet ha påleggskompetanse på området, jf. personopplysningsloven § 42 (3) nr. 2. Datatilsynet kan blant anna ilegga overtredelsesgebyr etter personopplysningsloven § 46 og tvangsmulkt etter § 47, dersom overtredelsesgebyret ikkje vert betalt, eller personopplysningar vert unødig lagra etter personopplysningsloven § 28. Noko som kan ha ein avskrekkande effekt på arbeidsgjevar sitt ønske om å nytte flåtestyring ulovleg. Det er for tida oppe til vurdering<sup>121</sup> om også Arbeidstilsynet bør ha tilsvarende moglegheit til å pålegge overtredelsesgebyr for brot på arbeidsmiljølova og tilhøyrande forskrifter, og ein ny heimel foreslåast inntatt i ein ny § 18-10 i arbeidsmiljølova.

Arbeidstakar kan også søke oppreisingserstatning etter personopplysningsloven § 49, slik arbeidstakar prøvde i Avfallservicesaka.

## 6. Oppsummering og rettspolitisk vurdering

Når det gjeld arbeidsgjevar sin moglegheit til å nytte flåtestyring ovanfor arbeidstakarane, i lys av arbeidstakar sitt personvern, konkluderast det i oppgåva med at det allereie når flåtestyringsinstrumentet vert installert føreligg eit ”kontrolltiltak” etter arbeidsmiljølova § 9-1 (1). Vidare må arbeidsgjevar sin bruk av flåtestyring ha ”sakleg grunn” i verksemda sitt forhold, samt ikkje vere ein ”uforholdsmessig belastning” for arbeidstakar.

---

<sup>121</sup> Prop. 83 L (2012-2013) punkt 3.4.8.1.

I vurderinga av desse vilkåra er det gjort greie for moment som er av betydning når arbeidsgjevar vil nytte flåtestyring ovanfor arbeidstakarane. Flåtestyringa må blant anna vere eigna til å avdekke eller førebyggje formålet med kontrollen. I tillegg må ikkje kontrollen kunne utførast på ein annan og mindre belastande måte. Ein konsekvens av dette er at flåtestyringsinformasjonen ikkje må lagrast lenger ein naudsynt. Det er heller ikkje alltid det er sakleg å lagre personopplysningar, nokre gongar er det nok at informasjonen finnast i notid. Det er også nødvendig med gode sletterutiner, og moglegheit for å slå av GPSen dersom ein skal utføre private gjeremål i arbeidstida.

I interesseavveginga må ulempene for arbeidstakar vegast opp mot arbeidsgjevar sin saklege grunn for tiltaket. Momenta vil her ha ulik vekt alt etter kor inngripande flåtestyringa er for arbeidstakar, og kor sterke grunnar arbeidsgjevar har for å nytte flåtestyring. Vidare må interesseavveginga gå i arbeidsgjevar sin favør, om bruk av flåtestyring skal kunne gjennomførast.

Arbeidsgjevar har også ei informasjon og drøftingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 9-2.

Vidare er det ut frå oppgåva på det reine at det føreligg ei ”personopplysning” allereie når arbeidsgjevar har informasjon om arbeidstakarane i sanntid frå flåtestyringa. I følge personopplysningsloven § 11 (1) bokstav a) kan ikkje arbeidsgjevar handsame personopplysningane med mindre det er ”tillatt etter § 8”.

Etter personopplysningsloven § 8 må det anten føreligge ”samtykke”, vere ”fastsatt i lov” eller vere ”nødvendig” etter nærare angjevne formål dersom personopplysningar skal kunne handsamast.

Det konkluderast i oppgåva med at samtykke er hovudregelen, men at dette ikkje er til hinder for å byggje på dei to andre vilkåra. Samtykket frå arbeidstakaren må vere uttrykkeleg, informert og frivillig. Normalt kan ikkje eit samtykke mellom ein arbeidsgjevar og ein arbeidstakar sjåast som frivillig, grunna det over- og underordningsforhold som oppstår mellom dei.

Heller ikkje vilkåret om at det må vere ”fastsatt i lov” er aktuelt for flåtestyring.

Arbeidsgjevar er dermed pliktig til å ha oversikt over kva personopplysningar som vert innhenta, og sjå til at desse personopplysningane er ”nødvendig[e]” for formålet. Den sentrale føresegna for flåtestyring er her personopplysningsloven § 8 (1) bokstav f).

Det må difor vere ”nødvendig” for at arbeidsgjevar kan ivareta ei ”berettiga interesse”, samtidig som omsynet til arbeidstakaren sitt personvern ikkje overstig denne interessa.

Arbeidsgjevar må difor ha legitime omsyn for å kunne nytte seg av personopplysningane som framkjem av flåtestyringa. Dersom arbeidsgjevar til dømes har eit verksemdbehov vil det føreligge eit legitimt behov. Eit moment i vurderinga vil her vere om arbeidsgjevar har bedt om og eventuelt også fått arbeidstakar sitt samtykke.

Vidare er det eit krav at arbeidsgjevar si rettkomne interesse i å handsame personopplysningane må vere minst like stor som arbeidstakarane sin rett til personvern.

Ordlyden viser her til ei forholdsmessigvurdering som opnar for vid skjønnsbruk. I vurderinga må både fordelar og ulemper med handsaminga av personopplysningane takast i betraktning. Omsynet til privatlivet sin fred, vil ha betydeleg vekt i mot kommersielle interesser. Grunngevinga og behovet arbeidstakar har for å nytte flåtestyring, kontrollen sin art og kor inngripande det er for arbeidstakar vil vere av betydning. Om det gjeld flåtestyring i sanntid, der opplysningane ikkje vert lagra, er det difor mindre inngripande, og dermed meir sannsynleg at arbeidsgjevar kan vinne gjennom med sitt ønske om flåtestyring.

Når det gjeld gjenbruk av opplysningar innhenta frå flåtestyring presiserast det at § 11 (1) bokstav c) krev at det føreligg (nytt) ”samtykke” i tillegg til at vilkåra i § 8 er oppfylt.

Lovverket som gjeld for kontrolltiltak og personopplysningar er nøydt til å vere dynamisk, for å kunne tilpasse seg den rivande teknologiutviklinga. Dette medfører eit svært skjønsmessig regelverk som det er vanskeleg for folk flest å setje seg inn i. I tillegg er reglane for personvern og integritetsvern spreidd over fleire lover og rettsområde, noko som gjer lovverket vanskeleg tilgjengeleg for arbeidsgjevar og arbeidstakar.

Ei meir kasuistisk og detaljert lovgjeving ville gjort lovverket meir føreseieleg både for arbeidsgjevar og arbeidstakar. Det er likevel vanskeleg å gjere regelverket meir kasuistisk og detaljert, når teknologiutviklinga går fort, graden av krenkelse av personvernet varierer, og formåla bak bruken av kontrolltiltaka ofte er ulike.

Balansen mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar sine interesser burde likevel kome tydelegare fram. Eit lovverk som er tydelegare når det gjeld handsaminga av personvernspørsmål i arbeidslivet ville truleg avhjelpet noko vanskane, både når det gjeld folk sin moglegheit til å finne fram til lovverket, og moglegheita til å setje seg inn dei mange skjønsmessige paragrafane som seier når flåtestyring og personinformasjon kan nyttast. Det påpeikast likevel at Datatilsynet kan gje råd og vegleiing til arbeidsgjevar i spørsmål om personvern og sikring av personopplysningar, jf. personopplysningslova § 42 (2) nr. 6. Noko som til ein viss grad avhjelper vanskane arbeidsgjevar kan få med å setje seg inn i lovverket.

Personvernkommisjonen<sup>122</sup> har også etterlyst eit meir heilskapleg regelverk, som tydeleg angir grensene for arbeidstakarar sitt integritetsvern, personvern og personopplysningsvern. Til dømes slik dei har i Finland, der dei har gjeve ei eiga lov om personvern i arbeidslivet. Men også ei forskrift til arbeidsmiljølova kunne tydeleggjort kva lover og reglar som gjeld, når arbeidsgjevar ønskjer å nytte flåtestyring ovanfor arbeidstakarane.

---

<sup>122</sup> NOU 2009: 1 kap. 15.4.4.

## 7. Litteraturliste

### 7.1 Lover

Arbeidsmiljøloven	Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. 17. juni 2005 nr.62.
Arbeidstvisteloven	Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister
Endringslov	Lov om om endringer i arbeidsmiljøloven av 19. juni 2009 nr. 39
EØS-lova	Lov om gjennomføring i norsk rett av hovuddelen i avtale om Det europeisk økonomiske samarbeidsområdet av 27. November 1992 nr. 109.
Menneskerettighetsloven	Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling I norsk rett av 21. Mai 1999 nr 30 (Den Europeiske Menneskerettighetskonvensjonen (EMK) er inntatt i denne lova).
Personopplysningsloven	Lov om behandling av personopplysninger 14. April 2000 nr.31.

### 7.2 Forskrifter, forarbeid og etterarbeid

NOU 1997: 19	Et bedre personvern – forslag til lov om behandling av personopplysninger.
Ot.prp. nr. 92 (1998-1999)	Om lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven).
FOR-2000-12-15-1265	Forskrift om behandling av personopplysninger (Personopplysningsforskriften).
Underutvalgets rapport	Arbeidslivslovutvalget, Kontroll og overvåking i arbeidslivet, underutvalgets rapport avlevert 20. Juni 2002.
NOU 2004: 5	Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.
Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
NOU 2009: 1	Individ og integritet. Personvern i det digitale samfunnet.
Prop. 83 L (2012-2013)	Endringer i arbeidsmiljøloven mv. (søksmålsrett for fagforeninger mv., overtredelsesgebyr og ufrivillig deltid)



## 7.6 Forvaltningspraksis

PVN- 2004-01	STAMI
PVN-2004-03	Posten
PVN 2005-06	Securitas

## 7.7 Litteratur

Borchgrevink	Mette Borchgrevink, <i>Om avgrensning av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern: En gjennomgang av norsk retts-praksis</i> . COMPLEX 5/11. Oslo, Senter for rettsinformatikk/Avdeling for forvaltningsinformatikk 2011.
Bråten	Mona Bråten og Tommy Tranvik, <i>Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted</i> , Fafo-rapport 2012:50
Eckhoff	Torstein Eckhoff, <i>Rettskildelære</i> , 5. utgåve ved Jan E. Helgesen, Universitetsforlaget 2001
Evju	Stein Evju, ”Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv”, <i>Arbeidsrett og arbeidsliv</i> , Bind 1, Oslo 2003, s. 3-32.
Jakhelln	Henning Jakhelln, <i>Oversikt over arbeidsretten</i> , 4. utgåve, Oslo, N. W. Damm & Søn. 2007.
Kjølaas	Christian Kjølaas, <i>Personvern i arbeidsforhold</i> , Universitetsforlaget, Oslo 2010.
Wieses Schartum	Wieses Schartum, Dag, Lee A. Bygrave, <i>Personvern i informasjonssamfunnet</i> , 2. Utgåve, (Fagbokforlaget Bergen 2011)
Aall	Jørgen Aall, <i>Rettsstat og menneskerettigheter</i> , 2. utgåve, Fagbokforlaget 2007.



## 7.8 Andre kjelder

Hovudavtalen	Hovudavtalen mellom LO-NHO 2010-2013 med tilleggsavtaler
Dag Wiese Schartum	Norsk Lovkommentar i note 55 til personopplysningslova. Sist hovudrevidert 18.10.2012.
Datatilsynet sin rapport	“En vanlig dag på jobb - Arbeidshverdagens elektroniske spor”, Datatilsynet sin rapport oktober 2012.
Datatilsynet sin rapport	“Retten til å være i fred”, Datatilsynet sin rapport frå 2006.
Datatilsynet sin veileder	“Bruk av springsteknologi i virksomheters kjøretøy”, veileder frå Datatilsynet, januar 2012.
<a href="http://www.ilo.org">www.ilo.org</a>	Heimesidene til Den internasjonale arbeidsorganisasjonen
Tommy Tranvik	Domstoler og teknologi på kollisjonskurs, <a href="http://personvern.info/tag/flatestyring/">http://personvern.info/tag/flatestyring/</a> , sitert 15. April 2013
Datatilsynet sin kommentar til Avfallservicesaka,	<a href="http://www.datatilsynet.no/Sektor/Arbeidsliv/Gjenbruk-av-personopplysningar-krev-samtykke/">http://www.datatilsynet.no/Sektor/Arbeidsliv/Gjenbruk-av-personopplysningar-krev-samtykke/</a> , sitert 4. April 2013.