

GRENSENE FOR ARBEIDSGIVERS BRUK AV PERSONLIGHETSTESTER

Kandidatnummer: 193047

Veileder: Tine Eidsvaag

Antall ord: 11259



JUS399 Masteroppgave/JUS398 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. desember 2013

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	4
1.2 TEMA	4
1.2 BEGREPSAVKLARING.....	5
1.2.1 Arbeidsgiver, arbeidstaker og arbeidssøker.....	5
1.2.2 Personlighetstest.....	5
1.3 AVGRENSNING.....	6
1.4 DEN VIDERE FRAMSTILLINGEN	6
2. OVERSIKT OVER RETTSKILDEBILDET	6
2.1 KORT OM RETTSKILDETILSTANDEN.....	6
2.2 RELEVANTE RETTSKILDER.....	6
2.2.1 Lover og forarbeider	6
2.2.2 Rettspraksis.....	7
2.2.3 Særlig om Datatilsynet og Personvernemnda.....	7
2.2.4 Den Europeiske Menneskerettighetskonvensjonen (EMK) og Den Europeiske Menneskerettighetsdomstolen (EMD).....	8
2.2.5 EU-rett.....	8
2.2.7 ILO.....	8
2.2.7 Andre nordiske lands rett	9
3. LEGISLATIVE HENSYN	10
4. UTGANGSPUNKT: VERN FOR PERSONLIG INTEGRITET	11
5. RETTSLIG GRUNNLAG FOR ARBEIDSGIVERS BRUK AV PERSONLIGHETSTESTER	11
5.1 STYRINGSRETT	11
5.2 SAMTYKKE	12
5.1.1 Innledning.....	12
5.2.2 Hvilke krav stilles til et gyldig samtykke?.....	12
6. BEGRENSNINGER I ARBEIDSGIVERS ADGANG TIL BRUK AV PERSONLIGHETSTESTER ...14	14
6.1 INNLEDNING	14
6.2 ARBEIDSRETTSLIGE BEGRENSNINGER	15
6.2.1 Innledning.....	15
6.2.2 Omfattes arbeidssøkere av 9-1?.....	16
6.2.3 Er personlighetstesting et kontrolltiltak etter aml. § 9-1?.....	16
6.2.4 Saklighetskravet	17
6.2.5 Forholdsmessighetskravet.....	23
6.3 PERSONVERNRETTSLIGE BEGRENSNINGER	26
6.3.1 Innledning.....	26
6.3.2 Lovens virkeområde	27
6.3.3 Grunnleggende krav til behandling av personopplysninger	28
6.3.5 Behandling av personopplysninger er "nødvendig" målt opp mot et av formålene i bokstav a til f.....	29
7. KONKLUSJONER	31
LITTERATURLISTE	33
LITTERATUR	33
LOVER OG DIREKTIVER.....	33
Norske lover.....	33
Utenlandske lover.....	34
Direktiver	34
FORARBEIDER OG OFFENTLIGE UTREDNINGER	34
Norske forarbeider og offentlige utredninger	34

<i>Utenlandske forarbeider og offentlige utredninger</i>	34
RETTSPRAKSIS.....	34
<i>Nasjonal rettspraksis</i>	34
<i>EMD</i>	35
<i>EU-domstolen</i>	35

1. INNLEDNING

1.2 Tema

Oppgavens problemstilling er grensene for arbeidsgivers bruk av personlighetstester, både i rekrutteringsprosessen og i etablerte arbeidsforhold. Dette omfatter både de arbeidsrettslige og de personvernrettslige grensene for bruk av personlighetstester i arbeidslivet. Stadig flere arbeidsplasser – både i privat og offentlig sektor – anvender personlighetstester i rekrutteringsprosessen og i pågående arbeidsforhold. Testene skal gjøre det enklere å finne fram til bestemte ønskede trekk ved en arbeidssøker eller en arbeidstaker.

Formålet med testene kan ved rekruttering av arbeidstakere være å effektivisere utvelgelsesprosessen, og å få et så godt beslutningsgrunnlag som mulig for ansettelse til den aktuelle stillingen. Personlighetstesting kan gi en objektiv utvelgelse av kandidater, noe som kan hindre at arbeidssøkere utvelges på subjektivt eller diskriminerende grunnlag. De kan også bidra til å gi et mer helhetlig bilde av arbeidssøkeren, ved siden av intervjuer, samtaler, søknader og referanser.

Formålet med personlighetstesting av en arbeidstaker under et pågående arbeidsforhold kan være å danne personlighetsprofiler, som senere eksempelvis skal benyttes i medarbeidersamtaler eller annet HMS-arbeid.

Bruken av denne typen tester har etter hvert blitt et kontroversielt og omdiskutert tema, blant annet fordi det kan stilles spørsmål ved testenes pålitelighet og nytteverdi. Arbeidstakeren har ikke selv kontroll over hvordan en personlighetstest er oppbygget, hvilket resultat den gir og om den som tolker testresultatet er kvalifisert til det. Realiteten er at testenes kvalitet varierer i stor grad, og at personalet som utfører dem ofte ikke har den nødvendige kompetansen til det. Personlighetstrekk er videre noe som er vanskelig å måle og kategorisere, selv for profesjonelle psykologer. Testene vil dermed kunne ha lav treffsikkerhet når det gjelder arbeidstakerens virkelige personlighetstrekk. Dette medfører en fare for at arbeidsgiver ser seg blind på testresultater og personlighetsprofiler som ikke gir et realistisk bilde av den aktuelle personens egenskaper, noe som igjen kan krenke arbeidstakerens integritet.

Også der personlighetstesten er riktig anvendt, kan de opplysninger som fremkommer av testresultatet være svært integritetsfølsomme. Et feilaktig tolket resultat kan dessuten få andre negative konsekvenser for en arbeidstaker, for eksempel ved at han eller hun ikke får stillingen vedkommende har søkt på.

Arbeidsgivers adgang til bruk og lagring av personlighetstester er per dags dato ikke lovregulert, noe som fører til en rekke uavklarte spørsmål og grensdragninger. Dette fører igjen til at arbeidstakers integritet står i fare for å krenkes. Arbeidstakers sårbarhet som følge av det ulike styrkeforholdet i forhold til arbeidsgiver, taler vesentlig for lovfestet integritetsbeskyttelse på arbeidsrettens område. En arbeidssøker befinner seg i denne sammenheng i en særlig sårbar situasjon, ettersom han kan risikere å miste muligheten til å bli ansatt dersom han motsetter seg personlighetstesten.

1.2 Begrepsavklaring

1.2.1 Arbeidsgiver, arbeidstaker og arbeidssøker

Arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd definerer en *arbeidsgiver* som "enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste". Det er arbeidsgiver som, dersom vilkårene for dette er oppfylt, kan iverksette bruk av personlighetstester. I praksis vil imidlertid selve gjennomføringen av personlighetstestene ofte overlates til konsulenter fra rekrutteringsbyråer og lignende. I den følgende fremstillingen vil begrepet arbeidsgiver følgelig brukes om arbeidsgiver selv, eller noen som handler på dennes vegne.

Arbeidstaker defineres videre av lovens § 1-8 første ledd som "enhver som utfører arbeid i annens tjeneste". Dette vil etter en naturlig språklig forståelse omfatte alle som i et tjenesteforhold stiller sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver mot vederlag.

Arbeidsmiljøloven innehar ingen definisjon av begrepet *arbeidssøker*, og ut fra ordlyden i aml. § 1-8 kan det virke som at arbeidssøkere ikke omfattes som rettighets- og pliktsubjekt etter loven. Arbeidsmiljøloven inneholder imidlertid flere bestemmelser som retter seg mot arbeidssøkere, eksempelvis §§ 9-3 og 9-4. Dette tilsier at også arbeidssøkere kan ha vern etter arbeidsmiljøloven. Tilsvarende legges til grunn av blant annet Jakhelln, som uttaler at spørsmålet om loven får anvendelse overfor arbeidssøkere må avgjøres "ut fra de reelle hensyn, og ikke ut fra bestemmelsens ordlyd".¹

Begrepene arbeidstaker og arbeidssøker vil i det følgende brukes om hverandre, på den måten at det med arbeidstaker ofte siktes til både arbeidstaker og arbeidssøker. Dersom det siktes spesielt til arbeidstaker i et etablert arbeidsforhold eller til arbeidssøker i ansettelsesprosessen, vil dette presiseres underveis i fremstillingen.

1.2.2 Personlighetstest

Med personlighetstest menes i det følgende tester som skal avdekke personlige egenskaper eller karakteristiske reaksjonsmåter, med sikte på å generere en personlighetsprofil av den aktuelle arbeidstakeren. Denne personlighetsprofilen kan så anvendes i for eksempel rekrutteringsprosessen, i forbindelse med HMS-arbeid eller lederutvikling. *Lind* definerer en personlighetstest som en test som "undersøker en persons adfærdstræk, karakter og personlighed".² I den svenske utredningen om forslag til en egen lov om integritetsbeskyttelse i arbeidslivet, *integritetskydd i arbetslivet*, defineres en personlighetstest videre som "personlighetsformulär som främst [består i] skattningsformulär, projektiva test (...) och begåvningsstest".³

Testene foregår ofte som spørreskjema, der den som testes eksempelvis bes om å fortolke bilder eller velge setninger som passer best på vedkommende.⁴ Spørreskjemaene fylles som regel ut elektronisk, og sendes deretter tilbake til

¹ Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, Oslo 2006 s. 223.

² Martin Gräs Lind, *Medarbejderes integritetsbeskyttelse i dansk ret*, København 2006 s. 112

³ SOU 2009:44

⁴ Lind 2006, s. 112

arbeidsgiver. Testene kan avdekke karakteristiske trekk hos den som testes, slik som vedkommendes samarbeidsevne, empati, verdier og holdninger, følelsesmessige stabilitet, evne til å håndtere stress og hvordan arbeidstakeren ellers vil fungere i en arbeidssituasjon.⁵

1.3 Avgrensning

Fremstillingen avgrenses mot andre former for testing i arbeidslivet enn personlighetstesting. Helsetesting og rusmiddeltesting av arbeidstakere faller dermed utenfor fremstillingen.

Grensespørsmål kan tenkes i forhold til for eksempel testing av psykisk helse, da dette ligger svært nært opp mot spørsmålet om bruk av personlighetstester. Dette er spørsmål som i utgangspunktet faller utenfor den foreliggende problemstillingen. Praksis knyttet til disse spørsmålene vil imidlertid kunne komme inn som momenter i vurderingen av grensene for arbeidsgivers bruk av personlighetstester.

1.4 Den videre framstillingen

Det vil i det følgende først gis en oversikt over rettskildebildet under punkt 2. Deretter vil det redegjøres for de legislative hensynene bak reglene om arbeidsgivers bruk av personlighetstester under punkt 3. Under punkt 4 vil det kort redegjøres for utgangspunktene for problemstillingen, før rettslige grunnlag for arbeidsgivers bruk av personlighetstester behandles under punkt 5. I punkt 6 redegjøres det for arbeidsrettslige og personvernrettslige begrensninger i arbeidsgivers adgang til å anvende personlighetstester. Endelig, i punkt 7, forsøkes det å gi noen konklusjoner knyttet til problemstillingen.

2. OVERSIKT OVER RETTSKILDEBILDET

2.1 Kort om rettskildetilstanden

Spørsmålet om grensene for arbeidsgivers adgang til bruk av personlighetstester er ikke særskilt lovregulert i norsk rett. Spørsmålet har videre i svært begrenset omfang, om i det hele tatt, vært oppe for domstolene. Det finnes dermed heller ingen etablert domstolspraksis knyttet til problemstillingen. Spørsmålet må således løses på bakgrunn av tolkningen av en rekke ulike rettskilder, noe som medfører at rettskildebildet fremstår som svært uoversiktlig.

2.2 Relevante rettskilder

2.2.1 Lover og forarbeider

Arbeidsmiljøloven (aml.) og personopplysningsloven (pol.) er de sentrale lovene for spørsmålet om arbeidsgivers adgang til bruk av personlighetstester. Ved tolkningen av disse lovene utgjør også forarbeidene som utgangspunkt en sentral rettskilde.

⁵ Lind 2006, s. 112-113

Forarbeidene til kapittelet om kontrolltiltak i arbeidsmiljøloven, som kom inn i loven i 2005, er NOU 2004:5 og Ot.prp. nr.49 (2004-2005). Forarbeidene til personopplysningsloven er Ot.prp. 92 (1998-1999) og NOU 1997:19.

Det kan i denne sammenheng merkes at begge de over nevnte lovene er utformet generelt, og regulerer ikke spørsmål knyttet til personlighetstesting spesielt. Spørsmål knyttet til grensene for arbeidsgivers bruk av personlighetstester er heller ikke spesifikt omtalt i forarbeidene, noe som vil kunne svekke denne rettskildens vekt i forhold til denne problemstillingen.

Uttalelser i forarbeidene vil imidlertid, i mangel på andre rettskilder, kunne bidra som tolkningsmomenter i fastleggingen av grensene for arbeidsgivers bruk av personlighetstester.

2.2.2 Rettspraksis

Det forligger som tidligere nevnt ennå ikke noen etablert domstolspraksis knyttet til spørsmålet om grensene for arbeidsgivers adgang til bruk av personlighetstester. Rettspraksis står følgelig ikke sentralt som rettskilde i den følgende fremstillingen.

Det finnes imidlertid noen underrettsdommer knyttet til tilgrensede problemstillinger som kan ha en viss indirekte betydning. Underrettspraksis har etter vanlig oppfatning ikke særlig rettskildemessig verdi. På arbeidsrettens område blir imidlertid bare et fåtall av slike dommer påanket, noe som taler for at de likevel bør ha en viss betydning. Dommene utgjør også en viktig argumentkilde, på den måten at de kan fungere som momenter i de ulike konkrete vurderingene.⁶

2.2.3 Særlig om Datatilsynet og Personvernemnda

Ved tolkningen av personopplysningsloven spiller *Datatilsynet* og *Personvernemnda* en viktig rolle. Datatilsynet skal, etter personopplysningsloven kapittel VIII, blant annet føre tilsyn med at loven blir fulgt. De er gitt myndighet til å ilegge sanksjoner ved brudd på loven. Personvernemnda skal fungere som et klageorgan for saker fattet av Datatilsynet.

Datatilsynets og Personvernemndas uttalelser skal som utgangspunkt kun anses som rådgivende. Slike rådgivende uttalelser fra uavhengige organ vil som hovedregel ikke ha særlig rettskildemessig vekt.⁷

Det er imidlertid flere forhold som tilsier at Datatilsynet og Personvernemndas uttalelser likevel bør ha en viss rettskildemessig vekt for spørsmålet om grensene for arbeidsgivers bruk av personlighetstester. Organene er i personopplysningsloven gitt en særlig rolle, ved at de både har en veiledende og kontrollerende funksjon, jfr. § 42 tredje ledd nr. 3 og 6. De har også mulighet til å gi pålegg om endring eller kreve opphør av ulovlige behandlinger av personopplysninger, jfr. pol. § 46.

Høyesterett har i flere saker vist til uttalelser fra Datatilsynet, noe som også tilsier at slike uttalelser bør ha en viss rettskildemessig vekt for personvernsspørsmål, og følgelig for den foreliggende problemstillingen. I Rt. 2002 s. 1500, som for så vidt gjaldt

⁶ Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, Oslo 2001 s. 51-52.

⁷ Torstein Eckhoff, *Rettskildelære*, Oslo 2001 s. 230

spørsmålet om arbeidsgivers adgang til innsyn i arbeidstakers e-post, viser Høyesterett direkte til uttalelser fra Datatilsynets hjemmeside.

Også den nevnte mangelen på andre rettskilder ved den foreliggende problemstillingen, kan tale for at Datatilsynets og Personvernemndas uttalelser vil få særlig vekt ved behandlingen av dette konkrete spørsmålet.

2.2.4 Den Europeiske Menneskerettighetskonvensjonen (EMK) og Den Europeiske Menneskerettighetsdomstolen (EMD)

Den Europeiske Menneskerettighetskonvensjonen (EMK) er folkerettslig bindende for den norske stat. Konvensjonen er imidlertid også, gjennom menneskerettighetsloven § 3 jfr. § 2 nr. 1, gitt status som norsk lov, med forrang fremfor bestemmelser i annen lovgivning.

I forhold til grensene for arbeidsgivers bruk av personlighetstester står EMK art. 8 om retten til respekt for privat- og familieliv sentralt. Det følger av bestemmelsens nr. 1 at enhver har "the right to respect for his private and family life, his home and his correspondence".

Bestemmelsene i EMK må tolkes i lys av praksis fra den Europeiske Menneskerettighetsdomstolen (EMD). Praksis fra EMD knyttet til artikkel 8 vil dermed også kunne ha betydning for spørsmålet om grensene for arbeidsgivers bruk av personlighetstester.

2.2.5 EU-rett

Av EU-rettslige kilder har *Personverndirektivet*, med tilhørende praksis fra EU-domstolen, betydning for spørsmålet om grensene for arbeidsgivers bruk av personlighetstester.⁸ Direktivet har som mål å etablere felles prinsipper for å oppnå et ensartet vern for behandling av personopplysninger i EU og EØS.⁹

2.2.7 ILO

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen – ILO – har utarbeidet anbefalingen "Protection of Workers Personal Data. An ILO Code of Practice" fra 1996. Utredningens artikkel 6.11, med tilhørende kommentarer, inneholder anbefalte krav til arbeidsgivers bruk av personlighetstester.

Utredningen er ikke formelt bindende i norsk rett. Arbeidslivslovutvalget uttaler imidlertid at den gir "veiledende retningslinjer om den praksis som bør legges til grunn ved utarbeidelse av lovgivning, kollektive avtaler osv. i forhold til behandling av personopplysninger om arbeidstakere".¹⁰

⁸ EU-direktiv 95/46/EF

⁹ Ot. Prp. Nr. 92 (1998-1999) s. 13

¹⁰ NOU 2004:5, pkt. 17.3.3

2.2.7 Andre nordiske lands rett

Mangelen på rettskilder ved behandlingen av spørsmålet om arbeidsgivers adgang til bruk av personlighetstester, gjør det naturlig å trekke inn rettsstillingen i de andre nordiske landene.

Andre lands rett har som utgangspunkt ikke rettskildemessig vekt i Norge. Andre lands rettsregler kan imidlertid fungere som retningslinjer og argumenter ved vurderingen av norsk rett.¹¹ Dette gjelder særlig der rettstilstanden er usikker og mangelen på rettskilder er stor, slik som ved den foreliggende problemstillingen.

Verken Danmark eller Sverige har, på lik linje med Norge, noen særskilt regulering av grensene for arbeidsgivers bruk av personlighetstester.

I *Danmark* reguleres spørsmålet av *persondataloven* §§ 5 til 8, som i likhet med norsk rett oppstiller krav om samtykke, saklighet og forholdsmessighet ved innhenting og behandling av personopplysninger.¹²

I *Sverige* reguleres spørsmålet av *Personuppgiftslagen*, som for adgang til behandling av personopplysningene som fremkommer av en personlighetstest stiller krav til samtykke og relevans. Dersom samtykke ikke foreligger, stilles det i tillegg krav til nødvendighet. Dette samsvarer følgelig i nokså stor grad med de kravene som stilles etter dansk og norsk lov.

Den svenske integritetsutredningen foreslo å innføre en egen bestemmelse som regulerer arbeidsgivers bruk av personlighetstester.¹³ Etter den foreslåtte bestemmelsen ble det stilt krav til kvalitetssikring av personlighetstesten og samtykke fra den berørte arbeidstakeren.

I SOU 2009:44, hvor forslag om en egen lov om integritetsbeskyttelse i arbeidslivet ble drøftet, ble det imidlertid lagt til grunn at en særregulering av grensene for arbeidsgivers bruk av personlighetstester ikke var hensiktsmessig, og at dette fortsatt burde reguleres av en generell bestemmelse om arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak. Begrunnelsen for dette var først og fremst vanskene med å uttømmende regulere hvilke kvalitetskrav som skulle stilles til personlighetstestene. Videre ville en generell regel om grensene for arbeidsgivers bruk av kontrolltiltak ivareta arbeidstakerens integritet i de tilfellene *personuppgiftslagen* ikke fikk anvendelse.¹⁴

Selv om disse utredningene enda ikke har ført til noen egen lovbestemmelse om grensene for arbeidsgivers bruk av personlighetstester, vil de uansett være av interesse i den følgende behandlingen av spørsmålet.

Finland har en egen lov om integritetsbeskyttelse i arbeidslivet, hvorav lovens § 13 regulerer grensene for arbeidsgivers bruk av personlighetstester.¹⁵

¹¹ Kåre Lilleholt, *Knops oversikt over norsk rett*, 13. Utgave, Oslo 2009 s. 22

¹² Lind 2006, s. 113

¹³ SOU 2002:18, s. 199-202

¹⁴ SOU 2009:44, s. 371-372

¹⁵ Lag om integritetsskydd i arbetslivet

Utgangspunktet etter bestemmelsen er at arbeidsgiver har adgang til bruk av personlighetstester dersom dette skjer med det formål å kartlegge "förutsättningarna för att sköta arbetsuppgifterna" eller "behovet av utbildning och övrig utveckling inom yrket". Det stilles videre krav om "samtycke av arbetstagaren".

Der de over nevnte vilkår er oppfylt, slik at bruk av personlighetstest i utgangspunktet er tillatt, kreves det videre at arbeidsgiveren skal "se till at tillförlitliga testmetoder används, att de utförs av sakkundiga och att de uppgifter som fås är korrekta med beaktande av testmetoden och dess beskaffenhet".¹⁶

Lag om integritetsskydd i arbetslivet § 13 kommer i tillegg til andre mer allmenne forutsetninger for behandling av personopplysninger i arbetslivet som loven oppstiller. Blant annet oppstiller lovens § 3 krav om at personopplysningene må ha relevans i forhold til arbeidstakerens arbeidsforhold. Det stilles følgelig også et generelt krav til saklighet på linje med det ulovfestede saklighetskravet og saklighetskravet i aml. § 9-1 i norsk rett.

3. LEGISLATIVE HENSYN

De grunnleggende hensynene bak reglene om grensene for arbeidsgivers bruk av personlighetstester vil kunne brukes som tolkningsmomenter for når denne grensen skal fastsettes. I mangelen på øvrige rettskilder på området vil reelle hensyn tidvis kunne ha stor vekt.

Personlighetstester kan være et nyttig verktøy for effektivt å finne frem til de best egnede kandidatene for en stilling, eller for å kartlegge ansatte under et pågående arbeidsforhold, eksempelvis i forbindelse med HMS-arbeid på en arbeidsplass. *Effektivitets- og produktivitetshensyn* kan dermed tale for å anvende personlighetstester i arbetslivet.

I forlengelsen av dette kan det anføres at arbeidsgiver har et behov for å kunne drive virksomheten på en effektiv, funksjonell og smidig måte. *Hensynet til en forsvarlig drift* av virksomheten taler dermed for at arbeidsgiver må ha en viss adgang til bruk av personlighetstester.

Personlighetstesting kan imidlertid utgjøre et svært sterkt inngrep overfor arbeidstakeren, først og fremst fordi det blir innhentet personopplysninger ved arbeidstakeren som kan være private og fortrolige. *Hensynet til arbeidstakerens integritet* taler følgelig mot bruk av personlighetstester.

I denne retning taler også *personvern*hensyn. Sentralt i personvernbegrepet står personlighetens rettsvern.¹⁷ Et viktig element i dette når det gjelder arbeidsgivers bruk av personlighetstester er at arbeidstaker har et behov for og et ønske om kontroll over opplysninger om seg selv.

¹⁶ Lag om integritetsskydd i arbetslivet § 13

¹⁷ Ot. Prp. nr. 92 (1998-1999) s. 19

Et arbeidsforhold medfører videre etter sin art et underordningsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. *Maktubalans hensyn* taler følgelig mot bruk av personlighetstester i arbeidslivet.

Det foregående viser at det foreligger en rekke motstående hensyn ved spørsmålet om grensene for arbeidsgivers bruk av personlighetstester. Dette reiser spørsmålet om hvor grensene for arbeidsgivers bruk av personlighetstester går, og om det vernet som per dags dato eksisterer er tilstrekkelig. Det er disse spørsmålene som vil behandles i det følgende.

4. UTGANGSPUNKT: VERN FOR PERSONLIG INTEGRITET

Utgangspunktet er at den enkelte, inkludert arbeidssøkere og arbeidstakere, har rett til å motsette seg inngrep i vedkommendes fysiske og psykiske integritet.¹⁸ Dette følger av det ulovfestede prinsippet om personlig integritet, som er lagt til grunn i rettspraksis og teori.¹⁹

Det er klart at bruk av personlighetstester er et inngrep i arbeidssøkere og arbeidstakeres integritet. Det ulovfestede prinsippet om personlig integritet medfører da at det for bruk av personlighetstester kreves et rettslig grunnlag. Hva gjelder arbeidsgivers bruk av personlighetstester er samtykke fra arbeidstaker og arbeidsgivers styringsrett de relevante rettslige grunnlagene. Disse vil behandles nedenfor under punkt 5.

5. RETTSLIG GRUNNLAG FOR ARBEIDSGIVERS BRUK AV PERSONLIGHETSTESTER

5.1 Styringsrett

Arbeidsgivers styringsrett er ikke lovregulert, men følger av langvarig og fast rettspraksis. Den er videre forutsatt i arbeidsmiljøloven og øvrig lovgivning.

Arbeidsgivers styringsrett er av Høyesterett definert som retten til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet.²⁰ Styringsretten gir følgelig arbeidsgiver en kompetanse til å treffe bindende avgjørelser med virkning for arbeidstaker og arbeidsforholdet.

Styringsretten omfatter imidlertid bare inngrep som er berettiget og nødvendig på grunn av det kontraktsforhold arbeidsforholdet skaper mellom partene.²¹ Arbeidsgiver har følgelig ingen instruksjonsmyndighet direkte overfor en arbeidssøker ved ansettelse, ettersom det her enda ikke er inngått et kontraktsmessig arbeidsforhold. Her

¹⁸ NOU 2001:4 s. 49

¹⁹ Bl.a. Rt. 1952 s. 1217 og Henning Jakhelln, *Arbeidsrettslige studier*, Oslo 2001 s. 1741.

²⁰ Se blant annet Rt. 2009 s. 1465, Rt. 2000 s. 1602 og Rt. 2008 s. 856

²¹ Arne Fanebust, *Innføring i arbeidsrett: Den individuelle del*, Oslo 2013 s. 112

er det følgelig den alminnelige avtalefriheten som eventuelt kan gi grunnlag for å stille vilkår, slik som bruk av personlighetstest.²²

Styringsretten gjelder dermed kun overfor arbeidstakere, fra det tidspunktet vedkommende ansettes og arbeidsforholdet er etablert.

Utgangspunktet er etter dette at styringsretten *kan* utgjøre rettsgrunnlag for arbeidsgivers bruk av personlighetstest overfor arbeidstakere i etablerte arbeidsforhold.

Det kan imidlertid stilles spørsmål ved om styringsretten her *alene* kan utgjøre tilstrekkelig rettslig grunnlag for bruk av personlighetstester, eller om det i tillegg kreves samtykke fra arbeidstakeren. Dersom det førstnevnte er tilfellet, vil manglende deltakelse i testen arbeidsrettslig vurdert utgjøre et pliktbrudd i arbeidsforholdet.

Problemstillingen vil komme inn både ved forholdsmessighetsvurderingen etter arbeidsmiljøloven § 9-1 og ved vurderingen etter personopplysningsloven § 8 bokstav f. Problemstillingen vil dermed behandles der den gjør seg gjeldende under disse konkrete drøftelsene, nedenfor under punkt 6.2.5 og 5.3.5.

Styringsretten begrenses videre av det som er avtalt mellom partene, lovbestemmelser, ulovfestede regler og kollektive avtaler. Av relevante lover som begrenser styringsretten nevnes særlig arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven, tolket i lys av EMK og Personverndirektivet. Av ulovfestede regler står videre det ulovfestede saklighetsprinsippet sentralt. Disse begrensningene behandles nedenfor i punkt 6.

5.2 Samtykke

5.1.1 Innledning

Der arbeidstakeren samtykker til bruk av personlighetstest, inngås det en form for avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, der arbeidstaker godtar et inngrep i den personlige integritet som ellers ikke ville vært rettmessig.²³ Samtykke som rettsgrunnlag for arbeidsgivers bruk av personlighetstest kan følgelig hjemles i den alminnelige avtalefrihet.

Hvilke krav som stilles til samtykket vil variere etter hvor stort inngrep den aktuelle personlighetstesten gjør i arbeidstakerens personlige integritet, og må følgelig vurderes konkret.

5.2.2 Hvilke krav stilles til et gyldig samtykke?

Det følger av alminnelige avtalerettslige prinsipper at et samtykke som ikke er gyldig, ikke binder avgiveren. Spørsmålet er dermed hvilke krav som stilles til samtykket for at det gyldig kan utgjøre rettsgrunnlag for arbeidsgivers personlighetstesting av arbeidstakeren.

Et samtykke er i personopplysningsloven § 2 nr. 7 definert som en frivillig, uttrykkelig og informert erklæring fra den personopplysningene gjelder. Krav om samtykke som

²² Se punkt 5.2

²³ NOU 2001:4 punkt 5.1

behandlingsgrunnlag etter personopplysningsloven bygger på en grunntanke om at enhver har selvråderett over sine egne personopplysninger, slik at det skal være opp til den enkelte arbeidstaker om denne vil gi fra seg personopplysninger gjennom en personlighetstest.²⁴ Denne grunntanken gjør seg gjeldende også utenfor personopplysningslovens område når det gjelder personopplysninger, slik at definisjonen i § 2 nr. 7 er av interesse for hva som generelt kreves av arbeidstakers samtykke til personlighetstest.

Samtykket må for det første være avgitt av en *samtykkekompetent* person, altså en person med rettslig handleevne. Dette vilkåret vil som hovedregel ikke være spesielt problematisk med hensyn til arbeidstakere.

Samtykket må videre være avgitt *frivillig*. I en sak fra Datatilsynet, der en virksomhet ville gjennomføre personlighetstester på ansatte i et etablert arbeidsforhold for å vurdere deres personlighet opp mot effektivitet og kvalitetsmålepunkter, uttales det at det i kravet til frivillighet ligger:

*en forutsetning om at det ikke må få noen negative konsekvenser for den enkelte arbeidstaker om man ikke ønsker å delta i personlighetstesten.*²⁵

Det skjeve maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i et arbeidsforhold medfører at det ofte kan stilles spørsmål ved om et samtykke er *reelt frivillig*. Arbeidstakeren kan ofte føle seg presset til å samtykke til iverksettelsen av ulike tiltak, herunder personlighetstesting. Arbeidstakeren kan eksempelvis risikere omdømmetap i forhold til arbeidsgiver og ellers i arbeidsmiljøet dersom vedkommende ikke samtykker til personlighetstesten. I ansettelsesprosessen vil arbeidssøkeren i stor grad risikere å miste muligheten til å bli ansatt dersom han ikke samtykker til testen. Et samtykke vil i slike tilfeller ikke nødvendigvis være gyldig, jfr. det som er sagt over om at arbeidstakerens manglende samtykke får negative konsekvenser.

Et tilsvarende synspunkt ble lagt til grunn av flertallet i Breistein-utvalget i NOU 2001:4, hvor arbeidsgivers adgang til å kreve helseopplysninger ble drøftet.²⁶ Det uttales at:

[K]onsekvensene for en arbeidstaker eller arbeidssøker av å nekte å gi de opplysningene som kreves fra arbeidsgiver ofte vil medføre at arbeidstakeren likevel samtykker. Det kan således diskuteres om vilkårene for samtykket er oppfylt, og det er derfor etter flertallets oppfatning liten, om noen, forskjell mellom det å kunne kreve helseopplysninger utlevert og undersøkelser gjennomført, og å få helseopplysninger etter samtykke.

Det er også et krav for et gyldig samtykke at de berørte arbeidstakere er gitt *informasjon* om tiltaket. Dette er en forutsetning for at arbeidstakeren skal ha tilstrekkelig grunnlag for å avgi et reelt samtykke til personlighetstesten. Kravet til informasjon må følgelig omfatte tilstrekkelige opplysninger til å forstå hva vedkommende samtykker til, samt konsekvensene av at samtykke gis.

²⁴ Michael Wiik Johansen, Knut Brede Kaspersen og Åste Marie Bergseng Skullerud, *Personopplysningsloven kommentarutgave*, Oslo 2001 s. 72

²⁵ Sak nr. 13/00818

²⁶ NOU 2001:4 punkt 5.1

Det kan i denne sammenhengen vises til en sak fra Datatilsynet fra 2010, der Vegdirektoratet hadde besluttet å gjennomføre en personlighetstest overfor 19 ansatte i forkant av en samling.²⁷ I saken foretok arbeidsgiveren personlighetstestene uten på forhånd å diskutere eller informere om tiltaket med de berørte arbeidstakere. Datatilsynet uttalte at forutsetningen for at et samtykke til bruk av personlighetstest er gyldig, er at:

[A]rbeidstaker har tilstrekkelig god informasjon om behandlingen av opplysningene til å kunne vurdere hvorvidt vedkommende ønsker å delta eller ikke.

Dette er også i samsvar med ILOs utredning; "Protection of Workers Personal Data. An ILO Code of Practice". Denne slår i artikkel 6.11 fast at personlighetstester og lignende tester må stemme overens med det som angis generelt i utredningens retningslinjer, og at en arbeidstaker må kunne motsette seg slike tester. I kommentaren til retningslinjene fremholdes videre at en arbeidsgiver forut for testen derfor skal informere arbeidstakere om den og om dens formål og konsekvenser.²⁸

Det stilles ingen formkrav til samtykket. Samtykket må imidlertid være gitt *uttrykkelig*, sml. pol. § 2 nr. 7. Dette innebærer, etter naturlig språklig forståelse, at konkludent adferd ikke kan gi grunnlag for et gyldig samtykke. Arbeidstakeren må følgelig aktivt ha foretatt seg noe, slik at det ikke rår tvil om vedkommende har samtykket og eventuelt hva det er samtykket til. Dette er imidlertid ikke særlig problematisk hva angår personlighetstester, ettersom arbeidstaker her aktivt må gjennomføre testen.

6. BEGRENSNINGER I ARBEIDSGIVERS ADGANG TIL BRUK AV PERSONLIGHETSTESTER

6.1 Innledning

Begrensninger i arbeidsgivers adgang til bruk av personlighetstester beskytter arbeidstakeren mot inngrep som overstiger vedkommendes tålegrense. Slike begrensninger følger av både ulovfestet rett, arbeidsmiljøloven kapittel 9 og personopplysningsloven.

Aml. § 9-1 stiller krav til at alle kontrolltiltak må ha "saklig grunn i virksomhetens forhold", samt at det ikke innebærer en "uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren". Det følger videre av pol. § 8 bokstav f jfr. § 11 første ledd bokstav a at behandling av personopplysninger, herunder de som stammer fra en personlighetstest, må kunne forankres i en "berettiget interesse" og at "hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger denne interessen". Det er altså etter begge bestemmelsene tale om et saklighets- og et forholdsmessighetskrav. Disse vil behandles nedenfor under punkt 6.2 og 6.3.

²⁷ Sak nr. 10/00917-1

²⁸ ILO *Protection of Workers Personal Data. An ILO Code of Practice* s. 17

Et krav om saklighet og forholdsmessighet som begrensning for inngrep kan også utledes av ulovfestet rett.²⁹ Begrensningene etter arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven er i stor grad en kodifisering av disse ulovfestede reglene.³⁰ Det følger videre av forarbeidene til arbeidsmiljøloven kapittel 9 at arbeidsrettslige og personvernrettslige regler skal harmoniseres.³¹ Dette innebærer blant annet at momentene i saklighets- og forholdsmessighetsvurderingen etter de to lovene i stor grad vil være sammenfallende. Forarbeidene legger også til grunn at det normalt vil foreligge behandlingsadgang etter personopplysningsloven der opplysninger er innhentet ved lovlige kontrolltiltak etter aml. kap. 9.³² Det må imidlertid alltid vurderes konkret om den arbeidsrettslige og den personvernrettslige regelen vil være den samme.

6.2 Arbeidsrettslige begrensninger

6.2.1 Innledning

Arbeidsmiljølovens kapittel 9 regulerer arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak i virksomheten. Denne adgangen er et utslag av arbeidsgivers styringsrett, jfr. over under punkt 5.2, noe som er forutsatt i bestemmelsene i aml. kapittel 9.

Lovens § 9-1 angir de generelle vilkårene for adgangen til å iverksette kontrolltiltak. Det følger av første ledd at "kontrolltiltak" overfor en arbeidstaker kun kan iverksettes der dette har "saklig grunn i virksomhetens forhold" og der det ikke innebærer en "uforholdsmessig belastning" for arbeidstakeren. Bestemmelsen inneholder følgelig to kumulative vilkår for at et kontrolltiltak kan iverksettes. Disse vilkårene vil behandles i nedenfor under punkt 6.3.2 til 6.3.5.

Det skal etter § 9-1 foretas en bred og skjønnsmessig vurdering av virksomhetens legitime behov for å iverksette kontrolltiltaket på den ene siden, og de ulempene arbeidstaker vil bli påført som følge av tiltaket på den andre siden.³³ Hensynet til arbeidstakers personvern står sentralt i denne vurderingen.

Ytterligere begrensninger i adgangen til å iverksette kontrolltiltak enn det som følger av § 9-1 kan følge av andre særlige grunnlag, så som avtale mellom partene eller tariffavtaler. Det er imidlertid ikke adgang til å avtale en mer vidtgående adgang til å iverksette kontrolltiltak enn det som følger av § 9-1, og bestemmelsen er således ufravikelig.³⁴ Det må imidlertid merkes at samtykke fra den enkelte og avtale med tillitsvalgte kan få betydning for forholdsmessighetsvurderingen.³⁵

Vilkårene for å iverksette et kontrolltiltak etter aml. § 9-1 må også ses i sammenheng med § 4-1. Bestemmelsen stiller krav til at virksomhetens arbeidsmiljø skal være "fullt forsvarlig". Kontrolltiltak i form av personlighetstesting vil etter forholdene klart kunne påvirke en virksomhets arbeidsmiljø. Selv om arbeidsgivers bruk av personlighetstesten

²⁹ Se blant annet NOU 2004:5 punkt 17.5 og Ot. Prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 12.6.2

³⁰ Ot. Prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 12.6.2

³¹ Ot. Prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146

³² Ot. Prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146

³³ Se Ot. Prp. nr. 49 (2004-2005) s. 143-144.

³⁴ Jfr. aml. § 1-9 og Ot. Prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 144.

³⁵ Ot. Prp. nr. 49 s. 139

er saklig og forholdsmessig etter § 9-1, kan det følgelig være ulovlig etter § 4-1 dersom grensen for et forsvarlig arbeidsmiljø overskrides. Hensynet til et forsvarlig arbeidsmiljø vil også kunne komme inn som et moment i saklighets- og forholdsmessighetsvurderingene.

6.2.2 Omfattes arbeidssøkere av 9-1?

Aml. § 9-1 taler kun om kontrolltiltak overfor "arbeidstaker". En arbeidstaker er i § 1-8 legaldefinert som "enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste". Arbeidssøkere omfattes klart nok ikke av denne definisjonen. Bestemmelsens ordlyd kan følgelig tilsi at den kun verner arbeidstakere, på den måten at kontrolltiltak overfor arbeidssøkere ikke omfattes.

Lovens kapittel 9 inneholder imidlertid flere særbestemmelser som ikke bare omfatter arbeidstakere, men også arbeidssøkere. Aml. § 9-3 oppstiller eksempelvis begrensninger for arbeidsgivers adgang til å innhente helseopplysninger fra arbeidssøkere, og § 9-4 begrenser adgangen til å foreta medisinske undersøkelser av arbeidssøkere. Sammenhengen i loven taler således for at også arbeidssøkere må omfattes av generalklausulen i § 9-1.

På den andre siden kan det at enkelte andre bestemmelser i lovens kapittel 9 spesifikt gjelder arbeidssøkere, tale mot at § 9-1 gjør det. Ordlyden i § 9-1 sammenholdt med legaldefinisjonen i § 1-8 taler følgelig for at bestemmelsen direkte kun gjelder overfor arbeidstakere.

Det er etter dette tvilsomt om arbeidstakerbegrepet i aml. § 9-1 også omfatter arbeidssøkere. Det må imidlertid anses som et konkret utslag av det alminnelige ulovfestede prinsippet om at inngrep i individets integritet krever hjemmel, at det må oppstilles kriterier for iverksetting av tiltak også overfor arbeidssøkere.³⁶ Det er videre sikker rett at det gjelder et ulovfestet krav til saklighet ved arbeidsgivers innhenting av personopplysninger, et krav som klart nok også har anvendelse når det gjelder arbeidssøkere.³⁷

Det foreligger dermed antagelig en parallell ulovfestet regel om grenser for kontrolltiltak overfor arbeidssøkere, der kriteriene for inngrep overfor arbeidssøkere trolig er de samme som overfor arbeidstakere etter § 9-1. Vurderingen kan imidlertid bli ulik, ettersom ulike hensyn kan gjøre seg gjeldende for henholdsvis arbeidssøkere og arbeidstakere i etablerte arbeidsforhold.

I det følgende vil det etter dette foretas en samlet vurdering av de arbeidsrettslige begrensningene i arbeidsgivers bruk av personlighetstester ved ansettelse og i etablerte arbeidsforhold, men slik at dette nyanseres ut fra de enkelte typetilfellene. Utgangspunktet vil tas i aml. § 9-1, men slik at denne bestemmelsen suppleres av EMK art. 8 og det ulovfestede saklighetskravet nevnt over.

6.2.3 Er personlighetstesting et kontrolltiltak etter aml. § 9-1?

Begrensningene i arbeidsmiljøloven § 9-1 gjelder der det iverksettes et "kontrolltiltak" overfor arbeidstaker.

³⁶ Jfr. punkt 4 og NOU 2001:4 punkt 4.11

³⁷ NOU 2001:4 s. 48-49

Ordlyden tilsier at det må være tale om et tiltak som arbeidsgiver iverksetter med det formål å føre tilsyn med en eller flere arbeidstakere, på den måten at tiltaket får direkte konsekvenser for arbeidstakeren.

Det følger videre av forarbeidene at begrepet skal tolkes vidt, og at det følgelig vil omfatte mange ulike former for tiltak.³⁸ Det uttales også at ethvert kontrolltiltak som virker inngripende i forhold til den enkelte, eller som begrenser den enkeltes handlefrihet, krever rettslig grunnlag³⁹.

Begrepet "kontrolltiltak" etter § 9-1 har følgelig både en formålsdimensjon; at tiltaket må skje for å utøve kontroll med arbeidstakeren, og en virkningsdimensjon; at det må medføre et inngrep overfor arbeidstaker.

Personlighetstesting vil etter dette klart være å anse som et "kontrolltiltak", jfr. § 9-1 første ledd. Det er et tiltak som iverksettes for å føre tilsyn med arbeidstaker, samt et tiltak som innebærer et inngrep overfor vedkommende.⁴⁰ Det er følgelig et tiltak som krever rettslig grunnlag.

6.2.4 Saklighetskravet

6.2.4.1 Innledning

Etter § 9-1 første ledd må et kontrolltiltak for å være lovlig altså ha "saklig grunn i virksomhetens forhold".

Av ordlyden følger det at tiltaket etter en objektiv vurdering ikke må ha grunnlag i utenforliggende hensyn eller forskjellsbehandling.

Det følger videre av forarbeidene at saklighetskravet inneholder to hovedelementer. For det første må det foreligge et saklig formål knyttet til kontrolltiltaket som kan forankres *i virksomheten som sådan*. Det må for det andre foreligge et saklig formål knyttet til tiltaket i forhold til *den enkelte arbeidstaker* som berøres av tiltaket.⁴¹

Det følger også av forarbeidene at vilkåret skal leses som et krav om *tilstrekkelig* saklig grunn.⁴² Dette innebærer at det må foretas en konkret og skjønnsmessig vurdering av om de grunner som tiltaket forankres i er tilstrekkelig tungtveiende til å kunne anses saklig, og om et mindre inngripende tiltak kunne vært tilstrekkelig.⁴³

Saklighetskravet etter § 9-1 må videre ses i lys av EMK art. 8.⁴⁴ Bestemmelsen verner om enhvers rett til "private (...) life". EMD la i sin avgjørelse *Madsen v. Danmark* til grunn at det å pålegge en ansatt å ta en rusmiddeltest i form av en urinprøve gjaldt en persons

³⁸ Ot. Prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 147

³⁹ Jfr. også punkt 4

⁴⁰ Jfr. over i punkt 4

⁴¹ Ot. Prp. Nr. 49 (2004-2005) s. 144-145.

⁴² Ot. Prp. nr. 49 (2004-2005) s. 144

⁴³ Stein Evju, *Saklighet og saklighetsprøvelse – en rettsgenetisk studie*, Arbeidsrett 2013 nr. 01 s. 5.

⁴⁴ Jfr. punkt 2.2.4

”private (...) life”, jfr. EMK art. 8.⁴⁵ Det samme må gjelde andre arbeidsvilkår, herunder opplysninger som fremkommer av en personlighetstest.

Bestemmelsen angir at inngrep i privatlivets fred må være ”necessary in a democratic society” av hensyn til blant annet ”the protection of health or morals, or for the protection of the rights and freedoms of others”. EMD har videre lagt til grunn at et inngrep er ”necessary” dersom det ”implies a pressing social need”.⁴⁶ For at saklighetskriteriet etter aml. § 9-1 skal være tilfredsstillt må det følgelig foreligge et presserende behov for personlighetstesting, i tillegg til at det kan forankres i et av de over nevnte hensynene.

Saklighetskravet etter § 9-1 må også ses i lys av det ulovfestede saklighetskravet, jfr. over under punkt 6.1. Jakhelln legger til grunn at styringsretten etter det ulovfestede saklighetskravet må begrenses av grunnleggende menneskerettigheter, med den begrunnelse at de hensynene som ligger bak menneskerettighetene gjør seg på tilsvarende måte gjeldende i kontraktsforhold hvor en part er underordnet.⁴⁷ I så måte vil menneskerettigheter, slik som for eksempel personlig integritet, få betydning i saklighetsvurderingen, også etter aml. § 9-1.

6.2.4.2 Saklig grunn i virksomheten som sådan

For at kontrolltiltaket skal ha saklig grunn i virksomheten som sådan, må det etter en naturlig forståelse kunne forankres i en grunn som på en berettiget måte relaterer seg til virksomheten. Tiltaket må altså ikke bygge på utenforliggende hensyn.

Grensedragningen for arbeidsgivers bruk av personlighetstesting må etter dette skje ut fra en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle, der grunnlaget for ønsket om personlighetstesting av arbeidstakeren må vurderes opp mot virksomhetens behov for det.

Forarbeidene inneholder ingen uttalelser som kan gi grunnlag for å fastsette grensen for saklighetskravet ved arbeidsgivers bruk av personlighetstester. Spørsmålet må dermed bedømmes konkret ut fra de reelle hensynene som gjør seg gjeldende i det enkelte tilfelle.

I forbindelse med det generelle ulovfestede saklighetsprinsippet i offentlig sektor står kvalifikasjonsprinsippet sentralt. Dette innebærer at den best kvalifiserte for den aktuelle stillingen skal ansettes.⁴⁸ Ved ansettelse i offentlig sektor er det følgelig ved ansettelse snever adgang til gjennom personlighetstester å innhente og vektlegge andre faktorer enn kvalifikasjoner. Tilsvarende vil arbeidsgivere i privat sektor trolig ha en noe større adgang til gjennom personlighetstester å vektlegge andre faktorer enn kvalifikasjoner – her vil dette altså lettere kunne anses saklig i forhold til den enkelte arbeidstaker.

⁴⁵ *Hans Eigil Madsen v. Denmark*, Application no. 58341/00, 7. november 2002

⁴⁶ *Gillow v. United Kingdom*, Application no. 9063/80, 24. november 1986

⁴⁷ Jakhelln 2006, s. 52

⁴⁸ Gerd Engelsrud, *Saklighetskravet ved ansettelse - en sammenligning mellom privat og offentlig sektor*, Arbeid og rett, Festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag, Oslo 2009 s. 152

Det kan videre anføres at den alminnelige avtalefriheten må medføre at saklighetskravet som begrensning i styringsretten vil få mindre gjennomslagskraft på ansettelsesstadiet enn etter at arbeidsforholdet er etablert.⁴⁹ Den ene parten i et avtaleforhold, som jo arbeidsforholdet er, kan etter alminnelige avtalerettslige regler ikke endre avtalens innhold uten den andre partens godkjenning. Styringsretten i et etablert arbeidsforhold må følgelig begrenses av saklighetskravet. Dette vernet slår på motsatt vis ikke til på tilsvarende måte ved ansettelse, såfremt arbeidssøker er kjent med og godtar avtalen.

Det kan i denne sammenheng også vises til avtaleloven § 36, der en arbeidsavtale helt eller delvis kan settes til side dersom avtalen, eller et vilkår i den, anses urimelig. Det avgjørende er etter bestemmelsen en skjønnsmessig helhetsvurdering, hvor det vil inngå momenter som også er sentrale i saklighetsvurderingen. Et sentralt moment kan eksempelvis være om ansettelsen skjer på vilkår som er utenforliggende. Høyesterett la i Rt. 2000 s. 1800, som gjaldt spørsmålet om en næringssjef i en bank måtte forplikte seg til å bo et bestemt sted, til grunn at det skal mye til for å anse et vilkår som urimelig ved avtalens stiftelse, når vilkåret er "klart presisert før avtalen blir inngått". Dersom bruk av personlighetstest er klart presisert før arbeidsavtalen inngås, kan dette dermed tale for at det skal mye til for å anse dette usaklig.

Det må anses som et *grunnvilkår* for at personlighetstesten har saklig grunn i virksomheten at den har som formål å avdekke faglige egenskaper med relevans for arbeidsoppgavene arbeidstakeren skal utføre. Dersom testen har som formål å avdekke personlighetstrekk som ikke er knyttet til arbeidsoppgavene, vil dette følgelig som utgangspunkt være usaklig. Dette har sammenheng med at der personlighetstesten skal avdekke egenskaper knyttet til fag og arbeidsoppgaver, vil inngrepet i arbeidstakerens personlige integritet også bli mindre enn der denne avdekker rene personlighetsegenskaper.

Det kan i denne sammenheng vises til saken fra Datatilsynet nevnt over i punkt 5.2.⁵⁰ Testene i saken avdekket kun personlige egenskaper, og ikke evner og egenskaper knyttet til fag eller arbeidsoppgaver. Det kan dermed stilles spørsmål ved om testene hadde tilstrekkelig sammenheng med virksomhetens forhold, og om tiltaket således var tilstrekkelig saklig begrunnet i virksomheten som sådan. Ettersom Datatilsynet kun har kompetanse til å uttale seg om personopplysningsloven, og følgelig ikke om aml. § 9-1, tok de ikke stilling til spørsmålet. Saken kan likevel brukes for å illustrere et praktisk tilfelle i denne sammenheng.

Dette kan også illustreres av formuleringen i § 13 i den finske loven om integritetsbeskyttelse i arbeidslivet.⁵¹ Etter denne bestemmelsen kan arbeidsgiver iverksette bruk av personlighetstester overfor arbeidstakere dersom formålet er å kartlegge "förutsättningarna för att sköta arbetsuppgifterna" eller "behovet av utbildning och övrig utveckling inom yrket". Også dette taler følgelig for at personlighetstesten for å være saklig i virksomheten må ha som formål å avdekke faglige forhold knyttet til arbeidsoppgaver.

⁴⁹ Se også Engelsrud 2009 s. 159

⁵⁰ Sak nr. 10/00917-1

⁵¹ Lag om integritetsskydd i arbetslivet

Både kontrolltiltak generelt og personlighetstester spesielt vil ofte iverksettes av arbeidsgiver med *effektivitetshensyn* som begrunnelse. Spørsmålet er om disse hensyn er utenforliggende, og om de er tilstrekkelig tungtveiende.

Med effektivitetshensyn menes at tiltaket iverksettes med det formål å spare tid og arbeidskraft. I forhold til personlighetstesting kan arbeidsgivers begrunnelse være at testingen gjennomføres for å mer effektivt finne arbeidstakers ønskede personlighetstrekk, enten dette er ved ansettelse eller i et pågående arbeidsforhold. Slike hensyn vil klart nok være begrunnet i virksomhetens forhold, de er altså ikke utenforliggende. Det kan imidlertid stilles spørsmål ved om dette er hensyn som er *tilstrekkelig* saklig begrunnet i virksomheten, altså at de er tilstrekkelig tungtveiende, som jo er lovens krav, jfr. over.⁵²

Det at slike hensyn godtas som saklig begrunnelse for bruken av personlighetstester vil kunne gi virksomheten et mer smidig og praktisk arbeidsliv. Enhver virksomhet er avhengig av en viss effektivitet i dens daglige drift. Dette taler for at de over nevnte effektivitetshensynene på saklig vis kan begrunne arbeidsgivers bruk av personlighetstester.

Dersom slike hensyn skal godtas som saklige i virksomhetens forhold, vil dette på den andre siden kunne skape uklare grenser for når noe er saklig i lovens forstand og ikke. Det vil være svært enkelt for virksomheten å forankre et tiltak i at de ønsker å spare tid eller arbeidskraft.

Personlighetstester vil imidlertid så å si alltid være begrunnet i effektivitetshensyn for så vidt gjelder ansettelsesprosessen. Her brukes personlighetstester vanligvis for å på en effektiv måte finne rett kandidat til den aktuelle stillingen. Personlighetstester er i slike tilfeller ofte nødvendig for at virksomheten skal kunne gjennomføre en smidig og praktisk ansettelsesprosess, ettersom det ofte er begrenset tid og mulighet til å finne ut om arbeidssøkeren har de nødvendige personlige kvalifikasjoner for stillingen.

Disse hensynene slår ikke til med like stor styrke der det er tale om et etablert arbeidsforhold. Selv om arbeidsgiver kan ha behov for å anvende personlighetstester for å oppnå større effektivitet i forbindelse med HMS-arbeid og omstruktureringer, er ikke behovet for en rask og smidig avgjørelse av om arbeidstakeren har de nødvendige personlige egenskaper tilstede i like stor grad her som i en ansettelsesprosess. Dette tilsier at det skal mer til for at effektivitetshensyn i slike tilfeller kan begrunne bruk av personlighetstest som saklig.

Etter dette kan det legges til grunn at effektivitetshensyn lettere vil kunne få gjennomslag som saklig i ansettelsesprosessen enn i et etablert arbeidsforhold.

Også *Sikkerhetshensyn* vil trolig kunne legitimere bruk av personlighetstest i noen tilfeller. Med sikkerhetshensyn menes at personlighetstesten utføres med det formål å ivareta medarbeideres eller andres sikkerhet. Slike hensyn har blant annet vært akseptert som grunnlag for å teste psykisk helse og rusmiddelbruk, og kan i prinsippet også tenkes som grunnlag for personlighetstesting. Dette kan for eksempel være aktuelt dersom arbeidet innebærer at flere personer må samarbeide tett og der det er helt nødvendig for sikkerheten at arbeidstakerne er i stand til å samarbeide. Dette kan være

⁵² Se punkt 6.2.4.1 og Ot. Prp. nr. 49 (2004-2005) s. 144

tilfellet for visse stillinger i forsvaret, slik som marinejegere, eller for stillinger innen nødhjelp. Det kan også tenkes å være aktuelt i forhold til arbeidstakere som skal ivareta andres sikkerhet, slik som for eksempel piloter og annet kabinpersonell i fly, politi og ansatte i psykisk helsevern.

Purserdommen kan illustrere dette.⁵³ I saken var det spørsmål om det i forbindelse med oppsigelsen av en purser var saklig av arbeidsgiver å pålegge henne å gjennomføre en medisinsk undersøkelse, jfr. aml. § 60 som gjelder det alminnelige saklighetskravet for oppsigelse. Purseren ga på bakgrunn av flere forhold uttrykk for en mangelfull virkelighetsforståelse, og lagmannsretten la på bakgrunn av dette til grunn at det var saklig av flyselskapet å pålegge henne å gjennomføre undersøkelsen for å avklare om hun hadde den nødvendige psykiske tilstand til å utføre kabinarbeid. Lagmannsretten begrunner dette i flyselskapets særlige ansvar etter luftfartsloven for å ivareta sikkerheten ved flyvninger.

Sikkerhetshensyn vil også klart kunne forankres som saklig etter EMK art. 8, ettersom dette kan være nødvendig av hensyn til både "public safety", "the protection of health or morals" og "the protection of the rights and freedoms of others". Slike hensyn ble også lagt til grunn som saklig etter EMK art. 8 av EMD i Madsen mot Danmark.⁵⁴ Spørsmålet i saken var om rederiselskapet DFDS i medhold av EMK art. 8 kunne pålegge en ansatt å ta en rusmiddeltest i form av en urinprøve. EMD kom til at rederiselskapet var berettiget til dette, ettersom tiltaket kunne hjemles både av hensyn til "public safety" og "protection of the rights and freedoms of others". Avgjørelsen gjaldt ikke personlighetstesting, men rusmiddeltesting. Rusmiddeltesting ligger imidlertid nært opp mot bruk av personlighetstester, slik at avgjørelsen i alle fall må antas å være et tungtveiende argument for at sikkerhetshensyn kan legitimere bruk av personlighetstesting.

Også *arbeidsmiljøhensyn* kan etter omstendighetene tale i retning av at personlighetstesting anses saklig begrunnet i virksomheten, sml. aml. § 4-1. I visse stillinger vil det for eksempel være spesielt viktig at arbeidstakerne er i stand til å samarbeide, og at arbeidsmiljøet fungerer godt. Dette vil eksempelvis kunne være tilfellet for ledere og HR-konsulenter.

For at kontrolltiltaket skal være saklig må det også være *egnet til å oppnå formålet* med det.⁵⁵ Det vil følgelig kunne ha betydning om personlighetstesten er forskningsbasert og kvalitetssikret, slik at den i størst mulig grad er egnet til å avdekke de egenskaper den påstår å skulle avdekke. Det vil videre ha betydning om det personalet som foretar og behandler testene er kvalifisert til dette. Dersom personlighetstesten ikke foretas under slike forhold, vil ikke testen på en pålitelig måte være i stand til å gi et realistisk bilde av arbeidstakerens personlighetstrekk. Den vil dermed kunne være utjenlig for det formålet arbeidsgiver forankrer den i.

Kravet til at personlighetstesten må ha saklig grunn i virksomheten innebærer videre at arbeidsgivers begrunnelse for testen ikke må være forankret i *utenforliggende hensyn* knyttet til den aktuelle arbeidstaker, herunder at den ikke praktiseres på en

⁵³ LB-1999-3171

⁵⁴ *Hans Eigil Madsen v. Denmark*

⁵⁵ Jan Fougner og Lars Holo, *Arbeidsmiljølovens kommentarutgave*, Oslo 2006 s. 380

diskriminerende måte. Slike forhold er vanligvis ikke av betydning for virksomheten, de er med andre ord usaklige. Dette innebærer både at *utvelgelsen* av arbeidstakere for personlighetstesten og *de forhold testen tar sikte på å avdekke* ikke må ha grunnlag i diskriminerende hensyn. Dette kan for eksempel være forhold som strider diskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven kapittel 13, slik som arbeidstakerens seksuelle legning, politiske ståsted eller religiøse standpunkt. Jakhelln bruker videre som eksempel at hensyn som hvorvidt en søker er gift, skilt eller enslig vektlegges.⁵⁶ Dette samsvarer også med det ulovfestede saklighetskravet, hvor det som nevnt over har blitt lagt til grunn at grunnleggende menneskerettigheter, av hensyn til det skjeve maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, må begrense arbeidsgivers styringsrett.⁵⁷

En sak fra Datatilsynet kan illustrere dette.⁵⁸ Saken gjaldt spørsmålet om en virksomhet kunne gjennomføre personlighetstester med det formål å kartlegge arbeidstakernes personlighet, og måle denne opp mot effektivitet og kvalitetsmålepunkter. Resultatene skulle så brukes av virksomheten for å velge antatt riktige profiler ved framtidig rekruttering. Datatilsynet uttalte i saken at de "setter spørsmålsteget ved relevansen av" enkelte av testens spørsmål som gjaldt om arbeidstakeren hadde barn og arbeidstakerens sivilstatus.

På den andre siden kan imidlertid personlighetstester, forutsatt at de brukes riktig, kunne tenkes å *hindre* at arbeidstakere vurderes på diskriminerende grunnlag. Dette ettersom testene kan gi en objektiv vurdering av arbeidstakeren. I så fall taler dette for at testbruken er saklig.

Arbeidsretten har videre i sin praksis lagt til grunn at kontrolltiltaket ikke må være "*vilkårlig*". Den grunnleggende avgjørelsen som har blitt fulgt opp i senere praksis er ARD 1978 s. 110, som for så vidt gjaldt arbeidsgivers kontroll av de ansattes kjøretøy.

Dersom arbeidsgiver velger ut enkelte arbeidstakere til å gjennomføre testen på grunnlag av individuelle forhold, for eksempel subjektive forestillinger om arbeidstakeren som han vil ha avdekket gjennom en personlighetstest, må dette følgelig anses som usaklig etter § 9-1. Et annet eksempel kan være at arbeidsgiver overfor to arbeidstakere som i utgangspunktet stiller likt, bare anvender testen på en av dem på bakgrunn av spesielle individuelle forhold ved vedkommende. Dette vil også være usaklig forskjellsbehandling, og taler følgelig for at saklighetskravet etter § 9-1 ikke er oppfylt.

I denne sammenheng kan det imidlertid stilles spørsmål ved om det vil være saklig å anvende personlighetstest overfor arbeidstakeren der arbeidsgiver for eksempel har konkret erfaring med vedkommendes manglende samarbeidsevne. Det kan tenkes gode grunner for at arbeidsgiver her har behov for å avdekke dette gjennom bruk av personlighetstest. Dersom personlighetstesten forankres i slike grunner, vil det imidlertid klart innebære at grunnlaget for personlighetstesten knytter seg til individuelle forhold ved den aktuelle arbeidstakeren, noe som kan tale for at tiltaket er

⁵⁶ Jakhelln 2006 s. 51

⁵⁷ Jakhelln 2006 s. 52 og Engelsrud 2009 s. 160-161

⁵⁸ Sak nr. 13/00818

vilkårlig. Dette vil dermed trolig måtte anses som usaklig i forhold til den enkelte arbeidstaker.

Oppsummeringsvis kan det etter dette legges til grunn at for å ha saklig grunn i virksomheten, må arbeidsgivers bruk av personlighetstest for det første ha et legitimt formål. Det må i denne forbindelse anses som et grunnvilkår at testen tar sikte på å avdekke faglige egenskaper med relevans for den aktuelle stillingen. Andre legitime formål kan videre være effektivitetshensyn, sikkerhetshensyn og arbeidsmiljøhensyn. Bruken av den aktuelle personlighetstesten må videre være egnet til å oppnå formålet med den, og den må ikke bygge på utenforliggende hensyn eller være vilkårlig.

6.2.4.3 Saklig grunn i forhold til den enkelte arbeidstaker

Selv om kravet til saklig grunn i virksomheten er tilfredsstillt overfor visse arbeidstakere, er det ikke nødvendigvis det overfor andre. Det kan foreligge spesielle forhold relatert til arbeidstakerens stilling eller individ som tilsier at det aktuelle grunnlaget for personlighetstesting likevel ikke er tilstrekkelig tungtveiende. Det må følgelig også foretas en konkret og skjønnsmessig vurdering av om testingen er saklig overfor den enkelte arbeidstaker eller arbeidssøker, ut fra hvilken stilling eller posisjon vedkommende har i virksomheten.

Dette innebærer for det første at personlighetstesting kan være saklig i forhold til den enkelte arbeidstaker der arbeidsgiver kun bruker testen på *visse grupper av arbeidstakere*. Det kan eksempelvis være saklig å bare bruke personlighetstester på høyere nivå i en virksomhet, som for eksempel i øverste administrasjon og overfor ledere. Det er ofte større behov for å anvende personlighetstester overfor denne gruppen arbeidstakere, både i rekrutteringsprosessen og etter at arbeidsforholdet er etablert. Bakgrunnen for dette er at det er tale om en type stillinger som er viktige for virksomheten og desto viktigere å finne rett person til. Det at arbeidstakeren har visse personlighetstrekk anses videre ofte som svært viktig for at han eller hun skal være kvalifisert til denne typen stillinger.

Motsatt kan det at arbeidstakeren ikke har en spesiell stilling eller hører til en gruppe arbeidstakere som gjør bruk av personlighetstest naturlig, tale mot at dette er saklig.

6.2.5 Forholdsmessighetskravet

Det andre kumulative vilkåret i arbeidsmiljøloven § 9-1 første ledd er at kontrolltiltaket, selv om det anses saklig, ikke må innebære en "uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren". Ordlyden tilsier at det her må foretas en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering av om det arbeidsgiver søker å oppnå med tiltaket står i forhold til de konsekvensene arbeidstaker utsettes for som følge av det.

Det følger videre av forarbeidene at flere momenter vil være relevante i vurderingen, og at momentene i vurderingen av saklighetskravet, også vil være relevante i vurderingen av forholdsmessighetskravet.⁵⁹

Forholdsmessighetskravet etter § 9-1 må også ses i lys av EMK art. 8 og EMD-praksis knyttet til denne bestemmelsen. Et inngrep i privatlivet er, som nevnt over under punkt 6.2.4.1, i strid med EMK med mindre det er "necessary in a democratic society" av

⁵⁹ Ot. Prp. nr. 49 (2004-2005) s. 145

hensyn til en rekke nærmere bestemte formål, jfr. Art. 8 (2). EMD har videre lagt til grunn at det er et vilkår for at inngrepet kan anses "necessary" at "the measure employed must be proportionate to the legitimate aim pursued".⁶⁰ Arbeidsgivers bruk av personlighetstest må følgelig, for å være forholdsmessig, stå i et rimelig forhold til det legitime formål som ivaretas.⁶¹ I denne forholdsmessighetsvurderingen må de hensyn personlighetstesten begrunnes i avveies mot personers "personal security and well-being".⁶²

Forholdsmessighetskravet skal blant annet verne arbeidstakeren mot *inngrepets styrke* i den personlige integritet. Det følger derfor av forarbeidene at tiltak som medfører "ikke ubetydelige inngrep" i disse rettsgodene bare unntaksvis kan gå klar av forholdsmessighetskravet.⁶³ Motsatt vil mer tradisjonelle kontrolltiltak som regel anses forholdsmessige.

Et eksempel på et tilfelle der personlighetstesten griper sterkt inn i arbeidstakerens integritet, er der den avslører svært personlige trekk eller andre sensitive opplysninger ved arbeidstakeren. Dette kan eksempelvis være tester som avslører psykiske diagnoser ved arbeidstakeren, eller det kan være tale om opplysninger av svært privat karakter, slik som seksuell legning eller religiøst standpunkt. Dette sistnevnte kan dessuten være i strid med bestemmelser i arbeidsmiljølovens kapittel 13. Personlighetstester som søker å avdekke denne typen opplysninger vil altså bare unntaksvis kunne anses forholdsmessig.

I forlengelsen av dette kan nevnes at det vil ha betydning dersom formålet med personlighetstesting kan oppnås på en mindre integritetskrenkende måte. Dersom arbeidsgiver for eksempel har en praktisk mulighet til å iverksette andre tiltak enn personlighetstesting for å oppnå det aktuelle formålet, vil dette tale mot at bruken av personlighetstest er forholdsmessig. I en rekrutteringssituasjon vil det for eksempel ofte kunne være tilstrekkelig å gjennomføre intervju med den aktuelle kandidaten, og å innehente referanser fra tidligere arbeidsgivere, for å få et bilde av vedkommendes samarbeidsevner.

Tiltakets formål vil også stå sentralt i vurderingen, i den forstand at hvor tungtveiende virksomhetens grunner for tiltaket er står sentralt. Dette innebærer for det første at hvorvidt, og i hvor stor grad personlighetstesting er saklig, vil ha betydning. Dette kan illustreres av saken fra Datatilsynet nevnt over i punkt 5.2.2.⁶⁴ Personlighetstestene i den aktuelle saken ble gjennomført med det formål å danne grunnlag for personlighetsprofiler som skulle brukes i medarbeidersamtaler. Testene skulle kun avdekke personlige egenskaper, og ikke egenskaper knyttet til fag eller arbeidsoppgaver. Utførelsen av en slik form for personlighetstesting er et sterkt inngrep i arbeidstakernes integritet. Det kan dermed stilles spørsmål ved om det at virksomheten ønsker å kartlegge arbeidstakernes personlige egenskaper som grunnlag

⁶⁰ *Gillow v. United Kingdom*

⁶¹ Erling Hjelmeng og Olav Kolstad, *Almenngjøringsloven og innsynsrett – EØS-rettslige problemstillinger*, Oslo 2006 s. 40

⁶² Se note 60

⁶³ Ot. Prp. nr. 49 (2205-2005) s. 145

⁶⁴ Datatilsynets sak nr. 10/00917-1

for medarbeidersamtaler, er et tilstrekkelig tungtveiende hensyn til at tiltaket kan anses forholdsmessig.

Personlighetstesting som søker å avdekke personlighetstrekk, så som evne til å samarbeide, evne til å takle stress osv., kan imidlertid etter forholdene anses forholdsmessig. Arbeidsgiveren vil i mange tilfeller ha et reelt behov for bruk av slike tester for å oppnå en *effektiv og smidig drift av virksomheten*.

Et eksempel på tungtveiende grunner som kan legitimere arbeidsgivers bruk av personlighetstester kan videre være at *sikkerhetshensyn* tilsier det, jfr. over under punkt 6.2.4.2.

Dette kan illustreres med Purserdommen.⁶⁵ Her ble sikkerhetshensyn godtatt som forholdsmessige som grunnlag for gjennomføringen av en medisinsk undersøkelse av en pusers psykiske helse, holdt opp mot passasjerers og andre ansattes sikkerhet om bord på et fly.

Også Madsen mot Danmark kan illustrere dette.⁶⁶ EMD la i saken til grunn at det var forholdsmessig å gjennomføre en rusmiddeltest av hensyn til passasjerers og andre ansattes sikkerhet ombord i et passasjerskip. EMD uttaler i sin begrunnelse for dette at alle ansatte om bord:

[A]re part of the safety crew and that although rarely needed it is absolutely essential that they are, in a fully adequate way at all times, able to perform functions related to the safety on board, which in case of a catastrophe might entail complex tasks.

Det kan videre tenkes å foreligge spesielle *individuelle forhold* ved den enkelte arbeidstaker som medfører at de grunnene som gjør at saklighetskravet som utgangspunkt er tilfredsstilt, ikke kan anses som tilstrekkelig tungtveiende. Dette kan for eksempel være at den aktuelle arbeidstaker av ulike grunner er så sårbar at personlighetstesting ikke vil være forholdsmessig.

Det følger videre av forarbeidene at hvordan kontrolltiltaket rent praktisk skal gjennomføres er et sentralt moment for om det er forholdsmessig eller ikke.⁶⁷ *Testens kvalitet* står dermed sentralt i vurderingen. Forarbeidene uttaler i denne sammenheng at dersom arbeidstakerens personvern er ivaretatt gjennom forsvarlige metoder som sikrer klare testresultater, er dette et moment som taler for at kontrolltiltaket er forholdsmessig.⁶⁸ Etter den finske loven om integritetsbeskyttelse i arbeidslivet skal arbeidsgiveren videre "se till at tillförlitliga testmetoder används, att de utförs av sakkundiga och att de uppgifter som fås är korrekta med beaktande av testmetoden och dess beskaffenhet".⁶⁹ Tilsvarende legges til grunn i den svenske utredningen *Integritetsskydd i arbetslivet*.⁷⁰

⁶⁵ Se over i punkt 6.2.4.2

⁶⁶ Se punkt 6.2.4.1 og 6.2.4.2

⁶⁷ Ot. Prp. nr. 49 (2004-2005) s. 145

⁶⁸ Se note 66

⁶⁹ § 13

Dersom personlighetstesten gjennomføres på en forsvarlig måte, taler dette følgelig for at arbeidstakeren ikke er utsatt for en uforholdsmessig belastning. Dette kan eksempelvis være tilfellet der den aktuelle personlighetstesten er kvalitetssikret, typisk ved at den er forskningsbasert, og utført av kvalifisert personell. Dersom personlighetstesten ikke baserer seg på anerkjente og pålitelige metoder, og ikke utføres av kvalifisert personell, taler dette motsatt for at bruken av testen er uforholdsmessig.

Dette vil igjen ha betydning for hvor sterkt inngrep personlighetstesten utgjør i arbeidstakerens integritet, ettersom det rår usikkerhet med tanke på testresultatets troverdighet.

Det følger også av forarbeidene at det er av betydning om det er tale om ett enkeltstående kontrolltiltak, eller flere.⁷¹ Følgelig vil det, selv om personlighetstesting ved ett tilfelle isolert sett oppfyller lovens vilkår, kunne bli ansett som ulovlig dersom *summen* av flere tilfeller av personlighetstesting medfører at arbeidstakers tålegrense overskrides. Jo mer omfattende personlighetstesting er, jo grovere angripes arbeidstakerens integritet. Dette kan i rekrutteringsprosessen være tilfellet ved bruk av omfattende testing gjennom flere "utvelgelsesrunder", og i pågående arbeidsforhold ved gjentatt og hyppig bruk av tester i forbindelse med for eksempel HMS-arbeid.

I et etablert arbeidsforhold kan det være et moment om virksomheten har interne retningslinjer og rutiner for personlighetstesting. I slike tilfeller vil arbeidstakerne objektivt sett ha en større forventning om at testing vil gjennomføres under arbeidsforholdet. Motsatt taler det mot at bruken av personlighetstester er forholdsmessig der slike retningslinjer ikke foreligger, og arbeidstakeren er mer uforberedt på dette.

Det kan som nevnt i punkt 5.3 stilles spørsmål ved om det i tillegg til kravet om at personlighetstesten må være forholdsmessig kreves at arbeidstaker samtykker. Ettersom det er den konkrete tolkningen av personopplysningsloven § 8 bokstav f som danner grunnlaget for å besvare denne problemstillingen, vil dette behandles nedenfor under punkt 6.4.5.

6.3 Personvernrettslige begrensninger

6.3.1 Innledning

Personopplysningsloven (pol.) gir generelle bestemmelser om behandling av personopplysninger, og har særlig som formål å beskytte den enkelte borger mot at dens personvern krenkes gjennom behandling av personopplysninger, jfr. lovens § 1.

Personopplysningsloven oppstiller ytterligere begrensninger i arbeidsgivers adgang til bruk av personlighetstester enn det som følger av arbeidsmiljøloven. Dette innebærer at selv om arbeidsmiljølovens krav for arbeidsgivers bruk av personlighetstester finnes tilfredsstilt, må også de krav som stilles etter personopplysningsloven være oppfylt.

⁷⁰ SOU 2009:44, s. 370

⁷¹ Se note 66 og 67

Personopplysningsloven bygger i stor grad på Personverndirektivet.⁷² Loven må følgelig tolkes i lys av dette direktivet med eventuell tilknyttet praksis fra EU-domstolen.

Bestemmelsene i personopplysningsloven må også tolkes på bakgrunn av EMK art. 8 med tilhørende EMD-praksis, jfr. mrl. § 3 jfr. § 2 nr. 1 og det som er sagt over i punkt 2.2.4. Ettersom loven i stor grad bygger på personverndirektivet kan dette også sies å følge av EF-traktatens artikkel 1 og artikkel 6 (2), samt av praksis fra EU-domstolen.⁷³ Det er ikke omstridt at tilsvarende må legges til grunn ved tolkningen av Personverndirektivet i EØS-retten.⁷⁴

I NOU 1997:19 uttales det i forbindelse med personopplysningslovens forhold til EMK art. 8 at:

Utvalget finner det klart at artikkel 8 kan få anvendelse på områder som omfattes av den nye loven om behandling om personopplysninger. Utvalget er imidlertid av den oppfatning at så lenge loven implementerer reglene fra Europarådskonvensjonen om persondatabeskyttelse og EF-direktivet, vil kravene i Den Europeiske menneskerettighetskonvensjon artikkel 8 også være oppfylt.⁷⁵

Personopplysningslovens forarbeider legger følgelig til grunn en hovedregel om at dersom det aktuelle tiltaket er i samsvar med denne loven, innebærer dette at også kravene etter EMK art. 8 er oppfylt.

6.3.2 Lovens virkeområde

Personopplysningsloven gjelder "behandling av personopplysninger som helt eller delvis skjer med elektroniske hjelpemidler (...)", jfr. § 3 første ledd bokstav a. Loven gjelder følgelig all elektronisk behandling av personopplysninger. Dette skal etter sikker rett tolkes svært vidt, slik at personlighetstesting i arbeidslivet som utgangspunkt klart faller inn under lovens virkeområde.

Personlighetstester som ikke gjennomføres ved hjelp av elektroniske hjelpemidler faller imidlertid utenfor lovens virkeområde. Et eksempel fra Datatilsynets personvernrapport fra 2005 kan illustrere dette.⁷⁶ Arbeidstakerne ble på bakgrunn av en personlighetstest delt inn i kategorier, symbolisert gjennom fire ulike dyrearter og farger. En klistrelapp som viste hvilken kategori den enkelte ansatte tilhører, ble festet på den enkelte arbeidstakers hjelm eller kontordør slik at vedkommendes karaktertrekk ble synliggjort for alle. Gjennomføringen av testen var ifølge selskapet frivillig, og arbeidstakeren utførte testen på egen hånd og fant selv ut hvilken kategori de tilhørte. Siden resultatet av testen ikke ble behandlet elektronisk eller lagret i et register, faller testen utenfor personopplysningslovens anvendelsesområde, jfr. § 3 første ledd bokstav a.

⁷² Jfr. Ot. Prp. Nr. 92 (1998-1999) s. 15

⁷³ Se sakene C-465/00, C-138/01 og C-139/00, *Rechnungshof mot Österreichischer Rundfunk*

⁷⁴ Hjelmeng og Kolstad 2006, s. 39.

⁷⁵ NOU 1997:19 s. 41

⁷⁶ Datatilsynet, *Personvernrapporten 2005*

Datatilsynet uttaler imidlertid i rapporten at selve fargemerkingen innebar en behandling av personopplysninger som ikke var anonym, og som dermed var "meget betenkelig". Den aktuelle testen kan følgelig betegnes som et grensetilfelle av hva som anses å falle utenfor personopplysningslovens virkeområde. Et slikt tilfelle vil imidlertid uansett omfattes av det ulovfestede personvernet.⁷⁷

6.3.3 Grunnleggende krav til behandling av personopplysninger

Personopplysningsloven § 11 oppstiller en rekke kumulative grunnkrav til behandling av personopplysninger. Etter bestemmelsen skal den behandlingsansvarlige for det første sørge for at opplysningene kun behandles når dette er tillatt etter §§ 8 og 9, jfr. § 11 første ledd bokstav a. Adgang til bruk av personlighetstester er følgelig avhengig av at vilkårene i § 8, alternativt § 9 er oppfylt.

Personopplysningsloven § 8 stiller krav til et *behandlingsgrunnlag* for all behandling av personopplysninger. De aktuelle behandlingsgrunnlagene knyttet til personlighetstester er at "den registrerte har samtykket" eller at "behandlingen er nødvendig" holdt opp mot nærmere angitte formål nevnt i bestemmelsens bokstav a til f. Samtykke som behandlingsgrunnlag er behandlet over, under punkt 5.2. Behandlingsgrunnlag i form av at "behandlingen er nødvendig" vil behandles nedenfor under punkt 6.3.5.

Bestemmelsen i § 9 oppstiller særlige krav dersom det er tale om behandling av sensitive personopplysninger. Dette er etter § 2 nr. 8 opplysninger som rasemessig, religiøs eller politisk bakgrunn, at en person er mistenkt for en straffbar handling, helseforhold og seksuelle forhold. Personlighetstester kan tenkes å avdekke denne typen forhold. Bestemmelsen vil imidlertid av hensyn til avhandlingens begrensede omfang ikke behandles nærmere.

§ 11 fremholder for det andre at personopplysningene som behandles bare skal benyttes "til uttrykkelig angitte formål som er saklig begrunnet i den behandlingsansvarliges virksomhet", jfr. første ledd bokstav b. Dette vilkåret har store likheter med saklighetskravet i aml. § 9-1 første ledd. Arbeidsgiver må forut for bruken av personlighetstester kunne vise til et konkret formål som kan begrunnes i virksomhetens forhold og i forhold til de berørte arbeidstakere. Det stilles altså ved utformingen av formålet krav til saklighet, samt et visst nøyaktighets- og presisjonsnivå. Dette innebærer at svært vage og generelle formålsbeskrivelser ikke godtas. Disse kravene til formålsangivelsen er viktig ettersom de danner grunnlaget for hva personopplysningene som fremkommer av personlighetstestens resultat senere kan brukes til, jfr. også bokstav c nedenfor.

Det følger for det tredje av § 11 at den behandlingsansvarlige skal sørge for at opplysningene "ikke brukes senere til formål som er uforenlig med det opprinnelige formålet med innsamlingen, uten at den registrerte samtykker", jfr. første ledd bokstav c. Dette innebærer at opplysninger som fremkommer av en personlighetstest kun kan benyttes til det formålet som utgjorde grunnlaget for bruken av den, altså det formålet arbeidsgiver har vist til i tråd med § 11 første ledd bokstav b. Formålet kan imidlertid endres dersom dette ikke er "uforenlig" med det opprinnelige formålet med personlighetstesten.

⁷⁷ Se punkt 6.1

Dette vil, etter en naturlig språklig forståelse, være tilfellet det nye formålet ikke skiller seg så mye fra det opprinnelige formålet at det vil få noen virkninger for den registrerte.

I Ot. Prp. Nr. 92 (1988-1989) på s. 113 uttales det videre at vurderingen må skje konkret, men at:

Sentrale momenter i vurderingen vil være om bruk av opplysningene innebærer ulemper for den registrerte, om bruken skiller seg sterkt fra den som lå til grunn for innsamlingen, eller om bruken stiller strengere krav til datakvalitet enn det opprinnelige innsamlingsformålet.

Noe avhengig av hva det opprinnelige formålet er, vil det dermed eksempelvis kunne være et uforenelig formål å bruke testresultatet som grunnlag for senere lønnsfastsettelse eller ved senere vurdering av hvilke øvrige ressurser arbeidsgiver vil investere i arbeidstakeren. Det vil også kunne være uforenelig å legge testresultatet til grunn for den referanse man gir den ansatte eller en tidligere ansatt.⁷⁸ Det vil også være klart uforenelig å bruke et testresultat i forbindelse med en senere oppsigelsessak. Heller ikke resultatene fra en personlighetstest tatt i forbindelse med forfremmelse kan trolig gjenbrukes, da dette kan være "uforenelig" med det opprinnelige formålet med testen.

Den behandlingsansvarlige skal endelig sørge for at personopplysningene som behandles er "tilstrekkelige og relevante" for det formål som er gitt for behandlingen, jfr. § 11 første ledd bokstav d. Med "tilstrekkelige" menes at opplysningene må være så fullstendige at de kan oppfylle formålet. At opplysningene må være "relevante" markerer en ytre grense for hvilke opplysninger som kan behandles, og avgrenser mot at opplysninger som er overflødige og unødvendige i forhold til formålet ikke kan omfattes av behandlingen, sml. et forbud mot utenforliggende hensyn.⁷⁹

6.3.5 Behandling av personopplysninger er "nødvendig" målt opp mot et av formålene i bokstav a til f

Behandlingsgrunnlag som følge av at "behandlingen er nødvendig" ut fra de bestemt angitte formålene i § 8 bokstav a til f tilsier etter en naturlig språklig forståelse at arbeidsgiver i det konkrete tilfellet må kunne forankre behandlingen av personopplysninger i et av de angitte formålene, samt kunne vise til at de hensyn som taler for behandling veier tyngre enn de hensyn som taler mot. Det må foreligge et kvalifisert behov for behandlingen.

I forbindelse med personlighetstesting fremstår § 8 bokstav f som det mest aktuelle alternativet for arbeidsgiver å påberope seg. Dette alternativet åpner for behandling av personopplysninger dersom dette er "nødvendig" for at arbeidsgiver skal kunne ivareta "en berettiget interesse", under den forutsetning at "hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger denne interessen".

Det fremstår etter ordlyden som uklart om det er tilstrekkelig at arbeidsgiver, som er behandlingsansvarlig når det er tale om bruk av opplysninger fra personlighetstester, finner at nødvendighetskravet er tilfredsstilt, eller om det i tillegg kreves samtykke fra

⁷⁸ E-post korrespondanse med Datatilsynets seniorrådgiver Hågen Thomas Ljøgdott

⁷⁹ Ot. Prp. Nr. 92 (1998-1999) s. 114

de berørte arbeidstakere. Dersom samtykke ikke kreves i en slik situasjon, vil nesten ethvert behandlingsformål kunne legitimeres, slik disse er formulert i bokstav a til f.

Forarbeidene uttaler i denne relasjon at:

Behandling 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,

Og videre at:

Dersom en registrert gir den behandlingsansvarlige beskjed om at han eller hun ikke vil at behandlingen skal gjennomføres eller fortsette, bør dette tillegges vesentlig vekt.⁸⁰

Personvernemnda har videre i en sak, som gjaldt konsesjon til å gjennomføre et prosjekt uten krav om innhenting av frivillig og utrykkelig informert samtykke, uttalt generelt at:

For 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.⁸¹

Det kan etter dette legges til grunn at det ikke er et *krav* om samtykke *i tillegg* til bestemmelsen i § 8 bokstav f, men at manglende samtykke til personlighetstesten i så fall må vektlegges i den interessevurderingen bestemmelsen legger opp til. Dersom samtykke til personlighetstesten ikke foreligger, vil følgelig nødvendighetskravet skjerpes. Dette må særlig gjelde dersom personlighetstesten gjør store inngrep i arbeidstakerens integritet, jfr. også lovens formål etter § 1. Det må antas at det samme vil gjelde for vurderingen etter aml. § 9-1, slik at det heller ikke her er et krav om samtykke, men at hvorvidt samtykke foreligger vil komme inn som et moment i forholdsmessighetsvurderingen også her.

Ordlyden i § 8 bokstav f taler videre for at arbeidsgiver må kunne vise til interesser som legitimerer bruken av personlighetstest. Disse må deretter, ut fra en konkret og skjønnsmessig vurdering, veies opp mot arbeidstakerens personverninteresser i at opplysningene fra personlighetstesten ikke behandles.

Utgangspunktet er, som nevnt over, at det for bruk av personlighetstest etter personopplysningsloven stilles krav til samtykke fra arbeidstaker. Som saken fra Personvernemnda over viser, krever unntak fra denne hovedregelen en særskilt begrunnelse, ved at arbeidsgiver må kunne vise til grunner utover rene hensiktsmessighetshensyn som å unngå kostnader eller spare tid. Det at bruk av personlighetstest er en effektiv måte å vurdere arbeidstakeren på, for eksempel i forbindelse med utvelgelse av kandidater i en søknadsprosess eller i forbindelse med HMS-arbeid i et pågående arbeidsforhold, vil følgelig ikke i seg selv være tilstrekkelig

⁸⁰ Ot.prp. nr. 92 (1998-99) s. 108

⁸¹ PVN- 2004/-01 (STAMI).

der det ikke foreligger samtykke fra arbeidstakeren. Kravet i pol. § 8 bokstav f vil altså i slike tilfeller ikke være oppfylt.

Motsatt, dersom arbeidstaker samtykker til bruk av personlighetstest, vil effektivitetshensyn etter omstendighetene kunne legitimere arbeidsgivers bruk av personlighetstest i medhold av § 8 bokstav f.

Vurderingen er ellers langt på vei den samme som etter aml. § 9-1, slik at de hensynene som er ansett som saklige etter § 9-1 over under punkt 6.2, som hovedregel også vil være "en berettiget interesse" etter § 8 bokstav f. De forhold som nevnt over gjør personlighetstesting forholdsmessig etter § 9-1 gjør som hovedregel også dette forholdsmessig etter § 8 bokstav f.⁸² Det henvises dermed i det vesentlige til behandlingen av dette overfor under punkt 6.2.

Det må imidlertid merkes at vurderingen etter henholdsvis arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven ikke automatisk er sammenfallende.⁸³ Hvorvidt arbeidsgivers bruk av personlighetstest er saklig og forholdsmessig, må vurderes konkret etter begge lovene i det enkelte tilfellet. I den endelige avveiningen vil blant annet hensynet til arbeidstakers personvern kunne veie noe tyngre ved vurderingen etter pol. § 8 bokstav f, ettersom det er dette hensynet personopplysningsloven primært skal ivareta.⁸⁴

7. KONKLUSJONER

Som det foregående viser, kan bruk av personlighetstester utgjøre et sterkt inngrep i arbeidstakers integritet. Det ulovfestede integritetsprinsippet krever dermed et rettsgrunnlag for arbeidsgivers bruk av slike tester. Et slikt rettsgrunnlag kan i kraft av avtalefriheten være samtykke. Ettersom arbeidsgiver ikke har noen direkte instruksjonsmyndighet overfor arbeidssøkere, er samtykke også det eneste rettsgrunnlaget for bruk av personlighetstester overfor arbeidssøkere i ansettelsesprosessen. I et etablert arbeidsforhold kan også arbeidsgivers styringsrett fungere som rettsgrunnlag. I slike tilfeller vil imidlertid samtykke utgjøre et viktig moment i den forholdsmessighetsvurderingen som skal foretas etter arbeidsmiljøloven, personopplysningsloven og eventuelt ulovfestet rett.

Både ulovfestet rett, arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven tolket i samsvar med EMK og Personverndirektivet oppstiller begrensninger i arbeidsgivers bruk av personlighetstester i form av krav til saklighet og forholdsmessighet.

Det kan stilles spørsmål ved om disse begrensningene ivaretar arbeidstakerens integritet i tilstrekkelig grad. Et fullgodt integritetsvern forutsetter at det vises hensyn ved både innsamling, forvaring og behandling av de personopplysningene som fremkommer av en personlighetstest. De begrensningene som i dag gjelder etter norsk rett er nokså generelt utformet. Rettskildet bildet er videre svært uoversiktlig. Dette gjør det vanskelig for arbeidsgivere og andre å innrette seg på hvilke krav som stilles til bruk av personlighetstester.

⁸² Se punkt 6.1 og Ot. Prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146

⁸³ Ot. Prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146

⁸⁴ Jfr. § 1.

Det er dermed et påtrengende behov for en regulering av spørsmålet, enten i form av en egen lov om personlighetstesting i arbeidslivet, en egen lov om integritetsvern i arbeidslivet, eller en egen bestemmelse i arbeidsmiljøloven med eventuelle tilhørende forskrifter. En slik regulering vil i tillegg kunne skape en større bevissthet rundt spørsmålet, noe som i seg selv vil styrke arbeidstakerens integritetsvern.

Som det foregående viser, bør en slik regulering, i tillegg til krav om samtykke, inneholde krav til kvalitetssikrede og pålitelige tester, samt at kvalifisert personell utfører testene og behandler testresultatet. Det bør videre stilles krav til at testene kun avdekker arbeidsrelaterte forhold, så som arbeidstakerens forutsetninger for å utføre de aktuelle arbeidsoppgavene og behovet for opplæring og videreutvikling i forhold til den aktuelle stillingen. Det bør også stilles krav til at personlighetstesten er av vesentlig betydning for det legitime formålet arbeidsgiver måtte ha for bruken av den. Det kan i denne sammenheng vises til § 13 i den finske *Lag om integritetskydd i arbetslivet*, som langt på vei har lovfestet disse kravene i en egen bestemmelse om grensene for arbeidsgivers bruk av personlighetstester.⁸⁵

Selv om disse kravene kan sies å følge allerede av de nåværende saklighets- og forholdsmessighetsbegrensningene, foreligger det et sterkt behov for en særlig regulering av disse, slik at rettsstillingen på området blir klarere og vernet av arbeidstakerens integritet sterkere.

⁸⁵ Se punkt 2.2.7

LITTERATURLISTE

Litteratur

Datatilsynet, *Personvernrapporten*, (2005)

Eckhoff, Torstein: *Rettskildelære*, 5.utgave ved Jan E. Helgesen, (Oslo 2001)

Engelsrud, Gerd: *Saklighetskravet ved ansettelse - en sammenligning mellom privat og offentlig sektor*, Arbeid og rett, Festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag, (Oslo 2009)

Evju, Stein: *Saklighet og saklighetsprøvelse – en rettsgenetisk studie*, Arbeidsrett 2013 nr. 01

Fanebust, Arne: *Oppsigelse i arbeidsforhold*, (Oslo 2001)

Fanebust, Arne: *Innføring i arbeidsrett: Den individuelle del*, (Oslo 2013)

Fougner, Jan og Lars Holo: *Arbeidsmiljøloven kommentarutgave*, (Oslo 2006)

Hjelmeng, Erling og Olav Kolstad: *Allmenngjøringsloven og innsynsrett – EØS-rettslige problemstillinger*, Arbeidsrett 2006 s. 1

Jakhelln, Henning: *Arbeidsrettslige studier*, (Oslo 2001)

Jakhelln, Henning: *Oversikt over arbeidsretten*, 4. Utgave (Oslo 2006)

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

Lilleholt, Kåre: *Knophs oversikt over norsk rett*, 13. Utgave, (Oslo 2009)

Lind, Martin Gräs: *Medarbejderes integritetsbeskyttelse i dansk ret*, 1. Utgave (København 2006)

Westregård, Annamaria J.: *Integritetsfrågor i arbetslivet*, (Lund 2008)

Lover og direktiver

Norske lover

Arbeidsmiljøloven, Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. av 17. juni 2005 nr. 62

Personopplysningsloven, Lov om behandling av personopplysninger av 14. april 2000 nr. 31

Avtaleloven, Lov om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer av 31. Mai 1918 nr. 4

Menneskerettighetsloven, Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett av 21.mai 1999 nr.30 (Den Europeiske Menneskerettighetskonvensjonen er inntatt i denne loven)

Utenlandske lover

Sverige

Personoppgiftslagen (1998:204)

Danmark

Lov om behandling af personoplysninger af 31. maj 2000 nr.429

Finland

Lag om integritetsskydd i arbetslivet, 8.juni 2001:477

Direktiver

Personverndirektivet, Europaparlaments- og rådsdirektiv 95/46/EF av 24. oktober 1995 - om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og fri utveksling av slike opplysninger

Forarbeider og offentlige utredninger

Norske forarbeider og offentlige utredninger

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

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

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

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

NOU 2001:4, *Helseopplysninger i arbeidslivet – om innhenting, bruk og oppbevaring av helseopplysninger i arbeidslivet*

Utenlandske forarbeider og offentlige utredninger

SOU 2009:44, *Integritetsskydd i arbetslivet*

SOU 2002:18, *Personlig integritet i arbetslivet*

Rettspraksis

Nasjonal rettspraksis

Norges Høyesterett

Rt. 2002 s. 1500

Rt. 2000 s. 1800

Rt. 1952 s. 1217

Rt. 2009 s. 1465

Rt. 2000 s. 1602

Rt. 2008 s. 856

Underinstanspraksis

LB-1999-3171 (Purserdommen)

Praksis fra Datatilsynet og Personvernemnda

Datatilsynets sak nr. 10/00917-1, 25. juni 2010

Datatilsynets sak nr. 13/00818-1, 16. september 2013

PVN- 2004/-01 (STAMI)

EMD

Hans Eigil Madsen v. Denmark, application no. 58341/00, 7. november 2002

Gillow v. United Kingdom, application no. 9063/80, 24. november 1986

EU-domstolen

Sak C-465/00, C-138/01 og C-139/00, *Rechnungshof mot Österreichischer Rundfunk*