

# Arbeidsgiverens kontrolladgang – arbeidstakerens integritet<sup>1</sup>

Stipendiat Helga Aune  
Professor Henning Jakhelln  
Oslo universitet

## 1. Arbeidsgivers kontrolladgang – gammel problemstilling – nye presiseringer

Regler om arbeidsgivers adgang til å kontrollere ansattes adferd i arbeidstiden er historisk gamle. Formålet med kontrolltiltak har tradisjonelt vært for å sjekke at virksomheten mottar arbeidsytelse i henhold til ansettelsesavtalen og/eller at lønn står i forhold til prestasjon. Grenser for arbeidsgivers kontrolladgang følger av allmenne rettsprinsipper, lov, kollektive avtaler og rettspraksis. Begrensningene av kontrolladgangen har sin begrunnelse i arbeidstakernes behov for vern av den personlige integritet.

Kontrolltiltak varierer i form. Kontroller kan dreie seg om alt fra stempelkort til video-overvåkning, medisinsk testing, rutinemessig drifting av en virksomhets datanett for å hindre at kapasiteten sinkes av ”junk-mail” eller store bilde- eller musikkfiler, kontroll av en persons helse, økonomiske historie, kontroll av vandel.

Kontrolltiltakene kan finne sted i forkant av en ansettelse for å se om den arbeidssøkende er egnet for stillingen. Arbeidsmiljølovens § 55A<sup>2</sup> angir enkelte begrensninger for hva som er tillatt å spørre om i en ansettelsesprosess. Det følger av § 55A, første ledd at arbeidsgiver ikke skal kreve opplysninger om innstillinger til politiske, kulturell eller religiøse spørsmål eller

<sup>1</sup> Artikkelen er et sammendrag av professor Henning Jakhellns rapport ”Arbeidsgivers kontrolladgang – med særlig henblikk på fjernarbeid” og stipendiat Helga Aunes foredrag over samme tema i anledning Arbeidsrettslig møte i Uppsala 23–25 august 2000. Jakhellns rapport er bygget på hans fremstilling Fjernarbeid (Complex 5/96 – Tano 1996), særlig s. 143 flg. [se nå Henning Jakhelln: Arbeidsrettslige studier, II (Universitetsforlaget 2000) s. 1061 flg., særlig s. 1167–1195]. Jakhellns rapport ble sendt ut i forkant av konferansen og redegjorde for rettstilstanden frem til 1996. I foredraget trakk Aune opp hovedlinjene og fokuserte på rettsutviklingen etter 1996 med spesiell vekt på ny lov om personvern og problemstillinger knyttet til arbeidstakeres bruk av informasjonsteknologi. Samme arbeidsfordeling er anvendt i denne artikkelen slik at Aune står for redigering og struktur på artikkelen, oppdatering av rettspraksis, kapittel 1, 2 og 4 samt det vesentligste av kapittel 3.5, mens Jakhelln står for redegjørelsen av rettstilstanden frem til 1996.

<sup>2</sup> Lov av 04.02.1977 nr.4.

om de er medlem av lønnstakerorganisasjoner. Tilsvarende forbud gjelder spørsmål om søkerens eventuelle homofile legning. Arbeidsgiveren må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte. Unntaket er hvis slike opplysninger er begrunnet i stillingens karakter eller dersom det inngår i vedkommende arbeidsgivers virksomhet å fremme bestemte politiske, religiøse eller kulturelle syn og stillingen er av betydning for gjennomføringen av formålet, jf arbeidsmiljølovens § 55A, 1. ledd, siste punkt.

Majoriteten av arbeidsgivers kontrolltiltak finner likevel sted mens arbeidsforholdet består. Da vil kontrolltiltakene tradisjonelt bestå i å sjekke om arbeidstaker faktisk leverer den ytelse vedkommende er ansatt til å gjøre, eller at vedkommende overholder krav som følger av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivning. For en del yrkesgrupper stilles det særlige krav til helsetilstand og kontrolltiltakene kan således være nødvendig for å sikre den nødvendige helse er til stede eller at ingen arbeider under påvirket tilstand. Andre kontrolltiltak har som formål å sjekke at virksomhetens utstyr ikke blir misbrukt.

Formene for kontroll endres i takt med tidens utvikling, spesielt den teknologiske. Det rettslige grunnlaget for arbeidsgivers kontrolladgang er likevel felles for alle former for kontroll, med utgangspunkt i arbeidsgivers styringsrett. I kapittel 2 beskrives det rettslige utgangspunkt for reglene om kontroll. I kapittel 3 gjennomgås ulike begrensninger i arbeidsgivers adgang til å kontrollere. Oppsummerende bemerkninger følger i kapittel 4.

## **2. Rettslig utgangspunkt for arbeidsgivers kontrolladgang**

### *2.1 Arbeidsgivers styringsrett*

Det rettslige utgangspunkt for alle former for kontroll fra arbeidsgivers side er styringsretten. Styringsretten oppstår som en følge av inngåelsen av en ansettelsesavtale. Styringsretten er arbeidsgivers rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet. Styringsretten som sådan er ikke lovfestet, men følger forutsetningsvis av de individuelle ansettelsesavtaler og gjenspeiles i det kollektive avtalesystem.

I utgangspunktet er det arbeidsgiver som fastsetter hvilke kontrolltiltak som skal benyttes og hvordan kontrollen skal skje. Styringsrettens grenser og følgelig skrankene for arbeidsgivers kontrolladgang, følger av allmenne rettsprinsipper, lov, kollektive avtaler og rettspraksis. Regler om arbeidsgivers kontrolladgang og begrensninger av denne er spredt i ulike lover og kollektive avtaler.

## *2.2 Behovet for å kontrollere veid mot behovet for personvern*

Det er to behov som står mot hverandre ved vurderingen av hvor grensen for arbeidsgivers kontrolladgang skal gå. Arbeidsgiver har et visst behov for å kontrollere at arbeidstakere utfører arbeid i henhold til arbeidsavtalen. Dette behovet må avveies mot arbeidstakerens behov for vern av den personlige integritet.

Arbeidstaker har i kraft av arbeidsavtalen akseptert å stille sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver for en avtalt tid og til avtalt pris. Å stille sin arbeidskraft til disposisjon medfører ikke et opphør av det vern som vedkommende har som privatperson. Grensene for vernet av den personlige integritet er like fullt er til stede, men må i visse tilfeller modifiseres.

I praksis er det utviklet allmenne kriterier for i hvilke tilfeller arbeidsgiver har adgang til å kontrollere arbeidstakere. Det er for det første et vilkår at kontrolltiltaket er egnet og nødvendig for å gjennomføre formålet. Videre er det et vilkår at arbeidstaker er gjort kjent med kontrolltiltaket, det vil si at arbeidstakeren er informert om at kontroller vil kunne finne sted og i tillegg har kunnskap om på hvilken måte kontrollene vil bli utført. Kunnskap om kontrolltiltak anses som vesentlig for at arbeidstakerne skal kunne ivareta sitt personvern.

Det er videre et vilkår at kontrolltiltaket ikke praktiseres vilkårlig, det vil blant annet si at man ikke uten grunn kan behandle en gruppe arbeidstakere annerledes enn andre grupper av arbeidstakere. Innholdet av disse vilkårene er nærmere presisert i rettspraksis.

## **3. Grenser for arbeidsgivers kontrolladgang**

### *3.1 Allmenne prinsipper om vern av den personlige integritet*

Allmenne prinsipper om vern av den personlige integritet utgjør en grense for arbeidsgivers kontrolladgang<sup>3</sup>. Domstolene har i sin praksis bygget på de allmenne prinsippene om vern av den personlige integritet og utviklet et ulovfestet, domstolsskapt personvern. Sakene for domstolene har dreid seg om forhold som beskyttelse av navn, innsyn i egen legejournal og bruk av overskuddsinformasjon i etterforskningsaker<sup>4</sup>. Senere er prinsippene blitt lovfestet i ulike lover som ivaretar personvern.

<sup>3</sup> De allmenne prinsipper om vern av den personlige integritet var utgangspunktet for den moderne personverndebatt som startet på midten av 1800 tallet. Allerede i 1890 laget Bernhard Getz et utkast til straffelov hvor begrepet ”privatlivets fred” ble introdusert, jf NOU 1997:19 – Et bedre personvern, s. 21, 1. spalte.

<sup>4</sup> Ot prp nr 92 (1998.99) Om lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven), s. 9, 2. spalte.

Vernet av den personlige integritet følger også av internasjonale avtaler. Den Europeiske Menneskerettighetskonvensjons<sup>5</sup> artikkel 8 nr. 1 som har følgende ordlyd:

”Enhver har rett til respekt for sitt privatliv og familieliv, sitt hjem og sin korrespondanse.”

Den Europeiske Menneskerettighetskonvensjon er gjort til norsk lov ved lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettighetsloven), lov av 21. mai 1999 nr. 30, jf § 2. Menneskerettighetsloven er en følge av Grunnlovens § 110 c som sier at:

”Det paaligger Statens Myndigheder at respektere og sikre Menneskerettighederne.

Nærmere Bestemmelser om Gjennomførelsen af Traktater herom fastsættes ved Lov.”

Det følger av menneskerettighetslovens § 3 at ved motstrid mellom annen lovgivning og bestemmelser i de konvensjonene og protokoller som angitt i menneskerettighetslovens § 2, skal bestemmelser som angitt i § 2 gå foran annen lovgivning.

Det er ingen tvil om at de alminnelige prinsipper om vern av den enkeltes personlige integritet også må legges til grunn i arbeidsforhold. Det er imidlertid vanskeligere å angi eksakt hvilke begrensninger i arbeidsgivers kontrolladgang som følger av disse prinsippene. De alminnelige domstoler og Arbeidsretten har i sin praksis<sup>6</sup> definert kriteriene som angir grensene for arbeidsgivers kontrolladgang begrunnet i de alminnelige prinsipper om vern av den enkeltes person.

Det er således grunn til å bemerke at Høyesterett i Rt. 1986 s. 1250 anså det avgjørende om tiltaket var ”egnet til og nødvendig for” å gjennomføre formålet. Denne uttalelse ligger på linje med det Arbeidsretten har lagt til grunn, at kontrolltiltak må være begrunnet i saklige behov og at arbeidsgiver ikke kan iverksette kontrolltiltak som åpenbart ikke er egnet til å fremme formålet, eller kontrolltiltak som går ut over formålet. I Rt. 1986 s. 1250 var forholdet at Diakonhjemmets sosialhøgskole hadde fastsatt personalpolitiske retnings-

<sup>5</sup> Europarådets konvensjon av 4. november 1950 om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende rettigheter.

<sup>6</sup> Uttrykket personvern brukes her i den noe bredere betydning som uttrykket personlighetens rettsvern innebærer. Av rettspraksis som knytter seg til personvernet på det generelle plan nevnes særlig avgjørelsene i Rt. 1952 s. 1217 (filmatisering av drap på en lensmann), Rt. 1967 s. 1373 (reservasjonsrett for fagforeningsmedlemmer overfor vedtak i fagorganisasjon om obligatorisk hjemforsikring) og Rt. 1977 s. 1035 (pasienters rett til innsyn i egen sykejournal). Om terminologien kan for øvrig merkes Ole Tokvam: Personvern og straffesvar – straffelovens § 390 (Complex 4/1995), med videre henvisninger.

linjer, slik at hovedtyngden av personalgruppen skulle være bekjennende kristne; at søkere til stillinger skulle spørres om sitt forhold til den kristne tro, og forholdet til den kristne tro skulle telle med ved en samlet vurdering ved ansettelse. De avgjørende spørsmål var her, slik Høyesterett så det, dels om skolens formål berettiget slike spørsmål, og dels om hovedtyngderegelen var ”egnet til og nødvendig for” å gjennomføre formålet. Høyesterett besvarte begge spørsmål bekreftende. Bestemmelsen i arbeidsmiljølovens § 55 A ble således ikke ansett for å hindre at disse spørsmål ble stilt, og ILO-konvensjon nr. 111 om ikke-diskriminering ble heller ikke ansett avgjørende, jfr. reservasjonen i konvensjonens art. 2.

Ytterligere er det særlig grunn til å merke avgjørelsen i Rt. 1991 s. 616, som bygger på de generelle personvern hensyn som gjør seg gjeldende i arbeidsforhold, og som videre legger til grunn at de enkelte lovregler må ansees som kasuistiske uttrykk for disse hensyn.<sup>7</sup> Forsåvidt gjelder vernet om arbeidstakeres personlige integritet har avgjørelsen derfor betydning langt ut over den konkrete sak og det konkrete saksforhold det var tale om. Ved at det legges vesentlig vekt på den alvorlige integritetskrenkelse som et video-opptak av en arbeidstaker innebar, bygger avgjørelsen opp om arbeidstakeres rett til vern mot inngrep i personlig integritet.<sup>8</sup> Avgjørelsen synes således å være på linje med de utviklingstendenser som her gjør seg gjeldende, også på det internasjonale plan.<sup>9</sup>

Rt. 1991 s. 616 dreide seg i utgangspunktet om et straffeprosessuelt spørsmål; spørsmålet om adgangen til å avskjære som bevis et video-opptak

<sup>7</sup> For ordens skyld nevnes at det senere er vedtatt lovendringer, slik at ulovlig video-opptak av bl.a. arbeidssted nå blir rammet både av personregisterlovens § 37 a og strl. § 390 b, jfr. lovendringer av 11. juni 1993 nr. 78, og nedenfor i avsnitt 11.8.

<sup>8</sup> Avgjørelsen i Rt. 1991 s. 616 er senere fulgt opp i kjennelse av Agder lagmannsrett av 5. oktober 1992 i sak 92-655 K, hvor arbeidsgiver under en avskjedssak ble nektet å føre video-opptak som bevis. Video-opptaket var gjort uten at de ansatte var gjort kjent med at video var montert og at opptak ble gjennomført. Lagmannsretten bemerket bl.a. at det ”er ingen grunn til å vurdere spørsmål om avskjæring av den type av bevis annerledes i rene avskjedssaker enn dersom det er tale om straffesaker, ikke minst fordi dette vil kunne motvirke denne form for krenkelser, slik Høyesterett har fremhevet betydningen av.” Lagmannsrettens kjennelse ble påkjært til Høyesteretts Kjæremålsutvalg, som ved kjennelse av 10. des. 1992 (Inr. 714 K/1992, jnr. 418/1992 forkastet kjæremålet fordi det ikke ble funnet å foreligge saksbehandlingsfeil. (Avgjørelsen er ikke referert i Rt.).

<sup>9</sup> Jfr. Henning Jakhelln: *Menneskerettighetene*, Grunnlovens § 110 c og arbeidsretten, i Njål Høstmælingen [red.]: *Gjennomføring av internasjonale menneskerettigheter i norsk rett* (1996) s. 176 flg. [inntatt i Henning Jakhelln: *Rettslige studier IV* (Universitetsforlaget 2000) s. 1720 flg.] med videre henvisninger til det betydelige arbeid som pågår innenfor ILO med henblikk på beskyttelse av arbeidstakeres personlige data, overvåkning på arbeidsplassen og regulering av prøver på arbeidsplassen. Ytterligere kan merkes EU's personvern direktiv 95/46/EØS av 24. okt. 1995, som i art. 1 nr. 1 fastsetter at medlemsstatene skal sikre ”beskyttelsen af fysiske personers grunnleggende rettigheder og frihedsrettigheder, især retten til privalivets fred, i forbindelse med behandling av personoplysninger”. I den engelske tekst benyttes uttrykket ”their right to privacy”.

som arbeidsgiver hadde foretatt av en arbeidstaker på arbeidsplassen, men uten at arbeidstakeren var kjent med at det ble foretatt et slikt video-opptak. Høyesterett kom til at video-opptaket måtte avskjæres som ulovlig ervervet bevis. Det måtte konstateres at straffelovens bestemmelser, arbeidsmiljølovens bestemmelser eller bestemmelsene i personregisterloven neppe var direkte anvendelige. Høyesterett viste imidlertid til at hemmelig overvåkning av ansatte fremtrådte som et alvorlig inngrep i arbeidsmiljøet, og viste videre til at de forskjellige lovbestemmelser på ulike måter tok sikte på å verne om den personlige integritet. ”Selv om det kan være noe diskutabelt om hemmelige video-opptak på arbeidsplassen rammes av positive lovbestemmelser, er det etter min oppfatning klart at fremgangsmåten medfører et slikt inngrep i den personlige integritet at den ut fra almindelige personvern hensyn i utgangspunktet bør ansees uakseptabel. Dette må etter min mening være tilstrekkelig til at et slikt bevis i denne sammenheng bedømmes under synsvinkelen ulovlig ervervet bevis” (Rt. 1991 s. 616, på s. 623).

Merkes kan også RG 1993 s. 77 Asker og Bærum, hvor administrerende direktør hadde gått inn på arbeidstakerens private brukerområde i bedriftens databaserte postsystem. Siden dette var gjort uten at den ansatte på forhånd blir gjort oppmerksom på at arbeidsgiver hadde en slik adgang, måtte forholdet ut fra alminnelige personvernregler anses som et inngrep i den personlige integritet. Retten fant at det var uberettiget av administrerende direktør å gå inn på arbeidstakerens private brukerområde i bedriftens databaserte postsystem. I brukerveiledningen for den type postsystem som bedriften hadde var A0-filen beskrevet som ”privat”, og det var også angitt at ingen andre kunne få inngang på dette området med mindre de hadde lese- eller skrive-tilgang til den aktuelle disk. Retten la til grunn at bedriften måtte ha anledning til å gå inn på den enkelte arbeidstakers private brukerområde ”dersom bedriften har fastsatt regler eller instruks som gir ledelsen en slik rett, og de ansatte er kjent med disse reglene” (s. 84). Det forhold ”at ledelsen uten de ansattes viten går inn på de ansattes ”private” område på dataanlegget [må] anses som et inngrep i den personlige integritet. Retten ser det slik at det er en viktig side ved det ulovfestede personvern at den enkelte er klar over hva andre vet om en selv. Dette innebærer også at en ansatt skal kjenne til hvilke opplysninger og dokumenter arbeidsgiver har tilgang til. Retten finner således at det å gå inn på ansattes private fil på dataanlegget, uten at den ansatte på forhånd blir gjort oppmerksom på det i form av instruks, ved alminnelig kjent praksis eller ved innhenting av samtykke, må regnes som en krenkelse av de krav på beskyttelse av privat informasjon som arbeidstaker må ha overfor arbeidsgiver” (s. 85).

### *3.2 Arbeidsmiljøloven av 4. februar 1977 nr. 4*

Arbeidsmiljøloven har ingen regler som direkte regulerer arbeidsgivers adgang til å kontrollere sine ansatte. Indirekte setter loven grenser for arbeidsgivers kontrolladgang i reglene om tilrettelegging av arbeidet jf arbeidsmiljølovens § 12. Det følger av arbeidsmiljølovens § 12 nr. 1 at de ansatte ikke skal utsettes for blant annet psykiske belastninger under utførelsen av sitt arbeid. Det følger av arbeidsmiljølovens § 12 nr. 1, siste punkt at arbeidstakerne ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig oppreden. Arbeidsmiljølovens § 12 nr. 2, 4. ledd<sup>10</sup> sier at arbeidet skal tilrettelegges på en slik måte at den ansattes verdighet ikke krenkes.

Stadige kontroller og måten kontroller blir utført på kan for noen arbeidstakere utgjøre en psykisk belastning.

### *3.3 Kollektive avtaler*

Begrensninger i arbeidsgivers kontrolladgang følger også av kollektive avtaler. I praksis er disse bestemmelsene en lovfesting av Arbeidsrettens praksis.

Hovedavtalen mellom LO-NHO – § 9, pkt. 2 – pålegger partene en informasjons- og drøftelsesplikt ved innføring av kontrolltiltak.

I tilleggssavtale V – Avtale om kontrolltiltak i bedriften – til Hovedavtalen LO-NHO [1994] er det i punkt 1 fastsatt:<sup>11</sup>

”Kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i tekniske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale og organisatoriske forhold i bedriften. Tiltak som innføres skal ikke gå ut over det omfang som er nødvendig, og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov.”

I punkt 2 er det ytterligere fastsatt:

”Alle ansatte eller grupper av ansatte skal stilles likt i forhold til den kontroll som gjennomføres i henhold til pkt. 1.”

Det som her er fastsatt i tilleggssavtale V, må i hovedsak kunne karakteriseres som en sammenfatning av de resultater Arbeidsretten var kommet frem til i

<sup>10</sup> Det fremgår av Innst. O. 2/1994–95 s. 18 at bestemmelsen er motivert med sikte på bruk av påkledning som er kjønnsdiskriminerende, eller som gir inntrykk av en nedsettende eller krenkende holdning, og hvor ”toppløs servering” er nevnt som et eksempel. Bestemmelsen er imidlertid utformet helt generelt, og må derfor antas å ha en vesentlig videre rekkevidde enn de spesielle forhold som knytter seg til de ansattes påkledning m.v.

<sup>11</sup> Denne tilleggssavtale ble første gang vedtatt i tilknytning til Hovedavtalen av 1982 mellom Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsgiverforening.

sin praksis, og vil derfor kunne legges til grunn også utenfor det område hvor Hovedavtalens bestemmelser direkte gjelder.

Videre må merkes Hovedavtalen LO-NHO [1994] § 9–13 nr. 2, hvor det bl.a. er fastsatt, at hvis ”direkte og kontinuerlig TV-overvåking av den enkelte ansatte i arbeidssituasjonen er aktuell, skal hensikt og behov klarlegges. Slik overvåking bør i størst mulig utstrekning unngås. Krav til saklighet i lov om personregister m.m. må håndheves.”<sup>12</sup>

Hovedavtalen mellom Norges Arbeidsgiverforening for Virksomheter med Offentlig tilknytning (NAVO) og Landsorganisasjonen i Norge v/ LO-Stat [1996] § 37 nr. 2 er etter ordlyden ennå mer restriktiv; ”direkte og kontinuerlig TV-overvåking av den enkelte ansatte i arbeidssituasjonen” må bare skje i den utstrekning det er ”tvingende nødvendig”.

### *3.4 Rettspraksis om grensen for arbeidsgivers kontrolladgang*

Arbeidsretten har ved flere anledninger tatt standpunkt til kontrolltiltak m.h.t. overholdelsen av fastsatt arbeidstid. Allerede i ARD 1918–19 s. 233 la Arbeidsretten til grunn at arbeidsgiver kunne innføre bruk av stemplingsur for å kontrollere at arbeidstiden ble overholdt, og de ansatte fikk ikke medhold i at arbeidstiden måtte forkortes med den tid det tok å passere stemplingsuret. Tilsvarende kan merkes ARD 1950 s. 16, ARD 1958 s. 19 og ARD 1968 s. 44. Likedan har Arbeidsretten lagt til grunn at arbeidsgiver også måtte ha rett til å bestemme hvor ofte kontrollen med arbeidstiden skulle finne sted, jfr. ARD 1940 s. 17, og at arbeidstakerne ikke hadde rett til å nekte at inn- og utstempling ble foretatt i arbeidstøy og ikke i gangklær, jfr. ARD 1959 s. 1.

Arbeidsgivers kontrolladgang omfatter ikke bare selve arbeidstiden, men også forhold for øvrig som gjelder anvendelsen av arbeidstiden og utførelsen av arbeidet. Arbeidsgiver kan således gjennomføre tiltak som tar sikte på en mer effektiv bruk av arbeidstiden, f.eks. gjennom arbeids- og tidsstudier, eller bruk av jobbstempling. Tilsvarende gjelder tiltak som tar sikte på å gi et bedre grunnlag for planlegning av rasjonaliseringstiltak m.v.

I ARD 1958 s. 189 uttalte Arbeidsretten således bl.a. at ”bedriften har rett til å gjennomføre studier til analyser av produksjonen, herunder også arbeids- og tidsstudier med ytelsesvurdering.” Tilsvarende gjelder innføring av jobbstempling med sikte på å fremme og effektivisere planlagt vedlikeholdsarbeid, jfr. ARD 1961 s. 90, og ARD 1971 s. 49 om tiltak som tar sikte på å gi et bedre grunnlag for planlegning av rasjonaliseringstiltak m.v.

Videre vil arbeidsgiver kunne gjennomføre tiltak som tar sikte på kontroll med bedriftens omsetning m.v.,<sup>13</sup> og kontrolltiltak i forbindelse med inn- og

<sup>12</sup> Tilsvarende bestemmelse ble første gang vedtatt i Hovedavtalen av 1982 mellom Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsgiverforening, § 6 nr. 7.

<sup>13</sup> Jfr. ARD 1937.114 om innføring av et system ved en restaurant som innebar at kelnerne for hver bestilling skulle føre spesifisert regning på en såkalt paragonblokk, forsynt med



utpassering fra bedriftens område for å sikre at personer ikke bringer med seg noe som tilhører bedriften. Arbeidsretten har således lagt til grunn at arbeidsgiver i en viss utstrekning vil kunne pålegge de ansatte og andre som arbeider ved virksomheten veskekontroll ved inn- og utpassering av bedriftens område, jfr. ARD 1951 s. 201, og har også lagt til grunn at det forsåvidt kan foretas stikkprøvekontroll av de ansattes private kjøretøyer, jfr. ARD 1978 s. 110.

ARD 1951 s. 201 gjaldt bryggerier m.v. som hadde innført en kontrollordning som innebar at alle som passerte ut av bedriftene skulle trykke på en knapp, og ved rødt lys skulle vedkommende være underkastet veskekontroll m.v. I protokoll mellom arbeidsgiverforeningene (NAF og BAF) og de ansattes forbund (NNN) var bl.a. bestemt: ”Kontrollen skal omfatte samtlige som passerer ut av bedriftene (herunder også eks.vis kunder som har hentet varer) og søkes gjennomført så effektivt som mulig.” Arbeidsretten bemerket bl.a. ”at installasjonsfirmaene har tariffmessig rett til å lede og fordele arbeidet, og at de derfor har rett til å kreve at de arbeidere som sendes ut til bryggeriene underkaster seg den personkontroll bryggeriene forlanger gjennomført for å gi elektromontørene adgang til sine bedrifter” (s. 206).

I ARD 1978 s. 110 hadde bedriften innført en ordning med stikkprøvekontroll av de ansattes privatbiler når de forlot bedriftens område. Arbeidsretten viste til tidligere avgjørelser i ARD 1937 s. 114, 1951 s. 201, 1958 s. 189, 1959 s. 1 og 1968 s. 44, hvoretter det var ”fastslått at bedriftene i kraft av sin styringsrett har tariffrettslig adgang til å iverksette kontrolltiltak av forskjellig karakter overfor arbeidstakerne. Vilkåret for at det foreligger en slik adgang er imidlertid at det saklig sett er behov for vedkommende kontrolltiltak og at tiltaket ikke praktiseres vilkårlig, i det mening at man uten reell begrunnelse setter enkelte arbeidstakergrupper i en særstilling. I denne forbindelse er dessuten å merke at kontrolltiltak ikke på tariffrettslig holdbar måte kan innføres med mindre informasjons- og drøftelsesplikten i Hovedavtalens § 9 punkt 2 er blitt loyalt etterlevet. – Etter det opplyste må det videre antas at bedriftens vurdering av behovet for enkeltvis stikkprøvekontroll av de ansattes kjøretøyer på ingen måte kan tilsesettes som åpenbart grunnløs eller som motivert av utenforliggende hensyn. Endelig kan det ikke sees at den praktiserte kontroll etter sin karakter påfører arbeidstakerne ulemper av en slik størrelsesorden at kontrollen av den grunn er tariffrettslig angripelig” (s. 114–115).

---

gjennomslag. Regningen skulle leveres den betalende gjest og gjennomslaget tas vare på og leveres ved oppgjøret om kvelden. Gjennomslagenes beløp skulle tilsvare de beløp som i dagens løp var gjort på kassa-registeret. Arbeidsretten uttalte bl.a.: ”Det må være et naturlig behov for bedriften å kunne føre effektiv kontroll med, at dens kunders betaling svarer til de bestillinger, som er gjort. Adgang til å anvende den fremgangsmåte, som bedriften finner tjenlig i dette øiemed, må tilkomme bedriften som et direkte utslag av den beføielse til å lede arbeidet, som i sin almindelighet må ligge i bedriftens hånd.”

Som det fremgår av ARD 1978 s. 110 la Arbeidsretten også til grunn at det gjelder begrensninger m.h.t. arbeidsgivers kontrolladgang. Det må saklig sett være behov for vedkommende kontrolltiltak, slik at det ikke må være åpenbart grunnløst eller motivert av utenforliggende hensyn. Dessuten må tiltaket ikke praktiseres vilkårlig, slik at enkelte arbeidstakergrupper uten reell begrunnelse settes i en særstilling. Videre må kontrolltiltaket ikke påføre arbeidstakerne ulemper av en slik størrelsesorden at kontrollen av den grunn blir urettmessig. Det må også merkes at Arbeidsretten i ARD 1959 s. 1 presiserte at arbeidsgiver ikke kan pålegge kontrolltiltak som går utover det som er formålet, eller som er åpenbart uegnet til å fremme formålet, eller som i utrensmål griper inn i arbeidernes fritid.

Hensynet til beskyttelsen av det enkelte individs integritet er også kommet til uttrykk i Høyesteretts praksis på en rekke ulike rettsområder. De to sentrale dommene fra Høyesterett om grensen for arbeidsgivers kontrolladgang er gjennomgått foran: Rt. 1986 s. 1250 om Diakonhjemmets sosialhøgskole som hadde fastsatt personalpolitiske retningslinjer med krav om at hovedtyngden av personalgruppen skulle være bekjennende kristne og Rt. 1991 s. 616 om adgangen til å avskjære som bevis et video-opptak som arbeidsgiver hadde foretatt av en arbeidstaker uten dennes vitende.

En underrettsdom som allerede er nevnt er dommen fra Asker og Bærum herredsrett RG 1993 s. 77, hvor en administrerende direktør hadde gått inn på arbeidstakerens private brukerområde i bedriftens databaserte postsystem.

En annen interessant dom om problemstillinger som følge av den nye informasjonsteknologien er fra Hedmarken herredsrett som avsa dom<sup>14</sup> den 12. juli 2000. Dommen er påanket og er således ikke endelig. Dommen reiser imidlertid interessante problemstillinger vedrørende forholdet mellom en arbeidstakers personvern og arbeidsgivers kontrolladgang og dommen blir derfor gjennomgått i det følgende. Det faktiske forhold var at en driftskonsulent ved en it-avdeling fikk avskjed etter totalt 28 års ansettelse i virksomheten. Begrunnelsen for avskjeden var at han hadde brutt bedriftens arbeidsreglement om bruk av datautstyr etter å ha lastet ned musikk fra internett. Totalt ble 1 500 filer med musikk funnet på arbeidstakerens maskin.

Retten bemerket at det fra ledelsens side ikke hadde vært foretatt noen klar grensesetting mot privat bruk eller håndhevelse av forbudet. Vitner hadde fortalt at det var registrert ulik privat bruk av internett som avislesing, søk på internett, nedlasting av program til privat bruk og betaling av regninger over internett. Det hadde vært en oppfatning om at dette hadde vært akseptert av ledelsen, og ledelsen hadde heller ikke reagert på slik bruk. Retten fant på den bakgrunn at arbeidstakerens nedlasting fra nettet ikke utgjorde tilstrekkelig grunn for avskjed, men at det var tilstrekkelig grunn for oppsigelse. Retten

<sup>14</sup> Sak nr 00-00156 A.

uttalte i den sammenheng at nedlastingen oversteg i betydelig grad det som måtte antas å være sedvanlig tolerert bruk i bedriften og i så måte representerte forholdet et klart tillitsbrudd. Videre la retten vekt på at en driftskonsulent ved en it-avdeling i særlig grad plikter å kjenne reglene.

Retten fant videre at bedriftens logging av dataanlegget ikke var i strid med personregisterforskriftens<sup>15</sup> § 2–20, i det retten la til grunn at loggingen ble foretatt for å vurdere mulig endring av trafikken for å bedre linjekapasiteten. Retten la heller ikke vekt på at virksomheten,

”antagelig urettmessig, tok utskrift fra arbeidstakerens harddisk, i det det var arbeidstakerens erkjennelse og ikke utskriften som var grunnlaget for oppsigelsen”.

Retten begrunnelse på dette punktet synes noe problematisk. Hvis ikke arbeidsgiver hadde skaffet seg en utskrift, ville de antagelig heller ikke fått noen umiddelbar tilståelse fra arbeidstakeren. Avgjørelsen er illustrerende for den vanskelige grensen i praksis mellom lovlig og ulovlig overvåkning og lovlig og ulovlig ervervelse av bevis.

En annen dom som også dreide seg om en arbeidstakers nedlasting fra internett og over på arbeidsgivers datamaskin ble avsagt av Bergen byrett den 21. juni 2000.<sup>16</sup> Spørsmålet for retten var om avskjeden var gyldig, jf Tjenestemannslovens<sup>17</sup> § 15, 1. ledd. Universitetet i Bergen hadde oppdaget at det var lastet ned store mengder porno fra internett til brukerområdet tilhørende en av avdelingsingeniørene på IT-avdelingen på Universitetet. Universitetet anførte som begrunnelse for avskjeden blant annet sitt behov som institusjon for å ha et plettfritt rykte. Universitetet anførte at arbeidstakeren ved å lagre pornografisk materiale på Universitetets EDB-anlegg hadde opptrådt på en måte som var egnet til å svekke Universitetets anseelse utad. Det ble ført bevis for retten at det ikke er vanskelig å etterspore en brukers (Universitetets) identitet ved nedlasting av filer fra internett. Universitetet fikk rettens medhold i disse synspunktene. Retten uttalte i den anledning:

”Retten konkluderer etter dette med at saksøkerens nedlasting og lagring av et betydelig pornografisk materiale, i overkant av 3. 300 billedfiler, på Universitetets EDB-anlegg, uten Universitetets tillatelse, må anses

<sup>15</sup> Forskrift 1979-12-21 22 JD – Forskriftens § 2-20 har følgende ordlyd: ”§ 2-20 Aktivitetslogg i et EDB-system eller datanett. Register over aktiviteter (hendelser) internt i et edb-system eller datanett, samt register over disposisjoner til ressurser internt i systemet unntas fra konsesjonsplikten etter personregisterloven § 9 første ledd.

Registeret kan bare brukes til administrasjon av systemet, og til å avdekke/oppklare brudd på sikkerheten i edb-systemet.”

<sup>16</sup> Sak nr 99-00385 A/01. Dommen er ikke påanket.

<sup>17</sup> Lov om Statens tjenestemenn av 04.03.1983, nr. 3.

som utilbørlig adferd som innebærer at saksøkeren derved har brutt ned den tillit som er nødvendig for den stilling han har innehatt, slik at vilkårene for avskjed etter Tjenestemannslovens § 15, 1. ledd b er til stede.”

Verken den avskjedigedes advokat eller retten kom inn på problemstillinger rundt personvern i forbindelse med at Universitetet hadde gått inn på arbeidstakerens brukerområde på serveren.

De begrensninger i arbeidsgivers kontrolladgang som er utviklet i rettspraksis, og som gjenspeiles i arbeidsmiljøloven og de ovennevnte kollektive avtaler, hviler på de samme hensyn som ligger bak de alminnelige prinsipper om personvern;<sup>18</sup> beskyttelsen av den enkeltes personlige integritet. Det er de samme hensyn som også personregisterloven<sup>19</sup> og den nye personopplysningsloven<sup>20</sup> bygger på.

### *3.5 Personvernlovgivning*

Kapittel 3.5.1 sier innledningsvis noe om de hensyn og praktiske utfordringer som den nye teknologien fører med seg i forhold til personvern. Deretter gjennomgås hovedreglene i personregisterloven i kapittel 3.5.2 og den nye personopplysningslovens regler i kapittel 3.5.3.

Personregisterloven er vedtatt opphevet fra 01.01.2000, samme dato som den nye personopplysningsloven skal tre i kraft. Personregisterlovens regler gjennomgås for nettopp å vise hvordan de grunnleggende hensyn som styrer grensene for arbeidsgivers kontrolladgang er videreført i den nye loven. Den nye personopplysningsloven er dels en videreføring og videreutvikling av personregisterloven, men inneholder også en del nye regler. En vesentlig endring med den nye loven er innføringen av et system med meldeplikt for alle som behandler personopplysninger og med etterfølgende kontroll i regi av Datatilsynet i motsetning til personregisterlovens system med krav om forhåndskontroll og konsesjon fra Datatilsynet. Den nye personopplysningsloven er en implementering av EU's personverndirektiv 95/46 EØF.

<sup>18</sup> Uttrykket personvern brukes her i den noe bredere betydning som uttrykket personlighetens rettsvern innebærer. Av rettspraksis som knytter seg til personvernet på det generelle plan nevnes særlig avgjørelsene i Rt. 1952 s. 1217 (filmatisering av drap på en lensmann), Rt. 1967 s. 1373 (reservasjonsrett for fagforeningsmedlemmer overfor vedtak i fagorganisasjon om obligatorisk hjemforsikring) og Rt. 1977 s. 1035 (pasienters rett til innsyn i egen sykejournal). Om terminologien kan for øvrig merkes Ole Tokvam: Personvern og straffesansvar – straffelovens § 390 (Complex 4/1995), med videre henvisninger.

<sup>19</sup> Lov om personregistre av 09.06.1978 nr. 48.

<sup>20</sup> Lov om personvern av 14.04.2000 nr. 31. Loven er vedtatt å trå i kraft 01.01.2000. Personregisterloven er vedtatt opphevet fra samme dag.

### *3.5.1 Informasjonsteknologi og økt fleksibilitet*

Ny teknologi og mer fleksible ordninger av arbeidstid og arbeidsutførelse har i praksis ført til et behov for ytterligere presisering av grensene for arbeidsgivers kontrolladgang. Med ny teknologi tenkes spesielt på data- og it-systemer, men også kameraovervåkning og nye metoder for medisinsk testing. En konsekvens av den nye teknologien er at den har gitt helt andre muligheter for å kontrollere enn hva som tidligere ville vært praktisk mulig. Kontrollsystemer følger ofte med når virksomheter kjøper telefon- og datasystemer eller systemer for adgangskontroll eller tidsregistrering. Potensialet for overvåkning i arbeidslivet er således stort. En bedrift kan ved en enkel sjekk av virksomhetens nettsystem se hvilke datamaskiner som er lastet med bilde- eller musikkfiler. Veien fra den enkelte maskin i nettet og videre til arbeidstakeren som bruker maskinen er kort. De elektroniske adressene gjør det lett å spore hva en arbeidstaker har brukt tiden sin til.

Den nye teknologien har på den annen side gitt arbeidstakere muligheter til å utføre private gjøremål i arbeidstiden i en helt annen utstrekning enn hva som tidligere var praktisk mulig. Ved hjelp av internett kan ansatte hente informasjon til privat bruk om for eksempel bil, båt eller hus eller betale private regninger over nettet. Mye av det som før var så privat at det aldri ville ha blitt tatt med på jobb, er i dag til stede fordi det lett kan hentes ned fra internett. Den nye teknologien har ført til at skillet mellom arbeidstid og fritid er blitt mindre tydelig. Videre gjør bærbare PC'er og mobiltelefoner det lettere å jobbe fra andre steder enn den tradisjonelle arbeidsplass hos arbeidsgiver. Dette er ytterligere en side ved den nye teknologien som gjør at skillet mellom arbeidstid og fritid er mindre tydelig.

Et eksempel som viser hvor vanskelig det kan være å finne grensen for arbeidsgivers kontrolladgang er den gamle regelen om at private brev er andre uvedkommende. Overført på elektronisk post/e-mail reiser spørsmålet seg om i hvilke tilfeller kan man vite hvilken post som er privat og hva slags post som "tilhører" virksomheten. I realiteten er ikke de fleste arbeidstakere utstyrt med to e-mail adresser, en for privat og en for virksomhetsrelatert post. De fleste arbeidsgivere aksepterer privat bruk av virksomhetens e-mail system. I praksis kan det vise seg adskillig vanskelig å vite hva som er privat og hva som ikke er privat post. Tradisjonelt er private filer blitt tolket som alt merket med "eget navn", eller ordet "privat" eller noe annet som "tydelig må oppfattes som privat"<sup>21</sup>. En e-mail med navn "I love you" ville tidligere helt klart bli ansett som privat, men etter vårens heftige omfavelse av "I love You" – viruset er vel heller ikke det sikkert lenger.

Som det følger av ovenstående fordrer den økte fleksibiliteten klare avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om bruk av utstyret på jobb og privat.

<sup>21</sup> I følge muntlige opplysninger fra Datatilsynet.

Det er ikke uvanlig at virksomheter har som policy ved sykefravær at nærmeste overordnede går inn og sjekker vedkommendes e-mail for å fange opp eventuelle henvendelser til virksomheten og serve kundene. Forutsetningen er i disse tilfellene at kontrolltiltaket er nødvendige og at de ansatte er informert om en slik praksis gjennom interne regler eller personalhåndbøker. Når de ansatte er informert, har de anledning til å innrette seg deretter og derved ivareta sin personlige integritet<sup>22</sup>.

Det er arbeidsgiver som eier utstyret og betaler for løpende drift. Som en del av driften av et nettsystem vil kontroller for å se hvor effektiviteten i nettet kan økes være naturlig. I den anledning vil overskuddsinformasjon i form av kunnskap om enkelte ansattes konkrete bruk av nettet lett bli et sideresultat av en driftsundersøkelse.

Vi er da over i årsaken til hvorfor det er så lite rettspraksis om personvern og arbeidsgivers kontrolladgang. I praksis er det antagelig ikke sjeldent at arbeidsgivere finner, nettopp i form av overskuddsinformasjon etter drifting av nettet, at en bestemt arbeidstaker ikke har utvist ”ønsket adferd”. Arbeidsgiver har skaffet seg ”beviset” og etter en samtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver blir partene ”enige” om at arbeidsforholdet opphører. Sakene ”løses” derved utenfor rettsapparatet.

Det følger av den rettspraksis vi har pr. i dag at så lenge arbeidsgiver varsler om at privat bruk av en virksomhets utstyr er forbudt, eller at privat bruk er tillatt i en begrenset utstrekning, og samtidig varsler om at kontroller vil finne sted, så er dette kontrolltiltak arbeidstaker må finne seg i, jf også RG 1993 s. 77. Forutsetningen er i så fall at det er et saklig behov for å kontrollere og kontrolltiltakene er egnet og ikke utføres vilkårlig.

De uklare grensene mellom jobb og fritid har i praksis ført til et behov for presisering av skillet mellom henholdsvis lovlig og ulovlig kontroll fra arbeidsgivers side, samt en presisering i forhold til lovlig og ulovlig bruk av en bedrifts data- og nettverk. Overtredelse av strafferettslige regler i forbindelse med nedlasting fra internett blir ikke behandlet i denne artikkelen.

Grensen for hva som er tillatt bruk av en virksomhets datautstyr og nettilgang for en arbeidstaker fremgår av lovregulering og den enkelte virksomhets interne instruksjoner/arbeidsreglement. Grensene for arbeidsgivers adgang til å kontrollere sine ansatte via virksomhetens data og nettsystem følger av allmenne rettsprinsipper om vern av den personlige integritet generelt og personregister- og personopplysningslovens regler med tilhørende forskrifter spesielt.

<sup>22</sup> Jf også Rt. 1990 s 1008 – Spørsmålet var om påtalemyndigheten urettmessig hadde brukt et fotografi tatt ved automatisk trafikkontroll som bevis for også andre straffbare forhold enn trafikkforseelsen. Høyesterett fant at personvern hensyn ikke var avgjørende. Skilting varslet at veien var overvåket ved automatisk trafikkontroll og bilføreren kunne derved ha unngått at fotografi ble tatt og på den måten ivaretatt sitt personvern.

### *3.5.2 Personregisterloven av 09.06.1978 nr. 48*

Etter lov av 9. juni 1978 nr. 48 om personregistre § 6 første ledd må registrering av personopplysninger være saklig begrunnet ut fra hensynet til virksomheten i det organ som foretar registreringen. Dette saklighetskrav gjelder generelt for alle registre,<sup>23</sup> og omfatter således også arbeidsgiveres personalregistre.

Etter § 1 annet ledd omfatter personopplysninger alle opplysninger og vurderinger som direkte eller indirekte kan knyttes til identifiserbare enkeltpersoner m.v. Personregistre er registre, fortegnelser m.m. der personopplysninger er lagret systematisk slik at opplysninger om den enkelte person kan gjenfinnes. Etter § 7 har som hovedregel enhver rett til å få opplyst hvilke opplysninger om dem selv som lagres eller bearbeides ved elektroniske hjelpemidler.

Etter § 6 annet ledd må nærmere angitte opplysninger bare registeres i den utstrekning ”det er nødvendig”. Dette nødvendighetskrav er således ikke et generelt krav, men vil – iallfall for så vidt gjelder personalregistre – følge av det generelle saklighetskrav i § 6 første ledd.<sup>24</sup>

Medmindre det er nødvendig, må det etter § 6 annet ledd ikke registreres (1) opplysninger om rase, eller politisk eller religiøs oppfatning, (2) opplysninger om at en person har vært mistenkt, tiltalt eller dømt for straffbart forhold, (3) opplysninger om helseforhold eller misbruk av rusmidler, (4) opplysninger om seksuelle forhold, eller (5) andre opplysninger om familieforhold enn slike som gjelder slektskap eller familiestatus, formuesordningen mellom ektefeller og forsørgelsesbyrde.<sup>25</sup>

Etter § 9 første ledd kreves konsesjon, bl.a. for å opprette personregistre som skal gjøre bruk av elektroniske hjelpemidler. Slik konsesjon gis av Datatilsynet. I forskrift kan det imidlertid fastsettes at visse typer personregistre skal være unntatt fra konsesjonsplikten, jfr. § 9 annet ledd, og slikt unntak er

<sup>23</sup> Jfr. Eirik Dønne, Tove Grønn og Tor Hafli: Personregisterloven med kommentarer (1987) s. 47.

<sup>24</sup> Nødvendighetskravet i § 6 annet ledd ”skjerper kravet til relevans for en del typer opplysninger som må ses som særlig følsomme. Slike opplysninger må ikke registreres med mindre det er direkte nødvendig”, jfr. Ot.prp. 2/1977-78 s. 73.

<sup>25</sup> I EU's personvernordning 95/46/EF av 24. okt. 1995, er det i art. 8 nr. 1 fastsatt at medlemsstatene skal forby behandling av personopplysninger om rasemessig eller etnisk bakgrunn, politisk eller religiøs overbevisning, fagforeningsmessig tilknytningsforhold og opplysninger om helsemessige og seksuelle forhold. Dette forbud får imidlertid etter art. 8 nr. 2 (b) ikke anvendelse dersom behandlingen av slike personopplysninger ”er nødvendig for overholdelsen af den registeransvarliges arbejdsretlige forpligtelser og specifikke rettigheder, for så vidt den er tilladt ifølge nationale lovbestemmelser, som fastsætter de fornødne garantier”. I dansk praksis har Registertilsynet i 1984 ansett det for akseptabelt at det registreres hvorvidt en ansatt er medlem av en fagorganisasjon, og om vedkommende ivaretar tillits- og styreverv, likevel slik at slike verv ikke kan konkretiseres, jfr. Peter Blume: Personregistrering (Kbh. 1992) s. 42.

bl.a. fastsatt for registre over ansatte (personalregistre). I forskrift av 21. des. 1979 nr. 22 til personregisterloven er i kap. 2 fastsatt unntak fra konsesjonsplikten etter lovens § 9 første ledd for nærmere angitte personregistre, blant annet dersom registeret bare inneholder nærmere angitte persondata. De persondata som slike elektroniske registre således kan inneholde, er (1) navneopplysninger, (2) adresseopplysninger, (3) vedkommendes telefonnummer m.v., (4) fødselsnummer e.l., (5) type ansatt m.v., (6) kjønn, (7) nærmeste pårørende, (8) sivilstand, (9) stillingsbetegnelse, (10) yrkesopplysninger som etter tariffavtale eller overenskomst har betydning for lønns- og arbeidsvilkår, (11) opplysninger om utdanning og praksis, (12) lønnsopplysninger m.v., (13) bankkontonummer, (14) pensjonsopplysninger, (15) trekk- og skatteopplysninger, (16) ansettelses- og sluttdato, permisjoner o.l., (17) dødsdato, (18) fraværsgang, type av fravær og varighet, men angivelse av sykdommens art tillates ikke registrert ut over det som er pålagt etter arbeidsmiljølovens § 20,<sup>26</sup> (19) firmabil e.l., (20) utlånte eiendeler, (21) lån til ansatte eller garanti for lån,<sup>27</sup> (22) opplysning om den ansatte er mobiliseringsdisponert (ja/nei), eventuelt militært løpenummer, grad, og rulleførende avdeling.<sup>28</sup>

Etter forskriftens § 2–12 annet ledd kan det, i tillegg til de ovennevnte opplysninger, i slike registre også tas inn opplysninger som er pålagt i medhold av gjeldende lovgivning ”eller avtaler mellom partene i arbeidslivet”.

Elektronisk adgangskontroll av ansatte krever konsesjon dersom slik kontroll innebærer at opplysninger om inn- og utpassering registreres slik at ordningen kan benyttes til kontroll av de ansattes arbeidsinnsats. Slik registrering omfattes ikke av unntakene i forskriftens § 2–12 første ledd. Avtale mellom partene i arbeidslivet etter § 2–12 annet ledd vil imidlertid kunne medføre at konsesjon likevel ikke er nødvendig.<sup>29</sup>

<sup>26</sup> I dansk praksis har det vært godtatt at helseopplysninger kan registreres for vaktpersonale, og for sjøfolk av hensyn til sikkerhetskrav, og at kroniske eller langvarige sykdommer registreres hvor det er tale om ”en situation, hvor arbejdsgiveren efter dagpenge-lovens § 12 kan blive fritaget for dagpengepligt”, jfr. Peter Blume: Personregistrering (Kbh. 1992) s. 45 og s. 46.

<sup>27</sup> Se også Peter Blume: Personregistrering (Kbh. 1992) s. 42, som for dansk rett opplyser at det normalt ikke vil være akseptabelt å registrere opplysninger om arbeidstakernes private økonomi.

<sup>28</sup> I dansk praksis har det vært godtatt at det registreres om en arbeidstaker har vært fritatt for verneplikt, men ikke når årsaken til dette er ”en af de følsomme oplysninger”. Der er også godtatt at en bank registrerte opplysninger om personalets forpliktelser m.h.t. verneplikt ”for at kunne overskue, hvorledes banken ville være stillet i en krise- og krigssituation”, jfr. Peter Blume: Personregistrering (Kbh. 1992) s. 46 og s. 41.

<sup>29</sup> Jfr. Eirik Djonne, Tove Grønn og Tor Hafli: Personregisterloven med kommentarer (1987) s. 97–98, som opplyser at konsesjon vanligvis gis på vilkår om at registrering bare kan oppbevares i to måneder, og at opplysninger skal tas ut av sikkerhetsansvarlig og tillitsvalgt sammen, samt at opplysningene brukes i sikkerhetsarbeidet og ikke til oppfølging av personalets arbeidsinnsats. Vanlig flexitidskontroll kan skje uten samtykke fra datatilsynet.



Det er grunn til å fremheve at det generelle saklighetskrav etter personregisterlovens § 6 første ledd får anvendelse også for de personalregistre som ikke krever konsesjon, og for de personalregistre som krever konsesjon eller hvor konsesjon er gitt på nærmere fastsatte vilkår. Det forhold at nærmere angitte opplysninger om arbeidstakere kan registreres uten konsesjon, eller som kan registreres i h.t. en meddelt konsesjon,<sup>30</sup> innebærer derfor ikke at saklighetskravet kan fravikes.<sup>31</sup> Siden dette saklighetskravet gjelder generelt, må tilsvarende legges til grunn i den utstrekning det etter forskriften til personregisterloven er gitt adgang til registrering av opplysninger etter ”avtaler mellom partene i arbeidslivet”.

Arbeidsgiver kan således ikke uten videre registrere samtlige av de opplysninger som etter oppregningen i forskriftens § 2–12 kan registreres uten konsesjon, men vil måtte vurdere om det er tale om opplysninger som det ut fra ansettelsesforholdet og virksomhetens art er saklig grunn for å registrere. Opplysningene vil således måtte være egnet til og nødvendige for å gjennomføre formålet med de tiltak som registreringen skal ivareta.

### *3.4.3 Personopplysningsloven av 14.04.2000, nr. 31*

Ny personopplysningslov<sup>32</sup> ble vedtatt 14.04.2000, lov nr. 30 og loven er vedtatt å trå i kraft fra 01.01.2001. Forskrifter til den nye personopplysningsloven ventes vedtatt i løpet av høsten 2000. Personopplysningsloven er en implementering av EU's personverndirektiv<sup>33</sup>.

Personopplysningslovens formål er å beskytte den enkelte mot at personvernet blir krenket gjennom behandling av personopplysninger. Loven skal bidra til at personopplysninger blir behandlet i samsvar med grunnleggende personvern hensyn, herunder behovet for personlig integritet, privatlivets fred og tilstrekkelig kvalitet på personopplysninger, jf § 1.

Personopplysningslovens saklige virkeområde følger av § 3, 1. ledd:

- ”a) behandling av personopplysninger som helt eller delvis skjer med elektroniske hjelpemidler og
- b) annen behandling av personopplysninger når disse inngår eller skal inn i et personregister.”

<sup>30</sup> I dansk praksis har det vært godtatt å registrere ansatte i butikker som er grepet i butikkstyveri, og at relevante straffbare forhold registreres for vaktpersonale, jfr. Peter Blume: Personregistrering (Kbh. 1992) s. 45 og s. 46.

<sup>31</sup> Jfr. Eirik Dønne, Tove Grønn og Tor Hafli: Personregisterloven med kommentarer (1987) s. 99, jfr. også s. 96.

<sup>32</sup> Forarbeidene til personopplysningsloven av 14.04.2000 nr. 30 er: NOU 1997:19 – Et bedre personvern, Ot prp nr 92 (1998–99) – Om lov om behandling av personopplysninger, Inst. O. Nr. 51 (1999–2000) og Besl. O. Nr. 58 av 07.03.2000.

<sup>33</sup> EU's personverndirektiv 95/46/EF ble behandlet i EØS-komiteén 25. juni 1999.

Sammenholdt med den tidligere personregisterlovens § 1 er den nye personopplysningslovens § 3 en utvidelse av lovens virkeområde slik at loven nå får anvendelse på all behandling av personopplysninger som skjer elektronisk.

Manuelle personregistre faller inn under loven jf § 3, 1. ledd, litra b). Særlig praktisk i så henseende er manuelle personregistre, dvs tradisjonelle registre som finnes i papirform med personnavn eller aliaser som søkenøkkel, jf Ot prp nr 92 (1998–1999), s. 104, 2. spalte. Utenfor lovens saklige virkeområde faller manuell behandling av personopplysninger som ikke skal inngå i noe personregister. Personopplysningslovens § 3 gjennomfører EU's personverndirektiv artikkel 3.

Personopplysninger er etter personopplysningsloven inndelt i to kategorier; generelle og sensitive opplysninger. Personopplysninger er definert generelt som ”opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkeltperson”, jf § 2 nr.8, e). Sensitive personopplysninger omfatter forhold som rase, politisk oppfatning, helse, seksuelle forhold, om man har vært siktet, tiltalt eller dømt for straffbare handlinger, medlemskap i fagforeninger, jf § 2, nr. 8. At medlemskap i fagforeninger er definert som sensitiv personopplysning er i følge forarbeidene<sup>34</sup> nytt i Norge med den nye loven og er en følge av personverndirektivets artikkel 8, nr. 1. I forarbeidene antas det at unntakene i personopplysningslovens § 9 om behandling på nærmere bestemte vilkår vil dekke de tilfeller hvor slik behandling likevel er ønskelig eller nødvendig, jf NOU 1997:19, s. 133, siste avsnitt, annen spalte. Med hjemmel i § 9 kan det behandles sensitive personopplysninger som for eksempel medlemskap i fagforeninger, dersom den registrerte uttrykkelig samtykker, behandlingen er fastsatt i lov eller den behandlingsansvarlige er forpliktet til å foreta behandlingen i henhold til avtale mellom partene i arbeidslivet, jf personopplysningslovens § 9, 1. ledd, litra a) og b). Bestemmelsen gir en uttømmende oppregning av når sensitive personopplysninger kan behandles elektronisk eller inntas i et manuelt personregister og gjennomfører EU-direktivets artikkel 8.

Hva som menes med ”samtykke” i personopplysningslovens forstand fremgår av lovens § 2 nr. 7:

”samtykke: en frivillig, uttrykkelig og informert erklæring fra den registrerte om at han eller hun godtar behandling av personopplysninger om seg selv,”

<sup>34</sup> NOU 1997:19, s. 133, siste avsnitt, annen spalte. At medlemskap i fagforeninger er sensitiv personopplysning er likevel ikke helt fremmed i norsk rett ettersom dette er et forhold som arbeidsgiver ikke skall kreve opplysninger om i en ansettelsessituasjon if. arbeidsmilølovens § 55A.

Legaldefinisjonen av samtykket er ny i forhold til personregisterloven, selv om krav om samtykke også fulgte av personregisterlovens § 33, 2. ledd. Det stilles ikke formkrav til samtykket, som således kan gis både skriftlig og muntlig. Samtykket kan innhentes elektronisk. Det må imidlertid klart og utvetydig fremgå at det samtykkes, hvilke behandlinger det samtykkes til og hvilke behandlingsansvarlige det er rettet til, jf kravet til at samtykket skal være ”uttrykkelig” jf Ot prp nr. 92 (1998–1999), s. 103, annen spalte. Det er den behandlingsansvarlige som vil måtte sannsynliggjøre at det foreligger et samtykke og det er således hensiktsmessig å sikre seg dokumentasjon på at samtykke er mottatt, jf Ot prp nr. 92 (1998–1999), s. 103, annen spalte. Personopplysningslovens paragraf 2 nr. 7 bygger på direktivets artikkel 2 litra h.

Forarbeidene sier videre at i kravet til at samtykket skal være frivillig ligger at det ikke må være avgitt under noen form for tvang fra den behandlingsansvarlige eller andre, jf Ot prp nr. 92 (1998–1999), s. 103, nederst annen spalte. I forhold til arbeidsgivers kontrolladgang utgjør reglene om samtykke en viktig skranke. Dette fordrer imidlertid at den ansatte har tilstrekkelig integritet til å nekte sitt samtykke dersom arbeidsgiver ber om informasjon som den ansatte ikke ønsker å oppgi. Å nekte å gi sitt samtykke vil antagelig kunne ha en karrierebegrensende effekt i en del virksomheter. På den annen side vil det i realiteten alltid være påkrevet at personer selv ivaretar sitt personvern. Det viktige er at vedkommende gis adgang til å ivareta sitt personvern. Dette er i tråd med rettspraksis hvor det er lagt avgjørende vekt på at personer har hatt kunnskap om kontrolltiltaket og derved hatt muligheten til å beskytte sin person.

Personopplysningslovens § 8 angir vilkårene for å behandle personopplysninger. Bestemmelsen som gjennomfører EU-direktivets artikkel 7, oppstiller generelle og utømmende vilkår for når behandling av personopplysninger kan finne sted, jf Ot prp nr 92 (1998–1999), s. 108, første spalte. Personopplysningslovens § 8 slår fast at behandling bare kan finne sted dersom den registrerte har samtykket i behandlingen, hvis behandlingen er fastsatt ved lov eller flere av vilkårene i bokstav a til f er oppfylt. For å behandle sensitive personopplysninger følger det tilleggsvilkår, jf § 9. For behandlinger som medfører særlig risiko for personvernet kreves det konsesjon fra Datatilsynet, jf § 33.

Personopplysningslovens § 11 oppstiller grunnleggende krav til behandling av personopplysninger og er en utvidelse av personregisterlovens saklighetskrav i § 7. Bestemmelsen er en gjennomføring av EU-direktivets artikkel 6. Det følger av § 11, 1. ledd at den behandlingsansvarlige skal sørge for at personopplysninger som behandles bare skal behandles når det er tillatt etter § 8 og § 9 og at opplysningene bare nyttes til uttrykkelig angitte formål som er saklig begrunnet i den behandlingsansvarliges virksomhet, jf § 11, 1. ledd, litra a) og b).

Personopplysningslovens § 18 gir enhver som ber om det, rett til å få vite hva slags behandling av personopplysning en behandlingsansvarlig foretar, jf § 18, 1. ledd. Dersom den som ber om opplysningene selv er registrert har vedkommende rett til å få vite hva slags opplysninger som er registrert, jf § 18, 2. ledd. Dersom det samles inn informasjon fra andre enn den registrerte selv, skal behandlingsansvarlig selv av eget tiltak informere den registrerte om hvilke opplysninger som samles inn, jf § 20. Dette er for øvrig en videreføring av reglene i personregisterlovens § 7 og § 19 og § 20 vedrørende kredittopplysninger. Personopplysningslovens § 18 gjennomfører EU-direktivets artikkel 21 nr. 3 og artikkel 12 a, første og annet strekpunkt.

Den mest iøynefallende endringen fra personregisterloven til personopplysningsloven er som nevnt endringen fra et konsesjonssystem til et meldesystem hva gjelder behandling av personopplysninger. Mens den gjeldende personregisterloven som hovedregel krever konsesjon fra Datatilsynet for all elektronisk personregistrering, er den nye personopplysningslovens system det motsatte. Det foreligger kun en meldeplikt til Datatilsynet om at det vil finne sted personregistrering, jf personopplysningslovens § 31. Den behandlingsansvarlige må gi ny melding hvert tredje år, jf § 31. En behandlingsansvarlig er definert som den som bestemmer formålet med behandlingen av personopplysninger og hvilke hjelpemidler som skal brukes, jf personopplysningslovens § 2, 1. ledd, nr. 4.

Personopplysningsloven stiller krav til den behandlingsansvarlige om internkontroll for å sikre personopplysningene, jf § 14. Den behandlingsansvarlige er således forpliktet til å etablere og vedlikeholde planlagte og systematiske tiltak som er nødvendige for å oppfylle kravene i personopplysningsloven, herunder å sikre personopplysningenes kvalitet. Med denne endringen er systemet for håndhevingen av personvernreglene i stor grad lagt opp etter tilsvarende mønster som reglene om helse-, miljø- og sikkerhet<sup>35</sup> og den måten Arbeidstilsynet arbeider på. Min<sup>36</sup> erfaring som advokat er at forskriften om helse-, miljø- og sikkerhet og kravet til internkontroll i praksis i en del virksomheter ikke har vært helt vellykket. Ikke alle virksomheter har laget internkontrollhåndbøker og i en del av virksomhetene som har internkontrollhåndbøkene formelt i orden har de ansatte likevel ikke fått den nødvendige praktiske opplæring. Det kan derfor være grunn til å stille seg kritisk til om lovendringen på dette punkt overhodet er en styrking av personvernet. Konsesjon fra Datatilsynet vil for øvrig fremdeles bli krevet for behandling av sensitive personopplysninger, jf § 33.

<sup>35</sup> Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften), jf kgl res 6. desember 1996 i medhold av arbeidsmiljølovens § 16 a.

<sup>36</sup> Helga Aune

Nytt med den nye personopplysningsloven er etableringen av en personvernemnd som skal avgjøre klager over Datatilsynets avgjørelser, jf § 43. Vedtakelsen av den nye personopplysningsloven har ikke skapt stor debatt i media, med unntak av nettopp spørsmålet om opprettelsen av en egen personvernemnd i forhold til den tidligere ordning hvor klager ble avgjort av Datatilsynets styre.

Personopplysningslovens kapittel 7 regulerer adgangen til fjernsynsovervåking. Lovgivning om dette var tidligere spredt i flere ulike lover, men er nå samlet i den nye loven. Fjernsynsovervåking av sted hvor en begrenset krets av personer ferdes jevnlig er bare tillatt dersom det ut fra virksomheten er et særskilt behov for overvåkning, jf § 38. Vi er da tilbake til den generelle saklighetsvurdering av behovet for kontrollen. Ved fjernsynsovervåking skal det gjøres oppmerksom på at stedet blir overvåket, jf § 40. Dette er også i tråd med den grunnleggende forutsetningen for et reelt personvern, nemlig at arbeidstakerne er informert om kontrolltiltaket.

Personopplysningslovens kapittel 5 gir regler om overføring av personopplysninger til utlandet. Reglene gjenspeiler EU/EØS målsetting om fri flyt av arbeidskraft. Personopplysninger kan bare overføres til stater som sikrer en forsvarlig behandling av opplysningene, jf § 29. Det følger av samme regel at stater som har gjennomført EU's personverndirektiv 95/46/EF oppfyller kravet til forsvarlig behandling. I hvilke tilfeller personopplysninger kan overføres til stater som ikke sikrer en forsvarlig behandling av opplysningene i henhold til lovens definisjon av forsvarlig behandling følger av § 30, litra a–h.

Overføring av personopplysninger kan finne sted hvor den registrerte selv har samtykket i overføringen, jf § 30 a). Det er grunn til å stille spørsmålsteget ved graden av frivillighet fra en arbeidstaker om samtykke til overføring av opplysninger. Å nekte å samtykke til slik overføring kan som foran nevnt i en del virksomheter være en karrierebegrensende handling. Reglene om samtykke er symptomatiske for vår tid med økt fleksibilitet og større ansvar på enkeltindividet. Reglene gir adgang til å nekte overføring av personopplysninger og det er således opp til arbeidstakeren selv å ta vare på sitt personvern. Grensen for når en arbeidstaker anser sitt personvern for krenket inneholder også en subjektiv vurdering. At arbeidstakerne er informert om kontrolltiltaket ved at det er krav om samtykke gjør at arbeidstakeren selv blir i stand til å ivareta sitt personvern.

Reglene om overføring av personopplysninger til utlandet er en effektiv påminnelse om globaliseringen i arbeidsmarkedet. Internasjonale selskaper vurderer hvordan de mest rasjonelt kan benytte arbeidsstyrken sin, ikke bare nasjonalt men totalt i konsernet. Databaser over ansattes kompetanse utgjør således et viktig styringsredskap.

#### **4. Konklusjon**

Problemstillingen arbeidsgivers kontrolladgang i forhold til arbeidstakers integritet kommer på spissen i og med informasjonssamfunnets fleksibilitet og økte mulighet for kontroll. De uklare grensene mellom arbeidstid og fritid fordrer blant annet klare avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om bruk av datautstyr. Videre er en av forutsetningene for en best mulig behandling av personopplysninger i fremtiden at virksomheter etterlever den nye personopplysningslovens krav om internkontroll, formelt som reelt.

Som gjennomgangen viser kan være vanskelig å bestemme grensen for arbeidsgivers kontrolladgang i de konkrete tilfeller. Svaret må finnes etter en analyse av et fragmentarisk regelverk. Utgangspunktet for analysen er grensen for arbeidsgivers styringsrett, aktuell lovgivning på området og de alminnelige prinsipper om vern av den personlige integritet. I alle tilfeller er det et vilkår at kontrolltiltaket er egnet og nødvendig for å gjennomføre formålet med å kontrollere. Videre er det et vilkår at arbeidstakeren er informert om at kontrolltiltak vil kunne finne sted og i tillegg har kunnskap om på hvilken måte kontrollene vil bli utført. Kunnskap om kontrolltiltak anses som vesentlig for ivaretagelsen av sitt personvern.