

CompLex 3/2013

Dag Wiese Schartum

Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet

Senter for rettsinformatikk
Avdeling for forvaltningsinformatikk
Postboks 6706 St Olavs plass
0130 Oslo

Henvendelser om denne bok kan gjøres til:

Senter for rettsinformatikk
Postboks 6706 St. Olavs plass
0130 Oslo
Tlf. 22 85 01 01
www.jus.uio.no/iri/

ISBN 9788272261411

ISSN 0806-1912

Utgitt i samarbeid med Akademika forlag

Trykk: AIT Oslo AS

Omslag og layout: Akademika forlag

Forord

Denne rapporten er del av prosjektet Flåtestyring og kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted. I prosjektet inngår til sammen tre arbeidere:

- Mona Bråten og Tommy Tranvik: Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted. Ansattes erfaringer med feltteknologi, Fafo 2012
- Tommy Tranvik: Det gjennomsiktige arbeidslivet. Erfaringer med feltteknologi i utvalgte yrker. SERI 2013, CompLex 2/13.
- Dag Wiese Schartum: Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet. SERI 2013, CompLex 3/13.

Mona Bråtens rapport Kontroll og overvåking i arbeidslivet (Fafo-rapport 2010:22) har også vært et viktig underlag for dette prosjektet.

Prosjektet har vært finansiert av Landsorganisasjonen i Norge (LO) og forbundene EL & IT Forbundet, Fagforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund og Norsk Transportarbeiderforbud. Takk til Øyvind Rongevær og Marianne Svendsli fra Forhandlings- og HMS-avdelingen i LO, og til Henning Solhaug, Carl Delingsrud, Trond Erik Thorvaldsen og Geir Kvam fra de nevnte forbundene. Takk også til Mona Bråten i Fafo som gjennomførte forskningsprosjekter som er forløper til dette prosjektet og som denne rapporten delvis bygger på. En spesielt stor takk går til kollega, forsker Tommy Tranvik ved Senter for rettsinformatikk, som har dratt det tyngste lasset. Denne rapporten bygger særlig på Tranviks arbeid, og de to rapportene kan med fordel leses i sammenheng.

Oslo 27. juni 2013

Dag Wiese Schartum

Senter for rettsinformatikk



Innhold

Forord.....	3
Sammendrag.....	7
1 Innledning og problemstilling.....	9
1.1 Generelt.....	9
1.2 Den videre framstillingen.....	10
1.3 Om begrepsbruken i rapporten.....	11
2 Overblikk over lovgivning som regulerer feltteknologi.....	13
2.1 Innledning.....	13
2.2 Grunnleggende lovtekniske grep.....	14
2.3 Formål med lovreguleringen.....	16
2.4 Hovedaktørene i de to lovene.....	18
2.5 Stedlig virkeområde.....	21
2.6 Saklig virkeområde.....	23
2.7 Nærmere om forholdet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven når det gjelder kontrolltiltak.....	27
2.8 Samlet bilde og mulig reform.....	28
3 Grunnleggende vilkår og forutsetninger.....	31
3.1 Noen teknologiske forutsetninger.....	31
3.2 Behandling av personopplysninger.....	31
3.3 Krav til rettslig grunnlag.....	36
3.4 Betydningen av formål etter personopplysningsloven.....	45
3.5 Grunnkrav for å gjennomføre kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven.....	50
3.6 Samlet bilde og mulig reform.....	53
4 Tilgang til personopplysninger som er samlet inn ved bruk av feltteknologi.....	55
4.1 Innledning.....	55
4.2 Direkte tilgang til opplysninger.....	55
4.3 Begjæring om innsyn fra arbeidstakere og andre.....	60
4.4 Informasjon fra arbeidsgiver til arbeidstakere.....	64
4.5 Hjemler for å unnta fra innsynsrett og informasjonsplikt.....	68
4.6 Samlet bilde og mulig reform.....	71
5 Opplysningskvalitet.....	75
5.1 Innledning og oversikt.....	75
5.2 Krav til opplysningskvalitet.....	75
5.3 Krav til arbeidsmåter.....	79

5.4	Krav om retting, supplering og sletting av opplysninger	80
5.5	Samlet bilde og mulig reform	84
6	Avtaler med databehandlere og leverandører	87
6.1	Generelt.....	87
6.2	Avtaler om anskaffelse av feltteknologi.....	87
6.3	Databehandleravtaler	88
6.4	Samlet bilde og mulig reform	90
7	Tilsyn og myndighetsutøvelse	93
7.1	Oversikt.....	93
7.2	Datatilsynet og Personvernemnda.....	94
7.3	Arbeidstilsynet	96
7.4	Samlet bilde og mulig reform	97
8	Kort om ansattes medvirkning.....	99
8.1	Innledning.....	99
8.2	Feltteknologi og medvirkning etter arbeidsmiljøloven	99
8.3	Feltteknologi og medvirkning etter personopplysningslovgivningen..	104
8.4	Samlet bilde og mulig reform	105
9	Avtaler mellom partene i arbeidslivet.....	107
9.1	I hvilken grad kan arbeidstaker og arbeidsgiver inngå avtaler innen personopplysningslovens område?	107
9.2	Sentrale dataavtaler	109
9.3	Sentrale kontrollavtaler	113
9.4	Analyse av utvalgte lokale avtaler om feltteknologi.....	116
9.5	Samlet bilde og mulig reform	120
10	Hovedkonklusjoner og rettspolitiske spørsmål.....	123
10.1	Grunnleggende valg av strategi for ivaretagelse av personvern.....	123
10.2	Strukturelle endringer	123
10.3	Innholdsmessige endringer	127
10.4	Andre virkemidler	129
10.5	Kilder	131
	Tidligere utgitt i Complex-serien.....	133
	Bestilling.....	147

Sammendrag

Rapporten inneholder en bred gjennomgang av personvernrettslige spørsmål knyttet til teknologi som brukes for å holde kontakt med, styre og kontrollere arbeidstakere utenfor fast arbeidssted (feltteknologi).

Forholdet mellom personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven kapittel 9 er en vesentlig del av analysen. En hovedkonklusjon er at endret arbeidsdeling mellom de to lovene kan bidra til å gjøre rettsreglene på området langt mer tilgjengelige, konkrete og forståelige enn med dagens lovstruktur. En mulig løsning er å la arbeidsmiljøloven spille en større rolle for ivaretagelsen av ansattes personvern.

Rapporten konkluderer også med at sentrale og lokale avtaler om teknologi og kontroll med ansatte har relativt liten innholdsmessig betydning for ivaretagelse av ansattes personvern. Avtalene forholder seg dessuten nesten ikke til lovgivningen og bidrar derfor ikke til å gi oversikt og formidle og utdype hovedtyngden av personvernregler for ansatte.

Rapporten inneholder nærmere analyser av sentrale bestemmelser i relevant lovgivning, og skisserer på dette grunnlaget en rekke muligheter for reform. For eksempel kan flere av grunnbegrepene i personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven harmoniseres innenfor rammene av arbeidsmiljøloven. Dette vil gjøre viktige bestemmelser langt mer konkrete og forståelige. En rekke vanskelige fortolkningsspørsmål kan dessuten unngås ved å velge konkrete løsninger for arbeidslivet. Personopplysningsloven gjelder alle samfunnsområder, noe som gir mer vage og skjønsmessige bestemmelser enn hva som nødvendig innenfor personvern i arbeidslivet. Dersom en velger spesielle løsninger for arbeidstakeres personvern, vil det for eksempel være mulig å lage enklere og mer virkningsfulle regler om samtykke (herunder kollektivt samtykke), krav til angivelse av formål for behandling av opplysninger om ansatte, og krav til opplysningskvalitet. Personvernet for ansatte kan også styrkes ved å endre på dagens regler ved for eksempel å begrense arbeidsgivers og bedre arbeidstakeres tilgang til opplysninger fra feltteknologi om ansatte. Rett til å se opplysninger om egen person uten å spørre, er en mulighet for styrket tilgang. En ytterligere mulighet er å knytte bestemmelser i personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven sammen. Dette vil trolig gi større tyngde og gjennomslagskraft for begge lover.

Rapporten peker også på muligheter for endret virkemiddelbruk, dvs. at annet enn tradisjonelle lover, forskrifter og avtaler kan brukes for å ivareta personvern. Stikkord er *standard kravspesifikasjon for feltteknologi, medvirkningsmal for feltteknologi, og IKT-verktøy for skriving av avtaler*. I rapporten blir det også understreket betydningen av å se ansattes rett til medvirkning i sammenheng med krav til innebygget personvern (privacy by design).



1 Innledning og problemstilling

1.1 Generelt

Personvern i arbeidslivet har lenge vært til diskusjon. Innsyn i ansattes epost, helseopplysninger i arbeidslivet, rusmiddeltesting av ansatte, effektivitetsmålinger, medlytting og opptak av kundesamtaler, kameraovervåking på arbeidsplassen og adgangs-kontrollsystemer er stikkord til viktige temaer i en stor familie av personvernsspørsmål.¹ Organiseringen på arbeidsplassen har stor betydning for hvilke spørsmål som blir aktuelle, og mange spørsmål er basert på forutsetningen om at ansatte befinner seg på en bestemt arbeidsplass, typisk i en bygning eller et annet fysisk avgrenset område. Denne rapporten tar utgangspunkt i arbeidsoppgaver og organisering som krever at den ansatte må bevege seg *utenfor* fast arbeidssted. Nærmere bestemt drøfter jeg spørsmål knyttet til feltteknologi, dvs. teknologi som brukes av ansatte som er ute i felten.

Det faktiske og teknologiske grunnlaget for drøftelsene i denne rapporten er beskrivelsen av feltteknologi i Tranvik 2013, kapittel 2.² Kort sagt er dette teknologi som binder sammen arbeidsgivers kontorsted og medarbeidere som befinner seg utenfor dette faste arbeidsstedet, og således er «i felt». Slik teknologi gir mulighet for kommunikasjon, styring og kontroll med ansatte, typisk når de befinner seg i kjøretøy eller på sted for oppdrag eller lignende. Slik kan feltteknologi effektivisere arbeidsgivers organisering og styring av arbeidet.³ Samtidig har teknologien betydning for ansattes arbeidsmiljø og personvern. Denne rapporten går derfor inn i feltet der arbeidsgivers styringsrett møter begrensninger på grunn av personvern mv. Det er egenskaper og særtrekk ved denne teknologien og situasjoner teknologien skaper på arbeidsplasser, som langt på vei er bestemmende for hvilke rettsspørsmål som blir drøftet.

Enkelte av rettsspørsmålene jeg analyserer her er vanskelige å ta stilling til og noen av resultatene er derfor usikre. Selv om jeg har tilstrebet å gi balanserte vurderinger, er det åpenbart rom for uenighet og videre diskusjon på flere punkter. Lovgivningens skjønnsmessige preg og behovet for formålsorientert fortolkning, gjør dessuten at det ikke alltid er skarpt skille mellom hva som må anses som gjeldende rett og hva som anses å være ønskede rettsregler. Jeg har forsøkt å gi uttrykk for usikkerhet der jeg mener det er grunn til det. Når jeg beveger meg over

1 Jensen 2013 s 7 – 9 gir oversikt over personvernsspørsmål i arbeidslivet som er behandlet i Datatilsynets årsmeldinger.

2 Det vil si hovedarbeidet i dette prosjektet.

3 Noe nærmere teknologibeskrivelse finnes i avsnitt 3.1 (nedenfor).

i rettspolitiske betraktninger (særlig i konklusjoner), har jeg markert dette i form av overskrifter («mulig reform») og ved måten jeg formulerer vurderingene på.

Den følgende framstillingen er stort sett basert på konvensjonell rettskildebruk. Bruk av rettskilder er imidlertid tilpasset vanskelighetsgraden av det enkelte spørsmål, og dimensjonert ut i fra det jeg mener er tilstrekkelig for å begrunne hver konklusjon. Lovgivning og lovforarbeider dominerer, og domsavgjørelser og Personvernemndas avgjørelser er bare brukt i utvalgte spørsmål.

1.2 Den videre framstillingen

I de følgende kapitlene vil jeg analysere det jeg mener er hovedspørsmålene etter personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven når personvernspørsmål knyttet til feltteknologi skal diskuteres. Fordi hovedreguleringen finnes i personopplysningsloven, legger jeg stort sett systematikken i denne loven til grunn, og personopplysningsloven vil også innholdsmessig prege framstillingen.

En forutsetning for framstillingen er at feltteknologi innebærer elektronisk behandling av opplysninger om arbeidstakere. Oppmerksomheten vil i stor grad være rettet mot situasjoner der det skjer behandling av opplysninger om ansatte som ledd i gjennomføring av kontrolltiltak. Kapittel 9 i arbeidsmiljøloven regulerer kontrolltiltak generelt. Personopplysningsloven gjelder generelt for behandling av personopplysninger, herunder behandling for kontrollformål. Dette innebærer at spørsmål etter personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven kapittel 9 delvis må drøftes i sammenheng. Derfor bruker jeg mye av dette kapittelet til å sammenholde hovedtrekk ved de to lovene med hensyn til lovstruktur, lovtekniske utgangspunkter, hovedaktører og virkeområde for reguleringene.

I de følgende kapitler drøfter jeg utvalgte spørsmål som har særlig stor betydning for personvern knyttet til bruk av feltteknologi i kontrolløyemed. I *kapittel 2* gjør jeg rede for generelle karakteristika ved den aktuelle lovgivningen, introduserer hovedaktørene i reguleringen og gjennomgår forutsetninger for at de to lovene skal komme til anvendelse. I *kapittel 3* gjennomgår jeg vilkårene for at det skal være lovlig å anvende feltteknologi som innebærer behandling av personopplysninger. Stikkord er rettslig grunnlag og formål. Begge stikkord angir rettslige vurderinger som er kritisk viktige, og spørsmål som det er mye diskusjon og stor grad av usikkerhet rundt. *Kapittel 4* gjelder spesielt arbeidsgivers tilgang til personopplysninger som feltteknologi samler inn, tredjepersoners mulige tilgang til opplysningene og arbeidstakeres innsynsrett mv. Krav til opplysningskvalitet blir behandlet i *kapittelet 5*. Etter gjennomgangen av hovedspørsmålene i lovgivningen, ser jeg i *kapittel 6* på betydning av avtaler med oppdragsgivere («databehandlere») og leverandører. *Kapittel 7* gjelder spørsmål om tilsyn og myndighetsutøvelse. I *kapittel 8* redegjør jeg kort for lovbestemmelser om ansattes rett

til medvirkning. Kapitlet markerer begynnelsen på den delen av rapporten som har fokus på avtaler mellom partene i arbeidslivet. *Kapittel 9* inneholder en gjennomgang av særlig relevante sentrale og lokale avtaler. I *siste kapittel* oppsummerer jeg hovedresultater og formulerer det jeg mener er viktige rettspolitiske spørsmål. Basis for siste kapittel vil i stor grad være avsnitt tidligere i rapporten om «Samlet bilde og mulig reform». Slike avsnitt finnes som siste avsnitt i hvert kapittel fra og med kapittel 2.

1.3 Om begrepsbruken i rapporten

Personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven har hver sine begrepsapparat som delvis er overlappende. Begrepene i arbeidsmiljøloven kan ofte ses som underkategorier av de vide kategoriene i personopplysningsloven. Hovedeksemplene på dette er at «arbeidsgiver» som oftest og under visse nærmere forutsetninger tilsvarende den personopplysningsloven kaller «behandlingsansvarlig». Et lignende forhold er det mellom «arbeidstaker» og «registrert».

For å lette formidlingen av stoffet har jeg så langt som mulig valgt å bruke arbeidsmiljølovens begreper i stedet for begrepene i personopplysningsloven. Tanken er at dersom jeg unngår å dra med seg dobbelt begrepsapparat gjennom hele framstillingen det vil dette kunne lette formidlingen av stoffet. Jeg gjør imidlertid spesielt oppmerksom på tilfelle der det ikke er samsvar mellom begrepene i de to lovene og drøfter slike tilfelle spesielt. Noen ganger vil jeg i tillegg sette inn personopplysningslovens begrep i parentes for å sikre presisjonen.

I avsnitt 2.4 og 2.6 forklarer jeg den aktuelle begrepsbruken nærmere.



2 Overblikk over lovgivning som regulerer feltteknologi

2.1 Innledning

Personvern og arbeidsmiljøvern kan ses som beslektede og delvis overlappende problemområder. Personvern gjelder den enkeltes rett til privatliv, herunder krav på selvbestemmelse og beskyttelse av opplysninger om egen person. Arbeidsmiljø gjelder beskyttelse av arbeidstakere for bl.a. å gi trygghet mot psykiske skadevirkninger og sikre «velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet», jf. § 1-1 bokstav a i arbeidsmiljøloven. Det kan generelt antas at vern av og bestemmelsesrett over privatliv kan ha betydning for trygghet mot skadevirkninger som nevnt. Personopplysninger om arbeidstakere er dessuten beslutningsgrunnlag i saker som vedrører den enkelte ansatte. Det må derfor også generelt antas at personopplysningsvern har betydning for trygge ansettelsesforhold og for stillingsvernet.⁴

Innen lovgivningen ivaretas personvern og arbeidsmiljø i et samspill mellom personopplysningsloven (pol) og arbeidsmiljøloven (aml). Personopplysningsloven regulerer kun *behandling av personopplysninger*, og gir ikke noe direkte vern av privatliv ellers. Arbeidsmiljøloven på sin side inneholder i liten grad bestemmelser som særlig gjelder personopplysninger, men har enkelte andre bestemmelser som har betydning for beskyttelse av privatliv ellers. Særlig gjelder dette kapittel 9 i loven som spesielt gjelder kontrolltiltak overfor ansatte.

I tillegg til lovgivning, er det inngått tilleggsavtaler til hovedavtaler mellom partene i arbeidslivet som mer generelt regulerer teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer. Disse har generell relevans, men gjelder ikke feltteknologi direkte. Lokalt er det imidlertid flere eksempler på avtaler som spesielt gjelder feltteknologi. Avtaler må ligge innenfor de rammer lovgivningen representerer, og det er derfor blant annet av betydning å avklare i hvilken grad det foreligger avtalefrihet på området. For eksempel kan en stille spørsmål om arbeidstakere kan frasi seg beskyttelse som følger av personopplysningsloven for å oppnå andre fordeler.

Avtaler er spesielt behandlet i kapittel 9 i rapporten. Den hovedsaklige rettslige reguleringen er imidlertid lovgivning, og i det følgende får derfor denne klart største oppmerksomhet.

4 Jf arbeidsmiljøloven § 1-1 bokstav b.

2.2 Grunnleggende lovtekniske grep

2.2.1 Hovedsakelig reguleringsmåte og lovtekniske utgangspunkter

Hovedtyngden av aktuelle lover og avtaler som har betydning for feltteknologi er utformet på helt generelt nivå. Selve teknologien er ikke spesielt beskrevet i regelverket, men er omfattet av en generell språkbruk som både omfatter feltteknologi og andre teknologier som behandler personopplysninger og som kan ha kontrollfunksjoner. Et viktig unntak er en del lokale avtaler som spesifikt regulerer bruk av feltteknologi på bestemte arbeidsplasser.

Personopplysningsloven har som utgangspunkt at alle har rett til å behandle personopplysninger. På lignende måte er arbeidsgivers styringsrett utgangspunktet etter arbeidsmiljøloven. Begge lover modifierer disse utgangspunktene ved å begrense retten og stille krav til hvilke fremgangsmåter som skal følges. Innen personopplysningsretten kan utviklingen sies å ha gått i liberaliserende retning; fra en situasjon der det ofte var krav om forhåndstillatelse fra Datatilsynet (konsesjon) før personregistre kunne opprettes. I dag er konsesjonsordningen redusert til en meget begrenset ordning og de fleste slags behandling av personopplysninger er i dag tillatt uten forhåndsgodkjenning. Når det gjelder rettsregler vedrørende arbeidstakers kontroll med arbeidstakere, kan utviklingen trolig beskrives som gradvis noe mer restriktiv fordi en har lovfestet og dermed tydeliggjort forutsetningene for at kontrolltiltak skal være akseptable.⁵ Dessuten er det lagt begrensninger på arbeidsgivers innhenting av helseopplysninger om ansatte,⁶ og på arbeidsgivers tilgang til ansattes epost og andre filer.⁷

De rettslige utgangspunktene er som nevnt i stor grad modifisert ved hjelp av en rekke krav til fremgangsmåter. Arbeidsgiver har således plikter etter personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven til å vurdere saklighet og forholdsmessighet og til å velge bestemte fremgangsmåter; herunder varsle, informere, drøfte, rette og slette opplysninger osv. Når en leser slike prosedyrekrav, kan reguleringen framstå som relativt streng. Kravene overskygger imidlertid ikke det faktum at det er rik adgang til å innføre feltteknologi. Lovgivningen vil bare helt unntaksvis sette direkte stopper for anskaffelse og bruk av feltteknologi. I praksis vil dette bare kunne skje når det brukes sensitive personopplysninger som ledd i kontroll med ansatte.⁸ Det er likevel noe mer praktisk at de rettslige kravene *indirekte* kan

5 Se aml § 9-1 første ledd.

6 Se aml §§ 9-3 og 9-4.

7 Se personopplysningslovens § 3 fjerde ledd første punktum og personopplysningsforskriften kapittel 9, jf aml § 9-5.

8 Se pol § 33 flg. som krever konsesjon fra Datatilsynet for å behandle sensitive personopplysninger. Det er imidlertid bare helt unntaksvis at feltteknologi innebærer behandling av sensitive opplysninger, jf definisjonen av sensitive opplysningstyper i pol § 2 nr 8.

forhindre bruk av slik teknologi, for eksempel fordi lovens krav til fremgangsmåter innebære for store kostnader og/eller begrenser nytten av teknologien.

Det faktum at kravene til forhåndskontroll og konsesjon fra Datatilsynet er sterkt redusert, innebærer at det langt på vei er arbeidsgivers kjennskap til og fortolkning av gjeldende rettsregler som får størst betydning for graden av etterlevelse. Arbeidsgiver kan be Datatilsynet om forhåndsvurderinger og veiledning, men det er grunnleggende sett arbeidsgivers plikt å sette seg inn i reglene og sikre etterlevelse. Relevante offentlige myndigheter⁹ griper bare inn av eget tiltak i tilknytning til konsesjonsbehandling¹⁰ (som bare unntaksvis er aktuelt) og som ledd i tilsyn¹¹ (som ordinært skjer veldig sjelden).¹²

Arbeidsmiljøloven er bygget på forutsetningen om et organisert arbeidsliv, der partene i arbeidslivet spiller en betydelig rolle for sikring av et godt arbeidsmiljø. Denne loven reflekterer derfor i stor grad en *kollektivistisk tilnærming*. Personopplysningsloven derimot forutsetter ikke at registrerte personer skal være organisert for å vareta personvern ved hjelp av kollektive ordninger, og representerer langt på vei en *individualistisk tilnærming*. Koplingen mellom de to lovene¹³ innebærer at personopplysningslovens bestemmelser settes inn i en gjennomorganisert del av samfunnslivet, noe som kan ha betydning for fortolkningen. Muligheter for ulike former for «kollektivt samtykke» er derfor helt andre innenfor arbeidslivet enn innenfor områder der registrerte personer handler som enkeltindivider uten å være medlem av noe fellesskap.

2.2.2 Vaghet og skjønn

De aktuelle lovbestemmelsene som stiller krav til framgangsmåter er både detaljerte og vurderingspregede, og kan neppe sies å innebære klare krav og grenser. Dels skaper vage begreper problemer ved fortolkningen, og selv helt sentrale begrepene i personopplysningsloven kan være vanskelige å forstå.¹⁴ I tillegg kommer mange former for skjønnstemaer, dvs. språklige uttrykk i loven som innebærer henvisning til ulike typer faglige vurderinger.¹⁵ Nedenfor har jeg klippet inn et lite utvalg av skjønnsmessige uttrykk som anvendes i den aktuelle lovgivningen.

Den rettslige reguleringsens omfang, kompleksitet og skjønnsmessige karakter innebærer at viljen og evnen hos partene i arbeidslivet til å sette seg inn i bestem-

9 Datatilsynet og Arbeidstilsynet.

10 Datatilsynet, se pol § 33.

11 Se om tilsynskompetansen til Datatilsynet i pol § 42 og § 46 siste ledd, og tilsvarende om Arbeidstilsynet i aml § 18-1 første ledd og § 18-6 første ledd.

12 Datatilsynet gjennomfører 50 – 60 tilsyn per år. Samtidig vet vi at behandling av personopplysninger skjer over alt i samfunnet; for eksempel på hver arbeidsplass.

13 Slik dette er synliggjort i aml § 9-1 annet ledd.

14 Jf for eksempel gjennomgangen av grunnbegreper i avsnitt 3.2 (nedenfor).

15 Og altså ikke primært til rettslige vurderinger.

Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet

melsene er avgjørende for hvilken effekt lovgivningen får. Generelt åpner den aktuelle lovgivningen opp for muligheter til argumentasjon, og de fleste spørsmål er ikke firkantet avgjort fra lovgivers side. Dette kan gi mulighet for stor variasjon mellom virksomhetene, og kompetanseforskjeller mellom partene i arbeidslivet blir lett utslagsgivende for resultatet av vurderingene.

2.2.3 Om skillet mellom «systemkrav» og krav i enkelttilfelle

I personopplysningsloven går det et viktig skille mellom «systemkrav» og lovregulering av det enkelte tilfellet. Med systemkrav sikter jeg til bestemmelser i loven som retter seg mot det *generelle opplegget* for behandling av personopplysninger. Når behandlingen skjer ved hjelp av teknologi, for eksempel feltteknologi, innebærer det rettslige krav til de teknologiske systemene. Dette står i kontrast til lovbestemmelser som primært tar sikte på å regulere enkelttilfelle; typisk bestemmelser som den enkelte kan påberope seg, for eksempel retten til innsyn. Det kan neppe trekkes noe helt skarpt skille mellom de to typene regulering, og det vil nesten alltid være mulig for enkeltpersoner å påberope seg at «systemkravene» ikke er etterlevet. Loven stiller for eksempel krav om at enhver behandling (dvs. generelle behandlingsopplegg) skal ha ett eller flere formål. Manglende formål for behandling av personopplysninger vil derfor være brudd på pol § 11 bokstav b uavhengig av om noe enkelttilfelle aktualiserer spørsmålet. Samtidig kan personer som har opplysninger om seg i et feltsystem som mangler formål påtale dette forholdet og for eksempel bruke det som grunnlag for et krav om å få opplysningene om seg selv slettet fordi behandlingen ikke tilfredsstillers lovens grunnleggende krav.

2.3 Formål med lovreguleringen

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.»

Formålet gjelder med andre ord bare personvern som er knyttet til behandling av personopplysninger. Derfor finnes det ikke i denne loven bestemmelser som

regulerer andre forhold som også kan sies å ha med personvern å gjøre, for eksempel skjerming mot psykisk stress.¹⁶

«Personlig integritet, privatlivets fred og tilstrekkelig kvalitet på personopplysninger» er kun en eksemplifisering av hva som dekkes av «grunnleggende personvern hensyn». Uttrykkene må leses som en henvisning til innarbeidede oppfatninger om personvern, slik dette blir nedfelt i rettspraksis, forvaltningspraksis og etablert personvernteori.¹⁷ Også fast utviklet praksis i arbeidslivet kan tenkes å virke inn på hva som menes med grunnleggende personvern hensyn. Forarbeidene forutsetter med andre ord en *dynamisk utvikling* av personvernbegrepet. Det må imidlertid generelt antas at det som oftest vil være relativt langsomme bevegelser som stiller krav om utvikling som er bekreftet over noe tid. Brå skifter av stemninger i befolkningen på grunn av nyhetssaker osv får med andre ord neppe virkning på hvordan formålet med loven oppfattes.

Formålet med arbeidsmiljøloven er bl.a. å sikre et arbeidsmiljø som gir «full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet» (§ 1-1 bokstav a). Også denne delen av formålsbestemmelsen er klart dynamisk, og i forarbeidene til loven understrekes det at kravene som stilles til arbeidsmiljøet ikke er statiske, men skal følge samfunnsutviklingen ellers.¹⁸ Loven skal også trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet (§ 1-1 bokstav b), og legge til rette for individuelle tilpasninger i arbeidsforholdet (§ 1-1 bokstav c). Det fjerde elementet i formålsbestemmelsen gjelder samarbeid mellom partene i arbeidslivet og offentlige myndigheter om utvikling av arbeidsmiljøet. (§ 1-1 bokstav d).

Graden av overlappning mellom formålsbestemmelsene i de to lovene avhenger langt på vei av hvordan begrepet personvern skal forstås, og i hvilken grad behandling av personopplysninger i arbeidsforholdet kan sies å ha betydning for de fire nevnte elementene i formålet med arbeidsmiljøloven. Her vil jeg ikke gå inn i en slik generell diskusjon, men nøye meg med å påpeke at behandling av personopplysninger må antas å kunne ha stor betydning for alle fire delformålene for arbeidsmiljøloven. Dette gjelder ikke minst alle beslutningssituasjoner,¹⁹ om ansettelse, oppsigelse og andre endringer i stillingsforholdet. Her vil det alltid være opplysninger om arbeidstakeren som er avgjørende beslutningsgrunnlag. Mange av disse personopplysningene må forventes å være resultat av elektronisk behandling av opplysninger som personopplysningsloven regulerer. Opplysningene som gir grunnlag for oppsigelse av arbeidsforholdet kan for eksempel stamme fra feltteknologi.

16 Likevel kan loven ha indirekte effekt på andre aspekter ved personvernet enn det som gjelder personopplysninger.

17 Se Ot.prp.nr.92 (1998-1999), merknader til § 1 Lovens formål.

18 Se ot.prp.nr.49 (2004-2005), avsnitt 5.2.

19 Jf aml § 1-1 bokstav b.

Formålsbestemmelsene i begge lover har betydning for fortolkningen av bestemmelsene i de respektive lovene. Dette er ikke minst viktig fordi lovene inneholder en rekke vage begreper og skjønnsmessige bestemmelser.²⁰ Slik vaghet og skjønn gjør at det lett oppstår gråsoner der fortolkningen er usikker, og der aktiv bruk av formålsbestemmelsen kan bidra til løsning av spørsmålet. For eksempel kan det være tvil om opplysninger fra feltteknologi kan regnes som «personopplysning» i lovens forstand.²¹ Dersom det er klart at tilfellet i liten grad berører grunnleggende personvern hensyn (jf formålsbestemmelsen), er dette et argument for å anse at opplysningen faller utenfor begrepet personopplysning.²²

Kombinasjonen av vage og skjønnsmessige bestemmelser og formålsbestemmelser kan på denne måten også sies å gi fleksibilitet og mulighet for gradvis rettsutvikling uten lovendring. En kan for eksempel tenke seg at det gjennom rettspraksis og praksis i Personvernemnda gradvis blir utviklet nye elementer som anerkjennes som «grunnleggende personvern hensyn» og som derfor påvirker fortolkningen i loven.²³

2.4 Hovedaktørene i de to lovene

For å kunne analysere og angi forholdet mellom de to lovene, er det nødvendig å klarlegge hvilke aktører som opptrer og hvilke plikter og rettigheter disse har. Det brukes ulike betegnelser i de to lovene på det som i realiteten ofte er de samme aktørene. Av fremstillingsmessige hensyn vil jeg bruke felles betegnelser på disse.

Begge lover kan dels sies å gjelde en aktør som typisk står i en relativt svak posisjon i forhold til en annen aktør og som derfor er beskyttet i loven. I personopplysningsloven er det registrerte personer («registrert») som er beskyttet. Dette er fysiske personer, «den som en personopplysning kan knyttes til».²⁴ Det er flere viktige avgrensningskriterier som er aktuelle for å avgjøre hvem som kan regnes som registrert, men disse kommer jeg bare inn på under veis i framstillingen i den grad dette er relevant.²⁵ Her er det nok å merke seg at det ikke er nødvendig at personen faktisk er identifisert for at vedkommende skal regnes som registrert. En ansatt det er *mulig* å finne opplysninger om ved hjelp av feltteknologi, er med andre ord registrert person med krav på beskyttelse og rettigheter etter loven. Det

20 Jf. avsnitt 2.2.2 (ovenfor).

21 Se pol § 2 nr 1.

22 Noe som i så fall vil medføre at personopplysningsloven ikke gjelder.

23 Anerkjennelse av et prinsipp om «rett til å bli glemt» kan for eksempel påvirke fortolkningen av kravene til sletting av personopplysninger i pol § 28.

24 Se pol § 2 nr 6.

25 For en samlet drøftelse av grunnleggende begreper i personopplysningsloven, se Dag Wiese Schartum og Lee A Bygrave: Personvern i informasjonssamfunnet, Fagbokforlaget 2011, s 117 – 135.

kreves ikke at arbeidsgiver eller andre faktisk har skaffet seg tilgang til opplysningene og vet at det finnes opplysninger om en bestemt ansatt. En person kan med andre ord være registrert uten at han selv, arbeidsgiveren eller andre er klar over at dette er tilfellet.

Arbeidsmiljøloven gir beskyttelse og rettigheter til «arbeidstaker», dvs. «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste»,²⁶ «Enhver» gjelder fysiske enkeltpersoner på samme måte som i personopplysningsloven. Slik sett kan vi se arbeidstakere som en undergruppe av registrerte personer. En arbeidstaker det er registrert opplysninger om vil alltid være «registrert». I det følgende bruker jeg i utgangspunktet «arbeidstaker» og «registrert person» som synonymer, og presiserer avvik dersom det ikke er sammenfall mellom de to betegnelsene.

Personopplysningsloven benevner den som har ansvaret for behandling av personopplysninger som «behandlingsansvarlig». Denne kan være en enkeltperson eller en virksomhet. I fortsettelsen forutsetter jeg at behandlingsansvarlig betegner en virksomhet.²⁷ I så fall er det alltid den øverste lederen som er representant for den behandlingsansvarlige, for eksempel lederen i et bedriftsstyre.

Ikke sjelden kan det være tvil om hvem som er behandlingsansvarlig. Årsaken kan for eksempel være at det eksisterer en større selskapsstruktur med mor- og datterselskaper eller lignende. Hvor behandlingsansvaret skal plasseres avhenger av hvilket nivå i selskapsstrukturen som har bestemmelsesrett over formålet med behandling av personopplysninger og hvilke hjelpemidler²⁸ som skal benyttes. Det kan imidlertid være usikkert om det er formell eller reell bestemmelsesrett som er avgjørende for plassering av ansvar. Selv om et morselskap anses å ha formell makt og myndighet til å bestemme over hvorledes personopplysninger i datterselskapet skal brukes, er det ikke alltid gitt at morselskapet må anses å være behandlingsansvarlig. Er det etablert en fast praksis som innebærer at datterselskapet bestemmer, kan dette være et moment som taler for å anse at ansvaret ligger hos datterselskapet.

I utgangspunktet kan det med andre ord være en viss grad av usikkerhet med hensyn til hvem som er behandlingsansvarlig for personopplysninger knyttet til feltteknologi. Slik usikkerhet er prinsipielt veldig uheldig fordi det da er uklart hvem som i siste instans har plikter etter personopplysningsloven. Tilsvarende uklarhet har ført til at en innen spesiallovgivning konkret har fastsatt hvem som har behandlingsansvar.²⁹ En tilsvarende mulighet står åpen i tilknytning til behandlingsansvar for feltteknologi innen arbeidsforhold.³⁰

26 Se aml § 1-8 (1).

27 Men konklusjonene på de fleste drøftelser vil være lik om behandlingsansvarlige var en person.

28 Hjelpemidler er typisk teknologiske hjelpemidler, for eksempel feltteknologi.

29 Se for eksempel helseregisterloven § 6 annet ledd som direkte plasserer ansvaret for behandlingssrettede helseregistre.

30 Spørsmålet kunne for eksempel vært løst i aml § 1-8 eller i kapittel 9.

Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet

Arbeidsmiljøloven gir primært plikter til «arbeidsgiver», det vil si «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste».³¹ Når arbeidsgiver er en juridisk person (virksomhet) utøves arbeidsgiverfunksjonen av virksomhetens ledelse. Loven bygger på et funksjonelt arbeidsgiverbegrep. Ved tvil vil en med andre ord legge vekt på hvem som i praksis opptrer som arbeidsgiver. I tilfelle der en virksomhet består av en stor og sammensatt organisasjon (staten, kommuner, konsern o.l.), vil arbeidsgiveransvaret plasseres hos den aktuelle del av virksomheten, for eksempel det enkelte selskap i et konsern eller den enkelte offentlige etat.³²

Arbeidsgiver vil ofte være behandlingsansvarlig, og plassering av arbeidsgiveransvaret skjer i stor grad etter tilsvarende retningslinjer som for plassering av behandlingsansvar. I denne rapporten bruker jeg arbeidsgiver og behandlingsansvarlig som synonymer, og markerer spesielt dersom det ikke er sammenfall mellom de to aktørene.

Den siste aktøren jeg her skal trekke frem er virksomheter³³ som behandler personopplysninger *på vegne av* den behandlingsansvarlige, «databehandler». Dette er alltid en *oppdragstaker* for den behandlingsansvarlige/arbeidsgiver, og det skal alltid foreligge en avtale mellom den behandlingsansvarlige og databehandler for å regulere hva sist nevnte kan gjøre med opplysningene. Arbeidsmiljøloven har ingen definisjon av oppdragstaker.³⁴ Oppdragstakere er imidlertid generelt viktig i arbeidslivet, herunder i tilknytning til installering og drift av feltteknologi etc. I denne framstillingen er det særlig oppdragstakere av typen «databehandler» som har betydning. Med mindre jeg klart gir uttrykk for noe annet bruker jeg i det følgende disse to ordene synonymt. Databehandler har særlig betydning for avtalereguleringen mellom denne og den behandlingsansvarlige/arbeidsgiver, og fordi databehandler har selvstendig ansvar for etterlevelse av regler om informasjonssikkerhet.³⁵

2.5 Stedlig virkeområde

Spørsmålet her er på hvilket geografisk område de to lovene gjelder. Arbeidsmiljøloven gjelder i Norge og på norsk kontinentalsokkel.³⁶ Personopplysningsloven gjelder for behandling av personopplysninger i Norge

31 Se aml. § 1-8 (2).

32 Se om avgrensning av arbeidsgiverbegrepet i Fougner m.fl 2013, s 80 flg.

33 Eller personer, men dette er mindre praktisk.

34 Begrepet brukes bare i én bestemmelse, se aml § 15-7 om vern mot usaklig oppsigelse.

35 Se pol § 13. Informasjonssikkerhet behandles ikke som eget emne i denne rapporten, men inngår som delspørsmål flere steder, se for eksempel avsnitt 4.2.1.

36 Jf aml § 1-3.

når den som er ansvarlig for behandlingen er *etablert i Norge*.³⁷ Den behandlingsansvarlige er som nevnt den organisasjon eller person som har bestemmelsesrett over formålet med behandlingen, og som kan bestemme hvilke hjelpemidler som skal anvendes. For å være «etablert» må virksomheten faktisk utøve en virksomhet på norsk territorium innenfor en fast struktur. Hvilken rettslig form denne strukturen har, er av underordnet betydning.³⁸

Det er tre sentrale vilkår som alltid må være oppfylt for at noen skal anses å være etablert i Norge:

1. Utøvelse av aktivitet i Norge;
2. gjennom fast organisatorisk infrastruktur i Norge;
3. når aktiviteten i Norge skjer i et ubestemt tidsrom.

Hvorvidt en virksomhet har opparbeidet tilstrekkelig tilknytning til et land til å være etablert der vil bero på en helhetsvurdering av alle tre kriterier. Organisasjonens rettslige form eller struktur vil være ett moment i denne vurderingen, men er ikke avgjørende. Likeledes vil formell registrering av en virksomhet i en stat ikke nødvendigvis bety at virksomheten er etablert i vedkommende stat.³⁹ En virksomhet kan f.eks. være etablert i et land selv om den kun oppretter et datterselskap eller en filial der og beholder hovedkvarteret i et annet land.⁴⁰

Den norske loven gjelder ikke for behandling av personopplysninger som blir utført av en behandlingsansvarlig som er etablert i andre EØS-land, selv om behandlingen skjer i Norge og/eller gjelder norske arbeidstakere. Avgjørende for lovens virkeområde er altså hvor den behandlingsansvarlige er etablert, *ikke* hvor behandlingen faktisk skjer eller hvor de registrerte vanligvis befinner seg. Bestemmelsesretten må imidlertid være reell; det vil ikke være mulig å unngå norsk lovgivning ved å opprette et selskap i et annet land, som skal arbeide mot det norske markedet, og som moderselskapet i Norge skal ha direkte styring over.

Det nevnte etableringskriteriet gjør det mulig at arbeidsgivere kan være etablert i et annet EØS-land og utføre arbeid i Norge. I så fall vil personvernet til deres arbeidstakere ikke være regulert av norsk lov men av lovgivningen i etableringslandet. Bruk av feltteknologi overfor polske bygningsarbeidere i Norge som er ansatt hos en polsk arbeidsgiver som ikke har fast kontorsted i Norge, vil med andre ord reguleres av polsk personopplysningslovgivning, ikke norsk.

37 Jf pol § 4 første ledd.

38 Jf personverndirektivets fortale nr 19. Etableringskriteriene her bygger på EF-domstolens praksis, jf særlig sak C-221/89, *The Queen v Secretary of State for Transport, ex parte Factortame Ltd and others*, European Court Reports 1991 s I-3905 avsnitt 20.

39 Jf avgjørelsen i *Factortame*-saken der domstolen fant at registrering av et fiskefartøy i det engelske fiskebåtregisteret ikke var ensbetydende med etablering av fiskerivirksomhet i England.

40 Jf eksempelvis selskapskonstellasjonene i sak C-79/85, *Segers*, European Court Reports 1986 s 2375, og i sak C-212/97, *Centros*, European Court Reports 1999 s I-1459.

Arbeidsgivere som bare er etablert i Norge og som sender ut arbeidstakere til andre EØS-land, kommer på tilsvarende måte inn under norsk personopplysningslov.⁴¹ Derimot gjelder ikke norsk arbeidsmiljølov. I stedet skal arbeidstakerne omfattes av vertslandets bestemmelser om arbeids- og ansettelsesvilkår som landet har gitt for å gjennomføre direktiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting.⁴² Arbeidsmiljølovens kapittel 9 kommer altså ikke til anvendelse på disse forholdene, men personopplysningsloven gjelder.⁴³

Ser en bare på lovens bestemmelser om geografisk virkeområde, blir bildet av den reelle håndhevingssituasjonen ufullstendig. I tillegg til loven er personverndirektivet art 28(6) viktig å ta i betraktning. Bestemmelsen innebærer at en datatilsynsmyndighet i et EØS-land kan anvende lovgivningen i landet der arbeidsgiver er etablert. Det norske Datatilsynet kan for eksempel anvende polsk personopplysningslovgivning på utsendte arbeidstakere fra Polen, og spansk datatilsynsmyndighet kan anvende norsk personopplysningslov på behandling av personopplysninger om norske, utsendte arbeidstakere i virksomheter som er etablert i Norge. Slik anvendelse av et annet EØS-lands lov kan tilsynsmyndighetene både gjøre av eget tiltak og etter henvendelse fra etableringslandets myndighet.⁴⁴ Nevnte direktivbestemmelse inneholder i tillegg et pålegg om at EØS-landenes tilsynsmyndigheter skal samarbeide, og bestemmelsen trekker spesielt frem behovet for utveksling av informasjon.

Det skjer forholdsvis sjelden at Datatilsynet anvender andre lands rett på behandling av personopplysninger som skjer i Norge. Enda sjeldnere er det at Datatilsynet ber om at andre EØS-lands myndigheter håndhever norsk lov. I dag representerer derfor denne kompetansen til å samarbeide på tvers av landegrensene mer et potensial enn en realitet. I forslaget til personvernforordning er det institusjonelle samarbeidet mellom tilsynsmyndighetene foreslått betydelig styrket.⁴⁵

41 Se § 5 i forskrift 2005-12-16-1566 om utsendte arbeidstakere.

42 Dette gjelder ikke dersom arbeidstakeren er omfattet av gunstigere arbeids- og ansettelsesvilkår ved avtale eller etter det landets rett som for øvrig regulerer arbeidsforholdet.

43 Den norske loven gjelder også for behandling av personopplysninger som skjer i regi av behandlingssansvarlige som er etablert utenfor EØS-området, forutsatt at det blir benyttet hjelpemidler som er plassert i Norge, se pol § 4 andre og tredje ledd. Slike situasjoner er imidlertid lite praktiske ved bruk av feltteknologi og jeg drøfter derfor ikke disse problemstillingene nærmere.

44 I personverndirektivet kap VI og i stortingsvedtaket om implementering av direktivet i EØS-avtalen, er det etablert rammer for samarbeidsordninger mellom statenes ulike datatilsynsmyndigheter.

45 Se kapittel 6 i forslaget til forordning. Forordningsforslaget er tilgjengelig fra <http://personvern.info/rettskilder/lovgivning/internasjonale/>.

2.6 Saklig virkeområde

2.6.1 Generelt

Personopplysningsloven gjelder generelt for behandling av personopplysninger som helt eller delvis skjer med elektroniske hjelpemidler.⁴⁶ Loven dekker med andre ord all behandling av personopplysninger innen arbeidslivet som skjer ved hjelp av digitalt utstyr og dekker alle formål for slik behandling, også behandling som skjer for kontrollformål.⁴⁷ Arbeidsmiljøloven gjelder for «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker», og har flere bestemmelser som enten unntar visse typer virksomhet eller som gir hjemmel til i forskrift å bestemme at loven helt eller delvis skal gjelde for bestemte type virksomheter og persongrupper.⁴⁸ I denne sammenhengen vil jeg nøye meg med å peke på at det er gitt hjemmel for å fastsette at bestemmelser i loven skal gjelde for arbeid i arbeidstakers og arbeidsgivers hjem.⁴⁹ Lignende hjemmel er gitt for arbeidstaker som i et begrenset tidsrom arbeider i et annet land enn det arbeidsforholdet vanligvis er knyttet til.⁵⁰ For disse gruppene gjelder med andre ord arbeidsmiljølovens regler bare i den grad det er fastsatt i forskrift. Ingen av de tre nevnte forskriftene bestemmer at kapittel 9 i arbeidsmiljøloven skal komme til anvendelse. Utsendte arbeidstakere, arbeidstakere som arbeider i eget hjem og arbeidstakere som arbeider i arbeidsgivers hjem er derfor ikke omfattet av de særlige reglene om kontrolltiltak i virksomheten. Arbeidsmiljøloven § 9-1 første ledd uttrykker imidlertid et ulovfestet prinsipp som trolig uansett må legges til grunn. Dessuten kommer personopplysningslovens bestemmelser til anvendelse også for de nevnte gruppene av arbeidstakere, og også denne reguleringen omfatter behandling som skjer for kontrollformål.

2.6.2 Må det foreligge kontrollformål for å være «kontrolltiltak»?

Arbeidsmiljøloven §§ 9-1 og 9-2 gjelder kontrolltiltak i virksomheter som sysselsetter arbeidstakere. Loven avklarer imidlertid ikke hva som menes med «kontrolltiltak». ⁵¹ I ot.prp.nr.49 (2004-2005), innledningen til kapittel 12 om kontroll og overvåking i arbeidslivet, kommenteres kontrolltiltak nærmere:

46 Se § 3 bokstav a. Loven gjelder også manuelle personregistre og alle former for kameraovervåking, se § 3 bokstav b, jf § 2 nr. 3 og § 3 bokstav c.

47 Rent personlige eller andre private formål er unntatt, se pol § 3 annet ledd. Det spiller ingen rolle om kontrollen skjer på privat *sted*; det er formålet som er avgjørende.

48 Se aml§ 1-2 flg.

49 Se aml § 1-5 og forskrift FOR-2002-07-05-715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, og forskrift FOR-2002-07-05-716 om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold.

50 Se § 1-7 og forskrift 2005-12-16-1566 om utsendte arbeidstakere.

51 Ordet kontroll er anvendt flere andre steder i arbeidsmiljøloven; særlig i bestemmelser om virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet (kap. 3) og i reguleringen av Arbeidstilsynets tilsynsmyn-

Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet

«Temaet kontroll og overvåking i arbeidslivet dekker et vidt spekter av tiltak og problemstillinger. Kontrolltiltak omfatter alt fra vanlig tidsregistrering (stempling) til inngripende undersøkelser av arbeidstakernes helse eller drikkevaner. Tilleggsavtale V til Hovedavtalen mellom LO og NHO (2002-2005) om kontrolltiltak i bedriften er illustrerende for det vide spekter av kontrollformål og tiltak dette temaet omfatter. Her er det angitt at kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i teknologiske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale og organisatoriske forhold i bedriften. Oppregningen av formål i Tilleggsavtale V er ikke uttømmende. Departementet legger til grunn en tilsvarende vidtrekkende forståelse av begrepet.»

Den angivelse av formål som nevnes i sitatet ovenfor referer til nr 1 i tilleggsavtale V: «Kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i teknologiske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale og organisatoriske forhold i bedriften.» Det er anstrengt å benevne denne oppregningen for *formål* slik departementet gjør, og mer nærliggende å se formuleringen som angivelse av noen vide grupper årsaksforhold som kan begrunne kontrolltiltak. Uttalelsen i lovproposisjonen får derfor neppe avgjørende betydning for diskusjonen om hva som må regnes som kontrolltiltak. Imidlertid bekrefter uttalelsen at formål er relevant å ta hensyn til når en skal ta stilling til spørsmålet.

I lovforarbeidene diskuteres det også hva som er den nedre grensen for kontrolltiltak.⁵² Departementet peker særlig på at dette har betydning fordi det i kontrolltilfellene gjelder saksbehandlingsregler. Departementet henviser i stor grad til avklaringer i framtidig administrativ praksis og rettspraksis. Tiltakenes formål og inngripende karakter for arbeidstakerne nevnes som viktige momenter ved avgrensingen.⁵³

Hovedinntrykket er at departementet mener at begrepet kontroll er vidtrekkende, og at det ikke har vært ønskelig å definere begrepet nærmere.⁵⁴ En forutsetter med andre ord at begrepet kontrolltiltak skal være dynamisk. En grunn til ikke å låse fast begrepet er den teknologiske utviklingen. Undersøkelsen i Tranvik 2013 viser således at den feltteknologien som tidligere var separate systemløsning

dighet (kap. 18). Ordbruken ser imidlertid ut til å være så vid og åpen at det neppe gir særlig veiledning å sammenholde ulike deler av loven der «kontroll» er anvendt.

52 Se Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s 145.

53 Samtidig understreker departementet lovforslaget om kontrolltiltak i arbeidslivet ikke skal gi unødvendig byråkrati for virksomhetene.

54 Det er videre grunn til å anta at begrepet «overvåking» neppe har en selvstendig betydning ved avgrensingen av hva som kan regnes som kontroll. I lovproposisjonen brukes ordet nesten bare i ordparet «kontroll og overvåking», og overvåking er ikke særskilt drøftet. Overvåking vil etter det jeg kan forstå alltid være kontroll, men representerer en kvalifisert form for regelmessige og sammenhengende kontrolltiltak. Jeg viser i denne sammenheng til «fjernsynskontroll» som er omtalt i proposisjonen med henvisning til personopplysningslovens bestemmelser om dette, jf lovens kapittel VII.

ger i stigende grad blir integrert i andre systemer. Dette kan innebære at kontrollfunksjoner i feltteknologi «forsvinner» fordi det blir del av en større løsning som primært handler om annet enn kontroll.

Departementets åpne tilnærming og vektlegging av behov for dynamisk utvikling gjør at det er uklart når bestemmelsene i aml §§ 9-1 og 9-2 gjelder. Det er selvsagt uheldig og kan muligens være en for høy pris å betale for fleksibilitet.

For kontrolltiltak skal det alltid angis formål.⁵⁵ Det kan spørres om kontrolltiltak må være styrt av ett eller flere kontrollformål for å kunne klassifiseres som kontrolltiltak? Kan det i tillegg være nok at tiltaket bare har et kontrollpotensial? Jeg kommer tilbake til spørsmålet i avsnitt 3.4.4.

Dersom en tenker seg at kontrollpotensial kan være nok for at tiltaket kan ses som kontrolltiltak, innebærer det neppe at aml § 9-1 første ledd får særlig betydning på slike tilfelle: Tiltaket kan vanskelig anses å være uforholdsmessig dersom det bare foreligger et potensial om å kunne kontrollere. I forhold til § 9-2 vil inkludering av tiltak med kontrollpotensial i begrepet «kontrolltiltak» innebære at denne bestemmelsen om medvirkning får anvendelse. I så fall skal det bl.a. gjennomføres drøfting av tiltaket selv om kontroll ikke er angitt som formål. Selv om arbeidsgiver ikke planlegger å benytte kontrollpotensialet i en feltteknologi, gir en slik forståelse anledning til å drøfte ekstraordinære situasjoner. Erfaringen fra saken om Avfallsservice AS kan være et argument for å velge en slik forståelse og vinkling.⁵⁶ Her var ikke kontroll formulert som formål med feltteknologien, men opplysningene fra systemet ble likevel anvendt til kontroll i en konkret situasjon. I et slikt tilfelle kan man hevde det vil være en fordel om drøftingsplikten etter § 9-2 gjelder fordi det gir anledning til å utveksle synspunkter på situasjonsbestemte kontrollbehov.

Det finnes etter min mening saklige argumenter for å forstå aml §§ 9-1 og 9-2 slik at bestemmelsene primært gjelder kontrollformål, men at bestemmelsene også omfatter tiltak som har et klart kontrollpotensial, selv om kontroll ikke er formulert som formål.

Likevel er det flere momenter som kan sies å være argument for at aml §§ 9-1 og 9-2 kun gjelder dersom tiltaket er planlagt spesielt med tanke på å utføre kontroll og derfor har dette som formål. Formuleringer i forarbeidene trekker i en slik retning. I merknadene til § 9-2 heter det således at «Bestemmelsene om drøfting og informasjon knytter seg til *systemer for kontroll og overvåking ...*» (min kursiv). Her synes det som om lovgiver har forutsatt at systemet er utviklet for å drive kontroll og overvåking. I så fall kan det forutsettes at dette også er arbeidsgivers formål med å anskaffe systemet. Det er imidlertid vanskelig å forutsette noe klart skille mellom «systemer for kontroll- og overvåking» og andre

⁵⁵ Se § 9-2 annet ledd bokstav a.

⁵⁶ Se Rt-2013-143 og HR-2011-1029-U. Begge avgjørelser med omtale er tilgjengelig fra <http://personvern.info/rettskilder/avgjorelser/>.

systemer. Kontrollfunksjoner kan som nevnt være en integrert del av den totale systemløsningen som «følger med på kjøpet». Kontrollmuligheten kan være et relativt lite element i systemløsningen, men likevel ha vel så stort kontrollpotensial som en systemløsning som kun inneholder kontrollfunksjoner. Fordi lovgiver ikke ser ut til å ha vurdert systemer der kontrollfunksjonene er integrerte med andre funksjoner, mener jeg det ikke er grunn til å legge særlig vekt på den siterte uttalelsen i forarbeidene.

Et annet argument mot en vid forståelse av begrepet kontrolltiltak er at det vil føre til at veldig mange systemløsninger kommer inn under de særlige bestemmelsene i aml §§ 9-1 og 9-2. Alle IKT-systemer inneholder ulike typer logger og mange opplysninger i slike logger kan gjelde arbeidstakere, og kan derfor brukes til å kontrollere arbeidstakere (selv om det ikke nødvendigvis er formålet med loggen). Veldig mange systemløsninger har med andre ord kontrollpotensial i forhold til arbeidstakere. Dersom en legger en vid forståelse av kontrolltiltak til grunn, kan det hevdes at dette vil føre til et slikt «unødvendig byråkrati» som departementet uttalte i lovforarbeidene at de ønsket å unngå.

Det er bare bestemmelsen i aml § 9-2 om medvirkning som vil medføre arbeid. Hvis man har drøftelser om hvert eneste tiltak med kontrollpotensial og krever informasjon, evaluering mv av hvert tiltak på detaljnivå, er det klart kravet til saksbehandling og dokumenter blir uakseptabelt. Dette er imidlertid ikke en nødvendig følge av å anvende bestemmelsen. Det er rimelig å tro at arbeidstaker-siden vil prioritere noen tiltak framfor andre. I så fall er det rimelig å tro at det vil bli gitt prioritet til kontrolltiltak som faktisk er knyttet til kontrollformål. Hvis det i tillegg er mulig å drøfte tiltak som kun har kontrollpotensial, er det lite trolig at ethvert potensial vil bli krevet drøftet. Langt mer sannsynlig er det at bare kontrollpotensial som anses spesielt truende vil få oppmerksomhet.

Et siste poeng er at de to bestemmelsene i kapittel 9 som spesielt gjelder hel-seopplysninger og -undersøkelser (§§ 9-3 og 9-4) nettopp er begrunnet i det kontrollpotensialet slike opplysninger og undersøkelser har. Således legger disse bestemmelsene begrensninger som er uavhengig av om det foreligger et kontrollformål eller -intensjon. Det kan derfor synes å være i godt samsvar med disse andre bestemmelsene i kapittel 9 dersom en lar «kontrolltiltak» også omfatte tiltak med kontrollpotensial.

Alt i alt har jeg kommet til at kontrolltiltak i aml §§ 9-1 og 9-2 både omfatter tilfelle der det er formulert et kontrollformål og der det er kontrollpotensial av betydning knyttet til tiltaket. Dette betyr at feltteknologi kan komme inn under bestemmelsene i kapittel 9 i arbeidsmiljøloven dersom det foreligger en klar mulighet for å bruke teknologien for kontrollformål, selv om arbeidsgiver når systemet anskaffes ikke har noen intensjon om å bruke teknologien slik. Denne konklusjonen er imidlertid usikker, og er primært basert på reelle hensyn.

2.7 Nærmere om forholdet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven når det gjelder kontrolltiltak

I de tilfelle kontrolltiltaket kommer inn under kapittel 9 i arbeidsmiljøloven (jf forrige avsnitt), inneholder dette kapittelet to bestemmelser som angir forholdet til personopplysningsloven. For det første fastsettes det i § 9-1 annet ledd at «Personopplysningsloven gjelder for arbeidsgivers behandling av opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med kontrolltiltak med mindre annet er fastsatt i denne eller annen lov.» Bestemmelsen har ingen selvstendig innholdsmessig betydning,⁵⁷ og fungerer kun som en påminnelse og informasjon om arbeidsdelingen mellom de to lovene. I tillegg angir § 9-5 at «Arbeidsgivers rett til innsyn i arbeidstakers e-post mv. reguleres i forskrift gitt i medhold av personopplysningsloven § 3 fjerde ledd første punktum.» Også dette er en «veiviserbestemmelse» som kun har betydning som informasjon.

Samsillet mellom de to lovene innebærer at det for alle kontrolltiltak gjelder en generalklausul med krav til saklighet og fravær av uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren, pluss en plikt til å drøfte, informere og evaluere mv. Arbeidsgivers behandling av opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med kontrolltiltak reguleres av personopplysningsloven med forskrifter.⁵⁸ Det er altså ikke nok at kontrolltiltaket er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig. For kontrolltiltak som gjør bruk av feltteknologi gjelder *i tillegg* flere vilkår i personopplysningsloven.

Paragraf 9-5 i arbeidsmiljøloven viser som nevnt til forskrift gitt i medhold av personopplysningsloven om arbeidsgivers rett til innsyn i arbeidstakers e-post mv. Slik forskrift er gitt i kapittel 9 i personopplysningsforskriften (pof). Det er verd å merke seg at «mv.» kan ha innholdsmessig betydning også for feltteknologi, fordi det her ligger en «innlukkingsmekanisme» som kan være aktuell i forbindelse med lagring og regulering av tilgang til personopplysninger. Således heter det i pof § 9-1 at reglene i kapittelet gjelder for «arbeidsgivers adgang til gjennom søking av og innsyn i arbeidstakers personlige område i virksomhetens datanettverk og i andre elektroniske kommunikasjonsmedier *eller elektronisk utstyr som arbeidsgiver har stilt til arbeidstakers disposisjon til bruk i arbeidet ved virksomheten.*» (min kursiv) Teksten i kursiv innebærer at arbeidsgiver har svært begrenset og betinget rett til å skaffe seg tilgang til opplysninger som ligger lagret på personlig utstyr og på områder i arbeidsgivers IKT-systemer når disse er definert som private områder. Hvor personopplysninger fra bruk av feltteknologi lagres er med andre ord avgjørende for hvilke tilgang arbeidsgiver har til opplys-

57 Jf det saklige virkeområdet for personopplysningsloven i § 3.

58 Forutsatt at det ikke er gitt regler i særlov som går foran aml § 9-1 annet ledd.

ningene. I avsnitt 4.2.2 kommer jeg nærmere tilbake til betydningen av kapittel 9 i personopplysningsforskriften.

Også enkelte andre deler av personopplysningsforskriften har stor betydning for kontrolltiltak og feltteknologi i arbeidslivet. Dette gjelder særlig kravene til informasjonssikkerhet i forskriftens kapittel 2 og krav til internkontroll i kapittel 3. Jeg kommer bl.a. tilbake til enkelte aspekter ved denne delen av regelverket i avsnitt 4.2.1.

2.8 Samlet bilde og mulig reform

Tranvik 2013 viser at kunnskapen om den lovgivningen som regulerer feltteknologi, personvern og kontroll gjennomgående er beskjeden.⁵⁹ Etter min mening gir resultatene i Tranvik grunn til å stille spørsmål ved hensiktsmessigheten av dagens «lovarkitektur», dvs. arbeidsdelingen mellom arbeidsmiljøloven kapittel 9 og personopplysningsloven.

Dagens lovgivning regulerer bruk av feltteknologi ved hjelp av to generelle regelverk. Visse rammer for teknologibruken settes i arbeidsmiljøloven kapittel 9, men mesteparten av bestemmelsene som må anvendes er i personopplysningsloven. Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven er formulert slik at de beskriver relevante forhold i arbeidsliv. Blant annet angis aktørene direkte og på lett gjenkjennelige måter,⁶⁰ og det brukes for øvrig begreper som er viktige koplinger til arbeidsmiljølovens regelverk for øvrig.⁶¹ Det er imidlertid veldig få bestemmelser i arbeidsmiljøloven som direkte gjelder personvern og som har denne konkrete utformingen. Personopplysningsloven er formulert for å passe nær sagt alle deler av samfunnslivet. Derfor brukes det veldig abstrakte begreper som ikke relaterer seg til konkrete forhold i for eksempel arbeidslivet. Personer i arbeidslivet som skal sette seg inn i betydningen av personopplysningsloven for bruk av feltteknologi på arbeidsplassen, står derfor overfor et stort *oversettelsesproblem*: hva betyr de generelle reglene i min konkrete situasjon?

Personopplysningsloven med forskrifter dekker veldig mange aspekter ved vern av personopplysninger. Det er derfor mange bestemmelser i loven som bare unntaksvis har betydning for behandling av personopplysninger, kontroll og bruk av feltteknologi i arbeidslivet. Den som leter etter bestemmelser som er relevante i arbeidslivet, står derfor også overfor et «*lokaliseringsproblem*»: Hvor finner jeg de bestemmelsene jeg må ta hensyn til?

Slike utfordringer som jeg her har nevnt er nesten uunngåelige når en utformer generelle regelverk, og er ikke nødvendigvis avgjørende innvendinger mot

59 Se Tranvik 2013 avsnitt 9.5.

60 For eksempel «arbeidsgiver», «arbeidstaker» og «tillitsvalgte».

61 For eksempel «drøfte».

den regelverksteknikken som er benyttet i personopplysningsloven. Selv om abstraksjonsnivået blir høyt og fortolkningen krevende er det uansett også flere fordeler med å regulere i én felles lov.⁶² Det er derfor neppe en god løsning å gi regler om personvern innen arbeidsliv som klart bryter med personopplysningsloven.⁶³

Jeg tror regulering i form av en kombinasjon av bestemmelser i arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven også bør være en foretrukket løsning for fremtiden. Det kritiske spørsmålet er imidlertid *blandingsforholdet* og hvilken av de to lovene som skal spille hovedrollen.

Etter min mening bør en vurdere å flytte tyngdepunktet av bestemmelser om personvern med stor relevans for arbeidslivet over på arbeidsmiljøloven. Dermed vil den hovedsaklige reguleringen av personvern i arbeidslivet finnes i en lov som de aktørene som primært skal løse rettsspørsmål om personvern innen arbeidslivet er kjent med. Poenget er ikke å gjøre personopplysningsloven generelt overflødig for spørsmål som gjelder arbeidsliv, men å gjøre den overflødig ved løsningen av de praktisk mest viktige rettsspørsmålene om kontroll og personvern i arbeidslivet. Senere i denne rapporten, i avsnitt 10.2 der jeg trekker generelle konklusjoner og anbefaler løsninger, konkretiserer jeg disse spørsmålene noe nærmere.

Det er etter min mening også behov for en klargjøring av virkeområdet for kapittel 9 i arbeidsmiljøloven. Etter min mening er det ingen grunn til å etterlate tvil om disse bestemmelsene forutsetter at det er formulert kontrollformål eller om kontrollpotensial knyttet til teknologiske hjelpemidler er nok.

62 Blant annet sikrer en at det blir like regler på mange samfunnsområder, slik at kunnskap fra ett område er relevant for andre områder. Personopplysningsloven er dessuten gitt ut i fra et felles direktiv om personvern som gjelder for alle land i EØS-området, noe som sikrer likeartet rettstilstand i alle disse landene.

63 En slik løsning ville dessuten ikke være i tråd med forpliktelsene Norge har til å følge EUs personverndirektiv.



3 Grunnleggende vilkår og forutsetninger

3.1 Noen teknologiske forutsetninger

Kontroll av arbeidstakere ved hjelp av feltteknologi innebærer at det blir behandlet personopplysninger om den enkelte person. Dette kan skje i det Tranvik 2013 kaller kjernemodulene og tilleggsmodulene av denne teknologien.⁶⁴ Kjernemodulene registrerer, overfører og presenterer et knippe med det som kan betegnes som grunndata om ansatte og aktiviteter i felt. Dette er nesten alltid satellittsporing og navigasjon (GPS), men kan også være registrering av kjøreadferd og registrering av ulike hendelser i felten, f.eks. at utstyr er tatt ut av kjøretøyet. Tilleggsmodulene registrerer, overfører og presenterer et sett med detaljeringsdata som utfyller de opplysningene som kjernemodulene leverer. F.eks. presenteres opplysninger fra kjernemodulene ved hjelp av kart, og kartene inneholder andre opplysninger om de stedene som opplysningene fra kjernemodulene er knyttet til.⁶⁵

Alle opplysninger fra kjernemoduler og tilleggsmoduler kan potensielt innebære «behandling av personopplysninger», og i så fall kommer opplysningene fra vedkommende feltteknologi inn under personopplysningsloven. I det følgende vil jeg gjennomgå hva som mer presist skal til for at denne loven skal komme til anvendelse (avsnitt 3.2). Som vi skal se, vil veldig mange av opplysningene som feltteknologien gjør bruk av eller produserer komme inn under loven. Jeg vil også gjennomgå de grunnleggende kravene som må være oppfylt for at behandlingen av personopplysninger i så fall skal være lovlig (avsnittene 3.3 og 3.4).

3.2 Behandling av personopplysninger

3.2.1 Generelt

Et grunnvilkår for at personopplysningsloven skal gjelde, er at det foreligger «personopplysninger» i lovens forstand, og at disse opplysningene blir *behandlet* slik loven forutsetter.⁶⁶ Oppfyller ikke den aktuelle feltteknologien begge disse vilkårene, er det i vår sammenheng bare arbeidsmiljøloven kapittel 9 som kan komme til anvendelse.

Mange av personopplysningslovens krav gjelder *systemnivået*, dvs. det generelle behandlingsopplegget for personopplysninger. Det følgende er derfor en generell begrepsanalyse, lignende den arbeidsgiver må gjøre før feltteknologi som

64 Se Tranvik 2013 avsnitt 2.3.1.

65 F.eks. at fartsgrensen er 50 km/t eller at kjøretøyet er 2 km fra en kunde.

66 Se § 3 om lovens saklige virkeområde.

innebærer behandling av personopplysninger kan skje.⁶⁷ I det følgende analyserer jeg kun utvalgte aspekter ved begrepene.

3.2.2 «Personopplysning»

Utgangspunktet for forståelsen av «personopplysning» er legaldefinisjonen i pol § 2 nr 1: «Personopplysning: opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkeltperson.»⁶⁸

Definisjonen dekker alle uttrykksmåter; dvs. tekst, bilde, lyd, sensorer mv. Det er likegyldig om opplysningen framkommer som symbol eller lignende på et kart, eller som skrift. Personopplysninger kan derfor komme fra mange typer elektroniske kilder og systemløsninger. For eksempel er systemer som er basert på GPS-, GSM- og RFID-teknologi like aktuelle som kilder for personopplysninger som tekstbehandlingssystemer og andre systemer som primært baserer seg på skrift. En markør på et kart som viser hvor en person befinner seg, er altså like mye en personopplysning som når oppholdsstedet er skrevet som kartkoordinat, gateadresse eller lignende.

Skillet mellom fysiske og juridiske personer

Lovens definisjon av personopplysning vedrører «en enkeltperson». Det er samtidig klart at dette – i utgangspunktet – ikke omfatter *juridiske* personer, dvs. organisasjoner, virksomheter, bedrifter mv. Avgrensingen mot juridiske personer kan skape utfordringer fordi opplysninger om en persons relasjon til juridiske personer både kan være en opplysning om den fysiske og den juridiske personen. Denne situasjonen er upraktisk for bruk av feltteknologi og jeg kommer derfor ikke nærmere inn på denne grensedragningen her.

Tilknytningskravet

Begrepet personopplysning forutsetter en *mulig* tilknytning mellom personinformasjon og en bestemt person (jf. «[...] *kan knyttes til* en enkeltperson [...]», min kursiv). Det er med andre ord ikke påkrevet at opplysninger faktisk *er* knyttet til en person, men nok at dette foreligger som en mulighet. I saken om Avfallservice AS var det bl.a. tale om opplysninger i tømme-systemet i en renovasjonsbil.⁶⁹ Selv om opplysningene i slike systemer direkte kun er knyttet til bilen, er de person-

67 If vurdering av krav til rettslig grunnlag, formal, opplysningskvalitet mv.

68 «Personopplysning» erbasertpåpersonvern-direktivetartikkel 2 bokstav a som på engelsk lyder: «'personal data' shall mean any information relating to an identified or identifiable natural person ('data subject'); an identifiable person is one who can be identified, directly or indirectly, in particular by reference to an identification number or to one or more factors specific to his physical, physiological, mental, economic, cultural or social identity.»

69 Se Høyesteretts avgjørelse HR-2013-00234-A avsnittene 4 og 5.

opplysninger så lenge en vet hvem som har vært bruker av bilen: Opplysningene *kan* med andre ord knyttes til en eller to enkeltpersoner. Denne egenskapen ved definisjonen av personopplysning har meget stor innvirkning på spørsmålet om lovens saklige virkeområde, og innebærer at mange opplysninger må bli behandlet i samsvar med personopplysningsloven selv om den behandlingsansvarlige (arbeidsgiver) aldri vil gjøre bruk av muligheten for persontilknytning. Det at muligheten for persontilknytning er tilstrekkelig, gjør at også opplysninger som er knyttet til krypterte identiteter vil være personopplysninger. Så lenge det er mulig å finne fram til hvilken person som skjuler seg bak en kryptert identitet, er det tale om personopplysninger.

Identifikasjonskravet

Det er ikke nok at en opplysning (om for eksempel oppholdssted) kan knyttes til en eller annen person. En person må også kunne *identifiseres* med rimelig grad av sikkerhet. Er ikke det mulig, foreligger ikke personopplysninger.

Identifikasjonskravet innebærer at personer må kunne knyttes til en opplysning med en forholdsvis stor grad av sikkerhet og nøyaktighet. Dersom opplysninger er knyttet til et kjennemerke på et kjøretøy, og bilen har flere mulige brukere, vil det lett kunne være usikkert hvilken person som opplysningene om bruken av kjøretøyet faktisk er knyttet til.

Tranvik 2013 beskriver ulike løsninger for identifisering og autentisering knyttet til feltteknologi.⁷⁰ Løsningene gir ulik sikkerhet avhengig av hvilken metode som blir brukt. Biometri gir stor grad av sikkerhet for at personen som er registrert på feltteknologien også er den faktiske brukeren (og derfor den personen som opplysningene skal knyttes til). Andre teknikker, f.eks. der en sjåfør kvitterer for å få utlevert nøkkel til et kjøretøy, gir selvsagt langt mindre grad av sikkerhet for at det er vedkommende person som faktisk har kjørt bilen. Slike muligheter for at en annen enn den registrerte personen kan ha kjørt, gjør imidlertid nødvendigvis ikke at usikkerheten om identiteten blir så stor at opplysninger om en aktuell kjørerute mv ikke regnes som personopplysninger (og derfor ikke reguleres av personopplysningsloven). Men hvis f.eks. nøkkelen til en bil er tilgjengelig for fem personer eller flere, vil usikkerheten med hensyn til hvilken person som faktisk har kjørt bilen trolig være så stor at opplysningene knyttet til bruken av bilen *ikke* kan regnes som «personopplysning».⁷¹ Kontrolltiltak vil i slike tilfelle bare være regulert av arbeidsmiljøloven kapittel 9.

70 Se Tranvik 2013, avsnitt 2.3.

71 Dersom opplysningen derimot gjelder et medlem av en husstand, f.eks. et familiemedlem, tilsier hensynet til privatlivets fred (Jf formålsbestemmelsen i pol § 1) at opplysningen regnes som «personopplysning» selv om det er flere enn 4 – 5 personer som kan knyttes til opplysningene. Vektleggingen av privatlivets fred i lovens formålsbestemmelse, tilsier her mindre strenge krav til nøyaktig identifisering.

Skillet mellom opplysningstype og -verdi

Det kan reises spørsmål om «personopplysning» betegner en opplysningstype eller om det også dekker opplysningsverdier (forekomster) av opplysningstyper. Denne spørsmålsstillingen skyldes måten persondatabaser og -registre ofte er bygget opp. En opplysningstype er for eksempel «etternavn» og «oppholdssted» som for eksempel har mulige opplysningsverdier som Hansen, Jensen osv. og Storgata 1, Baksidevegen 373 osv. Det klare utgangspunktet er at bestemmelsene i personopplysningsloven gjelder opplysningstype, og at det er slike opplysningstyper som skal ha rettslig grunnlag, kan være melde- eller konsesjonspliktige mv.

Skillet mellom opplysningstype og -verdi har særlig betydning for spørsmålet om det blir behandlet *sensitive* opplysningstyper, dvs. opplysninger som det gjelder spesielt strenge regler for.⁷² Opplysninger om helseforhold er en aktuell sensitiv personopplysning. Inneholder flåtestyringssystemet opplysningstypen «adresse» med gate og gatenummer som gyldige verdier, gir dette opplysningsverdier som normalt ikke er sensitive. Riktignok kan enkeltadresser gjelde sykehus, apotek og lignende, men så lenge dette ikke eksponeres spesielt vil ikke verdiene gjøre opplysningene sensitive. Er derimot utvalgte enkeltadresser klassifisert og navngitt i systemet som «apotek» eller «sykehus», aktualiseres spørsmålet om systemet behandler opplysninger «om helseforhold» som er sensitive og i utgangspunktet konsesjonspliktig.⁷³

Det er ikke gitt at tilgang til opplysninger om at personer har vært ved/på oppholdssteder som apotek, legesenter, sykehus mv også må regnes som opplysning om de aktuelle personenes helseforhold. Dette er åpenbart dersom personen har arbeid eller utfører arbeidsoppgaver ved slike institusjoner, for eksempel leverer sykehusartikler og varer til apotek. Formodningen er motsatt dersom utførelsen av arbeidet ikke er knyttet til slike institusjoner og systemet har lagt til rette for å vise/registrere opplysningene.

Trolig går det et skille mellom tilfelle da det til «adresse» som ikke har noe direkte med helse å gjøre (kartkoordinater, gateadresser) og som kun gir geografisk informasjon, og tilfelle der det i tillegg er informasjon om at vedkommende sted er apotek, sykehus, legesenter og andre typer helseinstitusjoner. Det er neppe mulig å trekke generell konklusjon om at feltteknologi som inneholder sist nevnte opplysningstyper alltid må anses å behandle sensitive personopplysninger, men spørsmålet vil i slike tilfelle alltid være så aktuelt at det må vurderes nærmere. I vurderingen vil det ha stor betydning om og i hvilken grad det er lagt til rette for bruk av slike opplysninger.⁷⁴ Jeg antar at eksplisitte opplysninger om opphold på/ved helseinstitusjoner som er integrerte med og tilgjengelig fra arbeidsgivers

72 Den primære effekten er at kravene til rettslig grunnlag skjerpes (se pol § 9), og det inntrer i utgangspunktet plikt til å søke konsesjon (se pol § 33).

73 Se pol § 2 nr 8 bokstav c og § 33.

74 For eksempel slik at arbeidsgiver kan velge å få opp kartsymboler som viser apotek eller sykehus.

system, lett vil bli regnet som sensitive opplysninger om helseforhold vedrørende brukeren av feltteknologien.⁷⁵

Merk at vurderingen om sensitivitet primært skal skje på *systemnivå*. Det er altså ikke slik at opplysningen om opphold ved nevnte steder er sensitive for noen personer men ikke for andre.

I arbeidsmiljøloven kapittel 9 er det lagt begrensninger på arbeidsgivers adgang til å innhente helseopplysninger ved ansettelse, samt til å gjennomføre helseundersøkelser av sine ansatte.⁷⁶ Registrering av opplysninger om helseforhold ved hjelp av feltteknologi gjelder kun opplysninger (ikke undersøkelser) og omfatter bare personer som *er* ansatt. Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 9 legger derfor ingen særlige begrensninger på innhenting av helseopplysninger i denne sammenheng. Vilkår for lovlig innsamling av slike opplysninger følger derfor bare av personopplysningslovens bestemmelser.

3.2.3 Behandling

Personopplysningsloven gjelder *behandling* av personopplysninger. Med «behandling» menes i utgangspunktet alt som kan skje med opplysninger, inkludert innsamling, lagring og sletting. Det kan med andre ord ikke eksistere personopplysninger som ikke er gjenstand for behandling i personopplysningslovens forstand. Loven bruker imidlertid også ordet behandling for å angi *behandlingsopplegg*, dvs. det generelle opplegget for hvorledes personopplysninger skal behandles. «En behandling» (et behandlingsopplegg) vil i denne sammenhengen ofte tilsvare det vi i andre sammenhenger betegner «system».⁷⁷ Det er denne siste forståelsen av «behandling» som er viktig i vår sammenheng. Det er for eksempel selve behandlingsopplegget (systemet) som må ha et rettslig grunnlag (og som den enkelte arbeidstaker eventuelt må samtykke til), ha et formål, være underlagt internkontroll- og sikkerhetsrutiner, være meldepliktig eller konsesjonspliktig overfor Datatilsynet mv.

Tranvik 2013 fremhever at flåtestyringssystemer og annen feltteknologi hovedsak er bygd på fire elementer:⁷⁸

1. Et dataprogram på arbeidsgivers datamaskiner som bearbejder opplysninger om en arbeidstakers eller et kjøretøys posisjon, retning, hastighet og tidspunkt. Opplysningene stammer fra et satellittsystem og kommuniseres til arbeidsgiver via en radiomottaker og en mobiltelefon (jf nedenfor).

75 Må arbeidsgiver i stedet gjøre selvstendige undersøkelser ved å slå opp i supplerende systemer mv, vil det neppe være aktuelt å se på adresseopplysningen som mulig sensitiv.

76 Se henholdsvis §§ 9-3 og 9-4.

77 Alternativt en modul av et system.

78 Her i omvendt rekkefølge i forhold til Tranviks presentasjon.

Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet

2. En mobiltelefon knyttet til satellittmottakeren (jf neste punkt) som kommuniserer opplysningene til arbeidsgivers dataprogram (jf forrige punkt).
3. En satellittmottaker på bakken plassert i en håndholdt enhet eller i et kjøretøy og som fortløpende registrerer radiosignaler fra satellittene (jf neste punkt) og beregner mottakerens posisjon, retning og hastighet.
4. Et system av satellitter (for eksempel GPS eller Galileo).

I samband med personopplysningsloven, vil vi se modulene 1 – 4 som én behandling av personopplysninger; mao som ett behandlingsopplegg/en behandling.⁷⁹ Et modul kan imidlertid tenkes å være *felleselement*, dvs. inngå i flere behandlinger.

At mange arbeidsgivere bruker samme systemløsning (samme behandlingsopplegg, f.eks. samme kjøreboksystem), gjør ikke at alle som bruker samme system anses å behandle personopplysninger på samme måte. Et behandlingsopplegg for personopplysninger gjelder den konkrete anvendelsen av en (standard eller skreddersydd) systemløsning i en bestemt organisasjon. Samme kjøreboksystem (dvs. det produktet som leveres) kan f.eks. vurderes ulikt i forskjellige virksomheter og utgjør hvert sted forskjellige «behandlinger».

Enkeltheter ved slike behandlingsopplegg (jf. «behandling» i den først nevnte betydningen) har selsagt betydning i konkrete tilfelle: En kan f.eks. mene at en spesifikk del av satellittnavigeringen gir upålitelige personopplysninger og at opplysningene derfor ikke kan brukes. «Behandling» brukes med andre ord også på konkret, individuelt nivå (behandling av opplysninger om en konkret person). I denne framstillingen er imidlertid systemnivået avgjort viktigst.⁸⁰

3.3 Krav til rettslig grunnlag

3.3.1 Generelt

Før personopplysninger kan samles inn og behandlet videre (for eksempel ved hjelp av feltteknologi), må det foreligge et *rettslig grunnlag* for behandlingen (se § 8). I tillegg kreves det et eget rettslig grunnlag for opplysninger som er sensitive,⁸¹ se § 9. Her konsentrerer jeg drøftelsen om de generelle kravene etter § 8. Det er tre hovedtyper rettslig grunnlag som er aktuelle: hjemmel i lov, samtykke fra den

79 Arbeidsgiver er (som behandlingsansvarlig) ansvarlig for at det er formulert formål, at det eksisterer rettslig grunnlag mv som omfatter alle fire moduler. Krav til informasjonssikkerhet og – eventuelt – konsesjon vil innebære en vurdering av helheten av behandlingsopplegget – ikke minst om systemets fire moduler henger sammen på en akseptabel måte.

80 I avsnitt 5.4 (om retting og sletting av opplysninger mv) vil behandling på det konkrete, individuelle nivået være viktig. Her er situasjonen at det generelle behandlingsopplegget gir uriktige eller ufullstendige resultater, noe som igjen gir behov for å rette, slette og supplere opplysninger om konkrete personer.

81 Slik dette er definert i pol § 2 nr 8.

registrerte/arbeidstaker og grunnlag i en av de nødvendige grunner som loven nevner i § 8 bokstavene a – f.

Det er ikke tillatt å samle inn personopplysninger uten at det foreligger rettslig grunnlag. I praksis må arbeidsgiver klargjøre grunnlaget minst 30 dager før behandlingen igangsettes.⁸²

3.3.2 Hjemmel i lov

Behandling av personopplysninger kan alltid skje dersom det er fastsatt i lov eller i forskrift som er gitt i medhold av lov. Lovgiver må i så fall ha tatt klart stilling til at personopplysninger kan samles inn. Eksempel på slik hjemmel er forskrift om identitetskort (id-kort) på bygge- og anleggsplasser § 7 som regner opp ni opplysningstyper slike kort skal inneholde.⁸³ Det er ikke nok at lovbestemmelser bare forutsetter behandling av personopplysninger.

Dersom en ønsker å behandle flere personopplysninger enn dem det i lov og forskrift er hjemmel for, kreves det rettslig grunnlag i form av samtykke eller nødvendig grunn, se nedenfor. Personopplysninger som behandles i et feltsystem kan således både være basert på lovhjemmel og for eksempel samtykke fra arbeidstakere det registreres opplysninger om.

Jeg er ikke kjent med at det eksisterer bestemmelser i lov eller forskrift som gir grunnlag for å registrere opplysninger i samband med bruk av feltteknologi. Lovhjemmel for bruk av feltteknologi i arbeidslivet, er imidlertid blant de rettspolitiske muligheter som foreligger.

3.3.3 Samtykke og nødvendig grunn

3.3.3.1 Generelt

I mangel av lovhjemmel må det enten foreligge samtykke fra personene som arbeidsgiver ønsker å innhente opplysninger om, eller det må kunne vises til en nødvendig grunn som angitt i pol § 8 bokstavene a – f. Nevnte bestemmelse kan i utgangspunktet tenkes å gi grunnlag for det meste det er aktuelt å samtykke til. Spørsmålet oppstår derfor om arbeidsgiver har fritt valg og derfor kan la være å spørre om samtykke?

Personvernvernemnda har gitt samtykke en viss forrang framfor «nødvendig grunn».⁸⁴ I en prinsipiell avgjørelse uttalte nemnda at «For at man skal kunne

82 Jf pol § 31 annet ledd om frist for å gi melding til Datatilsynet. Meldingen skal inneholde opplysning om rettslig grunnlag, se § 32 bokstav g.

83 Se forskrift FOR-2007-03-30-366. I de aktuelle bransjene er kortene obligatoriske, se § 4.

84 Også etter arbeidsmiljøloven er samtykke fra arbeidstaker vilkår for registrering, se aml § 5-1 om registrering av skader og sykdommer.

gjøre et avvik fra hovedprinsippet [om samtykke], må det derfor 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.»⁸⁵

Personvernemnda må forstås slik at det kreves en særskilt begrunnelse for ikke å bruke samtykke som rettslig grunnlag. Nemnda utelukker ingen typer begrunnelser men understreker at det skal mer til enn rene økonomiske og praktiske begrunnelser. Jeg mener det er sikker rett at innhenting av en form for samtykke⁸⁶ i *utgangspunktet* er nødvendig vilkår for bruk av feltteknologi.

Hvilke argumenter som er relevante og tilstrekkelig sterke for å kunne velge nødvendighetsgrunner i stedet for samtykke, er det vanskelig å si noe generelt om. I det følgende vil jeg nøye meg med å drøfte to forhold med stor generell relevans for spørsmålet. Det ene spørsmålet gjelder argumenter om at samtykke ikke lar seg innhente fordi lovens krav til *frivillig* samtykke ikke kan etterleves. Det andre spørsmålet gjelder nødvendighetsgrunner som kan sies å inneholde *samtykkelignende* elementer og som derfor i stor grad kan hevdes å være likestilt med regulært samtykke. I avsnitt 3.3.3.6 kommer jeg tilbake til betydningen av samtykkeelementet ved inngåelse av arbeidsavtaler.

3.3.3.2 Krav til gyldig samtykke

Før jeg drøfter de to nevnte spørsmålene, er det nødvendig å redegjøre kort for kravene til gyldig samtykke. Samtykke fra registrerte personer innebærer krav om en eksplisitt, frivillig og informert erklæring fra den registrerte om at han eller hun godtar at personopplysninger blir behandlet. Kravet om eksplisitt samtykke er minst vanskelig. Det innebærer ingen formkrav,⁸⁷ og det er for eksempel nok at samtykket gis ved å klikke på et ikon eller lignende. Samtykke skal imidlertid innebære en tydelig handling som ikke kan misforstås og som derfor må fortolkes slik at den registrerte har ment å gi sitt samtykke.

Samtykke skal også være informert, dvs. den behandlingsansvarlige (arbeidsgiver) må gi tydelig informasjon om hva samtykket omhandler. Dette innebærer alltid krav om informasjon om hvilke opplysninger som vil bli behandlet, hvem som er ansvarlig for behandlingen av opplysningene, hvilke formål opplysningene skal brukes til (herunder eventuelle kontrollformål), og hvem som vil få

85 Se første avgjørelse, KLAGESAK 2004/01: Klage på Datatilsynets vedtak om vilkår om samtykke for konsesjon for delstudie 1 og 2 – Statens Arbeidsmiljøinstitutt – STAMI.

86 Som også dekker andre former for samtykke enn den § 8 direkte gjelder, se avsnitt 3.3.3.6 (nedenfor).

87 Dvs. ingen krav til skriftlighet eller lignende.

tilgang til opplysningene.⁸⁸ Det er noe uklart om det bare stilles krav til informasjon om selve behandlingsopplegget,⁸⁹ eller om det også må redegjøres for mulige *konsekvenser* av å gi samtykke. I NOUen regjeringen i stor grad baserte sitt lovforslag på og som den henviser til i odelstingsproposisjonen, heter det at erklæringen skal være informert, og at «[I] dette ligger at den registrerte må forstå hva erklæringen gjelder, og *hvilke konsekvenser denne får eller kan få.*» (min kursiv). I proposisjonen heter det bare at «den registrerte må gis tilstrekkelig informasjon slik at vedkommende vet hva det samtykkes i», noe som kan tyde på at det ikke er krav til å redegjøre for konsekvenser. I merknaden til denne bestemmelsen uttales det imidlertid også at «Samtykkedefinisjonen tilsvarer i all hovedsak utvalgets forslag, likevel slik at kravet til frivillighet er presisert.» Departementet reserverte seg med andre ord ikke med hensyn til konsekvenser. Samtidig markerte departementet en forskjell fra NOUen på et annet punkt. Jeg forstår departementets taushet som en tilslutning til uttalelsen fra utvalget. Det er derfor grunnlag for å konkludere at informasjon også skal gis om mulige konsekvenser for personvernet av å samtykke.

Ved innhenting av samtykke til bruk av feltteknologi skal det med andre ord både gis opplysning om det faktiske behandlingsopplegget og sannsynlige konsekvenser for den enkeltes personvern. Hva slags / hvor alvorlige konsekvenser og hvor sannsynlige disse konsekvensene må anses å være, er det vanskelig å si noe generelt om. Det er imidlertid alltid grunn til å vurdere om det skal gis informasjon om konsekvenser av sikkerhetsbrudd.⁹⁰ Videre er det grunn til å vurdere å gi informasjon om slike konsekvenser som har vært beskrevet av ansattes representanter i drøftingsmøter med arbeidsgiver.⁹¹ På grunnlag av gjeldende rett kan en imidlertid neppe sette opp noen absolutte krav til informasjon om konsekvenser.

3.3.3.3 Nærmere om kravet til frivillighet og betydning for samtykke.

Det tredje kravet gjelder frivillig samtykke. Om dette heter det i proposisjonen at «det ikke må være avgitt under noen form for tvang fra den behandlingsansvarlige eller andre.»⁹² Tvang er et sterkt uttrykk og kan neppe forstås som henvisning til enhver negativ følge av ikke å samtykke. Det er imidlertid neppe avgjørende

88 Lovens § 2 nr 7 stiller ikke konkrete krav til hvilken informasjon som skal gis, men av krav til informasjon ved innsamling av personopplysninger (som også gjelder når det rettslige grunnlaget er lovhjemmel og nødvendighetsgrunn), går det fram at opplysninger som nevnt i § 19 er aktuelle.

89 Jf merknadene til § 2 nr 7 i ot.prp. nr 92 (1998-1999), s 104: «

90 Jf personopplysningsforskriften § 2-4 om risikovurdering og fastsettelse av krav til «akseptabel risiko».

91 Jf aml § 9-2.

92 Ot.prp nr 92 (1998-1999) s 103 – 104.

at tvangssituasjonen er tilsiktet fra den behandlingsansvarlige, og trolig nok at oppfordring om å gi samtykke oppleves av registrerte som tvang.

I denne sammenheng har det vært hevdet at arbeidstakere ikke kan samtykke fordi mulige konsekvenser av på arbeidsforholdet å nekte samtykke skaper en tvangssituasjon.⁹³ En slik generell konklusjon er etter min mening uholdbar. Spørsmålet om det foreligger frivillig samtykke eller ikke må uansett avgjøres konkret, og det er ikke grunnlag for å stille opp noen generell regel om manglende frivillig samtykke i arbeidsforhold.

Når det er tvil om frivillig samtykke er mulig eller ikke, må en uansett vurdere konsekvensene av å konkludere med at frivillighet ikke foreligger og se disse konsekvensene i lys av formålet med loven. For det første innebærer manglende frivillighet at det rettslige grunnlaget som etter Personvernemndas praksis skal være det primære,⁹⁴ blir umulig å anvende. I stedet blir én av de nødvendighetsgrunner som er oppregnet i pol § 8 som må brukes som grunnlag.⁹⁵ I motsetning til hva tilfellet er for samtykke, innebærer flere av disse grunnlagene at det er *arbeidsgiver* som skal vurdere om nødvendig grunnlag for behandling av opplysninger om arbeidstaker foreligger. Avvisning av samtykke på grunn av manglende frivillighet, innebærer med andre ord at bestemmelsesretten flyttes over fra arbeidstaker til arbeidsgiver. Når hovedregelen etter norsk rett er at det er registrerte person (arbeidstaker) som skal bestemme, er det etter min mening ulogisk å frata arbeidstakere denne selvbestemmelsesretten fordi arbeidsgiver har skapt en tvangssituasjon.

Personopplysningslovens bestemmelser om rettslig grunnlag for å behandle personopplysninger må uansett alltid tolkes ut i fra formålet med loven; nemlig «å beskytte den enkelte mot at personvernet blir krenket gjennom behandling av personopplysninger» (§ 1). Det må derfor alltid spørres om samtykke for arbeidstakere i en situasjon der det kan være tvil om det foreligger reell frivillighet, like-

93 Se for eksempel Bing 2009 s 59 – 60 som imidlertid fremhever at det ikke er utelukket at arbeidstakere kan avgi gyldig, frivillig samtykke. Problemet er også omtalt i St. meld nr 11 2012-2013 avsnitt 6.4.2, men regjeringen konkluderer ikke i spørsmålet. I forslaget til personvernforordning heter det i fortalen avsnitt 34 at «Consent should not provide a valid legal ground for the processing of personal data, where there is a clear imbalance between the data subject and the controller. This is especially the case where the data subject is in a situation of dependence from the controller, among others, where personal data are processed by the employer of employees' personal data in the employment context.» Uttalelsen har ingen vekt ved fortolkningen av dagens norske lovgivning, og uttalelsen forutsetter uansett en klar ubalanse i styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er nettopp om slik ubalanse er så stor at det tilsier manglende frivillighet som er det avgjørende spørsmålet. Den typiske forventningen om dette vil trolig variere mellom europeiske land og bl.a. være avhengig av arbeidsmarked, styrke- og samarbeidsforhold i arbeidslivet mv.

94 Jf avsnitt 3.3.3.1 (ovenfor).

95 Forutsetningen her er jo at det ikke foreligger lovhjemmel, og at det derfor står mellom samtykke og de nødvendige grunner loven regner opp.

vel er bedre realisering av lovens formål enn om arbeidsgiver bestemmer alene (jf nødvendig grunn).

Skulle det være klart at det ikke foreligger reell frivillighet og samtykke derfor ikke er anvendbart, vil situasjonen ofte bli at arbeidsgiver skal gjøre interesseavveining i henhold til pol § 8 bokstav f, se avsnitt 3.3.3.6. I så fall er det generelt grunn til å anta at de samme forholdene som tilsier ikke reell frivillighet i samtykkesituasjonen også får betydning for arbeidsgivers forutsetninger for å foreta en balansert interesseavveining.⁹⁶

3.3.3.4 Tilbaketrekking av samtykke

Kompetanse til å samtykke til behandling av personopplysninger innebærer også en kompetanse til når som helst å trekke samtykke tilbake. Dette kan skje uten at det får andre konsekvenser for relasjonen mellom behandlingsansvarlig og registrert person enn det som er nødvendig.

Selv om bruk av feltteknologi er basert på samtykke og dette samtykket blir trukket tilbake, innebærer ikke det at arbeidsgiver nødvendigvis mister enhver rett til å behandle personopplysninger ved hjelp av feltteknologien. Arbeidsgiver vil i mange tilfelle kunne hevde at han uansett har rettslig grunnlag for å behandle personopplysninger i feltteknologi fordi det foreligger en av de *nødvendige grunner* loven gir anvisning på, se avsnitt 3.3.3.6 (nedenfor). I så fall må behandlingen begrenses til det som må anses å være nødvendig, for eksempel for å gjennomføre arbeidsavtalen.⁹⁷ I noen tilfelle vil en da komme til at mye/ noe bruk av feltteknologi mv er nødvendig i forhold til arbeidsavtalen, mens en i andre tilfelle kan komme til at lite/ingen ting av opplysningene kan sies å være nødvendig. Nødvendig grunn som rettslig grunnlag vil med andre ord ofte gi mindre anledning til å behandle personopplysninger enn når det rettslige grunnlaget er samtykke.

3.3.3.5 Kollektivt samtykke?

Personopplysningslovens bestemmelser om samtykke gjelder individuelle viljserklæringer: «... erklæring *fra den registrerte* om at han eller hun godtar behandling av opplysninger om seg selv,» (pol § 2 nr 7), min kursiv. I lovforarbeidene heter det om dette (s. 103):

Samtykket må i utgangspunktet gis av den registrerte selv. Det er imidlertid ingenting i veien for at samtykket gis av en som har fullmakt av den registrerte til

⁹⁶ Det er derfor grunn til å forvente at slike interesseavveininger kan bli gjenstand for overprøving og endring av Datatilsynet, i tråd med tilsynets kompetanse etter pol § 46 siste ledd.

⁹⁷ Se pol § 8 bokstav a.

Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet

å gjøre dette. For mindreårige og umyndiggjorte som ikke kan samtykke selv, må spørsmålet om samtykke skal gis vurderes av vergen. Et kollektivt samtykke, f.eks et samtykke av en organisasjon på vegne av alle medlemmene, vil bare unntaksvis være tilstrekkelig, jf utredningen s 133.

Uttalelsen klargjør at det ikke er noen ting i veien for at hver enkelt arbeidstaker gir fullmakt til tillitsvalgte eller andre til å gi samtykke på deres vegne, for eksempel på grunnlag av drøftinger med arbeidsgiver. Dette er i alle fall helt uproblematisk dersom fullmaktsforholdet er avgrenset i sak og tid. Fullmakten kan for eksempel gjelde samtykke til en bestemt feltteknologi i tilknytning til en aktuell beslutningsprosess. Henvisningen til slutt i sitatet viser at fullmakten ikke kan være helt generell. Sitatet viser til NOU 1997: 19 «Et bedre personvern» der det uttales at:

Et «kollektivt» samtykke, f.eks slik at en organisasjon samtykker på vegne av alle medlemmene, vil i utgangspunktet ikke tilfredsstillere kravet med mindre omstendighetene rundt innmeldingen i organisasjonen gjør at innmeldingen i seg selv tilfredsstiller kravet til samtykke (dvs. slik at det tydelig fremgår at innmelding medfører behandling av personopplysninger, og innmeldingserklæringen er informert).

Siden odelstingsproposisjonen så klart henviser til denne uttalelsen, må den antas å ha klar vekt ved fortolkning av kravene til samtykke. Uttalelsen omhandler forskyvning i tid av samtykkekravene (vedrørende informasjon, frivillighet og eksplisitt samtykke), slik at kravene i stedet for eksempel kan være tilfredsstillt ved innmeldelsen i en fagforening. Slike ordninger forutsetter at det gis tilstrekkelig og oppdatert informasjon fra fagforeningen til aktuelle medlemmer. Den forutsetter trolig også frivillighet i relasjonen mellom medlemmene og fagforeningen, slik at medlemmene må kunne trekke samtykket tilbake uten at det får annet enn helt nødvendige konsekvenser for medlemskapet.

Situasjonen kan for eksempel være at en ved innmelding i fagforeningen samtidig samtykker i bruk av feltteknologi på vedkommende arbeidsplass, og at fagforeningen forvalter alle medlemmenes samtykke. Skal dette være mulig må arbeidstakerne likevel kunne trekke samtykket tilbake uten at dette får nevneverdig effekt for medlemskapet. (I motsatt fall vil ikke kravet om frivillighet være tilfredsstillt.) Selv om det formelt kan være mulig å lage slike kollektive samtykkeordninger med individuell rett til å trekke samtykket, mener jeg det er tvilsomt hvor grensene for lovlige ordninger går.

Etter min mening er det grunn til å foretrekke avgrensede fullmakter til fagforeningen om å utøve samtykkekompetansen på vegne av medlemmer som eksplisitt har gått med på det for hver type behandling. Dette vil trolig være en enklere ordning og derfor bedre enn å knytte samtykkespørsmålet til selve medlemskapet i foreningen.

En tredje løsning som gir mulighet for kollektiv opptreden av arbeidstakere overfor arbeidsgiver i spørsmål om behandling av personopplysninger, er egen lov-hjemmel for slike ordninger. Personverndirektivet stiller ikke krav om at bestemte rettslige grunnlag skal anvendes i bestemte tilfelle, og nasjonale myndigheter kan derfor fastsette regler i lov om rettslig grunnlag for behandling av personopplysninger knyttet til feltteknologi. Her eksisterer flere muligheter. For eksempel kan det gis lovbestemmelse som knytter spørsmålet om rettslig grunnlag til drøfting med arbeidsgiver, avstemning blant foreningens medlemmer eller lignende.⁹⁸

3.3.3.6 Spesielt om nødvendig grunn

Hovedregelen er at samtykke har prioritet framfor nødvendig grunn, se avsnitt 3.3.3.1. Det er i utgangspunktet opp til arbeidsgiver selv å ta stilling til om slike grunner foreligger eller ikke, og disse alternativene kan derfor sies å sette arbeidstaker på sidelinjen. Dette gjelder imidlertid ikke alternativet i pol § 8 bokstav a. Bestemmelsen omhandler tilfelle der behandling av personopplysninger «er nødvendig ... for å oppfylle en avtale med den registrerte». «Avtale» kan for eksempel være arbeidsavtale. I slike avtaler kan det alltid sies å inngå et samtykkeelement, dvs. en aksept av avtalen som helhet. Hvis det i arbeidsavtalen med arbeidstaker er avtalt arbeidsoppgaver og -metoder som gjør det nødvendig å behandle visse typer personopplysninger, kan opplysningene behandles av arbeidsgiver selv om arbeidstaker ikke har gitt separat samtykke til å behandle personopplysningene. I stedet har arbeidstaker akseptert arbeidsforholdet som helhet, der behandlingen av personopplysninger inngår.

Med hensyn til det rettslige grunnlaget for arbeidsgivers behandling av personopplysninger kan behandling av personopplysninger som «er nødvendig ... for å oppfylle en avtale med den registrerte» ses på som selve grunnfjellet. Samtykke har størst betydning for behandling som *ikke er nødvendig*, og har også betydning i tilfelle det kan reises *tvil* om hva som er nødvendig for arbeidsgiver å behandle av opplysninger om arbeidstakere. Innenfor arbeidsforhold og i forhold til arbeidsavtaler, kan jeg derfor ikke uten videre forstå at Personvernemndas prioritering av samtykke er holdbar (jf avsnitt 3.3.3.1).

Det er åpenbart mange momenter som kan inngå i vurderingen av nødvendighet etter pol § 8 bokstav a når bestemmelsen anvendes på arbeidsavtaler. Slike vurderinger åpner trolig for å ta hensyn til konkrete konkurranseforhold, HMS, etterlevelse av skattelovgivning mv.

98 Bing 2009 s 64 fremmer forslag om å la kollektivt samtykke være mulig vilkår for å unnta fra konsesjonsplikt etter pol § 33. Dette gjelder i situasjoner der behandlingen av personopplysninger omfatter sensitive personopplysninger slik disse er angitt i § 2 nr 8. Forslaget er interessant, men fordi feltteknologi sjelden vil omfatte sensitive personopplysninger og uansett er lett å unngå, er forslaget mindre relevant i vår sammenheng, jf avsnitt 3.2.2.

Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet

Selv om en kommer til at samtykke ikke er mulig og det heller ikke er grunnlag i arbeidsavtalen å behandle alle de aktuelle personopplysningene, er det likevel mulig for arbeidsgiver å påberope seg en nødvendig grunn for å behandle personopplysninger. Bestemmelsen i pol § 8 bokstav f gir stor innflytelse for behandlingsansvarlige/arbeidsgiver fordi den åpner for behandling av personopplysninger når det er nødvendig for «at den behandlingsansvarlige eller tredjepersoner som opplysningene utleveres til kan vareta en berettiget interesse, og hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger denne interessen.» Det er ikke her grunn til å redegjøre for denne bestemmelsen i detalj. Poenget er at det innebærer at arbeidsgiver gis anledning til å foreta en interesseavveining mellom arbeidstakers personvern på den ene side og arbeidsgivers interesse av å bruke feltteknologi på den andre side.

3.3.3.7 Oppsummering

Framstillingen ovenfor demonstrerer at de generelle reglene i personopplysningsloven gir et ganske komplekst samspill mellom aktuelle rettslige grunnlag for å behandle personopplysninger om arbeidstakere. Lov, samtykke og nødvendig grunn er hovedkomponentene. Så lenge det er vedtatt lovhjemmel er spørsmålet om rettslig grunnlag forholdsvis enkelt: I så fall avhenger spørsmålet av en fortolkning av vedkommende særlige lovbestemmelse; for eksempel av bestemmelse om rettslig grunnlag for bruk av feltteknologi i arbeidsforhold.

I mangel av særlig lovhjemmel oppstår spørsmål om valg mellom samtykke og nødvendig grunn. Innen arbeidsforhold kan en trolig sette opp en ganske fast prioritert rekkefølge av tre mulige rettslige grunnlag som er særlig aktuelle:

- Samtykke
- Nødvendig grunn knyttet til arbeidsavtalen (jf pol § 8 bokstav a)
- Nødvendig grunn knyttet til bred interesseavveining (jf pol § 8 bokstav f)

Samtykke kan dekke alle opplysningstyper (uavhengig av om de anses å være nødvendige eller ikke), og har dessuten i utgangspunktet prioritet foran nødvendige grunner, jf Personvernnemndas praksis. Jeg har dessuten konkludert med at samtykke til behandling av personopplysninger i arbeidsforhold ofte vil være mulig selv om det kan være tvil om samtykkeerklæringene er frivillige. Under forutsetning av et avgrenset fullmaktsforhold og full anledning til å trekke samtykke tilbake, har jeg dessuten konkludert med at samtykke kan gis innenfor kollektive ordninger. Slik kan fagforeninger for eksempel opptrer som fullmektig for arbeidstakere. Forutsetningene er temmelig komplekse og usikre for at generelle, «kollektive» samtykkeordninger i dag skal være lovlige. Ønsker en at kollektive samtykker skal være mulige, bør en derfor regulere spørsmålet særskilt i lov.

Selv om særskilt samtykke til å behandle personopplysninger ikke foreligger, kan nødvendig grunn knyttet til arbeidsavtalen⁹⁹ sannsynligvis ofte være tilstrekkelig rettslig grunnlag for behandling av personopplysninger knyttet til feltteknologi. En viktig årsak er at det inngår et samtykkeelement i avtaleinngåelsen. Nødvendighetskravet er imidlertid strengt, og vil nesten alltid gi grunnlag for mindre omfattende behandling av opplysninger enn hva et særskilt samtykke kan gi grunnlag for. Derfor antar jeg at særskilt samtykke ofte vil være aktuelt uansett som supplerende rettslig grunnlag.

Nødvendig grunn knyttet til bred interesseavveining¹⁰⁰ kan være aktuelt som rettslig grunnlag for behandling av personopplysninger som ikke er nødvendig for gjennomføring av arbeidsavtalen mv. Slik interesseavveining vil trolig bare være aktuell når samtykke ikke er mulig, for eksempel fordi samtykket klart ikke kan anses å være frivillig.

3.4 Betydningen av formål etter personopplysningsloven

3.4.1 Generelt

Når det blir planlagt å innhente og behandle personopplysninger kreves det alltid at ett eller flere formål med behandlingen av opplysningene skal være fastsatt før behandlingen begynner, se pol § 11 bokstav b.¹⁰¹ Behandlingsansvarlige har ikke anledning til å bruke personopplysninger til annet enn det som følger av formål som er angitt på forhånd. Har ikke arbeidsgiver formulert et kontrollformål, har han for eksempel ikke anledning til å benytte opplysningene til kontroll.

Dersom det er andre som har lovlig tilgang til opplysninger som arbeidsgiver har behandlingsansvaret for, avhenger deres lovlig bruk av de formål som er formulert for deres virksomhet. For eksempel kan en tilsynsmyndighet eller politiet ha lovlig tilgang til personopplysninger som arbeidsgivere har. Det avgjørende blir i så fall hvilke formål som er formulert for tilsynsmyndighetens eller politiets behandling av personopplysninger.¹⁰² Samme opplysning kan med andre ord være lovlig tilgjengelig for flere behandlingsansvarlige, og hva opplysningene kan brukes til avhenger da av de formålene som hver behandlingsansvarlig har angitt.¹⁰³

Formålet skal være saklig begrunnet i den behandlingsansvarliges virksomhet. Er arbeidsgiver behandlingsansvarlig kan det for eksempel ikke samles inn

99 Jf § 8 bokstav a.

100 Jf § 8 bokstav f.

101 I praksis må dette minst skje 30 dager før behandlingen begynner, se pol § 31 annet ledd Jf § 32 bokstav d.

102 Og ikke formålene arbeidsgiver har formulert for egen behandling.

103 Eller som følger av lov.

opplysninger med begrunnelse i at dette er nyttig for det vaktelskapet som har det praktiske arbeidet med å drifte feltteknologien.¹⁰⁴

3.4.2 Krav til spesifisering av formål

Ovenfor i avsnitt 2.6.2 konkluderte jeg med at det i forhold til aml §§ 9-1 og 9-2 trolig ikke kreves noe eksplisitt kontrollformål for at det skal kunne foreligge et «kontrolltiltak». Problemstillingen her er hvilke krav som stilles til fastsettelse av formål for at arbeidsgiver skal kunne bruke personopplysninger fra feltteknologi til kontroll, jf «kontrollformål». Dette spørsmålet avhenger i første rekke av en fortolkning av pol § 11 bokstavene b og c som stiller krav til fastsetting av formål for behandling av personopplysninger.

Det kan virke forvirrende at «formål» brukes i begge sammenhenger men på forskjellig måte. I det først nevnte tilfellet er formål et mulig kriterium for at noe er å anse som kontrolltiltak. Etter personopplysningsloven er formål et sentralt og obligatorisk krav som er avgjørende for om behandling av personopplysninger er lovlig eller ikke. I det følgende er det bare formål etter personopplysningsloven som blir diskutert.

Et hovedspørsmål er hvor spesifikt behandlingsformålet skal være? I forarbeidene heter det om dette at den behandlingsansvarlige må «fastsette et formål som er tilstrekkelig konkret og avgrenset til at det skaper åpenhet og klarhet om hva behandlingen skal tjene til».¹⁰⁵ Det sies videre at dette krever et visst presisjonsnivå og at generelle og vage beskrivelser som «administrative oppgaver» eller «kommersiell bruk « ikke vil være tilstrekkelig presise. Heller ikke den type formålsbeskrivelser som brukes i pol § 8 og § 9 blir i forarbeidene betraktet som presise nok. Dessuten skjerper uttalelser i forarbeidene kravet til presis formålsbeskrivelse i takt med faren for krenkelse av personvernet.¹⁰⁶

I tillegg er det nødvendig å ta hensyn til krav som kan utledes fra bestemmelser der behandlingsformålet spiller en avgjørende rolle. Dette innebærer at kravet til presis og spesifikk angivelse av formål for behandling av personopplysninger særlig er avhengig av kravene til

- samtykke (se § 2 nr 7 og avsnitt 3.3.3, ovenfor),
- opplysningskvalitet (jf. pol § 11 bokstavene d og e), og

104 Og som da vil ha rollen som «databehandler», se avsnitt 2.4 (ovenfor).

105 Se ot.prp. nr 92, 1998 – 1999, s. 114.

106 Datatilsynets nettbaserte rutine for meldeplikt som bl.a. omfatter registrering av formålet med behandling av personopplysninger, kan synes å legge til rette for lite spesifikke formålsangivelser. En slik rutine er bl.a. fastlagt ut i fra administrative muligheter og behov hos Datatilsynet og må forholde seg til teknologiske og praktiske begrensninger. Det er derfor neppe grunn til å legge vekt på innholdet i denne rutinen når en skal ta stilling til gjeldende rettslige krav til beskrivelsen av formål. Uansett er det et spenningsforhold mellom hva Datatilsynet legger til rette for å innrapportere av formål og nevnte uttalelser i forarbeidene om formålsangivelser.

- hvor lenge opplysningene kan lagres (jf. pol § 28).

I tillegg har formålsangivelsen selvsagt stor betydning i tilfelle der det kreves konsesjon i samsvar med pol § 33. Jeg kommer ikke her inn på den detaljerte betydningen av formålsangivelsen for kulepunktene ovenfor. Poenget her er at formålet skal være angitt slik at en kan gi tilstrekkelig informert samtykke, bedømme om personopplysningene har tilstrekkelig kvalitet, og vurdere hvor lenge det er lovlig å lagre opplysninger. Fortolkning av nevnte bestemmelser¹⁰⁷ kan med andre ord ha betydning for fastsettingen av de generelle kravene til formålsangivelse etter § 11 bokstav b.

Samlet sett betyr dette at arbeidsgiver i det minste eksplisitt må ha formulert kontroll som formål dersom han skal ha rett til å bruke opplysningene slik. Det er imidlertid ikke nok at det angis et helt generelt kontrollformål. Nevnte bestemmelser der formålet spiller en sentral rolle,¹⁰⁸ tilsier at en også angir *hva* kontrollen gjelder. Således må det trolig for eksempel angis at formålet er kontroll med kjøre- og hviletidsbestemmelsene, med utførelsen av arbeidsoppgaver osv. Arbeidsgiver står langt på vei fritt til å formulere kontrollformål så lenge disse ikke kommer i konflikt med andre rettsregler; for eksempel den generelle bestemmelsen i aml § 9-1 første ledd.

Dersom arbeidsgiver ikke har fastsatt kontroll som formål for bruk av feltteknologi, samtidig som det er holdepunkter for at det har skjedd lovbrudd som kan belyses ved hjelp av personopplysninger som behandles i feltteknologien, er bruken av opplysningen i etterforskning mv avhengig av at politiet beslutter å etterforske saken. Politiets innhenting av opplysninger og videre behandling styres i så fall straffeprosesslovens regler, noe som gir rettssikkerhetsmessige garantier for eventuelt mistenkte personer. At arbeidsgivers formål ikke omfatter kontroll, betyr altså ikke at opplysningene ikke kan brukes av kompetente myndigheter til å oppklare lovbrudd.

Uten at arbeidsgiver har kontroll som formål vil det imidlertid kunne bli ulovlig å bruke opplysningene for å oppklare og forfølge brudd på arbeidsavtalen og arbeidsgivers instruksjer mv. I så fall må arbeidsgiver bruke andre metoder (som kan være mer tungvinte og usikre) for å oppklare forholdet.¹⁰⁹ Rettspraksis viser imidlertid at retten i enkeltsaker kan akseptere bruk av bevis som arbeidsgiver har samlet inn i strid med personopplysningslovens regler om formål.¹¹⁰ Dette kan imidlertid selvsagt ikke forstås som en stille aksept av slike lovbrudd i arbeidslivet, og nye saker for domstolene med lignende ulovlig innsamlede opp-

107 Personopplysningsloven §§ 2 nr. 7, 11 bokstavene d og e, 28 og 33.

108 Jf pol §§ 2 nr. 7, 11 bokstavene d og e, 28 og 33.

109 For eksempel å snakke med involverte personer, gjennomgå dokumenter osv.

110 Se HR-2011-1029-U. Avgjørelsen er tilgjengelig fra <http://personvern.info/rettskilder/avgjorelser/>.

lysninger som grunnlag for oppsigelser, må åpenbart også vurderes ut i fra en mulig smitteeffekt.

3.4.3 Endret formål og grensen mellom kontrollformål og andre formål

Utgangspunktet er at kontroll skal være formulert som et formål for at det skal være lovlig å bruke personopplysninger til kontroll. Likevel kan det åpenbart være vanskelig å trekke en klar grense mellom kontrollformål og andre formål. I Høyesteretts avgjørelse i saken om Avfallsservice A/S¹¹¹ hadde selskapet i utgangspunktet ingen intensjon om å bruke opplysninger fra loggene i tømme-systemet på søppelbilene til kontroll av ansatte, og kontroll var derfor ikke fastsatt som formål for behandling av opplysningene. I denne saken oppstod det imidlertid en situasjon der arbeidsgiver oppdaget kontrollpotensialet i opplysninger de hadde fordi det oppstod et konkret behov for kontroll. Opplysningene ble dermed brukt til et formål som ikke var spesifisert på forhånd slik loven krever.

Etter pol § 11 bokstav c kan behandlingsansvarlig bare behandle opplysninger som allerede er samlet inn til nye formål dersom det nye formålet ikke vil være uforenlig med innsamlingsformålet. I saken om Avfallsservice AS kom Høyesterett etter en konkret vurdering fram til at kontrollen som var utført var uforenlig med det opprinnelige formålet. Kontrollen ble derfor ansett å være ulovlig.¹¹²

I nevnte sak for Høyesterett ble arbeidsgivers faktiske bruk av opplysninger i én sak behandlet som om det var tale om endring av formål. Etter min mening har retten i denne saken underkommunisert noen viktige poenger. Et nytt formål må alltid være *generelt* angitt og fastsatt *før* bruken endres. At en i ettertid kan konstatere at formålet *kunne* ha vært endret er ikke nok. For det andre skal både opprinnelige og nye formål klart fremgå og på den måten være *tilgjengelig og åpent kjent*. Således skal formålet alltid være del av den informasjon som gis ved innhenting av samtykke,¹¹³ være del av den informasjon som gis til registrerte personer ved innsamling,¹¹⁴ og inngå i melding eller konsesjonssøknad til Datatilsynet før behandlingen av personopplysninger starter.¹¹⁵ Dersom en ikke kan lese seg fram til formål for behandling av personopplysninger fra slike kilder, foreligger det ikke noe formål i personopplysningens forstand.

Nytt formål kan med andre ord ikke bare være noe den behandlingsansvarlige selv har bestemt seg for uten å kommunisere dette til de det gjelder. Formålsbestemthetsprinsippet som bestemmelsen i pol § 11 bokstavene b og c

111 Se Rt-2013-143. Dommen er tilgjengelig og omtalt av advokat Thomas Olsen på <http://personvern.info/rettskilder/avgjorelser/avfallsservice-dommen-rt-2013-143/>.

112 Se avsnittene 68 og 70 i dommen.

113 Se pol § 2 nr 7.

114 Se pol §§ 19 og 20.

115 Se pol §§ 31 – 33.

er utslag av, er dessuten eksempel på regulering *på systemnivå*.¹¹⁶ Selv om bruk av opplysninger konkret vil kunne la seg forsvare i enkelttilfelle, vil bruk av konkrete opplysninger likevel være ulovlig fordi forholdet ikke vurderes ut i fra én og én sak men ut i fra *det generelle behandlingsopplegget* (systemløsningen).

Personopplysningsloven kan neppe forhindre at folk som har lovlig tilgang til opplysninger fra feltteknologi bruker denne kunnskapen på måter som ikke er i overensstemmelse med angitte formål. Selv om arbeidsgivers GPS-system ikke har kontroll som formål, kan en for eksempel ikke forhindre at opplysninger som gir grunn for mistanke om uregelmessigheter gjør at arbeidsgiver i det stille iverksetter nærmere undersøkelser. I saken om Avfallsservice ble det klart at selskapet hadde brukt opplysninger i strid med loven fordi selskapet selv brukte opplysningene som grunnlag for oppsigelse. Dersom arbeidsgiver ikke hadde brukt opplysningene direkte men i stedet brukt dem som grunnlag for å dokumenterte forholdet på annen måte, er det ikke sikkert at det hadde blitt kjent at opplysningene fra GPS-systemet var brukt til kontroll. I så fall ville det neppe vært mulig å forhindre at kontroll ble en sideeffekt av at opplysningene fra tømme-systemet var tilgjengelig for arbeidsgiver. Kravet til formåls-angivelse kan derfor ikke alltid sies å gi et effektivt vern.

3.4.4 Forholdet mellom formål etter personopplysningsloven og aml § 9-2

Det skal fastsettes formål for behandling av personopplysninger. I tillegg fastsetter medvirkningsbestemmelsen i aml § 9-2 annet ledd bokstav a at arbeidsgiver skal gi informasjon om hva som er formålet med kontrolltiltaket. Når begge lover kommer til anvendelse kan en spørre om formålene etter de to bestemmelsene må være identiske? Jeg skal her kortfattet nevne tre mulige kombinasjoner:

1. Er et kontrolltiltak begrunnet i kontroll*formål*, må minst ett av formålene etter personopplysningsloven også gjelde kontroll. Kontrollformålene må da være identiske, og det er lovlig å utføre kontroll i samsvar med formålene.
2. Regnes et tiltak som kontrolltiltak fordi det har et kontroll*potensial*, trenger det ikke være formulert noe kontrollformål etter personopplysningsloven. Fordi personopplysninger bare kan behandles i samsvar med angitte formål, blir det i så fall imidlertid forbudt å benytte tiltakets kontrollpotensial.
3. Regnes noe som kontrolltiltak fordi det har et kontrollpotensial, og det er formulert kontrollformål etter personopplysningsloven, er det lovlig å utnytte kontrollpotensialet. Forutsetningen er imidlertid at kontrollen er i samsvar med et kontrollformål som er angitt i samsvar med personopplysningslovens bestemmelser. Det er derfor ikke sikkert at hele kontrollpotensialet kan benyttes.

116 Se om dette i avsnitt 2.2.3 (ovenfor).

Siden begge lover stiller krav til formål, mener jeg det ville vært best om bestemmelsene blir harmonisert slik at krav til formål henger sammen. En mulighet er for eksempel å la kontrollformål etter pol § 11 bokstav b være del av formålsangivelsen etter aml § 9-2 annet ledd bokstav a. Spørsmålet kan imidlertid ikke løses uten at en samtidig har valgt en løsning på spørsmål knyttet til kontrollformål og kontrollpotensial, se avsnitt 2.6.2.

3.5 Grunnkrav for å gjennomføre kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven

3.5.1 Arbeidsmiljøloven § 9-1 første ledd

Arbeidsmiljøloven § 9-1 første ledd lyder: «Arbeidsgiver kan bare iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker når tiltaket har saklig grunn i virksomhetens forhold og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.» Bestemmelsen gjelder ethvert kontrolltiltak, uavhengig av om det skjer ved hjelp av behandling av personopplysninger eller ikke. «Saklig grunn» må forstås på linje med kravet til saklig formål i personopplysningsloven, og kravet i aml § 9-1 første ledd har neppe betydning ut over det som uansett følger av pol § 11 bokstav b (jf. ovenfor avsnitt 3.4.1).

Bestemmelsen i § 9-1 første ledd inneholder imidlertid også en forutsetning om at tiltaket ikke skal innebære en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren, dvs. den stiller krav til akseptable følger av kontrolltiltaket. Bestemmelsen er helt generell og gjelder alle typer kontrolltiltak og alle typer følger. I samband med feltteknologi er det imidlertid kontrolltiltak som innebærer behandling av personopplysninger som er av størst interesse.

Når det gjelder følgene av kontrolltiltakene begrenser ikke bestemmelsen seg til uforholdsmessig belastning for arbeidstakerens personvern, men omfatter enhver type belastning. Grunnleggende personvernteori¹¹⁷ kan trolig brukes til å konkretisere de fleste typer belastninger som er aktuelle etter aml § 9-1 første ledd. Således kan personvern grunnleggende sett anses å gjelde autonomi og integritet knyttet til ulike aspekter ved privatliv:

1. Psykisk integritet og autonomi; det vil for eksempel si beskyttelse av og selvbestemmelse over forhold som har betydning for selvbilde og mental balanse.
2. Fysisk integritet og autonomi; det vil for eksempel si beskyttelse av og selvbestemmelse over forhold som har betydning for egen kropp og fysisk velvære.

117 Oversikt over interesseteorien er gitt i Tranvik 2013, avsnitt 3.2.

3. Geografisk integritet og autonomi; det vil for eksempel si beskyttelse av og selvbestemmelse over forhold som har betydning muligheten for å være uforstyrret innen et privat område.
4. Informasjonsintegritet og -autonomi; det vil for eksempel si beskyttelse av og selvbestemmelse over forhold som har betydning hvordan opplysninger om egen person blir behandlet, herunder hvem som skal ha tilgang til opplysningene.
5. Kommunikasjons integritet og -autonomi; det vil for eksempel si beskyttelse av og selvbestemmelse over forhold som har betydning for direkte og indirekte kommunikasjon med andre mennesker.

Også annen type systematikk kan brukes til å konkretisere hvilke belastninger kontrolltiltak kan gi.¹¹⁸

Det er grunn til å understreke at disse fem områdene for integritet og autonomi ikke innebærer noen forestilling om absolutte krav på beskyttelse og selvbestemmelse. Tvert i mot uttrykker aml § 9-1 første ledd at kontrolltiltak kan ha negative virkninger på disse aspektene ved privatliv uten at tiltaket blir uakseptabelt av den grunn. Det er bare de *uforholdsmessige* virkningene som ikke tillates. Feltteknologi kan med andre ord brukes som ledd i kontroll selv om det innebærer klar krenkelse av enkeltpersoners mentale ro så lenge krenkelsen står i et akseptabelt forhold til de positive virkningene av kontrolltiltaket. Tilsvarende forholdsmessighetsvurderinger kan gjøres for de fire andre aspektene som er nevnt ovenfor.

Arbeidsmiljøloven § 9-1 første ledd gir ikke klart uttrykk for hva som skal inngå i vurderingen av forholdsmessigheten men nøyer seg med å uttrykke at belastning for arbeidstakeren skal vurderes; det vil si *virkningene for arbeidstakerne* skal anslås. For å få slik symmetri i vurderingene av forholdsmessigheten må dette logisk sett tilsi at det er *virkningene for arbeidsgiver* som skal inn på den andre siden av vurderingen. De ønskede virkningene som er arbeidsgivers begrunnelse for kontrolltiltaket må altså holdes opp mot de uønskede virkningene av kontrolltiltakene for arbeidstakerne. Både argumenter for og mot skal klargjøres.

«Ikke ... uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren» innebærer trolig at det må foreligge en klar overvekt av argumenter for kontrolltiltaket. Knapp overvekt av argumenter for tiltaket er ikke tilstrekkelig. Det er særlig to grunner for at klar overvekt må foreligge: For det første innebærer kontrolltiltaket en krenkelse og derfor grunnleggende sett noe uønsket. For det andre vil de ulike argumenttypene som står mot hverandre ved vurderingen av forholdsmessighet være vanskelig å sammenligne. Derfor vil en klar overvekt av argumenter gi en

118 For eksempel kan den såkalte interesse-teorien og personvernprinsippene anvendes på lignende måte, se Dag Wiese Schartum og Lee A Bygrave: Personvern i informasjonssamfunnet, Fagbokforlaget 2011, s 41 – 80.

viss buffer i tilfelle der det er uklart hvilken vekt det ene settet av argumenter skal ha i forhold til det andre.

Arbeidsmiljøloven § 9-1 første ledd gjelder *iverksettelse* av kontrolltiltak. Når det *på forhånd* er klart at tiltaket vil gi uforholdsmessige belastninger for arbeidstakerne, kan det altså ikke settes i verk. Det samme må imidlertid gjelde dersom det viser seg at tiltaket gir uforholdsmessige belastninger for arbeidstakerne som en ikke innså før etter at tiltaket ble iverksatt. At uforholdsmessige virkninger er forbudt uansett tidspunkt kommer bl.a. til syne ved at iverksatte tiltak skal evalueres i samsvar med aml § 9-2 første ledd. Forutsetningen er at eventuelle uforholdsmessige belastninger som viser seg i praksis må reduseres slik at de blir forholdsmessige; dvs. kontrolltiltakene må endres slik at de ikke strider mot aml § 9-1 første ledd.

Uansett om belastninger for arbeidstakere vurderes før eller etter at tiltaket er iverksatt, vil det kunne være stor usikkerhet om faktiske virkninger. Før iverksettelse vil det være vanskelig å anslå risiko, og etter iverksettelse vil det være vanskelig å måle virkninger av de typer som er konkretisert i de fem punktene ovenfor. Metode for risikovurdering og kriterier for å måle belastninger bør derfor være viktige temaer for de drøftinger som aml § 9-2 første ledd gir anvisning på.

3.5.2 Forholdet mellom uforholdsmessige belastninger av kontrolltiltak og interesseavveiningen etter pol § 8 bokstav f

Det har vært påpekt at vurderingen av uforholdsmessige belastninger av kontrolltiltak etter aml § 9-1 første ledd ser ut til å tilsvare interesseavveiningen som det er gitt anvisning på i pol § 8 bokstav f. Jeg er enig i denne observasjonen, og mener at begge bestemmelser vekselvis kan ha innvirkning på den andre.

Mens vilkåret i aml § 9-1 første ledd er absolutt, er bestemmelsen i pol § 8 bokstav f ett av flere alternative rettslige grunnlag. Tilfredsstilles ikke kravet i aml § 9-1 første ledd¹¹⁹ er det derfor uaktuelt å vurdere rettslig grunnlag etter pol § 8 bokstav f. Kan kontrolltiltaket tillates etter aml § 9-1 første ledd er det omvendt neppe mulig å komme fram til at tiltaket ikke kan godtas etter pol § 8 bokstav f. Årsaken er at det i henhold til § 8 bokstav f er nok med simpel interesseovervekt i favør av arbeidsgiver, mens det etter aml § 9 første ledd kreves at tiltaket ikke skal være «uforholdsmessig», noe som peker i retning av klar interesseovervekt.

Vurderingen av rettslig grunnlag etter pol § 8 bokstav f kan også ha betydning den andre veien, dvs. for fortolkningen av aml § 9-1 første ledd. Hvis det foreligger rettslig grunnlag etter § 8 bokstav f med knapp interesseovervekt som nevnt, og behandlingen gjelder kontrolltiltak slik aml § 9-1 første ledd forutsetter, må

119 Om at kontrolltiltaket ikke skal gi uforholdsmessige belastninger for arbeidstakerne.

behandlingen samtidig ikke gi «uforholdsmessig belastning» for arbeidstakerne. Ikke uforholdsmessig belastning innebærer krav til klar margin i vurderingene av følgene. Hvis en kommer fram til at det isolert sett foreligger interesseovervekt i favor av arbeidsgiver etter pol § 8 bokstav f, med samtidig bedømmer konsekvensene av kontrolltiltaket for å gi uforholdsmessige konsekvenser for arbeidstakerne, vil dette misforholdet kunne virke tilbake på vurderingen etter pol § 8 bokstav f. Sluttresultatet kan med andre ord bli at det som isolert sett er akseptabelt etter pol § 8 bokstav f blir uakseptabelt når en ser det i sammenheng med aml § 9-1 første ledd.

Jeg kommer med andre ord fram til at bestemmelsene i pol § 8 bokstav f neppe kan begrunne noen skjerpet vurdering dersom kontrolltiltaket er akseptabelt etter aml § 9-1 første ledd. Motsatt er tilfelle dersom utgangspunktet er pol § 8 bokstav f og en deretter prøver i forhold til aml § 9-1 første ledd. Årsaken er at aml § 9-1 om kontroll inneholder noe strengere krav enn etter de alminnelige bestemmelsene i pol § 8 bokstav f.

3.6 Samlet bilde og mulig reform

I avsnitt 2.8 pekte jeg på muligheten for å flytte mer av reguleringen som gjelder personvern og kontroll over til et utvidet kapittel 9 i arbeidsmiljøloven. Etter min mening viser flere av diskusjonene som er drøftet i dette kapittelet, noen viktige muligheter for slik særregulering.

Det første viktige poenget er at mange av de tolkingsspørsmål som oppstår når personopplysningsloven skal anvendes, skyldes at bestemmelsene er helt generelt og abstrakt formulert. Egne regler for arbeidslivet vil gjøre det mulig å skjære igjennom og fastsette enklere og lettere forståelige bestemmelser. Dette gjelder særlig spørsmålet om rettslig grunnlag der det vil være mulig å gi politiske løsninger på de spørsmål det i dag er tolkningstvil om. Her vil det for eksempel være mulig å klargjøre når individuelt samtykke skal være mulig i arbeidsforhold og om det eventuelt (også) skal være mulig å operere med kollektivt samtykke i regi av ansattes organisasjoner.

På lignende måte kan en avklare arbeidsavtalens rolle som rettslig grunnlag, og avklare forholdet til samtykke. Det kan også med fordel skje en avklaring av om og hvordan rettslig grunnlag på basis av den brede interesseavveiningen som pol § 8 bokstav f i dag gir anvisning på skal kunne anvendes.

I tillegg til å avklare de mest aktuelle rettsspørsmålene om rettslig grunnlag, er det selvsagt mulig å supplere med regler som knytter slike regler nærmere til bestemmelser i arbeidsmiljøloven. For eksempel kan det være vilkår for gyldig rettslig grunnlag at det er gjennomført slike drøftinger som i dag er foreskrevet

Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet

i aml § 9-2 første ledd. En slik bestemmelse vil i praksis gjøre det umulig for arbeidsgiver å unnlate drøfting, og vil gi et klart press i retning av tidlige drøftinger.

En tilsvarende situasjon som for rettslig grunnlag oppstår når det gjelder spørsmålet om formål. Også her er mange av fortolkningsspørsmålene «unødvendige». Det kan både avklares at kontroll er et mulig formål, hvordan slike formål i så fall skal angis, og i hvilken grad formål kan endres. Ikke minst kan det fastsettes saksbehandlingsregler som knytter an til drøftingsinstituttet for fastsettelse av nytt formål og endring av eksisterende formål. Innenfor arbeidsliv vil det også kunne være rom for nyskapninger for å skape fleksibilitet; for eksempel kan *midlertidig* formål etter enighet mellom partene i arbeidslivet være en mulighet.

Etter min mening ville det være et viktig framskritt dersom en kunne få konkrete bestemmelser i arbeidsmiljøloven kapittel 9, som løser de viktigste retts-spørsmålene vedrørende rettslig grunnlag og formål, og som samtidig er integrert i arbeidsmiljølovens systematikk.

4 Tilgang til personopplysninger som er samlet inn ved bruk av feltteknologi

4.1 Innledning

Spørsmål om hvem som har tilgang til personopplysninger som blir samlet inn ved hjelp av feltteknologi henger i stor grad sammen med de spørsmål om rettslig grunnlag og formål som jeg ovenfor har drøftet i henholdsvis avsnittene 3.3 og 3.4. Hovedregelen er at opplysningene kun skal være tilgjengelig i samsvar med det rettslige grunnlaget og for personer som trenger tilgang for at formålet skal kunne oppnås.

Reglene om tilgang til personopplysninger er bl.a. avgjørende for spørsmålet om hvem som har eller kan få kunnskap om de opplysninger som feltteknologi samler inn, og som derfor har anledning til å kontrollere at gjeldende regler blir fulgt. Reglene har herunder avgjørende betydning for muligheten til å avdekke feil og ufullstendigheter i de personopplysninger som feltteknologien genererer. Tilgang for ansatte er uansett avgjørende for muligheten til å bruke opplysningene som grunnlag for å vareta egne interesser.

Framstillingen nedenfor er basert på et skille mellom tre typer tilgang til personopplysninger:

- Direkte tilgang (tilgang til personopplysninger som ikke er avhengig av medvirkning fra andre), se avsnitt 4.2.
- Tilgang etter begjæring om innsyn (tilgang til personopplysninger som er avhengig av en begjæring fra den som ønsker tilgang og medvirkning fra den som har rådighet over opplysningene), se avsnitt 4.3.
- Tilgang som resultat av informasjon (tilgang til opplysninger som er avhengig av at den behandlingsansvarlige aktivt og uoppfordret informerer om personopplysninger), se avsnitt 4.4.

4.2 Direkte tilgang til opplysninger

4.2.1 Tilgang for arbeidsgiver

Arbeidsgiver er normalt behandlingsansvarlig¹²⁰ og det følgende bygger på denne forutsetningen. Arbeidsgiver kan selvsagt være én person, men i det følgende forutsetter jeg at arbeidsgiver betegner en (liten eller stor) organisasjon der det er ansatt flere personer som utfører ulike arbeidsoppgaver. I så fall er utgangs-

120 Jf avsnitt 2.4.

punktet at personopplysninger bare skal være tilgjengelig for personer som har behov for slik tilgang ut i fra de arbeidsoppgaver de har fått. Arbeidsoppgavene og tilgangen til personopplysninger må dessuten være i samsvar med det eller de formålene som er fastsatt for behandlingen, jf avsnitt 3.4.

Et annet utgangspunkt er at arbeidsgiver har organisasjonsmyndighet i sin virksomhet og derfor kan bestemme hvilke personer i hans organisasjon som skal ha slike arbeidsoppgaver som gjør tilgang til personopplysninger fra feltteknologi påkrevet. Reglene om informasjonssikkerhet gir enkelte rammer og føringer for hvorledes organisasjonsmyndigheten skal utøves. Det heter således i personopplysningsforskriften § 2-8 at informasjonssystemer bare kan brukes av medarbeidere som er *autorisert til bruk*. Bruken forutsetter også at det er pålagt oppgaver som gjør bruken nødvendig, og det er således ikke anledning for autorisert personell å skaffe seg tilgang til personopplysninger dersom dette ikke er begrunnet i pålagte oppgaver.

Forskriften forutsetter dessuten at det er fastlagt *rutiner for bruken* av opplysningene, og at det er gitt nødvendig *opplæring* i bruken av systemet. Samme bestemmelse i forskriften fastsetter dessuten at autorisert bruk skal *registreres*. Siden også forsøk på uautorisert bruk skal registreres,¹²¹ innebærer det at all tilgang og videre bruk og forsøk på tilgang/bruk skal logges av systemet, dvs. registreres automatisk av programvare i feltteknologien. Dette kravet gjelder trolig også tilgang for personer i databehandlers organisasjon, se avsnitt 4.2.3.

Krav til registrering av autorisert bruk innebærer at det kun er tillatt å skaffe seg tilgang til opplysningene ved å gjennomgå en påloggingsprosedyre som sikrer at det er en autorisert person som får tilgang. Logginformasjonen må ha et omfang som gir mulighet for å kontrollere at reglene om tilgang til personopplysninger er overholdt. Det betyr trolig at loggen minst må vise hvem som har fått tilgang, når dette skjedde, til hvilke opplysninger, og hva som er gjort med opplysningene (lese, registrere, endre, skrive ut, videresende mv).

Enhver som gis tilgang til personopplysninger skal stå i en forpliktende relasjon til arbeidsgiver. I praksis betyr dette at slike personer enten må være ansatt hos arbeidsgiver og således komme inn under arbeidsgivers styringsrett, eller personen må være oppdragstaker («databehandler») og således være omfattet av en avtale som bl.a. fastsetter hvilke rett vedkommende har til å få tilgang til opplysninger og bruke disse videre.¹²²

Dersom andre tilfredsstiller de grunnleggende kravene til å behandle de samme personopplysninger som arbeidsgiver har, kan også disse få tilgang til opplysningene. I så fall dreier det seg imidlertid om overføring av opplysninger fra én behandlingsansvarlig til en annen behandlingsansvarlig.¹²³ I det følgende tar jeg

121 Jf pof § 2-14 annet ledd.

122 Jf krav til databehandleravtaler som beskrevet i pol § 15, jf avsnitt 7.2 (nedenfor).

123 Arbeidsgiver overfører for eksempel opplysninger fra kjøreboksystemet til skatteetaten.

bare for meg tilgang til personopplysninger som skjer innenfor én behandlings-ansvarligs ansvar og kontroll.

Det øverste ansvaret for sikkerhet i arbeidsgivers organisasjon er lagt på den daglige ledelsen av virksomheten, se personopplysningsforskriften §2-3.¹²⁴ Ansvaret innebærer bl.a. å påse at det gjennomføres risikovurderinger og løpende vurderinger av om sikringen av opplysninger er god nok, se § 2-4. I dette ligger bl.a. ansvar for å treffe nødvendige sikkerhetstiltak for å unngå at opplysninger blir tilgjengelig for uvedkommende. Et hvert tiltak er aktuelt når det kan sikre at tilgang bare gis til personer som er autorisert av arbeidsgiver. Særlig effektivt kan det være å treffe systemtekniske tiltak som innebærer at det ordinært kun gis tilgang fra feltteknologien på måter som innebærer automatisert logging av tilgang. I tillegg kan det lages rutiner som innebærer automatisk varsling av indikasjoner på ureglementert bruk. Dette innebærer at arbeidsgiver, eventuelt i samråd med ansattes organisasjoner, programmerer regler i systemet som definerer forhold som er tilstrekkelig mistenkelig til at systemet skal gi rapport.¹²⁵

Kapittel 9 i personopplysningsforskriften inneholder begrensninger for arbeidsgivers tilgang til ansattes e-post mv. Kort sagt innebærer denne forskriften at arbeidsgiver kun har tilgang til opplysninger på visse vilkår og ved hjelp av visse fremgangsmåter.¹²⁶ Forutsetningen er at opplysningene ligger lagret på *personlig område* eller finnes på utstyr som arbeidsgiver har gitt arbeidstaker.¹²⁷

Forskriften gjelder e-post *mv*. Spørsmålet her er i hvilken grad «mv.» også dekker feltteknologi? Av departementets forklaring i høringsnotatet framgår det at e-post er brukt for å gjøre innholdet i forskriften gjenkjennerbar, og at meningen har vært å gjøre bestemmelsene teknologinøytrale.¹²⁸ Virkeområdet for reglene i kapittel 9 som ikke gjelder epost er presisert slik:¹²⁹

124 Det betyr at det er administrerende direktør eller lignende (og ikke for eksempel styret) som har ansvaret for informasjonssikkerhet etter forskriften.

125 For eksempel at en person skaffet seg tilgang til opplysninger unormalt ofte eller i unormalt stort omfang eller vedrørende unormalt mange ansatte. Hva som skal regnes som «unormalt» er selvsagt et skjønnsspørsmål en konkret må ta stilling til og nedfelle i form av regler som lar seg programmere.

126 Forskriften § 9-2 tillater bare at arbeidsgiver gjennomfører og skaffer seg tilgang til aktuelle opplysninger dersom dette a) er nødvendig for å ivareta den daglige driften eller andre berettigede interesser ved virksomheten eller b) det foreligger begrunnet mistanke om grove plikter som kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed. I så fall gjelder spesielle rutiner for åpning av opplysningene som bl.a. omfatter rett for arbeidsgiver til å være til stede og til å la seg bistå av tillitsvalgt eller lignende.

127 Se pof § 9-1.

128 Se Fornyings- og administrasjonsdepartementets høringsnotat Forslag til regler om arbeidsgivers tilgang til ansattes e-post mv. – endring av personopplysningsloven § 3 og § 46, nytt kapittel i personopplysningsforskriften og ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven, der det uttales at « Bestemmelsene om innsyn er til en viss grad forsøkt gjort teknologinøytrale, men e-post er nevnt særskilt fordi det er her problemene har vært aktuelle i den senere tid, og det er et ønske om at forskriften skal være gjenkjennerbar(s 15).

129 Se forskriften § 9-1 annet ledd, annen setning.

Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet

«Reglene gjelder tilsvarende for arbeidsgivers adgang til gjennomføring av og innsyn i arbeidstakers personlige område i virksomhetens datanettverk og i andre elektroniske kommunikasjonsmedier eller elektronisk utstyr som arbeidsgiver har stilt til arbeidstakers disposisjon til bruk i arbeidet ved virksomheten.»

Bestemmelsen forutsetter bl.a. eksistensen av et «personlig område». Så lenge arbeidsgiver har stilt det til disposisjon for arbeidstaker, er det ikke avgjørende hvor dette området fysisk er plassert. At området er personlig betyr at det er et område som arbeidstakeren har eksklusiv tilgang til. Selve den fysiske enheten trenger imidlertid neppe å være personlig. Således kan det være definert flere personlige områder på samme utstyrsenhet, for eksempel en PDA eller en smarttelefon.¹³⁰

Forskriften likestiller «personlig område» og «elektroniske kommunikasjonsmedier eller elektronisk utstyr som arbeidsgiver har stilt til arbeidstakers disposisjon til bruk i arbeidet ved virksomheten». Så lenge det er en utstyrsenhet som arbeidstaker har fått til sin disposisjon, kommer altså forskriftsreglene til anvendelse selv om det ikke kan identifiseres noe personlig område for lagring av informasjon (men opplysningene er lagret flere steder i enheten).

For feltteknologi betyr dette at mobile enheter som PDAs, smarttelefoner og biler med kjøreboksystemer mv som arbeidsgiver har stilt til disposisjon for bestemte arbeidstakere, lett kan komme inn under bestemmelsene i kapittel 9 i personopplysningsforskriften. I så fall er arbeidsgivers tilgang til opplysningene som lagres på/i slike private områder/utstyr meget begrenset og må følge bestemte prosedyrer som forskriften angir. Arbeidsgiver står imidlertid fritt med hensyn til hvor og hvordan lagring av opplysninger skal skje, og er ikke forpliktet til å gi personlig lagringsområde eller utstyr til bruk for ansatte.

4.2.2 Tilgang for registrerte personer og tillitsvalgte

Registrerte personer har ingen lovbestemt rett til *direkte tilgang* til opplysninger om egen person. Merk at direkte tilgang til opplysninger om seg selv er forskjellig fra arbeidstakers *innsynsrett* i tilsvarende opplysninger. Innsynsrett praktiseres i bestemte situasjoner og er avhengig av en begjæring fra arbeidstaker som aksepteres og gjennomføres av arbeidsgiver.¹³¹ En arbeidstaker som bruker feltteknologi der opplysninger om ham blir registrert har derfor bare den løpende tilgangen til opplysninger som systemløsningen selv legger til rette for. I praksis foreligger det tre hovedmuligheter:

¹³⁰ Jf kravene til sikker identifisering, se avsnitt 3.2.2.

¹³¹ Om retten til å begjære innsyn i opplysninger om egen person, se avsnitt 4.3.3.

Tilgang til personopplysninger som er samlet inn ved bruk av feltteknologi

1. Arbeidstaker har direkte tilgang til opplysninger som han selv eksplisitt har lagt inn. Dette kan for eksempel være opplysninger som er lagret på et «personlig område», jf personopplysningsforskriften § 9-1.
2. Arbeidstaker har direkte tilgang til et utvalg opplysninger om seg (det han selv har lagt inn pluss enkelte andre opplysninger som systemet genererer).
3. Arbeidstaker har direkte tilgang til alle opplysninger som han selv har lagt inn og som systemet genererer.

Det er ingen ting i veien for at det kan inngås avtaler med arbeidsgiver om tilgang av type 2 eller 3 som nevnt ovenfor. Forutsetningen er imidlertid at arbeidsgiver går med på det og at det er praktisk og teknisk gjennomførbart.

Det klare utgangspunktet er at tillitsvalgte og andre representanter for ansatte ikke har selvstendig rett til tilgang til de personopplysningene arbeidsgiver har om andre ansatte. Dersom ansatte selv har direkte tilgang til egne opplysninger, vil de likevel kunne gi samtykke til og fullmakt om at tillitsvalgte skal ha tilgang til opplysninger om dem på lignende måte som de selv har.

4.2.3 Tilgang for databehandlere

Databehandler kan bare ha slik direkte tilgang til opplysninger om ansatte som oppdragsforholdet med arbeidsgiver gir grunn til og som er avtalt. Loven påbyr at det alltid skal foreligge en *skriftlig* databehandleravtale (pol § 15). Databehandleren kan bare råde over opplysningene på den måten som er skriftlig avtalt med den behandlingsansvarlige.¹³² I slike avtaler skal det derfor alltid være regulert hvilke typer personopplysninger databehandler skal ha tilgang til og hva databehandler har lov til å gjøre med opplysningene.

Databehandlerens direkte tilgang til opplysninger kan med andre ord være vid eller meget begrenset. Tilgangen må imidlertid uansett være begrunnet i oppdraget databehandler har.¹³³ Reglene for sikring av personopplysninger påbyr dessuten autorisasjon av alle som skal ha tilgang til personopplysninger.¹³⁴ Når Tranvik 2013 beskriver at leverandører ofte har automatisk tilgang til opplysninger om personers/kjøretøyers posisjoner i sanntid,¹³⁵ forutsetter dette for det første at leverandøren faktisk har en databehandleravtale som gjør det nødvendig med slik tilgang (og ikke f.eks. kun mulighet til å hente ut rapporter fra systemet). For det andre er det en forutsetning at bare de personer hos databehandler/leverandør som er autorisert til tilgang, er gitt slik tilgang. Tilgangen skal i tillegg loggføres.¹³⁶

132 Se Ot.prp. nr 92 1998-1999, kapittel 16, merknader til § 15.

133 «Need to know».

134 Se personopplysningsforskriften § 2-8.

135 Tranvik 2013, avsnitt 2.3.2

136 Se personopplysningsforskriften § 2-8 siste ledd.

Jo mer spesialisert og kompetansekrevede feltteknologien er, desto større er sannsynligheten for at databehandleravtaler gir vid og direkte tilgang til opplysninger for personer i databehandlers organisasjon. I praksis kan dette innebære at flere personer hos både arbeidsgiver og databehandler lovlig har full, direkte tilgang til opplysningene om ansatte.

4.3 Begjæring om innsyn fra arbeidstakere og andre

4.3.1 Innledning

Arbeidstakere kan alltid av eget tiltak *be om* innsyn, dvs. spesielt kreve å få tilgang til opplysninger. Loven gir innsynsrett i forhold til to typer opplysninger: For det første bestemte generelle opplysninger som beskriver hvorledes personopplysninger i et feltsystem skjer (se 4.3.2), og dels opplysninger om egen person (se 4.3.3). Den først nevnte retten til innsyn har alle (ikke bare ansatte), men når den kombineres med den særskilte retten til innsyn i opplysninger om egen person vil de to typene innsynsrett gjensidig understøtte og forsterke hverandre.¹³⁷

Her behandler jeg hovedreglene om ansattes rett til innsyn. Endelig konklusjon om innsynsrett foreligger eller ikke er også avhengig av eksisterende unntaksregler. Unntaksreglene er felles for bl.a. innsynsrett og informasjonsplikt, og blir behandlet under ett i avsnitt 4.5 (nedenfor). Endelige konklusjoner kan derfor først treffes når unntakene er gjennomgått.

4.3.2 Innsyn i generelle opplysninger

Personopplysningsloven § 18 første ledd regner opp fem generelle opplysningstyper som alle har innsynsrett i. Stikkordsmessig gjelder innebærer dette rett til å få vite hvem som er behandlingsansvarlig for feltsystemet; hvem som er daglig ansvarlig for behandlingen av personopplysninger i systemet; hva formålet med behandlingen er; hvilke opplysningstyper som blir behandlet; hva som er kilder for opplysninger, og hvor opplysningene i feltsystemet eventuelt sendes videre.¹³⁸

Det er ikke noe fast krav til at arbeidsgiver har utarbeidet et ferdig materiale der disse opplysningene framgår.¹³⁹ Dersom arbeidstaker ikke ber om opplysninger i skriftlig form,¹⁴⁰ kan innsynsbegjæringen besvares muntlig.

137 Innsyn i opplysninger kan for eksempel gjøre den generelle angivelsen av formål for behandling av personopplysninger mer konkret.

138 Dvs. til andre behandlingsansvarlige.

139 Internkontrollarbeidet kan imidlertid lede til den konklusjon at utarbeidelse av skriftlig materiale er nødvendig for å sikre tilstrekkelig etterlevelse av loven.

140 Se nærmere om skriftlighet i avsnitt 4.3.5.

I kommentarene til § 18 i forarbeidene heter det at opplysningene som gis kan være generelle, standardiserte og kortfattede. Det er for eksempel ikke krav til at en oppgir konkrete mottakere av personopplysninger, men nok at det brukes generelle betegnelser for å angi kategorier av mottakere. Dersom det er registrert opplysninger om den som spør har vedkommende imidlertid krav på utdypende informasjon om de generelle opplysningstypene. Ansatte vil derfor ha krav på grundigere informasjon om de generelle opplysningene enn det som gjelder for folk det ikke er registrert opplysninger om. For eksempel vil ansatte ha krav på spesifikk informasjon om hvem som har tilgang til opplysninger.

Dersom det er registrert opplysninger om arbeidstakeren, har vedkommende også krav på informasjon om sikkerhetstiltakene som er iverksatt for de deler av feltteknologien der det skjer behandling av opplysninger om vedkommende arbeidstaker.¹⁴¹ Retten gjelder med andre ord kun de deler av systemet som har betydning for sikringen av opplysningen om den som spør. Informasjonen om sikkerhetstiltakene må ikke være egnet til å svekke sikkerheten. Det betyr at informasjonen må være temmelig generell og skal ikke inneholde detaljer som kan sette personer i stand til å skaffe seg ulovlig tilgang til opplysningene.

4.3.3 Innsyn i opplysninger om egen person mv

Alle har rett til å få svar på om det er registrert opplysninger om dem i et bestemt feltsystem. Dette gjelder uansett om personen er ansatt eller ikke. Når svaret er ja, har alle rett til å få innsyn i de aktuelle opplysningene. Det er ikke nærmere angitt i forarbeidene hvorledes slikt individuelt innsyn skal gjennomføres. Utgangspunktet må imidlertid være at retten til innsyn gjelder alle opplysninger knyttet til vedkommende person. I noen tilfelle kan dette omfatte et veldig stort materiale; for eksempel kan det være en stor mengde detaljopplysninger knyttet til bruk av kjørebok over et langt tidsrom. I slike tilfelle kan det oppstå spørsmål om hva som er en hensiktsmessig praktisk gjennomføring av innsynet, og det kan for eksempel være at en blir enige om å begrense innsynet i tid, gjøre sammen- drag av detaljopplysninger mv. Slike praktiske tilpasninger er imidlertid avhengig av at den ansatte som har krav på innsyn er enig i det. Arbeidsgiver kan ikke selv redigere opplysningene eller på annen måte redusere antallet opplysninger.

På den annen side kan ikke personopplysningsloven begrunne krav fra arbeidstaker om at arbeidsgiver sammenstiller opplysninger eller organiserer opplysninger på annen måte enn det systemløsningen direkte legger til rette for.¹⁴² Således kan en ansatt trolig kreve at opplysninger i en logg blir sortert etter dato,

141 Jf pol § 18 annet ledd, bokstav b.

142 Jf offentleglova § 9 som uttrykkelig gir rett til å kreve sammenstilling av opplysninger som er elektronisk lagret i databasene til forvaltningsorganet. Uten en slik eksplisitt hjemmel hadde ikke denne retten eksistert. Tilsvarende rett finnes ikke i personopplysningsloven.

sted eller en annen orden som systemet legger til rette for. Derimot er det ikke grunnlag for å kreve at arbeidsgiver regner ut gjennomsnitt, finner største og minste verdier eller lignende.

4.3.4 Spesielt unntak fra innsynsrett vedrørende statistikk

Personopplysningsloven gjør unntak fra individuell innsynsrett dersom «personopplysningene behandles utelukkende for historiske, statistiske eller vitenskapelige formål og behandlingen ikke får noen direkte betydning for den registrerte» (§ 18 siste ledd). I forhold til feltteknologi er det trolig statistiske formål som kan være av interesse, dvs. dersom teknologien kun brukes til å dokumentere driften på et overordnet nivå, slik at personopplysningene aidentifiseres og bare inngår i et aggregert tallmateriale.

For å kunne nekte innsyn med henvisning til nevnte unntaksbestemmelse må statistiske formål være angitt som det eneste formålet for behandlingen.¹⁴³ Selvsagt skal også de faktiske forhold være i samsvar med det som er meldt. Selv om kun statistiske formål er meldt kan ikke arbeidsgiver nekte innsyn dersom opplysningene faktisk også brukes til andre formål.

Det andre vilkåret for å kunne gjøre unntak fra innsynsretten er at behandlingen ikke får noen direkte betydning for den registrerte. Det spiller ingen rolle om arbeidsgiver ikke har ment at behandlingen av opplysninger skal få betydning, det er den faktiske betydningen som er avgjørende. På den annen side er ikke enhver subjektiv oppfatning blant arbeidstakere om at det har betydning nok til at unntaket ikke kan brukes. Det må kreves en observerbar sammenheng mellom behandlingen av personopplysninger og effekter som kan sies å gjelde personvern. Et typisk eksempel på situasjon der formålet er statistisk men unntak likevel ikke kan gjøres fordi behandlingen har en direkte betydning for registrerte, er når statistikken gjelder et lite antall personer. I så fall kan statistikken knyttes forholdsvis sikkert til en bestemt liten gruppe enkeltpersoner. Da blir det liten beskyttelseeffekt av at det er tale om aggregerte data. I praksis vil bedrifter med et lite antall ansatte i den gruppen statistikken gjelder derfor ikke kunne gjøre bruk av unntaket.¹⁴⁴

143 Jf formålet som er angitt i den meldingen til Datatilsynet som normalt skal sendes minst 30 dager før behandlingen av personopplysninger begynner, se §§ 31 og 32.

144 Bedriften kan i og for seg gjerne være stor og ha mange ansatte. Det avgjørende er hvor mange personer det er i den gruppen av ansatte som danner grunnlag for tallmaterialet.

4.3.5 Noen fellesspørsmål vedrørende innsyn

Arbeidsgiver kan aldri kreve begrunnelse for innsynsbegjæringer fra ansatte.¹⁴⁵ Ansatte kan både kreve innsyn hos arbeidsgiver og hos databehandler. Innsyn via databehandler er imidlertid betinget av at databehandleravtalen gir fullmakt til å fylle denne rollen. Når det gjelder det generelle innsynet etter § 18 første ledd er det bare helt unntaksvis grunn til ikke å avtale at databehandler skal kunne gi innsyn i opplysninger som er tilgjengelig for alle.

Svar på henvendelser om innsynsrett skal gis uten ugrunnet opphold og senest innen 30 dager.¹⁴⁶ Dersom «særlige forhold» gjør det umulig å svare på henvendelsen innen fristen skal det gis et foreløpig svar. Dette betyr at arbeidsgiver normalt skal være i stand til å svare på innsynsbegjæringer innen fristen. Kravene til å sikre rettslig grunnlag,¹⁴⁷ bestemme formål med behandlingen,¹⁴⁸ dokumentere informasjonssystemet,¹⁴⁹ sende melding til Datatilsynet¹⁵⁰ (og annet), gjør at det normalt må forventes å gi raskt svar på innsynsbegjæringer. Årsaken er at disse rettslige kravene skal etterleves før opplysningene blir brukt, og må derfor foreligge før det er aktuelt å kreve innsyn.

Ansatte kan kreve at informasjonen blir gitt skriftlig,¹⁵¹ og det er ikke anledning for arbeidsgiver eller databehandler å kreve noen form for betaling.¹⁵² Ansatte må alltid kunne legitimere seg på tilstrekkelig måte for å hindre at personopplysninger blir utlevert til uvedkommende.¹⁵³ Det er imidlertid neppe grunn til å forstå kravet i pol § 24 om «skriftlig og undertegnet erklæring» helt bokstavlig. Poenget er å kunne dokumentere at det faktisk er bedt om innsyn fra en person en har tilstrekkelig sikker kunnskap om identiteten til. Elektroniske løsninger (uten underskrift) vil derfor kunne være tilstrekkelig og akseptabelt, for eksempel elektroniske signaturer. I små bedrifter der den som behandler innsynsbegjæringer kjenner den ansatte som ber om innsyn, er det neppe anledning til å be om legitimasjon. Derimot må det alltid kunne kreves underskrift som bekrefter at opplysningene er mottatt.

145 For at det skulle være lovlig å stille krav til begrunnelse, må dette ha framgått av lovteksten. Slik lovbestemmelse finnes ikke.

146 Jf pol § 16 første ledd.

147 Se avsnitt 3.3 (ovenfor).

148 Se avsnitt 3.4 (ovenfor).

149 Jf pol § 13 annet ledd.

150 Jf § 31.

151 Jf pol § 24.

152 Jf pol § 17.

153 Jf pol § 24.

4.4 Informasjon fra arbeidsgiver til arbeidstakere

4.4.1 Generelt

Åpenhet om behandling av personopplysninger skapes både ved at det gis innsynsrett for ansatte (jf forrige avsnitt) og at arbeidsgiver i visse tilfelle har plikt til å informere den ansatte (dette avsnittet). Forplikten til å gi informasjon, skiller loven mellom to tilfelle: Situasjoner der personopplysninger blir innhentet direkte fra den ansatte, og situasjoner der opplysninger blir innhentet fra andre enn den ansatte.

Her behandler jeg hovedreglene omplikten til å gi informasjon. Endelig konklusjon om det er informasjonsplikt eller ikke er avhengig av hvordan de felles unntaksreglene i pol § 23 slår inn. Unntaksreglene er felles for bl.a. innsynsrett og informasjonsplikt, og blir behandlet under ett i avsnitt 4.5 (nedenfor).

I begge de nevnte situasjonene forutsettes det at arbeidsgiver *samler inn* personopplysninger. Det fremgår av merknadene til pol § 19 at behandlingsansvarlig (arbeidsgiver) må ha et ønske om å samle inn opplysningene, og at registrering av opplysninger som bare er nødvendig for å gjennomføre tekniske prosesser (for eksempel telekommunikasjon) ikke er omfattet av det han kan sies å samle inn.

Innsamling forutsetter neppe lagring av opplysninger. Derfor vil tilfelle der opplysningene kun vises på en skjerm trolig komme inn under informasjonsplikten. I hvert fall må dette være en sikker konklusjon dersom informasjonsplikten kan sies å støtte opp under formålet med loven, dvs. ha betydning for ivaretagelse av personopplysningsvern.¹⁵⁴ Også opplysninger fra et flåtestyringssystem som kun brukes til å vise hvor kjøretøy til enhver tid befinner seg (og der dataene slettes fortløpende), vil med andre ord trolig komme inn under informasjonsplikten.

Loven inneholder ingen krav til hvorledes informasjonen til ansatte skal gis, og i utgangspunktet kan enhver kommunikasjonskanal trolig brukes, forutsatt at fremgangsmåten er egnet til å nå fram til den ansatte med informasjonen. En underliggende forutsetning er trolig at det skal kunne godtgjøres at informasjon faktisk er gitt, noe som gjør muntlig informasjon mindre praktisk. For øvrig er mulighetene mange. Det kan for eksempel informeres i samband med autorisasjon til bruk av systemet eller i tilknytning til innlogging eller opplæring. Dersom det ved ansettelse er klart at utførelse av jobben innebærer innsamling av opplysninger om den ansatte kan informasjonen også tas inn i arbeidsavtalen.

Skjer det endringer i innsamlingen av opplysninger skal det gis ny og riktig informasjon. Plassering av informasjonen i en avtale vil derfor kunne gjøre det nødvendig å endre eller supplere avtalen.

Informasjonsplikten etter personopplysningsloven sammenfaller i stor grad med informasjonsplikten knyttet til kontrolltiltak etter aml § 9-2 annet ledd.

154 Jf formålsbestemmelsen i pol § 1.

Begge lover innebærer at informasjonen vedrørende feltteknologi må gis før opplysningene samles inn.

I begge tilfelle skal arbeidsgiver gi ansatte informasjon *av eget tiltak*, dvs. uten at noen har spurt om å få informasjonen. Når det gjelder hvilken informasjon som skal gis, er også denne til en viss grad overlappende, se avsnitt 4.4.4 (nedenfor).

4.4.2 Arbeidsgivers informasjonsplikt ved innsamling av opplysninger fra den ansatte

Etter pol § 19 skal informasjon gis når arbeidsgiver samler inn personopplysninger fra ansatte selv. Innsamlingen forutsetter ikke at det skjer noen direkte kommunikasjon med de ansatte. Tilfelle der opplysninger samles inn fordi den ansatte etterlater seg elektroniske spor knyttet til feltteknologi, er også omfattet. For eksempel vil bruk av smarttelefon generere opplysninger om den ansatte som bruker telefonen, og dette anses å være innsamling fra den ansatte. Merk likevel at slik innsamling gjennom rutiner for logging mv ikke alltid kommer inn under plikten til å informere, se avsnitt 4.4.1.

Grenseoppgangen mellom hva som skal regnes som innsamling fra den ansatte og hva som skal regnes som innsamling fra andre er ikke alltid lett. Spørsmålet har betydning fordi det gjelder enkelte unntak fra plikten til å informere ved innsamling fra andre (se neste avsnitt). En tommelfingerregel er at innsamling av opplysninger som genereres av ansattes bruk og som vedkommende har direkte kunnskap om og tilgang til,¹⁵⁵ alltid regnes som innsamling fra den ansatte. Mangler ansatte slik kunnskap og tilgang, er det grunn til å anse opplysningene å være innsamlet fra andre. Det er neppe grunnlag for å mene at stedet opplysningene samles inn fra skal ha særlig betydning for spørsmålet. I alle fall antar jeg at innsamling kan regnes å skje fra ansatte selv om opplysningene er lagret andre steder enn i det aktuelle utstyret som den ansatte benytter.¹⁵⁶

4.4.3 Arbeidsgivers informasjonsplikt ved innsamling av opplysninger fra andre enn den ansatte

Innsamling av personopplysninger fra andre enn den ansatte, kan for eksempel tenkes dersom det i tilknytning til et flåtestyringssystem mottas opplysninger fra Politiet om at et kjøretøy har kjørt for fort. Når sjåføren er kjent, er opplysning om fartsboten en personopplysning om sjåføren. Hovedregelen er i så fall at ar-

¹⁵⁵ Jf avsnitt 4.2.3.

¹⁵⁶ Under forutsetning av tilgang og kunnskap som nettopp nevnt.

beidsgiver skal gi informasjon til den registrerte (sjåføren) informasjon straks personopplysninger er samlet inn/mottatt.

Dersom opplysningene blir samlet inn fra andre enn den ansatte, og formålet med innsamlingen er å gi opplysningene videre til andre, kan arbeidsgiver vente med å gi informasjonen til overføringen av opplysninger skjer. I slike tilfelle er det ikke mottak av opplysninger som er avgjørende for når arbeidsgiver må informere, men *videregivelsen*. Er det også andre formål enn videregivelse, er det ikke adgang til å utsette informasjonen. Unntaket forutsetter derfor tilfelle der den behandlingsansvarlige (arbeidsgiver) kun har rolle som «mellommann» og formidler av personopplysninger mellom to andre behandlingsansvarlige. Dette er trolig en sjelden situasjon for arbeidsgiver å være i, men kan for eksempel tenkes hvis opplysninger et datterselskap mottar fra bilverkstedet om ansattes kjøreatferd blir gitt videre til morselskapet.

I tillegg til mulig tidsforskyvning av informasjonsplikten er det tre typer unntak fra selve plikten til å gi informasjon når opplysningene hentes fra andre enn den registrerte. Dette gjelder for det første når innsamlingen av opplysninger er uttrykkelig fastsatt i lov eller i forskrift i medhold av lov. I noen typer arbeidsforhold finnes det for eksempel lovhjemmel for å innhente politiattest og lignende.¹⁵⁷ Slik innsamling er det ikke informasjonsplikt om.¹⁵⁸

Det er heller ikke plikt til å gi informasjon dersom det er umulig eller uforholdsmessig vanskelig å informere. Vi har med andre ord en ubrutt linje med ulike vanskelighetsgrader. I arbeidsforhold vil det sjelden eller aldri være umulig å gi informasjon. Det skal trolig også mye til for at det i arbeidsforhold skal anses som uforholdsmessig vanskelig å gi informasjon til ansatte. Begge unntaksalternativer forutsetter trolig at den registrertes identitet eller oppholdssted er ukjent over lengre tid, noe som er lite praktisk i arbeidsforhold.¹⁵⁹

Det siste unntaksalternativet gjelder situasjoner der informasjonen uansett må antas å være kjent. Spørsmålet er i utgangspunktet hva hver og én arbeidstaker har fått informasjon om. Trolig vil det imidlertid kunne være nok at informasjonen finnes i generell informasjon som er allment tilgjengelig for arbeidstakerne; for eksempel i beskrivelse av arbeidsrutiner og lignende. Arbeidsgiver må være forholdsvis sikker på at ansatte allerede har fått informasjonen, jf lovens formulering «er på det rene». Hvor sikker arbeidsgiver må være for ikke å informere, avhenger av hvor viktig informasjonen kan sies å være for ansattes personvern.

157 Se for eksempel krav til sertifikat som bergsprengningsleder i forskrift om håndtering av eksplosjonsfarlig stoff, § 11-2.

158 Men hjemmelen for innhenting av opplysninger kan selvsagt pålegge å gi informasjon på lignende måte.

159 Uansett skal informasjonen gis når hindringen eventuelt opphører, se § 20 siste ledd.

4.4.4 Nærmere om informasjonen som skal gis

Informasjonen som skal gis til ansatte er i stor grad den samme som alle har innsynsrett i etter pol § 18 første ledd, se avsnitt 4.3.2 (ovenfor). Dette gjelder for det første navn og adresse på den behandlingsansvarlige, som i de fleste tilfelle vil være arbeidsgiver. I arbeidsforhold vil denne bestemmelsen ha verdi fordi den kan bidra til å avklare hvor behandlingsansvaret i en stor organisasjon er; for eksempel om det er datterselskapet eller morselskapet som er behandlingsansvarlig.

Informasjonen skal også omfatte formålet med behandlingen av personopplysningene. For feltteknologi kan for eksempel kontroll med utførelsen av arbeidet være et aktuelt formål, og i så fall skal det gis informasjon om dette. Informasjon om slike behandlingsformål etter personopplysningsloven ligner på informasjonen om *formål knyttet til kontrolltiltak* etter arbeidsmiljøloven § 9-2 annet ledd. Samlet sett innebærer lovgivningen at det eventuelt både skal informeres om at kontroll er et formål for den behandlingen av personopplysninger som feltteknologien gjør,¹⁶⁰ og at kontrollen – eventuelt – gjennomføres som kontrolltiltak etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.¹⁶¹

Etter personopplysningsloven skal det også opplyses om opplysningene vil bli utlevert, og eventuelt til hvem, og om det er «frivillig [for arbeidstakeren] å gi fra seg opplysningene». Denne siste formuleringen passer dersom innsamlingen er basert på samtykke, fordi det da er krav om frivillighet for at samtykkeerklæringen i det hele tatt skal være gyldig. Når det gjelder andre rettslige grunnlag, kan en ikke forutsette frivillighet. Er ikke innsamlingen av opplysninger frivillig, skal det gis informasjon om dette. Dersom det rettslige grunnlaget er «nødvendig grunn», for eksempel nødvendig for å gjennomføre arbeidsavtalen,¹⁶² vil det ikke være frivillig for arbeidstakeren å avgi opplysningene.¹⁶³ Når lovhjemmel er rettslig grunnlag, kan det imidlertid tenkes å foreligge mulighet for frivillighet som nevnt. Forutsetningen må være at loven fastsetter en rett men ikke plikt (jf. «kan») for arbeidsgiver til å innhente opplysninger om arbeidstaker.

I følge personopplysningsloven skal arbeidstakere også ha informasjon om «annet som gjør den registrerte i stand til å bruke sine rettigheter etter loven her på best mulig måte».¹⁶⁴ Bestemmelsen bruker informasjon om innsynsrett og informasjon om retten til å kreve retting av opplysninger som eksempel. Informasjonen kan være av ethvert slag, men det er opp til arbeidsgiver å ta stilling til hva slags informasjon som kan sette den enkelte ansatte i stand til å ivareta

160 Jf konklusjonen av diskusjonen i avsnitt 2.6.2.

161 For eksempel kan formålet med kontrollen være å sikre etterlevelse av skattelovgivning eller dokumentere at oppdrag utføres i samsvar med avtale.

162 Jf § 8 bokstav a.

163 Hvis behandling av opplysningene er nødvendige, kan det nemlig neppe samtidig tenkes at arbeidstaker kan si nei til å gi fra seg opplysninger.

164 Se § 19 bokstav e.

egne interesser. Særlig er det aktuelt å gi informasjon om hvorledes arbeidstakere kan gå fram dersom de ønsker å bruke rettigheter etter personopplysningsloven; dvs. informasjon av praktisk/teknisk karakter om interne rutiner mv.

Nevnte bestemmelse gjelder kun informasjon vedrørende rettigheter etter personopplysningsloven. Informasjon som setter arbeidstakere i stand til å bruke rettigheter i arbeidsmiljøloven er ikke omfattet av denne bestemmelsen.

Informasjonsplikten etter personopplysningsloven gir i seg selv ingen plikt for arbeidsgiver til å informere om praktiske konsekvenser av at opplysninger om arbeidstakere blir behandlet. Dersom behandlingen inngår som del av et kontrolltiltak og aml § 9-2 kommer til anvendelse, plikter imidlertid arbeidsgiver å informere om den praktiske gjennomføringen av kontrolltiltaket og praktiske konsekvenser ellers.¹⁶⁵ Denne informasjonsplikten er avgrenset til kontrolltiltaket. Arbeidsmiljøloven sier ingen ting om i hvilken grad arbeidsgiver må gjøre analyser for å avdekke forhold det bør informeres om.

I følge aml § 9-2 bokstav c skal arbeidsgiver også informere om kontrolltiltakets varighet.¹⁶⁶ Når feltteknologi brukes for å utføre kontrollen må denne varigheten antas å tilsvare varigheten av retten til å behandle personopplysninger. Varigheten av denne retten er på sin side avhengig av behandlingsformålet¹⁶⁷ og det rettslige grunnlaget for behandlingen. Spørsmålet kan for eksempel avhenge av det samtykket arbeidstaker har gitt, hvor lang lagring som kan anses å være «nødvendig» etter pol § 8, eller hvor lang lagring en eventuell lovhjemmel for kontrolltiltaket kan begrunne. Det må med andre ord være samsvar mellom den varighet av lagring som formålet og det rettslige grunnlaget for å behandle personopplysninger tillater, og den informasjon om varighet av kontrolltiltaket som skal gis etter aml § 9-2 bokstav c.

4.5 Hjemler for å unnta fra innsynsrett og informasjonsplikt

4.5.1 Generelt

I personopplysningsloven § 23 er det gitt felles regler som gir hjemmel for unntak fra lovens bestemmelser om innsynsrett og informasjonsplikt.¹⁶⁸ Ikke alle unntaksalternativer i bestemmelsen er like aktuelle for arbeidsgivers bruk av felttek-

165 Se § 9-2 bokstav b.

166 Se pol §§ 8 og 9.

167 Jf pol § 28.

168 Unntakene gjelder for alle bestemmelser som innebærer rett til å få eller plikt til å gi informasjon, og omfatter noen flere bestemmelser enn de som er gjennomgått i denne rapporten. Jeg understreker for ordens skyld at disse unntaksbestemmelsene ikke har noen effekt på informasjonsplikten etter arbeidsmiljøloven § 9-2.

nologi, og nedenfor gjennomgår jeg derfor bare et utvalg.¹⁶⁹ Jeg understreker for ordens skyld at innsyn og informasjon etter personopplysningsloven ikke kan gis dersom dette innebærer at det blir røpet opplysninger som det gjelder lovbestemt taushetsplikt for.¹⁷⁰ Det er vanskelig å bedømme hvor praktisk en slik situasjon er knyttet til bruk av feltteknologi, men likevel viktig å vurdere eventuell taushetsplikt før innsyn eller informasjon gis. Avtalebasert taushetsplikt gir ikke grunnlag for å gjøre unntak fra lovbestemt rett til innsyn og plikt til å gi informasjon.

4.5.2 Unntak vedrørende straffbare handlinger

For det første kan det gjøres unntak dersom det er påkrevet av hensyn til forebygging, etterforskning, avsløring og rettslig forfølgning av straffbare handlinger.¹⁷¹ «Etterforskning» innebærer en henvisning til bestemmelsene i straffeprosessloven, og innbefatter ikke privat etterforskning.¹⁷² For arbeidsgiver er det primært aktuelt å begrunne unntak med forebygging og avsløring av straffbare handlinger. «Rettslig forfølgning» forutsetter trolig at en straffbar handling er etterforsket eller på annen måte avslørt på en slik måte at det er påbegynt en prosess i rettsystemet for å avklare skyldspørsmålet og eventuelt fastsette en reaksjon.

Unntaket gjelder kun ved «straffbare handlinger». Dette er en henvisning til handlinger som er belagt med straff i straffeloven og andre straffebud i lov og forskrift. Brudd på interne regler i bedriften som ikke samtidig er brudd på offentligrettslige regler, kan ikke brukes som grunnlag for unntak.

Unntak fra retten/plikten til informasjon etter pol § 23 bokstav b må være *påkrevet* for å forebygge eller avsløre mv straffbare handlinger. Det er således ikke tilstrekkelig at det er hensiktsmessig å gjøre unntak, arbeidsgiver må kunne begrunne at forebygging og avsløring av slike handlinger blir veldig vanskelig eller umulig dersom unntak ikke blir gjort.

4.5.3 Unntak vedrørende intern saksforberedelse

I pol § 23 bokstav e er det også gjort unntak i tilfelle der opplysningene «utelukkende finnes i tekst som er utarbeidet for den interne saksforberedelse og som heller ikke er utlevert til andre.» Forutsetningen om at unntaket gjelder «tekst»

169 De felles unntaksbestemmelsene i § 23 kommer i tillegg til særskilte unntaksbestemmelser for den enkelte type rett/plikt. Jf for eksempel unntaket fra innsynsrett som er omtalt i avsnitt 4.3.4.

170 Dette er fastsatt i pol § 23 bokstav d, men følger også av forvaltningsloven § 13f annet ledd som bestemmer at «Bestemmelse i annen lov om rett eller plikt til å gi opplysninger begrenser ikke lovbestemt taushetsplikt, med mindre vedkommende bestemmelse fastsetter eller klart forutsetter at taushetsplikten ikke skal gjelde.»

171 Se pol § 23 bokstav b.

172 Også visse kontrollateters virksomhet er dekket av bestemmelsen. I forarbeidene nevnes tolletatens kontrollarbeid som eksempel.

kan tyde på at opplysninger som vises som kartinformasjon, grafer mv ikke er omfattet. Det framgår av forarbeidene at bestemmelsen har bakgrunn i sammenhengen med unntaksbestemmelser offentliglova og forvaltningsloven. Denne lovgivningen bruker ikke «tekst» men «dokument», og dokumentbegrepet er meget vidt: «en logisk avgrenset informasjonsmengde som er lagret på et medium for senere lesing, lytting, framføring, overføring eller lignende».¹⁷³ Informasjon i form av kart, grafer faller innenfor dokumentbegrepet, og unntaket i pol § 23 bokstav e må derfor anses også å gjelde annet enn det som vanligvis klassifiseres som tekst.

Unntaket betyr at arbeidsgiver kan unnlate å gi informasjon til arbeidstakere og nekte innsyn i opplysninger fra for eksempel flåtestyringssystem dersom denne informasjonen kun brukes internt i arbeidsgivers bedrift og ikke har blitt tilgjengelig for andre. Brukes opplysningene for eksempel i sak mot arbeidstaker eller opplysningene sendes andre (for eksempel myndigheter, vakselskap eller andre oppdragstakere), kan unntak ikke gjøres. Unntaket må dessuten forutsettes å gjelde intern saksforberedelse hos den behandlingsansvarlige. Dersom opplysningene brukes internt hos en oppdragstaker, dvs. en databehandler for arbeidsgiver,¹⁷⁴ er unntaket neppe anvendelig. Årsaken er at opplysningene da er tilgjengelig for personer utenfor arbeidsgivers organisasjon (og dennes instruksjonsmyndighet og kontroll), og derfor må anses å være utlevert.

4.5.4 Unntak vedrørende åpenbare og grunnleggende interesser

Det siste unntaksalternativet fra retten til innsyn og plikten til å gi informasjon som jeg vil ta opp her, gjelder tilfelle det vil være «i strid med åpenbare og grunnleggende private eller offentlige interesser å informere om» opplysningene. Bestemmelsen er et slags «sikkerhetsnett» og er formulert for å fange opp situasjoner som lovgiver har oversett og det er åpenbart at hensynene for hemmelighold er mer tungtveiende enn hensynet til åpenhet. Interessene for hemmelighold må både være åpenbare og grunnleggende, noe som i juridisk språkbruk innebærer meget strenge krav. I forarbeidene sies det at blant annet konkurransemessige forhold kan begrunne unntak etter dette alternativet, men at det da skal mer til for å gjøre unntak fra rett til individuelt innsyn enn for å gjøre unntak fra retten til generelt innsyn om selve *måten* personopplysninger blir behandlet på. Jeg antar derfor at det kan være aktuelt å nekte generelt innsyn i opplysninger fra feltteknologi¹⁷⁵ dersom innsynet vil avdekke detaljer i ny og enestående funksjonalitet i systemet på måter som vesentlig vil ødelegge konkurransevnen i arbeidsgivers bedrift. Det sier seg selv at slike unntak vil være uhyre sjeldne.

173 Se for eksempel definisjonen forvaltningsloven § 2 bokstav f.

174 For eksempel et vakselskap eller teknologiselskap som forestår drift av et feltsystem.

175 Se avsnitt 4.3.2.

4.5.5 Begrunnelse for å gjøre unntak fra retten til å få og plikten til å gi informasjon

Arbeidsgivere som ønsker å påberope seg ett eller flere av unntakene som er gjennomgått ovenfor, må begrunne dette skriftlig med presis henvisning til unntakshjemmelen, se pol § 23 tredje ledd. Formålet med kravet til begrunnelse er å bidra til å bevisstgjøre de behandlingsansvarlige (arbeidsgivere) og samtidig gi den registrerte dokumentasjon som gjør det lettere å henvende seg til Datatilsynet for å få vurdert om opplysningsplikten er overholdt.

Bestemmelsen må trolig forstås slik at det er den behandlingsansvarlige som må treffe avgjørelse om unntak etter pol § 23. Riktignok kan en databehandler få fullmakt til å ta i mot og behandle begjæringer om innsyn. Nektelse av å gi informasjon krever imidlertid så inngående kjennskap til arbeidsgivers situasjon, at det neppe er mulig for en databehandler alene å prøve om vilkårene er til stede eller ikke. Det kan kreves skriftlig begrunnelse for avslaget i samsvar med pol § 24.

4.6 Samlet bilde og mulig reform

4.6.1 Arbeidstakeres direkte tilgang til opplysninger

Grad av åpenhet knyttet til kontroll og overvåking på arbeidsplassen er trolig et av de mest betydningsfulle spørsmålene for arbeidstakere. Dette gjelder både åpenhet med hensyn til *om* personopplysninger brukes til kontroll eller ikke, og i så fall *hvordan* denne kontrollen skjer. Det er flere måter å skape åpenhet på, og i dette kapittelet er vekt lagt på direkte tilgang til opplysninger (tilgang uten å spørre), innsynsrett (rett til å etterspørre og få informasjon), samt plikt for arbeidsgiver til å gi informasjon av eget tiltak.

Dersom en skulle styrke åpenheten knyttet til bruk av feltteknologi og kontroll med arbeidstakere, er det mulig å innføre rettslig krav om rett for arbeidstakere til å få direkte tilgang til alle/noen opplysninger knyttet til egen person som registreres i feltteknologi. Slik direkte tilgang kan være et faktisk resultat av hvorledes feltteknologi er laget. Det kan imidlertid anses å være for tilfeldig og utilfredsstillende dersom slik direkte tilgang skal være avhengig av egenskaper ved produktene. Alternativet er at en i lov eller forskrift stiller krav til at feltteknologi skal ha muligheter for direkte tilgang for ansatte til opplysninger om egen person. Jeg har ikke grunnlag for å si noe generelt om en slik rett ofte vil kreve grunnleggende teknologisk endring eller om tilpasning vil være tilstrekkelig. En slik regel vil uansett være eksempel på standard kravspesifikasjon for feltteknologi i arbeidslivet og et rettslig krav leverandører derfor må rette seg etter, se avsnitt 10.4.

Særregler om rettslig grunnlag og formål som skissert i avsnitt 3.5, kan tenkes å overflødiggjøre bestemmelsene om arbeidsgivers forpliktelse til å informere et-

ter pol §§ 19 og 20. Poenget er at arbeidsavtaler og samtykkeerklæringer (mv) både kan og bør inneholde den informasjon arbeidsgiver skal gi etter de to nevnte bestemmelsene.

Etter det jeg kan forstå er det intet behov for å unnta fra retten til å se opplysninger fra feltteknologi om egen person. Alle slike opplysninger refererer seg jo til handlinger og hendelser som den ansatte selv har utført eller vært del av. I så fall kan det være grunn til å formulere en unntaksfri regel om tilgang til opplysninger om egen person når opplysningene oppstår eller lagres i feltteknologi. Spørsmålet om unntak kan imidlertid være aktuelt for opplysninger som samles inn for å sammenholde opplysningene fra feltteknologien med opplysninger fra andre kilder, og i forhold til slike situasjoner kan unntaksbestemmelsene i pol § 23 være relevante.

4.6.2 Arbeidsgivers tilgang til personopplysninger

At behandlingsansvarlig/arbeidsgiver skal ha tilgang til alle opplysninger som feltteknologi behandler kan kanskje oppfattes som en selvfølge. Uansett må arbeidsgiver ha slik kunnskap om de opplysningstyper og behandlingsregler som feltteknologien anvender. Skal konkrete opplysninger brukes til kontroll, er det også åpenbart at representant for arbeidsgiver må ha tilgang til opplysningene. Dette betyr imidlertid ikke at noen hos arbeidsgiver alltid behøver å ha tilgang til alle personopplysninger som kan være relevante for kontroll eller andre formål. Dersom en skulle ønske å endre på «informasjonsbalansen» mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, er det fullt mulig å gjøre dette på måter som speiler en konkret kontrollambisjon og ikke noe mer. Her skal jeg gi noen korte eksempler.

Kontroll kan i noen tilfelle knyttes til overskridelse av visse grenseverdier som er satt i feltsystemet. Fart, drivstofforbruk og reisetider er lett å bruke som eksempler. I så fall kan det være aktuelt å unnta fra arbeidsgivers tilgang alle opplysninger som er innenfor akseptable verdier. Samtidig kan opplysningene godt være direkte tilgjengelig for den enkelte ansatte, som på den måten kan bruke enhver opplysning om for eksempel drivstofforbruk til egnevaluering av egen kjøreatferd.

Selv om feltsystemet for eksempel fortløpende fastsetter en ansatt persons posisjon, er det ikke alltid grunn til å gjøre slike detaljerte opplysninger direkte tilgjengelig for arbeidsgiver. Er formålet effektiv dirigering av ansatte til sted for oppdrag, kan formålet begrunne informasjon om hvilken ansatt som er nærmest dette stedet, eventuelt hvem som trolig vil bruke kortest tid for å nå stedet.¹⁷⁶

¹⁷⁶ Slik informasjon oppnås for eksempel ved å kombinere opplysning om kartkoordinater med opplysning om fartsgrenser og trafikkforhold.

Tilgang til personopplysninger som er samlet inn ved bruk av feltteknologi

Begrensninger av arbeidsgivers tilgang til opplysninger kan bli reelle hvis felt-systemer blir konfigurert og programmert slik at tilgang ikke er mulig uten å bryte en beskyttelse eller generere en logg som viser «ulovlig» tilgang. Slik kan automatiserte rutiner i systemet bli en beskyttelse for arbeidstaker, fordi personopplysninger kan eksistere i systemet uten å komme andre personer til kunnskap enn de som konkret er autorisert til det. Det er også mulig å begrense arbeidsgivers tilgang ved å gjøre bruk av organisatoriske tiltak, for eksempel slik at feltteknologien driftes av andre enn arbeidsgiver (en databehandler).



5 Opplysningskvalitet

5.1 Innledning og oversikt

I dette kapittelet vil jeg helt kortfattet diskutere utvalgte spørsmål vedrørende kvaliteten på de opplysninger som blir samlet inn ved hjelp av feltteknologi og eventuelt behandlet videre i feltteknologi eller i andre informasjonssystemer som opplysningene overføres til. Som et utgangspunkt er det verd å merke seg at ett av formålene med personopplysningsloven er å sikre kvaliteten av personopplysninger, se § 1.

Lovens formål vedrørende kvalitet fremmes på tre hovedmåter. For det første har loven bestemmelser som setter visse krav til kvalitet, dvs. til visse egenskaper som personopplysninger skal ha, se avsnitt 5.2. For det andre gir loven anvisning på visse arbeidsmåter som skal brukes for å leve opp til kvalitetskravene, se avsnitt 5.3. For det tredje inneholder loven visse plikter og rettigheter til å rette og slette opplysninger som har kvalitetsbrister, se avsnitt 5.4. Alle tre typer bestemmelser om kvalitet er relevante for feltteknologi.

Kvalitetskravene i personopplysningsloven gjelder så lenge det er denne loven som regulerer bruken av opplysninger. For ordens skyld minner jeg derfor om at dersom opplysningene blir overført fra arbeidsgiver til andre, kan nye krav til opplysningskvalitet komme inn. Dette gjelder for eksempel dersom opplysningene overføres til en tilsynsmyndighet eller blir grunnlag for sak for domstolene. I så fall kan annen forvaltningslovgivning og prosesslovgivning innebære noe andre krav til opplysningskvalitet for denne bruken (for eksempel som grunnlag for enkeltvedtak eller dom der personopplysninger fra feltteknologi er beslutningsgrunnlag/bevis). Her kommer jeg ikke inn på slike andre krav til opplysningskvalitet.

5.2 Krav til opplysningskvalitet

5.2.1 Generelt

Det er den behandlingsansvarlige (arbeidsgiver) som er ansvarlig for at personopplysninger knyttet til feltteknologi har tilstrekkelig kvalitet.¹⁷⁷ Det betyr at arbeidsgiver ikke kan dekke seg bak at han ikke kjenner teknologien og at det derfor er leverandøren av teknologien som må sikre tilstrekkelig kvalitet. Riktignok vil leverandøren ofte ha langt bedre kunnskap til teknologien og derfor også

¹⁷⁷ Se pol § 11 første setning.

kjennskap til mulige svakheter ved de opplysninger som teknologien genererer. Arbeidsgiver må derfor sikre seg tilgang til tilstrekkelig kunnskap og assistanse for eksempel fra teknologileverandører gjennom anskaffelsesavtalen, eventuelt ved hjelp av databehandleravtale, se kapittel 6 (nedenfor).

Kvalitetskravene gjelder alle typer personopplysninger som blir behandlet. Hvilke opplysninger dette er skal framgå av den dokumentasjon arbeidsgiver skal ha i samsvar med pol § 13 annet ledd. Det betyr imidlertid ikke at kvalitetskravene er like strenge for alle opplysningstyper. Styrken i kravene avhenger først og fremst av det *formålet* opplysningene er knyttet til (og ikke hvilken opplysningstype det er). Det betyr at kvalitetskravene for samme opplysningstype kan variere fra formål til formål. Kravene til kvalitet vil for eksempel være strengere når formålet er kontroll med arbeidstakerne enn når formålet er alminnelig trafikkdirigering av selskapets biler. Årsaken er selvsagt at de personvernmessige konsekvensene av ikke tilfredsstillende opplysningskvalitet lett er større når formålet er kontroll enn når formålet er effektiv drift e.l.

Kravene til opplysningskvalitet er formulert blant grunnkravene til behandling av personopplysninger. Det betyr at kravene har relevans i alle faser, fra utvikling, anskaffelse og bruk. Dersom arbeidsgiver ikke på tilstrekkelig måte har tatt hensyn til kravene ved anskaffelse og for eksempel kjøpt feltteknologi som gjør det vanskelig å overholde kravene, kan lovlig bruk av systemet bli dyrt fordi en for eksempel må ha supplerende manuelle rutiner for å sikre riktig opplysningskvalitet når teknologien anvendes.

5.2.2 Opplysningene må være relevante for formålet med behandlingen

Det første kravet jeg her vil nevne er krav om at alle personopplysninger som samles inn og behandles ved hjelp av feltteknologi må være *relevante* for formål som på forhånd er angitt av arbeidsgiver (som behandlingsansvarlig). Alle opplysningene må med andre ord «ha noe med saken å gjøre». Vi kan skille mellom saklig¹⁷⁸ og rettslig relevans.

Saklig relevante opplysninger vil si opplysninger der arbeidsgiver kan gi en saklig begrunnelse for hvorfor opplysningen har betydning for formålet. Her er det i stor grad tale om å argumentere, og grensene for slik relevans er nødvendigvis ikke særlig skarpe.

Rettslig relevans gjelder hvilke personopplysninger det rettslig sett er adgang til å behandle. Noen opplysninger som saklig sett kan hevdes å være relevante kan likevel være forbudt å behandle. Ved ansettelse er det forbud mot å innhente helseopplysninger (aml § 9-3). Det kan heller ikke spørres om seksuell orientering, politisk oppfatning og fagforeningsmedlemsskap (aml § 13-4).

178 Kan også uttrykkes som «kognitiv relevans».

Dersom en ønsker å styrke arbeidstakeres personvern kan forbud mot å behandle visse opplysningstyper på visse måter være et mulig rettspolitisk virkemiddel. Det kan for eksempel innføres begrensninger slik at lyd og bilde fra kjøretøy ikke godtas.

5.2.3 Opplysningene må være tilstrekkelige for formålet med behandlingen

For det andre krever loven at de opplysninger som samles inn må være *tilstrekkelige* vurdert ut i fra formålet med behandlingen. Dersom en skal samle inn opplysninger om arbeidstakere for å kontrollere dem, må en med andre ord samle inn alle de opplysninger som er nødvendig for å kunne trekke sikre slutninger om regler som gjelder i arbeidsforholdet er brutt eller ikke. Dette er med andre ord et krav som trekker i retning av mange opplysninger. Kravet gjelder både tilstrekkelig mange *typer* opplysninger og mange *forekomster* av hver opplysningstype.¹⁷⁹ Hvis en skal kunne påstå noe sikkert om en persons bevegelser, må en for eksempel ha relativt mange opplysninger om oppholdssted per tidsenhet. Kontroll på basis av noe som bare er løse indikasjoner, er i et slikt kvalitetsperspektiv ikke tilfredsstillende. Kontroll av mulig brudd på arbeidsgivers instruks om bruk av firmabil kan for eksempel ikke skje på bakgrunn av opplysninger om bilens oppholdssted alene. I tillegg kreves opplysninger som sikrer at en vet hvem som faktisk brukte bilen, tidspunkt for bruk osv. Videre vil det neppe være tilstrekkelig for kontrollformål kun å basere kontrollen på noen få enkelthendelser. Således må kontrollen trolig være basert på et beslutningsgrunnlag som er så bredt at en unngår å basere konklusjoner på spesialsituasjoner og tilfældigheter.

Personverndirektivet artikkel 6 (1) bokstav c stiller også krav om at personopplysninger ikke skal være «excessive [overdreven] in relation to the purposes for which they are collected and/or further processed». Dette uttrykker det såkalte minimalitetsprinsippet i internasjonal personvernrett, og må uten tvil også innfortolkes i den norske loven.¹⁸⁰ Samlet sett sier loven altså at opplysningene ikke skal være for få og ikke for mange, vurdert i forhold til formålet med opplysninger. Hva som må anses å være overdreven innsamling av opplysninger må vurderes ut i fra hvor alvorlige konsekvenser det har for personvernet av at opplysninger mangler. Jo mer alvorlig mulig følge, desto flere opplysningstyper og forekomster av hver type kan være nødvendig.

Slike krav til «passe kvalitet» har noen viktige implikasjoner for feltteknologi. Er formålet effektiv trafikkdirigering og å finne ut hvilken bil som er nærmest et bestemt oppdragssted, er det opplysning om normal kjøretid og/eller distanse som kan begrunnes ut i fra formålet (og ikke nødvendigvis konkret oppholds-

¹⁷⁹ Se om dette skillet i avsnitt 3.2.2 (ovenfor).

¹⁸⁰ I forarbeidene knyttes dette spørsmålet til kravet om relevans, se ot. prp. nr 92 (1998-1999), merknader til § 11 bokstav d (s 114).

sted). Er formålet personlig sikkerhet for den enkelte i tilfelle personskade på montør i terrenget eller lignende, vil nøyaktige kartkoordinater for personen kunne være nødvendig og lovlig. Er formålet kontroll med at ansatte har akseptabelt aktivitetsnivå og følger en rute som anvist (e.l.), er det trolig bare varsel om avvik fra en gitt aktivitetsnorm som kan begrunnes ut i fra formålet.

Som nevnt er arbeidsgiver ansvarlig for at opplysningskvaliteten knyttet til feltteknologi er tilstrekkelig i forhold til formålet. Dette innebærer bl.a. at arbeidsgiver ikke må anskaffe feltteknologi med egenskaper som ikke gjør det mulig å leve opp til kvalitetskravene i loven. Arbeidsgiver kan for eksempel ikke velge å logge alle arbeidstakeres bevegelser i minste detalj «fordi systemet er sånn».

5.2.4 Opplysningene må være så korrekte og oppdatert som formålet tilsier

Personopplysningsloven krever også at opplysninger om ansatte skal være «korrekte og oppdatert, og ikke lagres lenger enn det som nødvendig ut fra formålet med behandlingen.» Henvisningen til formålet gjelder alle tre elementer, dvs. hvor korrekte og oppdaterte opplysningene skal være avhenger også av formålet. Kravet til *korrekthet* gjelder først og fremst fravær av feil, dvs. innhold av opplysningene som ikke lar seg forsvare som riktige. For eksempel kan feil i programvaren i feltteknologi tenkes å knytte feil person til opplysninger om oppholdssted.

I samsvar med personverndirektivet må også krav til *presisjon* knyttes til dette kvalitetskravet.¹⁸¹ Dette innebærer at for eksempel GPS-data må gi så nøyaktig informasjon som formålet tilsier.¹⁸² Kravet til presisjon vil da typisk være stort dersom formålet er å finne folk i tilfelle av personskade eller lignende. Kravet til presisjon vil typisk være lite dersom formålet for eksempel er å dirigere ansatte til steder for oppdrag på mest mulig effektiv måte. Kravet til *oppdatering* vil på lignende måte variere etter formål.¹⁸³ Hvis vi igjen bruker GPS som eksempel, kan formålet tenkes bare tilsi oppdatering av posisjon dersom den ansatte selv har aktivert teknologien på grunn av et skadetilfelle. I tilknytning til trafikkdirigering kan oppdateringsbehovet være langt større, for eksempel knyttet til hver gang det kommer inn oppdrag eller lignende som gir behov for å vite hvilke kjøretøy som er nærmest et oppdragssted. Formål som kan begrunne kontinuerlig oppdatering av posisjon er vanskeligere å tenke seg, og må uansett begrunnes. At en feltteknologi gjør det mulig eller legger til rette for stadig oppdatering, er ikke gyldig begrunnelse for valg av oppdateringskonsekvens. Arbeidsgiver må anskaffe og bruke teknologi slik at lovens krav blir etterlevet.

Det kan vanskelig tenkes gyldige innvendinger om at personopplysninger blir *for korrekte*. Derimot gjør minimalitetsprinsippet i personopplysningsretten at

181 Se direktiv 46/95/EU artikkel 6 (1) bokstav d og ordet «accurate».

182 Om presisjonen av GPS-baserte systemer, se Tranvik 2013 avsnitt 2.3.4.

183 Se Tranvik 2013 om frekvensen for registrering av satellittopplysninger knyttet til feltteknologi.

opplysninger kan bli for fullstendige, for presise og for oppdaterte i forhold til formålet med innsamling og behandling av opplysningene. For disse kvalitetsaspektene kan det altså både sies å eksistere en nedre og øvre grense, det vil si et akseptabelt kvalitetsintervall som er begrunnet i formålet.

Det tredje kravet som er nevnt ovenfor, at personopplysninger ikke skal lagres lenger enn det som nødvendig ut fra formålet med behandlingen, kommer jeg snart tilbake til i avsnitt 5.4.¹⁸⁴

Koplingen mellom kvalitetskrav og formålet med behandlingen av personopplysninger gir som sagt en relativ kvalitetsnorm. Dette innebærer for eksempel at feil lettere kan tolereres dersom formålet gjør at det er liten risiko for at personvernet blir krenket på uakseptable måter. Poenget er at forsøk på helt å eliminere avvik fra kvalitetskravene kan bli veldig dyrt. Situasjonen kan for eksempel være at å motvirke 80% av feilene krever akseptabel innsats, mens ytterligere reduksjon av fare for feil krever uforholdsmessig innsats i forhold til hva det gir av positiv effekt for personvernet. Tilsvarende blir situasjonen for krav til fullstendighet, oppdatering og presisjon: Opplysninger fra feltteknologi som er mer presise enn formålet begrunner, vil neppe bli krevet endret dersom endringen er dyr og lite viktig for ivaretagelsen av personvernet.

5.3 Krav til arbeidsmåter

Personopplysningsloven har et generelt krav til internkontroll. Internkontrollsystemet skal omfatte alle sider ved denne loven. Opplysningskvalitet er imidlertid spesielt vektlagt: «Den behandlingsansvarlige skal etablere og holde vedlike planlagte og systematiske tiltak som er nødvendige for å oppfylle kravene i eller i medhold av denne loven, *herunder sikre personopplysningenes kvalitet.*» (min kursiv) I forhold til opplysningskvalitet innebærer bestemmelsen at sikringen av kvalitet ikke skal være tilfeldig: Den må skje i henhold til en plan og følge en metode og systematikk som er egnet til å sikre opplysningskvaliteten. Kravet er imidlertid i stor grad «skalerbart», dvs. de skal stå i forhold til hva som anses nødvendig for å oppfylle de kravene jeg har gjennomgått i avsnitt 5.2. Også kravene til arbeidsmåter er med andre ord relative. Til sammen gir to slike lag med skalerbare, skjønnsmessige vurderinger¹⁸⁵ lite konkrete krav til hvorledes kvalitetsarbeidet hos arbeidsgiver skal være. Bunnlinjen er imidlertid at det skal være rutiner for å sikre opplysningskvalitet og arbeidet skal skje i henhold til en nærmere plan og en beskrivelse av innholdet av aktuelle rutiner.

184 Systematisk sett er det neppe grunn til å se på spørsmål om lagringstid primært som et spørsmål om opplysningskvalitet.

185 Det vil si av de grunnleggende kvalitetskravene og kravene til arbeidsmåter.

Hvilke konkrete krav som må stilles avhenger særlig av hvor alvorlige krenkelser av personvernet som kan oppstå dersom opplysningskvaliteten svikter.¹⁸⁶ Opplysninger som kan tenkes å være grunnlag for oppsigelse av ansatte vil for eksempel innebære strenge krav til internkontrollrutiner for å sikre opplysningskvalitet.

Internkontrollbestemmelsen i personopplysningsloven gjelder bare for krav etter denne loven.¹⁸⁷ Det er derfor ikke rettslig grunnlag for å kreve at krav i arbeidsmiljølovens kapittel 9 skal tas inn i dette internkontrollarbeidet. Bestemmelsen om internkontroll i personopplysningsloven har imidlertid en parallell i arbeidsmiljøloven krav i kapittel 3 om virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet.¹⁸⁸ Ett av kravene der er at arbeidsgiver, når det planlegges og gjennomføres endringer i virksomheten, skal vurdere om arbeidsmiljøet er i samsvar med lovens krav. Er det avvik mellom lovens krav og forholdene i virksomheten, skal det iverksettes tiltak for å sikre etterlevelse.¹⁸⁹ Bestemmelsen får for eksempel anvendelse på situasjoner der det planlegges og gjennomføres slike kontrolltiltak som beskrevet i arbeidsmiljølovens kapittel 9, herunder kontrolltiltak som innebærer behandling av personopplysninger. Kravene til internkontrollarbeidet i de to lovene er derfor parallelle, noe som kan gjøre det hensiktsmessig å arbeide med de to kravene i én og samme rutine og nedfelle tiltakene i ett og samme dokument.

5.4 Krav om retting, supplerings og sletting av opplysninger

5.4.1 Oversikt

Selv om arbeidsgiver har etablert internkontrollsystem for bl.a. å sikre tilstrekkelig kvalitet på personopplysningene som feltteknologien behandler, kan det selv sagt oppstå feil og ufullstendigheter. For slike tilfelle har personopplysningsloven bestemmelser som tar sikte på å rette på forholdet.

I tillegg til tilfelle der det er naturlig å snakke om «kvalitet» kommer tilfelle der opplysningene ikke skal finnes, dvs. situasjoner der personopplysninger skal slettes uansett hvor korrekte de er. Dette er for det første tilfelle der opplysningene mangler rettslig grunnlag, dvs. der det ikke foreligger nødvendig lovhjemmel, samtykke eller nødvendig grunn.¹⁹⁰ For det andre gjelder det situasjoner der opplysningene «har gått ut på dato», dvs. der det har vært lovlig å behandle opplysningene men formålet ikke tilsier fortsatt lagring.¹⁹¹ Her drøfter jeg ikke alle

¹⁸⁶ Jf formålsbestemmelsen i pol § 1.

¹⁸⁷ Med tilhørende forskrifter, enkeltvedtak mv.

¹⁸⁸ Se særlig § 3-1 Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

¹⁸⁹ Se aml § 3-1 bokstav d.

¹⁹⁰ Se avsnitt 3.3.

¹⁹¹ Jf kommentaren mot slutten av avsnitt 5.2.4.

rettsspørsmål knyttet til disse to situasjonene, men avgrenser meg til det jeg antar er av størst praktisk viktighet i forhold til bruk av feltteknologi i arbeidsforhold.

5.4.2 Krav til å slette personopplysninger

Plikt til å slette personopplysninger kan for det første oppstå dersom det er registrert personopplysninger «som det ikke er adgang til å behandle».¹⁹² Dette dekker tilfelle der det ikke har eksistert noe gyldig rettslig grunnlag eller dette grunnlaget har falt bort. Den typiske situasjonen er dersom samtykke blir trukket tilbake eller det ikke lenger kan anses å være nødvendig for å gjennomføre arbeidsavtalen at personopplysningene blir behandlet.¹⁹³ Faller ethvert rettslig grunnlag for å behandle personopplysninger bort, oppstår det en ubetinget plikt til å slette opplysningene. I noen tilfelle kan behandlingen begrunnes på flere måter: Arbeidsgiver har for eksempel innhentet samtykke men har i tillegg «nødvendig grunn» i arbeidsavtalen til å behandle enkelte av opplysningene.¹⁹⁴ I så fall oppstår ikke noen slettingsplikt for de opplysningene som er nødvendige (men for andre opplysninger).

Den praktisk viktigste slettingsplikten gjelder når formålet ikke lenger kan begrunne lagring.¹⁹⁵ Her er det med andre ord de formålene for bruken av feltteknologien som arbeidsgiver har fastsatt som er avgjørende for lagringstiden. Er formålet kun å lokalisere personer i tilfelle skader i felten, skal opplysninger om oppholdssted mv i utgangspunktet slettes etter hver tur. Er formålet trafikkdirigering, dvs. å vite hvor kjøretøy befinner seg, er det i utgangspunktet neppe grunn til lagring i det hele tatt eller kun i en kort periode. Er formålet derimot å dokumentere at reglene for privat bruk av firmabil er overholdt, vil dette kunne begrunne lagring fram til endelig skatteoppgjør og revisjon er gjennomført.

Situasjonene ovenfor er nevnt som eksempler og utgangspunkter. Poenget er at dersom lagring skal skje ut over det som her er antydnet, må det kunne angis en holdbar begrunnelse for dette. Begrunnelsen må være knyttet til formålet med innsamling og behandling av personopplysningene.

Ikke sjelden vil det være fastsatt to eller flere formål knyttet til samme behandling av personopplysninger fra feltteknologi. For eksempel vil behandlingen både kunne være begrunnet ut i fra hensynet til ansattes sikkerhet og for å kunne dirigere ansatte til steder der oppdrag skal utføres mv. I så fall er det formålet som begrunner lengst lagring som blir avgjørende. To formål knyttet til samme behandling vil imidlertid ikke nødvendigvis begrunne at akkurat samme opplys-

192 Se § 27 første ledd.

193 Jf avsnitt 3.3.3.4.

194 Jf § 8 bokstav a.

195 Se § 28 første ledd.

ningstyper blir behandlet videre. Derfor kan det tenkes at noen opplysningstyper må slettes fordi det kun kan begrunnes i ett av formålene.

Sletteplikten når formålet ikke lenger kan begrunne lagring gjelder per behandling, dvs. for hvert system som opplysningene finnes i. Selv om det er sletteplikt i kjøreboksystemet, kan det være at opplysningene for eksempel fortsatt kan lagres i andre systemer hos arbeidsgiver eller hos andre opplysningene lovlig er overført til. Forutsetningen er selvsagt at formålet med behandling i disse systemene begrunner lagring. Noen opplysninger som må slettes i feltsystemet kan for eksempel lagres videre i lønns- og personalsystem eller i et system hos offentlig myndighet (skatteetaten) som har fått (deler av) opplysningene overført til seg.

At opplysningene kan lagres videre i andre systemer enn feltsystemet innebærer ikke at en enkelt kan kopiere alt fra ett system til et annet. Hver systemløsning behandler personopplysninger med rettslig grunnlag og formål som er fastsatt for hvert system. Det er selvsagt bare de opplysninger som kan begrunnes ut i fra formålet med vedkommende system som kan lagres der. Overføres opplysninger fra et feltsystem til et lønns- og personalsystem, vil det typisk bare være slike opplysninger som er begrunnet i lønns- og personaladministrasjon som kan lagres i dette systemet. Dette vil trolig være langt mindre detaljerte opplysninger enn i feltsystemet.

5.4.3 Krav til å avhjelpe kvalitetsmangler

For personopplysninger som skal beholdes (så lenge formålet begrunner det) gjelder det krav til å avhjelpe mangler når det avdekkes feil og ufullstendigheter.¹⁹⁶ Følgende lille tabell angir mulige mangler og tilsvarende mottiltak:

Mangel	Primært tiltak	Sekundært/andre tiltak
Ikke relevante	Slette	Sperr, varsle mottakere, slette hele dokumentet
Ikke tilstrekkelige	Supplere	
Feil (jf «uriktig»)	Slette, korrigere	
Upresise (jf «uriktig»)	Supplere, rette	
Ikke oppdaterte (jf «uriktig»)	Oppdatere	

Det er særlig to årsaker til at jeg har valgt å sette opp denne tabellen. For det første er det ikke samsvar mellom de betegnelser på mangler som er brukt i pol § 11 som angir grunnleggende krav til opplysningskvalitet¹⁹⁷ og bestemmelsen

¹⁹⁶ Se § 27.

¹⁹⁷ Jf avsnitt 5.2.

som angir hvorledes eventuelle mangler skal rettes opp (§ 27). For det andre er bestemmelsen som fastsetter hvorledes mangler skal rettes opp lite systematisk formulert, og det kan derfor være vanskelig å se hvilke kombinasjoner som åpner seg. Her skal jeg kort kommentere hovedpunkter i tabellen.

I venstre kolonne har jeg satt «uriktig» i parentes som referanse til det alternativet i § 27 som ordet foran viser til. Spørsmål om opplysninger er uriktige innbefatter for eksempel både om de er upresise og utilstrekkelig oppdaterte. De primære tiltakene (annen kolonne) er langt på vei åpenbare; for eksempel skal opplysninger som ikke er relevante slettes, og ikke oppdaterte opplysninger skal oppdateres i samsvar med det formålet for behandlingen av opplysningene krever.

I kolonnen for sekundære og andre tiltak har jeg ført opp tiltak som skal gjennomføres i tillegg til eller i stedet for de primære tiltakene. Sperring av mangelfulle opplysninger er bestandig et aktuelt tiltak, og vil i så fall komme i stedet for sletting. Dette er aktuelt i tilfelle der den mangelfulle opplysningen trengs for dokumentasjonsformål. For eksempel kan det være anvendt en uriktig opplysning på måter som har fått konsekvenser for den ansatte. Det kan da være behov for å dokumentere denne feilen, for eksempel som ledd i utmåling av erstatning eller lignende.

Dersom mangelfulle opplysninger er sendt videre til andre, for eksempel er mangelfulle opplysninger om privat bruk av firmabil overført til skattemyndighetene, skal den behandlingsansvarlige (arbeidsgiver) straks varsle mottakeren om mangelen. Dette gjelder ved alle typer mangler som kan få betydning for behandlingen hos den som har fått overført opplysningene.¹⁹⁸ I en slik situasjon plikter arbeidsgiver med andre ord å hindre at mangelen forplanter seg videre. Denne plikten gjelder også når arbeidsgiver bruker en databehandler (oppdragsgiver) til å drifte systemet for seg.¹⁹⁹

Dersom sletting medfører at resten av vedkommende dokument får et innhold som gir et klart misvisende bilde, skal hele dokumentet slettes.²⁰⁰ Lovens ordlyd omfatter direkte bare mangler som gjør det nødvendig å slette opplysninger. Likevel antar jeg at også andre mangler kan gi et slikt klart misvisende bilde at hele dokumentet bør slettes. Således mener jeg dette kan være aktuelt dersom registrerte opplysninger er svært ufullstendige eller upresise samtidig som det ikke er mulig å registrere fullstendige og presise opplysninger. Siden vi her er utenfor det som dekkes av lovens ordlyd og diskusjonen i forarbeidene, må spørsmålet undergis en grundig og konkret analyse før eventuelt sletting skjer. I slike tilfelle kan det for eksempel være dokumentasjonsformål som innebærer at opplysningen blir beholdt men sperret.

198 Enten dette er en ny behandlingsansvarlig eller en databehandler, jf avsnitt 2.4.

199 I slike tilfelle bør det i databehandleravtalen være fastsatt at databehandler har selvstendig plikt til å varsle dersom mangler oppdages.

200 Se § 27 siste ledd.

Bestemmelsen om retting, sletting og supplering mv er ikke klart formulert som en rettighetsbestemmelse, men forutsetter at både registrerte (arbeidstaker) og arbeidsgiver skal ta initiativ (jf «av eget tiltak eller på begjæring av den registrerte»). I praksis kan enhver påpeke mangler ved opplysninger. Dersom det er en tredjeperson som oppdager feil og melder fra til arbeidsgiver, oppstår det uansett en plikt for arbeidsgiver til å undersøke og eventuelt rette på forholdet. Ansattes organisasjoner vil således kunne påvirke kvaliteten av opplysningene i feltsystemer som arbeidsgiver bruker minst like effektivt som den enkelte arbeidstaker.

At noen mener det er mangler ved opplysninger innebærer selvsagt ikke noen ubetinget rett til å få opplysningen endret. Påstand om mangler skal imidlertid alltid føre til at saken undersøkes «uten ugrunnet opphold og senest innen 30 dager fra den dagen henvendelsen kom inn».²⁰¹ Dersom arbeidsgiver nekter å endre kan saken bringes inn for Datatilsynet, eventuelt med klagesaksbehandling i Personvernemnda.²⁰²

5.5 Samlet bilde og mulig reform

Åpenhet er langt på vei en forutsetning for god opplysningskvalitet, og ansattes tilgang til opplysninger om egen person er trolig den viktigste måten å sikre kvaliteten på. Dette innebærer ikke at korreksjoner av opplysninger som ansatte gir alltid skal legges til grunn. Poenget er at kontradiksjon og uenighet om hva som er riktige opplysninger bidrar til å bedre kvaliteten.

Kvalitet er et mangfoldig begrep, og for feltteknologi kan enkelte aspekter ved det en kan kalle opplysningskvalitet komme i en noe overraskende stilling. Det vil alltid være grunn til å unngå uriktige opplysninger, men på den annen side vil det relativt sjelden skje at de tekniske systemene som leverer data og genererer opplysninger i feltsystemer inneholder feil av betydning. Inneholder de feil, vil feilene trolig være systematiske og derfor relativt lette å bedømme og korrigere når forholdet først oppdages.

Andre kvalitetsaspekter enn korrekthet er mer interessante. Dette gjelder særlig fullstendighet, presisjon og ajourhold. Ofte vil en tenke at kvaliteten skal være så god som mulig, herunder så fullstendig, presis og oppdatert som mulig. Vurdering av kvalitet i forhold til formålet med behandlingen slår imidlertid ut begge veier og kan like gjerne medføre at presisjonen mv skal være lavere enn maksimalt mulig. Det er således ikke noe krav om at opplysningene om for eksempel en persons/kjøretøys bevegelser skal være så fullstendig, presis og oppda-

201 Se § 16 første ledd.

202 Jf § 46 siste ledd og § 42 siste ledd.

tert som mulig. Tvert i mot er hensynet til personvern argument for at kvaliteten skal være lavere enn hva en viss feltteknologi kan levere.

Kravet om *formålsrelatert kvalitet* er vanskelig å formidle dersom en primært ser det som et kvalitetsspørsmål. Problemstillingen kan imidlertid også beskrives som et spørsmål om hvilke opplysningstyper som kan behandles. Posisjon kan for eksempel beskrives som opplysningstypen «oppholdssted med én meters nøyaktighet» eller som opplysningstypen «oppholdssted med én kilometers nøyaktighet». Effektiv dirigering av mannskaper til sted for oppdrag vil neppe trenge mer enn sist nevnte opplysningstype. Alternativt kan en i et slikt tilfelle endre opplysningstypen til «reisetid til sted for oppdrag», fordi det er hvor raskt personer kan komme til stedet som er avgjørende og ikke hvor de faktisk befinner seg.²⁰³ I et slikt tilfelle vil en relativt presis angivelse av reisetid trolig være mer formålstjenlig enn en relativt upresis angivelse av oppholdssted.

På denne bakgrunn kan spørsmål om opplysningskvalitet i stor grad omdefineres som spørsmål om opplysningstyper, noe igjen vil være knyttet til spørsmål om rettslig grunnlag og formålet med behandling av personopplysninger. Disse spørsmålene vil igjen kunne knyttes opp mot drøftinger mellom partene i arbeidslivet.

203 Angivelse av reisetid med god presisjon krever at GPS-opplysninger knyttes opp til kart- og trafikkopplysninger. Slike beregninger vil imidlertid kunne skje automatisert i feltsystemet, og en kan velge å bare la resultatet være tilgjengelig for arbeidsleder og andre representanter for arbeidsgiver, jf avsnitt 4.7.2 og det som der er skrevet om automatisering som beskyttelse.



6 Avtaler med databehandlere og leverandører

6.1 Generelt

Ved regulering av feltteknologi er avtaler aktuelle i to hovedsammenhenger. For det første vil det ofte være aktuelt for arbeidsgiver å inngå avtaler med kommersielt innhold. Det er selvsagt nødvendig å inngå avtale vedrørende anskaffelse av teknologien. Her skal jeg ikke oppta meg med anskaffelsesavtaler generelt, men kort kommentere muligheten for at slike avtaler kan inneholde bestemmelser som får direkte betydning for personvern, se neste avsnitt. Kommersielle avtaler kan også gjelde drift av den feltteknologien som er anskaffet, noe som innebærer etablering av et oppdragsforhold med en databehandler. Avtaler med databehandlere er pålagt i pol § 15, se avsnitt 6.3.

I tillegg til kommersielle avtaler vil personvern for det andre kunne reguleres av avtaler mellom partene i arbeidslivet. Slike avtaler er behandlet særskilt i kapittel 9 i denne rapporten.

6.2 Avtaler om anskaffelse av feltteknologi

Bestemmelser i avtaler om anskaffelser, tilpassing og videreutvikling av teknologi som behandler personopplysninger er ikke spesielt regulert eller direkte forutsatt i personopplysningsloven eller arbeidsmiljøloven kapittel 9. Her nevner jeg det kort fordi slike avtaler vil kunne være formålstjenelige for å sikre etterlevelse av regler som gjelder personvern og kontroll med ansatte.

Avtaler om anskaffelse av feltteknologi med tilhørende tjenester²⁰⁴ trenger ikke nødvendigvis å gjelde personvern direkte. Likevel kan den indirekte effekten for personvernet være stor. Hvis for eksempel systemet ikke har tilstrekkelige funksjoner for tilgangsstyring, vil det kunne bli vanskelig å etterleve lovens krav til å styre og dokumentere hvem som faktisk har skaffet seg tilgang til personopplysninger. Det faktum at egenskaper ved teknologien ofte kan få betydning for hvor lett og kostbart det vil være å etterleve lovens krav, gjør at det alltid bør vurderes om en skal ta inn avtaleklausuler som er begrunnet i arbeidsgivers plikt til å etterleve personvernlovgivning mv. Personopplysningsloven stiller krav om en rekke typer dokumentasjon av systemets behandling av personopplysninger.²⁰⁵ Det kan derfor være formålstjenlig å ta inn bestemmelser som sikrer at tilfreds-

204 Særlig tilpassing og installering av teknologien i virksomheten.

205 Se pol § 13 annet ledd med videre dokumentasjonskrav i personopplysningsforskriftens kapittel 2.

stillende dokumentasjon i størst mulig grad følger systemet ved levering eller kan genereres av systemet selv. Et annet eksempel kan være at det i avtalen fastsettes hvordan opplysninger i systemet vil være eller kan bli teknisk sikret.²⁰⁶

I diskusjonen om gjennomføring av lovgivning om personvern har det de siste årene vært en del oppmerksomhet rundt *innebygget personvern* («privacy by design»). Mulige bestemmelser vedrørende personvern i anskaffelsesavtaler kan ses i et slikt lys: Normalt vil ikke de teknologiske løsningene direkte støtte rettslige krav til personvern. Samtidig kan de ha et visst potensial til å gi slik støtte, og det kan være mulig å gjøre slike tilpasninger av teknologien at den enten direkte tilfredsstiller lovens krav eller gjør det lettere for arbeidsgiver å etterleve kravene. Dersom arbeidsgiver har tilgang til personvernkompetanse i tilknytning til inngåelse av slike avtaler, kan det med andre ord få klar betydning for den ressursinnsatsen arbeidsgiver senere må gjøre for å bruke systemene i samsvar med lovens krav.

Dersom ansatte skal kunne ha betydningsfull innflytelse på personvern knyttet til den feltteknologien arbeidsgiver bruker, er det avgjørende at innflytelsen skjer før og under inngåelse av avtale med leverandør om anskaffelse av teknologien. I aml § 9-2 heter det bl.a. at arbeidsgiver plikter å drøfte behov for og utforming av kontrolltiltak så tidlig som mulig. Forutsetningen må være at drøfting og informasjon gis så tidlig at tillitsvalgte har mulighet til å oppnå reell innflytelse. Ved anskaffelse av kjørebok- og flåtestyringssystemer mv bør dette bety at ansatte involveres før arbeidsgiver har inngått bindende avtale med leverandør. I så fall vil viktige innspill fra tillitsvalgte kunne resultere i avtaleklausuler som er motivert ut i fra hensyn til personvern og arbeidsmiljø.

6.3 Databehandleravtaler

En arbeidsgiver som er behandlingsansvarlig etter personopplysningsloven vil ofte trenge å engasjere noen utenfor egen virksomhet til å drifte det IKT-systemet som behandler personopplysninger. Etter anskaffelse av feltteknologi vil det for eksempel først kunne være behov for å få hjelp med å forstå daglig drift, håndtere eventuelle problemer og avvik, og oppdatere systemløsningen. I den grad slike arbeidsoppgaver innebærer behandling av personopplysninger og derfor kommer inn under personopplysningsloven, skal det inngås databehandleravtale mellom arbeidsgiver som behandlingsansvarlig og oppdragsgiver og oppdragstaker som da er å regne som databehandler.²⁰⁷

Finnes nødvendige kompetente personer innen arbeidsgivers virksomhet som arbeidsgiver har styringsrett ovenfor, oppstår det ikke krav om slike avtaler.

206 Det er selvsagt sjeldent aktuelt å ta inn særlig mange tekniske detaljer inn i selve avtalen, og mest aktuelt å formulere avtalebestemmelser som viser til vedlegg til avtalen.

207 Se pol § 15.

Kravet til databehandleravtaler gjelder kun overfor eksterne virksomheter eller enkeltpersoner som arbeidsgiver engasjerer til å utføre arbeid som innebærer behandling av personopplysninger.²⁰⁸ Bruk av feltteknologi ved hjelp av eksterne aktører som har tilgang til personopplysningene i systemløsningen, uten at det er inngått databehandleravtale med vedkommende, er i seg selv et lovbrudd.

Dersom formålet med bruken av feltteknologi er kontroll, kan avtaleforholdet tenkes å komme inn under vaktvirksomhetsloven,²⁰⁹ se spesielt lovens § 2 bokstav b som innebærer at utøvelse av kontrolltjenester krever tillatelse i samsvar med § 3 flg. I slike tilfelle må med andre ord databehandler være virksomhet med nevnte godkjenning.

Jeg vil ikke her gå inn på kravene til databehandleravtaler i detalj, men begrense meg til noen hovedpunkter.²¹⁰ Et grunnleggende krav til slike avtaler er at det uttømmende må fremgå hvilke typer personopplysninger databehandler skal ha tilgang til. Denne oversikten må være i samsvar med den systemdokumentasjonen arbeidsgiver skal ha utarbeidet i samsvar med pol § 13 annet ledd. I avtalen må det dessuten klart og uttømmende fremgå hva databehandler kan foreta seg med de aktuelle personopplysningene og det systemet som behandler opplysningene. Det må herunder framgå hvilken adgang databehandler – eventuelt – har til å gjøre endringer i systemløsningen. Enhver endring databehandler gjør, skal nedfelles i dokumentasjon som er tilgjengelig for arbeidsgiver, tilsynsmyndigheter og personer hos databehandler som har oppgaver knyttet til behandlingen.²¹¹

Databehandlere har et selvstendig ansvar for informasjonssikkerhet som kommer i tillegg til arbeidsgivers ansvar. Begge skal følge de samme reglene om sikkerhet.²¹² Det er derfor viktig at det blir klart hva den faktiske arbeidsdelingen mellom dem skal være. Avtalen bør derfor tydeliggjøre sentrale punkter i databehandlers arbeid med å sikre opplysningenes konfidensialitet, integritet og tilgjengelighet.

Dersom databehandler har driftsansvar for feltteknologi, bør avtalen også avklare om databehandler skal ha en rolle i forhold til krav om innsyn fra ansatte og krav om retting, sletting og supplering av opplysninger.²¹³ Skal databehandler ha en slik rolle, er det viktig at det avtales hvordan dette skal skje. Rutinene må sikre at den arbeidsgiver har reell bestemmelsesrett i slike saker.

208 Personer hos arbeidsgiver som konkret bruker feltsystemer mv er altså ikke «databehandlere» slik loven bruker dette ordet – selv om de rent språklig sett kan sies å behandle personopplysninger.

209 Se LOV-2001-01-05-1.

210 Datatilsynet har utarbeidet en standard avtale med veileder som er tilgjengelig på tilsynets nettsider, og jeg henviser til denne (datatilsynet.no).

211 Jf pol § 13 annet ledd.

212 Det vil si pol § 13 og personopplysningsforskriften kapittel 2.

213 Jf kapittel 5 (ovenfor).

Det kan være en utfordring for arbeidsgiver å være avtalepart med hovedansvar for å fastsette innholdet av databehandleravtaler. Problemet kan være at arbeidsgiver verken har særlig kompetanse innen personopplysningsrett eller den feltteknologi som skaper behov for avtalereguleringen. Slike problemer kan avhjelpes noe ved å ta utgangspunkt i Datatilsynets standard databehandleravtale²¹⁴ eller – bedre – at det i arbeidslivet utarbeides standard databehandleravtale for ulike typer feltteknologi.

6.4 Samlet bilde og mulig reform

Virksomheter som påtar seg oppdrag med å drifte feltteknologi, vil også være aktuelle for andre oppgaver i vedkommende bedrift; for eksempel vaktvirksomhet, herunder drift av kameraovervåking mv. I slike tilfelle er det grunn til å vurdere om oppdragstaker er gitt tilstrekkelige formelle rammer og er underlagt et tilfredsstillende kontrollregime fra arbeidsgiver. Poenget er at en må sikre seg mot oppdragstakere som reelt sett kommer i en autonom posisjon i forhold til behandling av personopplysninger om ansatte. Dersom en databehandler har daglige ansvar for og kontroll over feltteknologi, adgangskontrollsystemer til bygninger, kameraovervåking og annet i samme virksomhet, gir dette veldig stort informasjonstilfang om interne forhold for en ekstern aktør. I slike tilfelle kan det være grunn til å stille mer konkrete og detaljerte krav i avtalen enn hva pol § 15 forutsetter. Dette gjelder særlig bestemmelser som sikrer at arbeidsgiver har reelt og effektivt tilsyn med oppdragstakers virksomhet.

Avtaler med databehandlere kan også brukes for å redusere arbeidsgivers direkte tilgang til personopplysninger om ansatte, og således styrke personvernet. I avsnitt 5.5 gav jeg eksempler på hvorledes personopplysninger kan være «råvarer» i automatiske funksjoner i feltteknologi. For eksempel kan nøyaktig posisjon på kjøretøy i kombinasjon med opplysning om farten til kjøretøyet og trafikk-/veiinformasjon brukes til å beregne hvem som er nærmest et sted for oppdrag. Dermed kan de aller fleste personopplysninger (beregningsgrunnlaget) gjøres usynlige og forbli i det automatiserte systemet, og kun opplysningen om at en bestemt person/kjøretøy er nærmest oppgitt sted trenger å være tilgjengelig for den som styrer trafikken. Spørsmål om redusert tilgjengelighet for arbeidsgiver til slike underliggende personopplysninger, vil etter min mening være blant de mest effektive virkemidlene for beskyttelse av opplysninger om ansatte. Slike mekanismer kan være del av databehandleravtaler. Avtalen kan ikke utelukke at arbeidsgiver får tilgang til underliggende personopplysninger i feltsystemet, men

214 Se Vedlegg A: Avtalskisse – databehandleravtale etter personopplysningsloven i Datatilsynets Veileder i databehandleravtaler etter personopplysningsloven og helseregisterloven, 26. mai 2009. Dokumentet er tilgjengelig fra Datatilsynet.no.

kan angi på hvilke vilkår og i hvilke situasjoner dette skal være lovlig, samt hvilke prosedyrer som skal følges.²¹⁵

I tilfelle der det ikke er formulert noe kontrollformål for feltteknologien, og samme selskap både har driftsansvar for feltteknologien og for kontrollvirksomhet i bedriften,²¹⁶ er det viktig at databehandleravtalen spesielt regulerer og setter klare grenser mellom bruken av feltteknologi og kontrollvirksomheten. Bl.a. må det settes klare forbud og være kontrollmekanismer for å forhindre at opplysninger fra et feltsystem brukes i annen kontrollvirksomhet.

I anskaffelsesavtalen kan det være særlig aktuelt å ta inn bestemmelser som forutsetter og muliggjør medvirkning fra ansatte i arbeidet med å videreutvikle og tilpasse systemet til bedriften og resultatene fra de drøftelser som skjer mellom partene i bedriften. Sagt med andre ord vil avtale om anskaffelse av system med få eller ingen mulighet for tilpasninger, effektivt stoppe ansattes innflytelse på teknologien.²¹⁷

215 Jf rutineene som skal følges når arbeidsgiver skaffer seg tilgang til arbeidstakers epost mv, se personopplysningsforskriften § 9-3.

216 Dvs. adgangskontrollsystemer, kameraovervåking mv.

217 Dette betyr selvsagt ikke at ansatte vil være uten innflytelse: Også organisatoriske, økonomiske og pedagogiske virkemidler vil for eksempel kunne brukes.



7 Tilsyn og myndighetsutøvelse

7.1 Oversikt

Lovregulering uten en eller annen form for rettsåndhevelse har begrenset verdi. Utgangspunktet er selvsagt at arbeidsgiver, arbeidstakere og andre aktører setter seg inn i gjeldende lovgivning og følger denne. Regelverket som gjelder for kontroll med arbeidstakere ved hjelp av feltteknologi er generelt, komplisert og skjønnsmessig. Det kan derfor være vanskelig for personer med plikter og rettigheter i henhold til disse regelverkene å vite sikkert hva rettsreglene går ut på. Selv om en fortolker de aktuelle bestemmelsene så godt en kan vil det uansett være rom for tvil og uenighet om hva som er riktig og forsvarlig forståelse. Særlig kan det være krevende å bli enige om bruk av bestemmelser som gir anvisning på utøvelse av skjønn, dvs. avgjørelser der ikke bare rettslige momenter er relevante.²¹⁸

Når det er uenighet om hvorledes loven skal forstås og hvordan skjønn skal utøves, blir spørsmålet hvem som har myndighet til å fastsette hva som er korrekt rettsanvendelse og forsvarlig skjønnsutøvelse? Det er dette spørsmålet som i hovedsak behandles i dette kapitlet. Nært knyttet til dette spørsmålet er også spørsmålet om hvem som kan involvere relevante myndigheter? I hvilken grad kan f.eks. tillitsmannsapparatet medvirke til at Datatilsynet tar affære dersom en fagforening mener at feltteknologi brukes i strid med loven?

Det er i hovedsak to veier til autorativ avklaring av rettsspørsmål. For det første kan spørsmålet behandles av en forvaltnings-/tilsynsmyndighet. I tilknytning til feltteknologi er det Arbeidstilsynet og Datatilsynet som er aktuelle myndigheter. Vedtak som treffes hos tilsynsmyndigheten kan klages inn for overordnet myndighet, og i praksis vil saker ofte stoppe der. Dersom en part ikke er fornøyd med resultatet i klageomgangen, vil det for det andre være mulig å bringe saken inn for de ordinære domstolene.

Tilsynsmyndigheten har ikke myndighet i alle spørsmål. F.eks. må krav om erstatning og straff for ulovlig behandling av personopplysninger bringes inn for domstolene. Saker vedrørende ulovlig overvåking og personvern kan dessuten komme opp som element i andre saker, f.eks. som del av tvist om gyldigheten av oppsigelse av arbeidsforhold.²¹⁹ I det følgende vil jeg hovedsakelig holde meg til spørsmål om tilsynsmyndighetenes rolle i håndhevelsen av lovgivningen vedrørende feltteknologi.

218 Jf f.eks. omtalen av pol § 8 f i avsnitt 3.3.3.

219 Jf Høyesteretts kjennelse i saken om Avfallsservice AS, HR-2011-1029-U. Avgjørelsen med omtale er tilgjengelig fra <http://personvern.info/rettskilder/avgjorelser/>.

7.2 Datatilsynet og Personvernemnda

Datatilsynet kan prøve alle spørsmål som personopplysningsloven reiser, både når det gjelder hva som må anses å være riktig rettsanvendelse og hva som er for- svarlig skjønnsutøvelse. Tilsynet kan f.eks. komme fram til at feltteknologi ikke har tilstrekkelig rettslig grunnlag i samsvar med pol § 8, herunder at personvern- hensyn må veie tyngre enn hensynet til arbeidsgivers kontrollbehov, og at det derfor må kreves samtykke.²²⁰ Datatilsynet vil ofte ikke nøye seg med å fastslå at en praksis er ulovlig eller at et skjønn ikke er holdbart; de vil i tillegg vedta hva en riktig løsning går ut på eller gi retningslinjer for en akseptabel løsning.

Selv om utgangspunktet er at arbeidsgiver (og andre behandlingsansvarlige) selv må finne ut hvilken praksis som er i samsvar med loven, kan arbeidsgiver med andre ord bli gjenstand for tilsyn med det resultat at det blir gitt pålegg om endring av opplegget for behandling av personopplysninger som skjer ved hjelp av feltteknologien. Sjansene for å bli gjenstand for tilsyn er imidlertid i utgangs- punktet liten. Datatilsynet gjennomfører 50 – 60 tilsyn hvert år og behandler ca 1300 enkeltsaker. Når en tar i betraktning at disse tallene fordeler seg på et virke- område som praktisk talt gjelder hele samfunnet, blir det klart at en arbeidsgiver i stor grad kan legge sine egne rettsoppfatninger og sitt eget skjønn til grunn, uten at Datatilsynet involverer seg.

Datatilsynet har flere sanksjonsmuligheter. Personopplysningsloven § 46 hjemler ileggelse av *overtredelsesgebyr* til statskassen for brudd på loven eller forskrifter gitt i medhold av den. Øvre grense er 10 ganger grunnbeløpet i folketrygden, det vil per mars 2013 si NOK 821.220,-. I tilknytning til saken om Avfallsservice AS ble det blitt stilt spørsmål om hvorfor Datatilsynet ikke utfer- diget slikt gebyr til tross for at arbeidsgivers behandling av personopplysninger etter tilsynets mening var i strid med loven? En del av svaret er trolig at en *generelt* har valgt å være forsiktige med å utferdige slike gebyrer. I Personvernemndas sak PVN-2012-04²²¹ er det for eksempel gitt klar retningslinje om at overtredel- sesgebyr ikke skal brukes i lite alvorlige saker. Saken gjaldt en arbeidsgiver som ulovlig hadde skaffet seg ulovlig innsyn én gang i ett dokument. Datatilsynet og Personvernemnda var enige om at saken ikke var alvorlig nok til at gebyr burde utferdiges. Mot et slikt standpunkt kan en argumentere med at det er uheldig der- som en ikke reagerer i saker av prinsipiell betydning og i saker som kan tenkes å gi negative signaler dersom det ikke reageres med gebyr. Så vidt jeg kan se er det ingen ting i forarbeidene til bestemmelsen om overtredelsesgebyr som skulle tilsi en slik tilbakeholdenhet som de nevnte sakene viser.

220 Jf § 8 bokstav f.

221 Avgjørelsen er tilgjengelig fra http://www.personvernemnda.no/vedtak/2012_04.htm.

Loven sier direkte at spørsmål om ileggelse av overtredelsesgebyr beror på en helhetsvurdering. Loven selv angir åtte retningslinjer for denne vurderingen.²²² Den første retningslinjen gjelder hvor alvorlig overtredelsen har krenket *de interessene* loven verner. Det er altså ikke en forutsetning at krenkelsen i den enkelte sak er alvorlig. Også krenkelser som det er av stor prinsipiell viktighet å slå ned på kan tilsi ileggelse av overtredelsesgebyr. Det betyr ikke at lite alvorlige lovbrudd kan straffes hardt for å statuere et eksempel, men er et argument for at en også kan illegge gebyr i saker som konkret har lite omfang dersom saken har stor prinsipiell viktighet, og kan gi signaleffekter om kravene til etterlevelse av loven. Her går jeg ikke nærmere inn på de øvrige retningslinjene for bruken av overtredelsesgebyr.

Datatilsynet kan også fastsette *tvangsmulkt* for å tvinge gjennomføring av enkeltvedtak som tilsynet har truffet.²²³ Mulkten kan fastsettes for hver dag som går etter utløpet av den fristen som er satt for oppfylling av pålegg i vedtaket. Forutsetningen er at klagefristen har utløpt. Er saken klaget inn for Personvernemnda, bestemmer nemnda om det skal løpe tvangsmulkt eller ikke. For åpenbar ubegrunnet klage kan det derfor tenkes at tvangsmulkt løper til tross for at klagesaken ikke er avgjort.²²⁴

Enkelte forsettlige og grove brudd på personopplysningsloven er belagt med straff, se pol § 48. Selv om Datatilsynet selvsagt ikke kan dømme noen til fengsel, kan tilsynet politianmelde slike alvorlige brudd på loven. To kjente eksempler på dette er sakene om Redningstjenesten og AS Vinmonopolet.²²⁵ Begge saker gjaldt påstått ulovlig tilgang til ansattes epost (før den nå gjeldende personopplysningsforskriften kapittel 9 ble vedtatt). Politiet henla begge sakene med begrunnelsen «intet straffbart forhold anses bevist».²²⁶ I dag gir nevnte forskriftsbestemmelser langt klarere regler for hva arbeidsgiver har tilgang til og hvilke fremgangsmåter som må følges ved innsyn. Brudd på disse reglene er imidlertid ikke belagt med straff.²²⁷ Sanksjonsmulighetene her er med andre ord begrenset til overtredelsesgebyr. I tillegg kan den som krenkes kreve erstatning etter pol § 49.

Enkeltvedtak og enkelte andre avgjørelser som Datatilsynet fatter kan overprøves av Personvernemnda.²²⁸ Klage på enkeltvedtak følger uansett av bestemmelsene i forvaltningsloven. De særlige reglene i personopplysningsloven om klageadgang ble tatt inn fordi det ikke sjelden er uklart om Datatilsynets avgjørelser er enkeltvedtak (med rett til klage etter reglene i forvaltningsloven).

222 Se pol § 46 bokstavene a – h.

223 Gjelder for vedtak som er truffet i medhold av pol §§ 12, 27, 28 og 46.

224 Datatilsynet kan frafalle påløpt tvangsmulkt.

225 Se Datatilsynets årsmelding for 2005 (St.meld. nr 8, 2006 – 2007), s 27.

226 Se Datatilsynets årsmelding for 2006 (St.meld. nr5, 2007 – 2008), s 42.

227 Jf personopplysningsforskriften § 10-3 som konkret angir forskriftsbestemmelser det er straffbart å overtrede. Bestemmelsene i kapittel 9 inngår ikke i disse.

228 Se pol § 42 siste ledd.

Dessuten ønsket en klageadgang også for enkelte avgjørelser som ikke er enkeltvedtak.²²⁹ Dette innebærer at en lang rekke avgjørelser som Datatilsynet treffer vedrørende feltteknologi kan klages inn for Personvernemnda – selv om de ikke er enkeltvedtak.

Personopplysningsloven inneholder bare særlige regler om klage. For enkeltvedtak gjelder imidlertid forvaltningslovens regler om omgjøring. Dette innebærer at Personvernemnda også kan omgjøre enkeltvedtak Datatilsynet treffer selv om saken ikke er gjenstand for klage.²³⁰ Forutsetningen er at vilkårene i forvaltningsloven § 35 er oppfylt. Så vidt jeg kjenner til har imidlertid ikke Personvernemnda til nå omgjort Datatilsynets vedtak uten at det har foreligget klage. Jeg anser derfor spørsmålet som lite praktisk og kommer ikke nærmere inn på vilkårene for omgjøring uten klage.

7.3 Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet²³¹ har generell kompetanse til å drive tilsyn med etterlevelse av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, herunder kapittel 9 om kontroll i arbeidslivet, se aml § 18-1. Da arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 2005 fikk imidlertid ikke Arbeidstilsynet *vedtakskompetanse* i saker som gjaldt arbeidsmiljøloven kapittel 9. Slik kompetanse kom først inn i loven med lovendring i 2009.²³² Endringen trådte i kraft den 1. januar 2010.

Arbeidstilsynet kan treffe vedtak som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene i kapittel 9. Siden personopplysningsvern i tilknytning til kontroll på arbeidsplassen primært er regulert av personopplysningsloven med forskrifter, har Arbeidstilsynets vedtakskompetanse primært betydning for den delen av reguleringen som ikke direkte gjelder behandling av personopplysninger. Likevel er det nær sammenheng mellom bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 9 og personopplysningslovens bestemmelser. For feltteknologi er det særlig forholdet mellom aml § 9-2 om drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak og personopplysningslovens bestemmelser som er av betydning. Når feltteknologi regnes som kontrolltiltak innebærer § 9-2 at det som skal drøftes, informeres om og evalueres er generelle opplegg for behandling av personopplysninger. Denne behandlingen skal skje i samsvar med personopplysningsloven, og tilsyn med § 9-2 må derfor også skje ut i fra bestemmelsene i personopplysningsloven. Selv om Arbeidstilsynets kompetanse er knyttet til arbeidsmiljøloven kapittel 9, vil et effektivt tilsyn derfor kreve personopplysningsrettslig kompetanse.

229 Se ot.prp.nr.92 (1998-1999) s 132.

230 Etter de samme reglene kan også Datatilsynet omgjøre egne vedtak uten klage.

231 Dvs. lokale arbeidstilsyn og Direktoratet for arbeidstilsynet.

232 Se endringen av aml § 18-6 første ledd i ot.prp.nr.54 (2008-2009).

For klage og omgjøring av enkeltvedtak truffet av det lokale arbeidstilsynet og Direktoratet for arbeidstilsynet gjelder forvaltningslovens regler.²³³ Direktoratet er klageinstans for vedtak truffet i det lokale arbeidstilsynet og departementet behandler klager på direktoratets vedtak. På lignende måte som for Datatilsynet kan Arbeidstilsynet ilegge tvangsmulkt for å tvinge gjennom vedtak.²³⁴

Datatilsynet og Arbeidstilsynet har inngått samarbeidsavtale.²³⁵ Innholdsmessig er imidlertid samarbeidet temmelig begrenset, og innebærer i hovedsak årlige møter der aktuelle saker, utfordringer og planer mv blir diskutert.²³⁶ I tillegg er det avtalt koordinering av informasjonsarbeidet. Det er ikke truffet avtale om samarbeid ved stedlig tilsyn eller lignende.

7.4 Samlet bilde og mulig reform

Tilsynet med feltteknologi følger en arbeidsdeling som tilsvarende inndelingen mellom personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven (kap. 9). Det innebærer at Datatilsynets tilsyn dekker størstedelen av personvernproblemstillingene, mens Arbeidstilsynets tilsyn med betydning for personvernet er langt mer begrenset. Samtidig er det grunn til å tro at Arbeidstilsynets tilsyn og vedtaksmyndighet kan ha et stort potensial. Dette gjelder særlig i spørsmål om medvirkning, drøfting og evaluering kombinert med muligheter for innebygget personvern («privacy by design»), se avsnitt 8.3. Effektiv etterlevelse av aml § 9-2 og andre bestemmelser om medvirkning vil kunne føre til at selve systemløsningene og tilknyttede rutiner for bruk ivaretar ansattes behov for personvern og et godt arbeidsmiljø knyttet til bruk av feltteknologi. Særlig gjelder dette spørsmål vedrørende utforming av kontrolltiltak. Intensiv innsats fra Arbeidstilsynet for å sikre etterlevelse av aml § 9-2 vil trolig kunne gjøre bruk av feltteknologi i arbeidslivet mer reflektert og akseptabelt for ansattes personvern. I så fall vil også Datatilsynets tilsynsfunksjon på området bli lettere å håndtere.

Selv om det i utgangspunktet er relativt klar deling mellom Arbeidstilsynets og Datatilsynets tilsyn og myndighetsutøvelse i forhold til feltteknologi, har hver av tilsynsområdene potensielt innvirkning på hverandre. Dette aktualiserer særlig spørsmål om:

1. samarbeidet mellom de to tilsynene bør utvides og intensiveres, og
2. i hvilken grad og på hvilken måte en bør endre på lovgivningen for at det ene tilsynets innsats skal få maksimal effekt, og således gjøre tilsynsoppgaven lettere for det andre tilsynet?

233 Se fvl § 28 flg.

234 Se aml § 18-7.

235 Se Samarbeidsavtale mellom Datatilsynet og Arbeidstilsynet, inngått og i kraft fra 26. april 2011.

236 Avtalens punkt 5.

Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet

Når det gjelder det første spørsmålet vil jeg nøye meg med å nevne muligheten for samtidige, kombinerte tilsyn. Vedrørende det andre spørsmålet, vil jeg her begrense meg til å trekke fram muligheten for å utvide og konkretisere aml § 9-2 for å sikre at arbeidstakere får tilstrekkelig tidlig og reell mulighet for innflytelse på anskaffelse og tilpasning av feltteknologi. Jeg kommer tilbake til spørsmålet i avslutningskapittelet, se avsnitt 10.3.

8 Kort om ansattes medvirkning

8.1 Innledning

Spørsmål om ansattes medvirkning er et sentralt tema i arbeidsmiljøloven og i avtaler mellom partene i arbeidslivet. I dette kapittelet skal jeg kort gjøre rede for noen lovgivningsmessige utgangspunkter for medvirkningsretten. I neste kapittel kommer jeg så tilbake til medvirkningsretten slik den er utformet i avtaler om teknologi og kontroll i arbeidslivet som er inngått som tillegg til hovedavtaler. Jeg vil dessuten analysere et utvalg av lokale avtaler om feltteknologi.

8.2 Feltteknologi og medvirkning etter arbeidsmiljøloven

8.2.1 Generelt

I det følgende vil jeg legge vekt på bestemmelsene om medvirkning i tilknytning til omstillinger,²³⁷ og de særlige bestemmelsene om medvirkning i tilknytning til kontrolltiltak.²³⁸ I tillegg til lovgivningen inneholder hovedavtalene med tilleggsavtaler bestemmelser om informasjon, samarbeid og medbestemmelse. Jeg trekker ikke inn slik generelle avtalebestemmelser her, men kommer i neste kapittel tilbake til enkelte særlige bestemmelser om medvirkning i tilknytning til gjennomgangen av to tilleggsavtaler («dataavtalen» og «kontrollavtalen»).

8.2.2 Medvirkning som ledd i omstillingsprosesser

Det generelle utgangspunktet etter aml § 4-2 første ledd er at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte bl.a. skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved gjennomføring av arbeidet. Arbeidstakere og tillitsvalgte skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og skal medvirke ved utformingen av dem. Feltteknologi vil komme inn under denne generelle regelen, og bestemmelsen får både betydning i forhold til eksisterende systemer og ved innføring av systemer som ikke innebærer «omstilling», jf nedenfor.

Det gjelder egne regler om medvirkning når det gjennomføres «omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssitua-

237 Se særlig aml § 4-2 tredje ledd.

238 Se aml § 9-2.

sjon», se aml § 4-2 tredje ledd.²³⁹ Arbeidsgiver skal i slike situasjoner sørge for slik informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Aktuelle omstillingprosesser som aktualiserer medvirkning kan bl.a. involvere ny teknologi og ny organisering av arbeidet. Ikke sjelden vil teknologisk og organisatoriske endring være integrerte deler av samme omstilling.

Det er neppe et vilkår for medvirkning som nevnt at arbeidsgiver er sikker på at omstillingen faktisk vil ha betydning. Medvirkningen vil jo typisk skje før virkningene av omstillingstiltaket har manifestert seg, og det må derfor være nok at det med en viss grad av sannsynlighet vil bli endringer av betydning for arbeidsmiljøet. Bestemmelsen kan neppe avgrenses til planlagte effekter. Også sannsynlighet for at det oppstår utilsiktede effekter for arbeidsmiljøet må kunne gi grunnlag for medvirkning etter denne bestemmelsen.

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven diskuterer departementet om det burde være tilstrekkelig at endringene har betydning for arbeidsmiljøet, eller om en skulle kreve at betydningen var *vesentlig*.²⁴⁰ Departementet tok utgangspunkt i «betydning» uten å forutsette vesentlighet. Samtidig ble det understreket at det skulle gjelde et «jo-jo-prinsipp», dvs. at medvirkningen måtte dimensjoneres i samsvar med betydningen for den ansatte (jo større betydning, jo mer medvirkning). Med krav om forholdsmessighet mellom kravene til medvirkning og betydningen for ansatte, mente departementet at en kunne unngå at det måtte gjennomføres omfattende tiltak på områder med liten effekt for arbeidsmiljøet.

Det er neppe tvil om at introduksjon av feltteknologi kan innebære slik betydning for arbeidsmiljøet at bestemmelsene i aml § 4-2 tredje ledd om medvirkning kommer til anvendelse. Bestemmelsen er ikke avhengig av om det er tale om et kontrolltiltak, og kommer derfor til anvendelse selv om en skulle komme til feltteknologien ikke innebærer kontroll og at aml § 9-2 derfor ikke gjelder.²⁴¹

8.2.3 Medvirkning i tilknytning til kontrolltiltak

8.2.3.1 Generelt

Bestemmelsen i aml § 9-2 gjelder drøfting, informasjon og evaluering i tilknytning til kontrolltiltak. Forarbeidene sier relativt lite om hvorledes bestemmelsen

239 Bestemmelsen innebærer videreføring av § 12 nr 3 i den tidligere arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven kapittel 8 har egne bestemmelser om informasjon og drøfting i bedrifter som jevnlig sysselsetter minst 50 personer. Jeg kommer imidlertid ikke nærmere inn på disse bestemmelsene her.

240 Se ot.prp. nr. 49 (2004-2005), punkt 7.3.4.

241 Jf diskusjonen i avsnitt 2.6.2 om det etter kapittel 9 må kreves at det foreligger et kontrollformål eller om det er tilstrekkelig at det er et kontrollpotensial i feltteknologien.

skal forstås, og det er lite rettspraksis på området. I samband med feltteknologi er det imidlertid et generelt poeng at bestemmelsen må etterleves i sammenheng med bestemmelsene i personopplysningsloven, særlig de bestemmelser som skal etterleves på systemnivå.²⁴² Det er etter min mening grunn til å hevde at drøfting som skjer etter at melding om behandling av personopplysninger i tilknytning til kontrolltiltaket er sendt, må anses som for sen. Begrunnelsen er at meldingen skal inneholde opplysning om forhold som skal være gjenstand for drøfting etter aml § 9-2 første ledd. I så fall skal drøfting av kontrolltiltak som gjør bruk av feltteknologi normalt være avsluttet minst 30 dager før behandlingen av personopplysninger i forbindelse med kontrolltiltaket starter.²⁴³

Bestemmelsen i § 9-2 regnes som en ordensforskrift. Brudd på bestemmelsene vil derfor ikke i seg selv vil gjøre tiltaket ulovlig.²⁴⁴ Likevel kan slike brudd virke inn på vurderingen etter § 9-1 første ledd, og således bidra til at kontrolltiltaket anses å være ulovlig.

8.2.3.2 Plikt til å drøfte

Etter første ledd plikter arbeidsgiver så tidlig som mulig å drøfte *behov, utforming, gjennomføring* og vesentlig endring av kontrolltiltak i virksomheten med arbeidstakernes tillitsvalgte. Det er neppe grunnlag for å fortolke angivelsene av drøftingstema på snever måte. Når kontrolltiltaket innebærer behandling av personopplysninger antar jeg derfor at tilfredsstillelse av de grunnleggende kravene om rettslig grunnlag, formål og opplysningskvalitet kan inngå i drøftelsene.

Drøfting skal skje så tidlig som mulig. Det er i utgangspunktet vanskelig å angi konkret hva denne tidsangivelsen innebærer. Behovsanalyse, løsningsforslag og gjennomføringsplan er imidlertid punkter på en tidslinje, og det må derfor generelt antas at drøfting av behov normalt må skje før løsningsforslag, og at løsningsforslag normalt bør drøftes før gjennomføring. Drøfting som kun skjer i tilknytning til gjennomføring, vil neppe være i samsvar med intensjonen bak bestemmelsen, fordi det da som regel vil være meget begrenset hvilken innvirkning tillitsvalgte kan ha på kontrolltiltaket.

Jeg går i det følgende ut i fra at «så tidlig som mulig» i utgangspunktet må forstås i forhold til hver av de tre fasene ved utviklingen/anskaffelsen av feltteknologi, dvs. i forhold til behovsanalyse, løsningsforslag og gjennomføringsplan. Drøfting som skjer på senere tidspunkt må etter min mening være særskilt begrunnet.

Drøfting av *behov* må antas å ha stor betydning fordi behovsanalyser gir anledning til å diskutere hva som er problemet, hva en ønsker å oppnå og – vik-

242 Dette gjelder bl.a. spørsmål om rettslig grunnlag, formål med behandling av personopplysninger, tilgang til opplysninger og krav til opplysningskvalitet, jf kapitlene 3 – 4 ovenfor.

243 Jf fristen i pol § 31 annet ledd.

244 Se ot.prp. nr. 49 (2004-2005), merknader til § 9-2.

tigere – hva som kan sies å være mulige virkemidler. Diskusjonen av behov åpner således både for å diskutere *om* det foreligger kontrollbehov og i så fall hva som er riktige og nødvendige tiltak. Spørsmålet om tiltak kan først åpne for en diskusjon av om teknologiske tiltak må anses som ønskelige og nødvendige (alene eller i kombinasjon med andre tiltak). Svarer en bekreftende på dette, blir neste spørsmål hva slags teknologi som bør foretrekkes. Slik kan behovsanalyser utvikles og gli over i løsningsforslag uten å forutsette at behovene uansett tilsier introduksjon av feltteknologi.

Tidlig drøfting av *utforming* innebærer at ansatte får innvirkning på hva slags egenskaper feltteknologien virksomheten – eventuelt – ønsker å anskaffe skal ha. Drøftinger som kun tar utgangspunkt i innkomne tilbud, er neppe tilfredsstillende dersom dette medfører at arbeidsgiver har låst seg fast til en utforming som ikke har vært drøftet. Drøfting av utforming er dessuten en forutsetning for å realisere «innebygget personvern», se avsnitt 8.3.

Tidlig drøfting av *gjennomføring* av feltteknologi forutsetter drøfting før endelige planer for implementering foreligger. Slike drøftinger bør kunne skje før det er lagt klare føringer på omfang (jf muligheten for prøveprosjekt) og gjennomføringstid (jf muligheten for gradvis innføring). Gjennomføring er dessuten nært knyttet til spørsmål om evaluering og *evalueringsgrunnlag*. Som del av gjennomføringsopplegget vil en for eksempel kunne fastsette hvordan en kan måle/vurdere hvilke konsekvenser introduksjonen av feltteknologien faktisk får.

Vesentlige endringer av kontrolltiltaket skal drøftes på samme måte som selve innføringen av tiltaket. Enhver oppdatering og utvidelse av funksjonaliteten i etablert feltteknologi kan åpenbart ikke regnes som «vesentlig» endring. Mange små endringer kan imidlertid *til sammen* være vesentlige og utløse ny plikt til å drøfte. Dersom arbeidsgiver har en plan for utvidelsene, vil det foreligge slike behovsvurderinger og konkretisering av fremtidig utforming at dette trolig i seg selv vil utløse drøftingsplikt. En kan imidlertid ikke gå ut i fra at arbeidsgiver alltid har et klart bilde av hvorledes et etablert system bør og kan videreutvikles. I så fall vil det ikke foreligge planer som lett kan gjøres til drøfting etter aml § 9-2 første ledd.

Ved endring av etablert feltteknologi er det et viktig poeng at teknologileverandørene kan få stor innflytelse på om medvirkning vil skje tidlig og i forkant eller ikke: Dersom «basispakken» av feltteknologi er beskjeden, og denne oppdateres og utvikles i mange små trinn i form av tilleggsprodukter, vil hver endring ikke være vesentlig og utløse trolig drøftingsplikt. Måten leverandører velger å levere og oppdatere feltteknologien på kan med andre ord neppe være bestemmende for om det oppstår medvirkningsrett eller ikke.

8.2.3.3 Plikt til å informere

Plikten til å informere om kontrolltiltak etter aml § 9-2 annet ledd er ikke begrenset til tillitsvalgte, men gjelder generelt i forhold til ansatte som blir berørt av tiltaket. For det første skal det informeres om *formålet* med kontrolltiltaket. Selv om tiltaket forutsettes å innebære kontroll, vil ikke kontroll nødvendigvis være et formål i seg selv, men vil typisk være et virkemiddel for å oppnå andre effekter. Det er disse andre effektene som trolig må ses på som formål etter denne bestemmelsen. For eksempel kan formålet være å gjøre driften mer kostnadseffektiv og kontrolltiltaket et virkemiddel for å oppnå dette.

Arbeidsgiver skal også informere om *praktiske konsekvenser* av kontrolltiltaket. For feltteknologi betyr det informasjon om hvorledes teknologien virker, om tilknyttede rutiner og hvordan ansatte skal gjøre bruk av eller blir påvirket av teknologien. Det stilles imidlertid ingen krav i lovbestemmelsen til å gjøre rede for personvernmessige konsekvenser eller andre konsekvenser for arbeidsmiljøet. Gjennomføring av konsekvensanalyser vedrørende sosiale forhold kan imidlertid følge av avtaleverket.²⁴⁵

Arbeidsgiver skal også informere ansatte om kontrolltiltakets *varighet*. Dette punktet passer best når tiltak introduseres som svar på et tidsbegrenset behov, for eksempel behov for veskekontroll pga økning av svinn fra varelager. For feltteknologi vil behovet for teknologien som sådan ofte ikke være tidsbegrenset. Derimot kan prøveprosjekter som gjelder feltteknologi være tidsbegrenset, og visse egenskaper ved systemet vil kunne ha tidsavgrenset varighet. I tillegg kan det være bestemt at teknologien skal evalueres etter en viss tid. Alle slike tidsangivelser er aktuelle ved etterlevelsen av aml § 9-2 annet ledd.

8.2.3.4 Plikt til å evaluere

I følge aml § 9-2 tredje ledd har arbeidsgiver plikt til å evaluere kontrolltiltaket sammen med arbeidstakernes tillitsvalgte. Det fremgår ikke av lovteksten hva som skal evalueres, men i forarbeidene fremheves de anførte behovene for kontrolltiltaket som spesielt viktig. I merknadene til bestemmelsen uttaler departementet at «Dersom behovet for kontrolltiltaket ikke lenger er til stede, må det avvikles.» Evalueringen forutsetter med andre ord at behovene for kontroll og begrunnelsene for tiltakene er tydeliggjort på en slik måte at det egner seg som grunnlag for evaluering. Jo mer dette er gjort målbart, jo lettere er det å evaluere med klare konklusjoner.

Behov som er begrunnet i økonomiske innsparinger og effektivisering vil typisk kunne angis på lett målbare måter. Derimot vil ikke ulike typer sosiale kon-

²⁴⁵ Jf for eksempel Hovedavtalen mellom LO og HSH (2010 – 2013), Tilleggsavtale III – Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer, del I og II.

sekvenser alltid kunne måles lett. Sosiale konsekvenser vil som oftest ikke være uttrykk for kontrollbehov, men tvert i mot være *virksomheter* av kontrollen som en ønsker å unngå eller redusere. Sosiale konsekvenser er derfor ofte argument mot at feltteknologi i det hele tatt blir brukt eller mot at det blir brukt på en bestemt måte. Forarbeidene sier ingen ting direkte om evaluering ut i fra annet enn anførte behov som begrunner kontrolltiltaket. Imidlertid vises det til aml § 3-1 og kravet om å iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av lovens krav til helse, miljø og sikkerhet. Paragraf 3-1 annet ledd bokstav c pålegger for eksempel å «kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen». I sammenheng med vurderingsforpliktelsen etter § 9-2 tredje ledd, innebærer dette trolig at også påståtte negative (sosiale) konsekvenser av feltteknologien for de ansattes arbeidsmiljø må trekkes inn i arbeidet med evaluering.

Evalueringen skal skje «jevnlige». I forarbeidene uttales det at hyppigheten av evalueringen bør være gjenstand for drøftelse. På samme måte er det grunn til å drøfte vurderingsmetode og (dermed) omfanget av evalueringen. Jeg viser her også til dataavtaler der utvikling og spredning av metoder og fremgangsmåter for konsekvensutredninger er fremhevet i samband med ny teknologi, herunder informasjons- og kommunikasjonsteknologi.²⁴⁶

8.3 Feltteknologi og medvirkning etter personopplysningslovgivningen

Medvirkning fra registrerte personer ved utforming av systemløsninger som behandler personopplysninger, er ikke en del av personopplysningslovens system. På individuelt nivå kan den enkelte registrerte riktignok kunne oppnå en viss innflytelse mht bruken av systemet overfor ham/henne, dersom det rettslige grunnlaget er samtykke fra den registrerte. På systemnivået, dvs. i forhold til det generelle behandlingsopplegget, gir personopplysningsloven ingen mulighet for medvirkning fra registrerte personer.

I forslaget til forordning om personvern i EU, inngikk det bl.a. forslag om krav til «privacy by design», se artikkel 23:²⁴⁷ «the controller shall, both at the time of the determination of the means for processing and at the time of the processing itself, implement appropriate technical and organizational measures and procedures in such a way that the processing will meet the requirements of

246 Jf for eksempel Hovedavtalen mellom LO og HSH (2010 – 2013), Tilleggsavtale III – Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer, del I og II.

247 Forslaget er tilgjengelig fra http://ec.europa.eu/justice/data-protection/document/review2012/com_2012_11_en.pdf. Artikkel 23 gjelder også forslag om «privacy by default».

this Regulation and ensure the protection of the rights of the data subject.»²⁴⁸ Blir forslaget vedtatt vil det innebære en ny type plikt for behandlingsansvarlige («controller»), det vil i samband med feltteknologi ofte si arbeidsgiver. Det sies imidlertid ingen ting om hvorledes den behandlingsansvarlige skal gå fram for å bygge personvern inn i systemet.

Forslaget til forordning vil i stor grad innebære sentralt fastsatte regler om personvern innen hele EU-/EØS-området. Arbeidsliv er imidlertid en av de få sektorer der en har foreslått adgang for det enkelte land til å fastsette nasjonale regler innenfor rammene av forordningen. I forslaget til artikkel 82 heter det således at nasjonale regler blant annet kan fastsettes «for the purposes of the exercise and enjoyment [...] of rights and benefits related to employment.» Forslaget innebærer at nasjonale regler for å understøtte medvirkning som realiserer innbygget personvern slik det er pålagt i forslaget til art. 23, vil være i samsvar med forordningen. En slik framtidig regulering vil med andre ord ikke være til hinder for å bygge sammen regler om medvirkning i arbeidsmiljøloven med regler om personopplysningsvern.

8.4 Samlet bilde og mulig reform

Bestemmelsen i aml § 9-2 om medvirkning gjennom drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak har så vidt jeg kan forstå et rimelig klart innhold. Det kan imidlertid være behov for å tydeliggjøre forholdet til andre bestemmelser om medvirkning (jf særlig § 4-2). Dessuten kan en med fordel angi normalt tidspunkt for ulike aktiviteter i medvirkningsprosessen *nærmere, og herunder relatere til tidspunkt og aktiviteter som er fastsatt i personopplysningsloven*. Av spesielt stor betydning er tidspunkt for drøfting som kan omfatte sentrale spørsmål som for eksempel formål med behandlingen av opplysninger om ansatte, rettslig grunnlag (samtykke mv), tilgang til opplysninger og krav til opplysningskvalitet. Jeg viser i denne sammenheng til framstillingen ovenfor i kapitlene 3 til 5.

Det er neppe behov for lovendring for å klargjøre nevnte forhold. Enighet mellom partene i arbeidslivet om en standard modell for medvirkning når kontrolltiltak etter kapittel 9 i arbeidsmiljøloven innebærer behandling av personopplysninger, vil kunne være et hensiktsmessig virkemiddel.

248 Plikten er formulert med hensyn til økonomiske rammer og siste nytt i teknologi.



9 Avtaler mellom partene i arbeidslivet

9.1 I hvilken grad kan arbeidstaker og arbeidsgiver inngå avtaler innen personopplysningslovens område?

Det er kun én bestemmelse som direkte gjelder spørsmålet om avtalefrihet innen personopplysningslovens område: Personopplysningsforskriften § 9-5 setter forbud mot instruksjer og avtaler om arbeidsgivers innsyn i arbeidstakers e-postkasse mv. som fraviker bestemmelsene i kapittel 9 på måter som er til ugunst for arbeidstaker. For behandling av personopplysninger ellers, er det intet lignende forbud mot avtaler og instruksjer som kan sies å være til skade for den registrerte.²⁴⁹ Spørsmålet om avtalefrihet beror derfor i stor grad på en nærmere fortolkning av den enkelte bestemmelse. Her skal jeg nøye meg med å gi korte kommentarer til utvalgte spørsmål jeg mener er spesielt viktige i forhold til feltteknologi.

Personopplysningsloven har et innhold som etterlater mange fortolknings-spørsmål og som gir anvisning på viktige skjønnsmessige vurderinger. Avtaler kan gi uttrykk for hvorledes partene på utvalgte punkter er enige om å fortolke loven, herunder sammenhengen mellom personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven. Partene kan også bruke avtale for å uttrykke hvilke hensyn og argumenter de mener bør vektlegges ved utøvelse av den skjønnsutøvelsen lovene gir anvisning på.

Dersom partene har inngått avtale om hvorledes lovbestemmelser skal forstås og hvordan skjønn skal utøves, innebærer ikke dette nødvendigvis at enigheten får gjennomslag dersom tilsynsmyndigheten treffer vedtak på området. At partene har avtalt hva de mener er «tilfredsstillende informasjonssikkerhet» forhindrer for eksempel ikke Datatilsynet fra å konkludere annerledes. Så lenge avtalen ligger innenfor det som er lovlig og forsvarlig, vil slik enighet som avtaler uttrykker trolig bli tillagt klar vekt når tilsynsmyndigheten treffer sin avgjørelse.

Fordi personopplysningsloven gir individuelle rettigheter vil ikke avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes organisasjoner binde det enkelte fagforeningsmedlem. Selv om det er inngått avtale om hvorledes opplysninger i feltteknologi skal sikres, må det være fritt opp til den enkelte arbeidstaker å hevde at sikringen ikke er god nok og på dette grunnlaget kreve endring.²⁵⁰ Jeg minner også om at avtaler selvsagt ikke kan gjelde andre enn avtalepartene.²⁵¹ Avtaler kan

249 Det gjelder altså heller ingen lignende begrensninger når formålet er personovervåking.

250 Jf. det jeg i avsnitt 3.3.3.5 har skrevet om adgangen til ordninger med kollektivt samtykke.

251 For at dette skulle ha vært tillatt, måtte lovgiver eksplisitt ha fastsatt hjemmel til å gi avvikende bestemmelser. Våren 2013 fantes ikke slike bestemmelser i de to lovene.

for eksempel ikke regulere anvendelse av personopplysningsloven på arbeidstakerne som ikke er organisert i den fagforeningen som er avtalepart.

Når det gjelder plikter og rettigheter etter personopplysningsloven, er utgangspunktet at det er adgang til å treffe avtale som er i tråd med lovens formål slik det kommer til uttrykk i pol § 1. Således må partene stå fritt i å avtale at registrerte personer (arbeidstakere) skal ha *bedre eller flere rettigheter* overfor behandlingsansvarlige (arbeidsgiver), eller at arbeidsgiver skal ha strengere eller flere plikter overfor arbeidstakere.

Selv om utgangspunktet er at det kan avtales tilleggsbestemmelser som gir bedre vern for den enkelte registrert/arbeidstaker, gjelder dette bare så lenge dette ikke kommer i strid med annen lovgivning. Det kan for eksempel ikke avtales noe som rammer fri utveksling av personopplysninger innenfor EØS-området,²⁵² er i konflikt med konkurranselovgivningen, regler for offentlige anskaffelser eller lignende. Således kan det ikke i avtale fastsettes at opplysningene bare kan lagres i Norge, at bare visse firmaer kan godtas som databehandlere osv.

Når det gjelder mulig avtale om å *svekke* rettigheter og plikter etter personopplysningsloven i relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, er utgangspunktet motsatt dersom avtalen kan sies å virke mot formålet med loven (noe som oftest vil være tilfelle). Avtaler kan ikke unnta fra lovens bestemmelser ved å redusere arbeidsgivers plikter og arbeidstakers rettigheter. Likevel er det trolig mulig til å avtale en lite streng fortolkning på ett område så lenge dette kompenseres av supplerende tiltak. For eksempel vil det trolig være lov å avtale at det kun skal gis helt begrenset individuell informasjon etter pol § 19 bokstav e (om annet som gjør den registrerte i stand til å bruke sine rettigheter etter loven her på best mulig måte), og i stedet avtalefeste at det skal gis utfyllende generell informasjon i form av en personvernerklæring eller lignende.

Ett av de grunnleggende hensynene bak personopplysningsloven er den enkeltes selvbestemmelsesrett. Dette kommer bl.a. til uttrykk gjennom bestemmelser som innebærer krav om samtykke fra registrert person/arbeidstaker. Når det rettslige grunnlaget er samtykke, står den enkelte fritt i spørsmålet om behandling av personopplysninger kan skje eller ikke. Samtykkebestemmelsen gir mulighet for å godta behandling av personopplysninger som ikke nødvendigvis innebærer en tilstrekkelig beskyttelse av vedkommendes personvern. Selv om den enkelte er fri til å gi samtykke til at opplysninger om dem kan bli behandlet, betyr imidlertid ikke det at de kan frasi seg den beskyttelsen som er gitt når slik behandling av personopplysninger skjer.

252 Dette følger av formålsbestemmelsen i art. 1 (2) i Personverndirektivet. Tilsvarende bestemmelse er ikke tatt inn i den norske loven, men gjelder like fullt for Norge på grunn av våre forpliktelse etter EØS-avtalen.

Merk at loven forutsetter *individuell* samtykke, og at slike samtykker alltid kan trekkes tilbake.²⁵³ Derfor kan ingen arbeidstaker på dette grunnlaget forpliktes gjennom kollektive avtaler i større grad enn de kan forplikte seg enkeltvis. I siste instans kommer dette til uttrykk ved at arbeidstaker uansett kan trekke samtykket tilbake. En avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes organisasjon kan ikke begrense denne retten. Dette gir en grunnleggende usikkerhet dersom en går inn på kollektive avtalearrangementer som kan være problematisk å håndtere.

Det er til slutt i dette avsnittet grunn til å minne om at avtalebestemmelser må være i samsvar med det som meldes inn til Datatilsynet eller som føres opp i søknad til tilsynet om konsesjon.²⁵⁴ Dersom det skulle oppstå uoverensstemmelse mellom det som er avtalt og det som er kommunisert til Datatilsynet, er det grunn til å tro at tilsynet vil legge stor vekt på det som er mest gunstig for de registrerte (arbeidstakeren).

9.2 Sentrale dataavtaler

9.2.1 Gjennomgang av dataavtalen mellom LO og HSH

Det er inngått flere hovedavtaler som er relevante for spørsmålet om feltteknologi og kontroll med arbeidstakere utenfor fast arbeidssted. I det følgende skal jeg kort gjennomgå hovedtrekk ved to av dataavtalene i avtalen mellom LO og NHO og avtalen mellom LO og Handelsnæringens hovedorganisasjon (HSH).²⁵⁵ De to avtalene har i stor grad samme ordlyd. Presentasjonen skjer derfor felles, og avtalen mellom LO og HSH er utgangspunkt for gjennomgangen.

Dataavtalene gjelder teknologi i tilknytning til produksjon, administrasjon og styringssystemer.²⁵⁶ Automatisering er spesielt nevnt i tilknytning til produksjon, men må antas å være relevant for alle tre grupper teknologi. Feltteknologi vil normalt høre inn under gruppen styringssystemer, og som Tranvik 2013 framholder, vil automatisering også inngå som del av slike systemløsninger.²⁵⁷

Styringssystemer og feltteknologi må med nødvendighet gjøre bruk av personopplysninger.²⁵⁸ Dataavtalen synes å forutsette bruk av personopplysninger, og viser generelt til personopplysningsloven med forskrifter.²⁵⁹ Avtalen angir to

253 Jf avsnitt 3.3.3.5 om mulighet for kollektivt samtykke.

254 Jf pol §§31 og 32 (meldeplikt) og § 33 flg (konsesjonsplikt).

255 Begge for avtaleperioden 01.01.2010 – 31.12.2013.

256 Del I, tredje avsnitt.

257 Se Tranvik 2013 avsnitt 2.3.

258 Likevel bruker avtalen begrepet «persondata», men dette kan neppe forstås annerledes enn lovens begrep «personopplysning».

259 Del VI, første avsnitt.

krav til behandling av personopplysninger som tilsvarer lovens krav, men disse er noe avvikende/ufullstendig angitt.

Det vises for det første til at «Innsamling, lagring, bearbeiding og bruk av persondata skal ikke skje uten saklig grunn ut i fra hensynet til bedriftens virksomhet.»²⁶⁰ Bestemmelsen er en ufullstendig parallell til pol § 11 bokstav b, og kan neppe sies å ha noen selvstendig innholdsmessig betydning.

Avtalen fastsetter også at det ved «den enkelte bedrift skal [...] kartlegges hvilke persondata som skal samles inn (mv)». Kravet kan sies å konkretisere kravet i pol § 13 annet ledd om krav til dokumentasjon av informasjonssystemet. Det er imidlertid neppe noe tvil om at slik kartlegging av opplysninger er et krav etter loven.

Den eneste bestemmelsen om personopplysninger som kan sies å ha klar selvstendig betydning, er siste avsnitt i del VI der det heter at «den enkelte bedrift i samarbeid med de tillitsvalgte [skal utarbeide] instruks for lagring og bruk av persondata.» At «innsamling» og «bearbeiding» her er utelatt (jf ovenfor), har neppe noen betydning, og bestemmelsen må trolig forstås i samsvar med personopplysningsloven § 2 nr 2 og definisjonen av «behandling av personopplysninger».²⁶¹ Det sies ikke noe nærmere om mulig innhold i en slik instruks. Instruksen er dessuten forutsatt å gjelde «persondata» og ikke ulike typer teknologier som sådanne (f.eks. feltteknologi eller kameraovervåking).

Dataavtalen gjelder *instruks*, dvs. bestemmelser som arbeidsgiver fastsetter. Selv om forutsetningen er at instruksen skal fastsettes i samarbeid med tillitsvalgte, må instruksen som omtalt i dataavtalen ses som klart forskjellig fra avtale mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden (dvs. en gjensidig forpliktende og bindende overenskomst).

Dataavtalen angir hensynet til bedrifters utvikling og eksistens som hovedbegrunnelse for hvorfor det er viktig å bruke nye teknologiske muligheter. Samtidig understrekes det at virkninger på de ansattes arbeidsplass og arbeidsforhold er viktige hensyn, og at det derfor er nødvendig med helhetsbetraktninger. Blant mulige innvirkninger på ansattes arbeidsforhold mv er nevnt organisasjonsendring, sysselsetting, informasjonsrutiner og mellommenneskelig kontakt. Det understrekes at vurderingene ikke bare skal skje ut i fra tekniske og økonomiske forhold; også «sosiale hensyn» skal tas. Konsekvenser for ansattes personvern er ikke spesielt nevnt, men går åpenbart inn under det vidtrekkende begrepet sosiale hensyn.

Til slutt i avsnitt I heter det at «Partene skal bidra til utvikling og spredning av metoder og framgangsmåter for gjennomføring av enkle, forståelige og effektive konsekvensanalyser. Slike analyser er i avtalen nevnt som en mulig metode for å kartlegge virkninger av teknologien, men avtalen inneholder neppe noen

260 Del VI, andre avsnitt.

261 «[E]nhver bruk av personopplysninger, som f.eks. innsamling, registrering, sammenstilling, lagring og utlevering eller en kombinasjon av slike bruksmåter».

klar forpliktelse til å gjennomføre konsekvensanalyser. Uansett vil de mange ulike typer konsekvenser som er nevnt i avtalen (og de mange andre mulige konsekvenser som kan finnes), gjøre det krevende å gjennomføre slik kartlegging. For å få håndterlige analysesituasjoner, vil en realistisk sett måtte snevre inn temaet for konsekvensanalyser og vurdere økonomiske konsekvenser, konsekvenser for sysselsetting og andre konsekvenser hver for seg. Kartlegging av personvernmessige konsekvenser²⁶² er en av flere mulige typer konsekvensanalyser, men er ikke spesielt nevnt.

Informasjon er selvsagt en forutsetning for mulighet til medvirkning og innflytelse. Avtalen angir at informasjon om forhold som faller inn under avtaleområdet skal gis «så tidlig som mulig, og før bedriftens beslutninger setter i verk, jf § 4-2 (1) i arbeidsmiljøloven.»²⁶³ Adressater for informasjonen er ansatte ved deres tillitsvalgte. Avtalen åpner for spesielle datatillitsvalgte.²⁶⁴ Tidsintervallet for når informasjonen skal gis, angis med andre ord veldig vidt. Avtalebestemmelsen må imidlertid forstås i lys av nevnte bestemmelse i arbeidsmiljøloven som forutsetter «løpende informasjon». Loven forutsetter dessuten at informasjonen skal dekke det som er nødvendig for at de ansatte kan sette seg inn og medvirke ved utformingen av systemer for planlegging og gjennomføring av arbeidet. Tidspunktet for når informasjon skal gis etter dataavtalen er derfor knyttet til nevnte nødvendighetsvurdering. Både langtidsplaner og forprosjekter skal inngå i den informasjonen som blir gitt.

Dataavtalen forutsetter at bruksområdet for datasystemer klart fastsettes. Det er noe uklart på hvilket tidspunkt bruksområdet skal fastsettes.²⁶⁵ Innebærer systemet behandling av personopplysninger (slik som i feltteknologi), er det imidlertid krav til at formål skal fastsettes minst 30 dager før behandlingen begynner.²⁶⁶ Selv om «bruksområde» ikke nødvendigvis tilsvarer formål med behandling av personopplysninger, kan det vanskelig tenkes formålsangivelse som ikke også i vesentlig grad innebærer fastsettelse av bruksområdet i samsvar med dataavtalen.

Annen bruk enn det som er fastsatt, dvs. endring av bruksområdet, forutsetter drøfting med tillitsvalgte. Endret bruk vil lett også innebære endret formål

262 Eller «data protection impact assessment» som det uttrykkes på engelsk; se forslaget til personvernforordning der det i art. 33 er foreslått å lovpålegge gjennomføring av denne typen konsekvensutredning for visse typer behandlinger. Alternativet i 2 (a) vil konkret kunne omfatte visse typer bruk av feltteknologi: « a systematic and extensive evaluation of personal aspects relating to a natural person or for analysing or predicting in particular the natural person's economic situation, location, health, personal preferences, reliability or behavior, which is based on automated processing and on which measures are based that produce legal effects concerning the individual or significantly affect the individual;»

263 Del II, første avsnitt.

264 Del IV, første avsnitt.

265 Jf «Når en bedrift planlegger eller tar i bruk et datasystem».

266 Jf tidsfrist for meldeplikt etter pol § 31 og eventuelt krav til konsesjon etter § 33.

etter personopplysningsloven, noe som innebærer at en i slike tilfelle både må gjennomføre drøfting, og – dersom det nye formålet er uforenlige med det opprinnelige – skaffe nytt rettslig grunnlag for behandling av personopplysninger.²⁶⁷

Før en bedrift fatter endelig beslutning om system- og/eller teknologivalg innenfor avtaleområdet, bør partene i den enkelte bedrift drøfte hvordan de ansatte kan være med på å utvikle og/eller delta i valg av slik teknologi. Etter dataavtalen er det altså ikke noe krav om slike drøftinger, men medvirkning må anses som anbefalt og normal ordning.²⁶⁸ Dersom det er tale om kontrolltiltak og aml § 9-2 kommer til anvendelse, oppstår det imidlertid en rettsplikt for arbeidsgiver til å drøfte utforming av løsningen.²⁶⁹

Dataavtalen forutsetter at partene drøfter hvilken arbeidsform som skal nyttes for å legge til rette for medvirkning fra ansatte.²⁷⁰ Fra arbeidstagersiden forutsettes deltakere i prosjektet primært å være tillitsvalgte, men også alle ansatte som direkte blir berørt av datasystemet²⁷¹ forutsettes engasjert i arbeidet. Tillitsvalgte kan gjøre bruk av eksternt ekspertise, og er ikke annet avtalt skal kostnadene til dette dekkes av bedriften.²⁷²

Begrunnelsen for medvirkning fra ansatte er etter avtalen tosporet: Dels er ønsket å nytte ansattes kunnskaper og på den måten få bedre datasystemer, og dels å sikre ansatte medinnflytelse ved utforming og bruk av datasystemet for at helse, miljø og sikkerhet kan ivaretas. I en tidlig fase av prosjektarbeid åpner dette for at arbeidstakere kan argumentere mot innføring av feltteknologi over hode, og at annet enn teknologiske tiltak kan hevdes å være mer effektive for å støtte opp om de mål bedriften ønsker å oppnå. Er målet med anvendelse av feltteknologi å spare utgifter til drivstoff, kan ansattes kunnskaper for eksempel tilsi at det i stedet blir foreslått ordninger der en belønner ansatte med lavt forbruk av drivstoff.

Ansatte og tillitsvalgte forutsettes i avtalen å få tilgang til «nødvendig dokumentasjon» innen prosjektområdet. Tilgangen til dokumentasjon forutsettes med andre ord å stå i forhold til den rolle og de oppgaver personene er gitt i prosjektet.

I avtalen fremhever partene betydningen av systematisk opplæring for å oppnå god utnyttelse av ny teknologi. Tillitsvalgte forutsettes å få slik opplæring som forsvarlig utførelse av deres oppgaver tilsier. Kurs i systemarbeid og prosjektadministrasjon er spesielt nevnt som eksempler.

267 Se framstillingen i avsnitt 3.3.3.

268 Ved omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver i følge aml § 4-3 tredje ledd imidlertid bl.a. sørge for slik medvirkning som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

269 Denne plikten gjelder direkte bare tillitsvalgte.

270 Se del III, første avsnitt: «I de tilfelle partene er enige om å bruke prosjektarbeidsformen [...]»

271 Herunder funksjonærer.

272 Del III, fjerde og femte avsnitt.

9.2.2 Noen synspunkter på dataavtalene

Dataavtalene har delvis en side mot ansattes medvirkning og delvis mot ansattes personvern; det betyr at avtalen må forholde seg til deler av arbeidsmiljøloven og mesteparten av personopplysningsloven. Fra et pedagogisk synspunkt er det forbedringspotensial i begge relasjoner.

Forholdet til personopplysningsloven er kanskje minst problematisk: Selv om avtalen gjengir et par elementer på ufullstendig måte, er det likevel ingen tvil om hva det samlede resultatet må bli, og at avtalen fullt og helt må fortolkes i samsvar med personopplysningsloven. Slik sett har derfor avtalen knapt noen selvstendig betydning for personopplysningsvernet.

Forholdet til arbeidsmiljølovens bestemmelser om ansattes medvirkning er etter min mening litt mer problematisk. Utfordringene er særlig knyttet til det faktum at avtalen bare forholder seg til aml § 4-2 og over hode ikke til bestemmelsen i aml § 9-2 som innebærer medvirkning ved utforming og gjennomføring av kontrolltiltak mv. Kontrolltiltak vil ofte skje ved hjelp av slik teknologi som dataavtalen regulerer. Utfordringen blir derfor å klare å sette sammen bestemmelsen i §§ 4-2 og 9-2 og samtidig sammenholde med dataavtalens bestemmelser om medvirkning. Det hadde etter min mening vært en fordel om avtalebestemmelsene forholdt seg til begge bestemmelser og således kompenserte for manglende tydelig sammenheng i lovteksten.

9.3 Sentrale kontrollavtaler

9.3.1 Gjennomgang av kontrollavtalen mellom LO og HSH

På lignende måte som for dataavtaler er det inngått nesten identiske tilleggsavtaler om kontrolltiltak i bedriften mellom LO – HSH og LO – NHO. I det følgende skal jeg kort gjennomgå hovedtrekk ved to av disse «kontrollavtalene»; avtalen mellom LO og NHO og avtalen mellom LO og Handelsnæringsens hovedorganisasjon (HSH).²⁷³ De to avtalene har i stor grad samme ordlyd. Presentasjonen skjer derfor felles. Den følgende gjennomgangen tar utgangspunkt i avtalen mellom LO og HSH.²⁷⁴

HSH-avtalen om kontroll har referanser til arbeidsmiljølovens bestemmelser om kontrolltiltak i kapittel 9. Tilsvarende avtale mellom LO og NHO har en generell henvisning til arbeidsmiljøloven kapittel 9 i innledningen til avtalen.

²⁷³ Begge for avtaleperioden 01.01.2010 – 31.12.2013.

²⁷⁴ En særskilt bestemmelse om fjernsynsovervåking er ikke tatt med i kontrollavtalen mellom LO og NHO, men i stedet tatt inn i kapittelet om medbestemmelse (se § 9-13 nr 3). Dessuten er punkt 9 i kontrollavtalen mellom LO og HSH ikke tatt med i tilsvarende avtale mellom LO og NHO. Punktet gjelder unntak fra tilleggsavtalens bestemmelser for arbeidsrutiner og ordensfor skrifter.

Bestemmelsen i § 4-9.1 i hovedavtalens kapittel IV om informasjon, samarbeid og medinnflytelse gjelder behandling av personopplysninger. Bestemmelsen danner en viktig bakgrunn for HSH-avtalen om kontrolltiltak i bedriften, og nevnte bestemmelse viser til denne tilleggsavtalen. Bestemmelsen fastsetter bl.a. at de lokale parter skal drøfte hvilke personopplysninger bedriften kan registrere og bruken av disse opplysningene. Det bestemmes for øvrig at det alltid skal fastsettes et saklig formål, og det vises til personopplysningsloven med forskrifter og dataavtalen. Så vidt jeg kan forstå innebærer dette at alle personopplysninger som skal inngå ved bruk av feltteknologi skal være gjenstand for drøfting, *uavhengig* av om denne bruken av personopplysninger anses som kontrolltiltak eller ikke.

Den særlige reguleringen av kontrolltiltak i bedriften²⁷⁵ gjelder interne tiltak, og omfatter derfor feltteknologi når denne brukes til kontroll. Jeg forstår den innledende bestemmelsen slik at kontrolltiltaket må framstå som *nødvendig* for virksomheten.²⁷⁶ I så fall kan ikke et hvert internt kontrollbehov begrunne kontroll. Kontrollen skal primært være åpen, *forebyggende*, rettet mot *misligheter* og være *ikke-diskriminerende*. Kontrollen skal videre være saklig begrunnet og forholdsmessig, jf aml § 9-1 første ledd.

Spørsmål om behov, utforming og innføring og vesentlig endring av interne kontrolltiltak skal etter avtalen drøftes med de tillitsvalgte.²⁷⁷ Her er avtalen nesten identisk med ordlyden i aml § 9-2 første ledd. Etter avtalen skal bedriften holde de ansattes tillitsvalgte orientert om planer og arbeid innenfor området. Dette skal skje så tidlig som mulig, og før bedriftens beslutning. Samme tidsangivelse er gitt i aml § 9-2, og her er det kun bedriftens beslutning som siste frist som innebærer presisering i forhold til loven. Dette er noe forskjellig fra dataavtalen der siste frist er knyttet til *iverksettelse* av bedriftens beslutning.²⁷⁸

Bestemmelser som spesielt gjelder behandling av personopplysninger er gitt i avtalens punkt 6. Her fastsettes det at det skal skje drøfting av spørsmål om «oppbevaringstid, sikring, makulering m.v.» Sitatet representerer kun en eksemplifisering («m.v.»). De spørsmål som skal drøftes er i avtalen knyttet til «lov om personregistre m.v. og [...] tilhørende forskrifter.» (sic)²⁷⁹ Derfor kan trolig også andre spørsmål som loven regulerer være gjenstand for drøftelser. Avtalebestemmelsen viser også til at spørsmål i nevnte lov og forskrifter kan «klarlegges». Drøftinger

275 Tilleggsavtale VII – Avtale om kontrolltiltak i bedriften.

276 Rent språklig er det uklart om henvisningen «dette» i bestemmelsen viser til bruken av rammeavtalen eller nødvendigheten av kontroll. Innholdsmessig er det imidlertid sist nevnte alternativ som gir en rimelig mening.

277 Avtalens punkt 3.

278 Se dataavtalen del II, første avsnitt.

279 Dette er åpenbart feilskrift. Personregisterloven er for lengst opphevet og henvisningen må leses som henvisning til personopplysningsloven.

gjelder spørsmål der arbeidsgiver har valgfrihet og skal utøve et skjønn,²⁸⁰ mens klarlegging må forstås som avklaring av hvorledes loven skal fortolkes.

Avtalen bestemmer at «Utlevering av personopplysninger i forbindelse med kontroll [bare] kan finne sted i samsvar med bestemmelsene om utlevering i ovennevnte lov og forskrifter», dvs. personopplysningsloven med forskrifter.²⁸¹ Bestemmelsen gir ikke helt god mening, fordi personopplysningsloven bare delvis og på mer indirekte måter regulerer spørsmålet om utlevering av personopplysninger.²⁸² Det er bestemmelser om taushetsplikt, opplysningsplikt, varslingsplikt osv som regulerer informasjonsflyten. Dette er bestemmelser som finnes i forvaltningsloven, straffeprosessloven og ulike særlover (og ikke i personopplysningsloven).

Til slutt skal nevnes at avtalen åpner for at kontrollen kan utføres av frittstående virksomheter.²⁸³ Dette er aktører som i tilknytning til feltteknologi vil ha rolle og ansvar som «databehandler», se avsnitt 2.4 (ovenfor). Kontrolltiltak som kommer inn under «lov om vaktelskaper»²⁸⁴ skal etter avtalen bare utføres av godkjente vaktelskaper. Loven gjelder bl.a. for utføring av «kontrolltjenester». I forarbeidene er dette eksemplifisert med «kontroll med oppdragsgivers ansatte».²⁸⁵ Bruk av feltteknologi for kontrollformål som utføres av virksomheter som ikke har godkjenning etter nevnte lov, må derfor uansett anses å være ulovlig.

Punkt 8 i kontrollavtalen hjemler lokale avtaler om bedriftens kontrolltiltak. Det er nok at én part ønsker slik avtale. I så fall «skal det søkes opprettet lokal avtale». Dersom det ikke oppnås enighet, kan hver av partene bringe saken inn for sin organisasjon. I avsnitt 9.4 gjennomgår jeg et utvalg slike lokale avtaler vedrørende feltteknologi.

9.3.2 Noen synspunkter på kontrollavtalene

Kontrollavtalene har delvis en side mot arbeidsmiljølovens kapittel 9 om kontrolltiltak og delvis mot personopplysningslovens bestemmelser. Henvisninger til arbeidsmiljøloven er fraværende og henvisninger til personopplysningsloven inneholder overraskende feil og unøyaktigheter. Det er stor grad av samsvar mellom avtalens bestemmelser og enkelte elementer i aml § 9-2. Forskjellene er imidlertid ikke motivert eller forklart.

280 Jf for eksempel pol § 28 som fastsetter at personopplysninger kan oppbevares så lenge lagring er «nødvendig for å gjennomføre formålet».

281 Jf dog to fotnoter ovenfor denne (om feilskrift).

282 For eksempel må utleveringen være i tråd med det rettslige grunnlaget, være innenfor formålet med behandlingen av opplysningene mv.

283 Se avtalens punkt 7.

284 Det siktes formodentlig til lov om vaktvirksomhet av 5. januar 2001 nr 1.

285 Se ot.prp. nr. 54 (1999-2000) s 44.

9.4 Analyse av utvalgte lokale avtaler om feltteknologi

9.4.1 Bakgrunn og undersøkelsesopplegg

Bråten og Tranvik 2012 s 54 fant at det var utarbeidet lokale avtaler/retningslinjer hos 48 % av bedrifter med flåtestyring.²⁸⁶ Undersøkelsen gav eksempler på at tillitsvalgte var svært opptatt av å få gode avtaler for bruk av denne aktuelle feltteknologien.

I forbindelse med intervjuer av tillitsvalgte har prosjektet samlet inn eksempler på lokal regulering av feltteknologi. Det ble spurt etter avtaler og lignende fra alle som ble intervjuet. Ut over dette har innsamlingen ikke vært systematisk, og materialet gir derfor bare grunnlag for å gi noen eksempler. Mange virksomheter hadde ikke inngått avtaler eller skrevet protokoller. De innsamlede avtalene viser stor variasjonsbredde og fravær av innholdsmessig standardisering. Jeg mener det er grunnlag for å hevde at mangelen på standardisert innhold kan ses på som noe mer enn uttrykk for enkeltstående eksempler – de viser trolig et mer allment mønster.

De innsamlede avtalene gjelder hovedsakelig kjørebøker og flåtestyring, men enkelte andre typer avtaler er også med i materialet. Det er altså en viss forskjell mellom teknologien i denne undersøkelsen og undersøkelsen i Bråten og Tranvik 2012 som bare gjaldt flåtestyring.

De lokale avtalene som er analysert nedenfor er stort sett fra perioden 2010 – 2012. To dokumenter er eldre; henholdsvis 2009 og 2005. Innen denne teknologien er 2 – 3 år relativt lang tid fordi den teknologiske utviklingen har vært rask. Jeg tror likevel det foreliggende materialet er tilstrekkelig nytt til også å ha verdi ved drøftelse av dagens teknologi.

Det som er undersøkt omfatter dokumenter der 6 er benevnt avtaler, 4 protokoller, 1 retningslinje og 1 instruks.²⁸⁷ Den ene instruksen er klart en ensidig erklæring fra arbeidsgiver. Alle de andre dokumentene er underskrevet av en eller flere representanter fra henholdsvis arbeidsgiver og arbeidstaker. På arbeidsgiversiden er flest avtaler/protokoller signert av administrerende direktør, viseadministrerende direktør eller konserndirektør, og i to tilfelle av HR-direktør.

De lokale avtalene av feltteknologi er alle helt kortfattende dokumenter på 1 – 2 sider.²⁸⁸ I tidligere intervjuer med tillitsvalgte er det gitt uttrykk for at slike avtaletekster ikke bør være for omfattende.²⁸⁹ Den veldig begrensede tekstmengden innebærer nødvendigvis at det gjennomgående er få temaer som tas opp, og at disse er langt færre enn de som er regulert i lov og forskrift. Hvert tema er dessuten helt kortfattet behandlet. Spørsmål om bakgrunn, formål og tilgang til

286 Undersøkelsen gjaldt med andre ord ikke feltteknologi generelt.

287 I tillegg har vi hatt tilgang til 1 instruks fra dansk arbeidsliv. I Bråten og Tranvik 2012 ble det bare spurt etter avtaler/retningslinjer. Her gjør vi med andre ord en noe mer inngående klassifisering.

288 Den ene generelle avtalen som inngår i materialet har større omfang med i alt 7 sider tekst.

289 Se Bråten og Tranvik 2012 s 57.

opplysninger dominerer. Ut over dette kan det ikke sies at de lokale reguleringene følger noen felles systematikk. Heller ikke begrepsbruken kan sies å være likeartet. I noen få tilfelle der det er mer spesifikke henvisninger til lovgivning blir enkelte av personopplysningslovens begreper brukt, men uten at det sies klart. Det er også eksempler på bruk av uriktig spesialbegreper fra loven.²⁹⁰

I åtte tilfelle gjelder den lokale reguleringer kjørebok, og i seks tilfelle er (også) flåtestyring regulert. I flere tilfelle er kjørebok og flåtestyring regulert i samme dokument. Ett dokument gjelder kameraovervåking på buss der sjåfør er med på opptak. Et dokument gjelder generell avtale om IKT-utstyr i bedriften, men uten at feltteknologi klart er nevnt.²⁹¹ Flere av dokumentene omfatter primært kjørebok men forutser videreutvikling i retning av flåtestyring mv.

9.4.2 Forholdet til annen regulering

I det store flertallet av lokale reguleringer er det ikke vist til lovgivning eller gitt henvisning som er av helt generell karakter («... forskriftsmessig iht Norsk lov»). Kun i et lite fåtall av dokumentene er det gitt mer spesifikke henvisninger, og disse gjelder stort sett personopplysningsloven med forskrifter. Ut i fra andre elementer i materialet er det grunn til å tro at Datatilsynet framstår som den relevante myndigheten som partene har mottatt informasjon fra. Ut i fra temaet i avtalene mv er det også grunn til å forvente henvisning til arbeidsmiljøloven kapittel 9. I et par tilfelle henvises det til avtaleverket, men slike henvisninger er langt færre enn hva en ut i fra temaet har grunn til å vente.

9.4.3 Angitt bakgrunn, formål og rettigheter til tilgang

Alle dokumenter inneholder informasjon om bakgrunn og formål. I mange tilfelle ser det ut til at skattemyndigheters krav til dokumentasjon for bruk av firmabil er den direkte foranledningen til at det er inngått avtale om feltteknologi, nærmere bestemt kjørebok. Formålsangivelsene spenner fra det helt enkle, til lister med inntil seks formål, og nærmere begrunnelse for at hvert formål er legitimt og fornuftig.

Alle dokumenter inneholder også noe om hvem hos arbeidsgiver som skal ha tilgang til opplysninger og hvilke rutiner som skal følges når opplysningene brukes. Retten til tilgang er gjerne knyttet til angivelse av stillingstype. Spørsmål om videregivelse av opplysninger er kun regulert i ett tilfelle, men er i flere andre tilfelle trolig innforstått fordi det gjelder kjørebok og skattemyndighetenes dokumentasjonskrav.

290 Gjelder bruk av begrepet databehandler i avtale 7.

291 Dette dokumentet er relativt omfattende (7 sider) og systematisk ordnet.

9.4.4 Restriksjoner på bruk

I Bråten og Tranvik 2012 s 57 framkommer det at tillitsvalgte som ble intervjuet i undersøkelsen særlig var opptatt av å begrense arbeidsgivers adgang til å bruke personopplysninger fra flåtestyringssystemer i personalsaker. Dette temaet er direkte berørt i flere av de avtaler og protokoller mv vi her har gjennomgått.

En av avtalene uttrykker at flåtestyringssystemet «skal brukes med, og aldri mot sjåføren».²⁹² I en av protokollene er det fastsatt at data fra flåtestyringssystemet bare kan knyttes opp til den enkelte sjåfør «ved grove utslag av uønsket kjøreadferd», og dessuten bare brukes konstruktivt i forhold til sjåføren ved at det for eksempel gis tilbud om etterutdanning. Dokumentasjonen skal «ikke på annen måte påvirke den enkelte ansattes arbeidsforhold».²⁹³ I en tredje avtale heter det at data fra kjøreboken ikke kan benyttes «som dokumentasjon i stillingsvernsaker, med mindre disse sakene er knyttet til bruk av bil i strid med bedriftens og/eller myndighetenes regelverk». Unntaket etter siste komma kan her se ut til å bekrefte at opplysningene i mange tilfelle kan brukes i stillingsvernsaker. Brudd på fartsgrenser er for eksempel «i strid med ... myndighetenes regelverk». I to avtaler forutsettes det henholdsvis at opplysninger fra systemet kan brukes «ved avvik eller mislighold av avtale om bilbruk m.v.»²⁹⁴ og at «åpenbare brudd på lover og retningslinjer skal følges opp».²⁹⁵ I begge tilfelle skal tillitsvalgte bringes inn i saken og det skal avholdes møte mv.²⁹⁶ I en sjettede avtale med lignende bestemmelse heter det videre at «Videre saksbehandling avhenger av fakta i saken og følger for øvrig vanlige saksbehandlingsrutiner for personalsaker.»²⁹⁷

Inntrykket er at det er relativt stor forskjell på bestemmelser i lokale avtaler og protokoller om adgangen til å bruke opplysninger fra kjørebok- og flåtestyringssystemer i personalsaker.

Restriksjoner på bruk av opplysninger i personalsaker har trolig blitt mer aktuelt i kjølvannet av GPS-kjennelsen og dommen om Avfallsservice AS.²⁹⁸ De lokale reguleringene jeg har referert ovenfor er imidlertid fra tiden før denne rettsavgjørelsen.

292 Avtale 12

293 Avtale 4

294 Avtale 6.

295 Avtale 11.

296 Avtale 6.

297 Avtale 7.

298 Se Rt-2013-143 og HR-2011-1029-U. Begge avgjørelser med omtale er tilgjengelig fra <http://personvern.info/rettskilder/avgjorelser/>.

9.4.5 Tillitsmannsapparatets rolle

Personer i tillitsmannsapparatet har sentrale roller ved at de er avtalepart og har signert protokoller og avtaler. I tillegg gir flere avtaler/protokoller tillitsmenn en særskilt rolle ved gjennomføring av bestemmelsene. Dette gjelder for eksempel en ordning med samtykke fra medarbeidere via tillitsmannsapparatet; rett til innsyn for regiontillitsvalgte som ledd i kontroll med kjøreboksystem; representasjon når arbeidsgiver skaffer seg tilgang til personopplysninger; klage via tillitsvalgt, samt medvirkning fra tillitsvalgte i konfliktsituasjoner.

9.4.6 Taushetsplikt og informasjonssikkerhet

Det er bare inntatt bestemmelser om taushetsplikt i tre tilfelle, og bare i ett tilfelle nevnes informasjonssikkerhet spesielt. Det finnes også enkeltstående eksempler på videregivelse av opplysninger, og et eksempel på adgangen til å kombinere opplysninger fra flere kilder.

9.4.7 Den enkeltes klagerett og rettigheter ellers

I tre tilfelle er det tatt inn bestemmelser om arbeidstakers klagerett med nærmere framgangsmåter. I enkelte tilfelle er det også gitt regler om ansattes tilgang til opplysninger. Når det gjelder rettigheter for øvrig er det et par eksempler på at slike spørsmål er regulert. Disse er prinsipielt interessante fordi de regner opp så mange rettigheter at det kan skape inntrykk av uttømmende angivelse. Angivelsene er likevel langt fra uttømmende og dokumentene inneholder ikke spesifikke henvisninger til de mange rettigheter ansatte har etter loven (særlig personopplysningslovens kapittel III og IV).

Når spørsmål om rettigheter eksplisitt blir behandlet og positivt angitt men dette skjer på ikke uttømmende måte, er det fare for at det skapes inntrykk av at rettighetene er færre enn de faktisk er. Det kan dessuten oppfattes som problem at rettighetene beskrives på veldig unøyaktige måter og også slik gir uriktig inntrykk av hvilke regler som faktisk gjelder.

9.4.8 Oppsummerende refleksjoner

Fra et rettslig ståsted er det mest interessante funnet fra gjennomgangen av lokale avtaler at alle de analyserte dokumentene i meget liten grad er koblet til relevant lovgivning. Både arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven gir rettsregler som balanserer arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Lovereglene er generelle og teknologinøytrale, men regulerer like fullt den feltteknologien som er regulert i de lokale dokumentene vi her har omtalt. Det betyr at lovgivningen for det første representerer ramme for hva som kan avtales. For det andre gir lovene enn

lang rekke rettigheter og plikter som må ses i sammenheng med de rettigheter og plikter som fastsettes i lokal regulering. Verken arbeidsgiver eller arbeidstaker kan forstå sin rettslige stilling uten å se lov- og forskriftsregulering samt sentrale og lokale avtaler mv i sammenheng. Ingen av de undersøkte lokale avtalene og protokollene mv gir bidrag til et slikt helhetlig bilde av rettssituasjonen.

At de rettslige omgivelsene ikke er synlige når en leser lokale reguleringer er selvsagt ikke til hinder for at partene selv har tilstrekkelig oversikt til å skape denne helheten i den daglige rettsanvendelsen. Ut i fra det vi vet om utfordringene ved å anvende personopplysningslovens og arbeidsmiljølovens bestemmelser hver for seg og i sammenheng, kan det likevel være grunn til å tvile på at særlig mange parter i arbeidslivet har nødvendig kompetanse om disse rettsspørsmålene.²⁹⁹ En mulighet er derfor at lover og forskrifter blir usynlig i lokale reguleringer fordi partene mangler kunnskap, oversikt og kapasitet til å ta lovgivningen inn over seg. En annen mulighet er at manglende sammenhenger skyldes at en ønsker å skrive avtaler med relativt kortfattet tekst.³⁰⁰ Det kan også tenkes at en vil unngå å gjøre avtaler «for juridiske» og derfor ikke ønsker lovhenvvisninger osv. Juridisk kompleksitet forsvinner imidlertid ikke fordi en ikke velger å vise den fram. Uansett hva årsaken er til at det i så liten grad er klarlagt forholdet mellom lokale reguleringer og lovgivning mv, gir dette stort rom for uvisshet om hva den samlede reguleringen faktisk går ut på.

9.5 Samlet bilde og mulig reform

Gjennomgangen av utvalgte sentrale dataavtaler og kontrollavtaler i avsnitt 9.2 og 9.3, og av de lokale avtalene om feltteknologi i avsnitt 9.4, viser for det første at det nesten ikke er henvisninger mellom avtalene og personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven kapittel 9. Dette er overraskende fordi hovedbeskyttelsen av arbeidstakerne jo ligger i disse lovene (særlig personopplysningsloven), og fordi bestemmelsene i avtalene nødvendigvis må tolkes i lys av de nevnte lovene.³⁰¹ Jeg kan ikke komme på rasjonelle begrunnelser for at de to regelsettene (lov og avtale) ikke skal forholde seg aktivt til hverandre. Et annet spørsmål er imidlertid *hvordan* denne relasjonen bør være, og det er for eksempel lett å forstå skepsis mot å ha mange og detaljerte henvisninger mellom lov og avtale.

Kontrollavtaler og lokale avtaler om feltteknologi har bl.a. som intensjon å ivareta ansattes personvern. Likevel låner disse avtalene begreper og systematikk

299 Se Tranvik 2013 avsnitt 9.5.

300 Jf Bråten og Tranvik 2012 s 57.

301 Avtaletekster som delvis inneholder foreledede og uriktige navn på de lover det henvises til, kan dessuten lett ses som en indikasjon på at lovspørsmålene ikke i særlig grad har vært vurdert som ledd i avtaleprosessen, og at kunnskapsnivået om lovene har vært lavt.

fra personvernlovgivningen i veldig liten grad. Jeg antar det kan være grunn til å brukes systematikken i personopplysningsloven og i den bakenforliggende interesse-teorien³⁰² som grunnlag og støtte ved utforming av slike avtaler. For det første vil det bidra til å skape sammenheng og gjøre det lettere å forstå den samlede reguleringen. For det andre kan lovgivning og interesse-teori fungere som nyttig «sjekklister» ved revisjon av kontrollavtaler og inngåelse av lokale avtaler om feltteknologi.

Funksjonen som sjekklister er særlig interessant når en ser hvor veldig kortfattede lokale avtaler om feltteknologi gjennomgående er. Sett utenfra kan det være vanskelig å forstå hvorfor bare noen ganske få temaer er avtaleregulert. Særlig er dette et poeng når en merker seg at lovgivningen er komplisert og «høytsvevende», og når vi vet at avtaler langt på vei kan brukes til å konkretisere hvorledes bestemmelsene skal forstås «på bakkenivå».

302 Se Schartum og Bygrave 2011, s 41 – 80.



10 Hovedkonklusjoner og rettspolitiske spørsmål

10.1 Grunnleggende valg av strategi for ivaretagelse av personvern

I det følgende jeg vil samle de viktigste innsiktene som gjennomgangen i denne rapporten har gitt. Innholdet har stort sett rettspolitisk vinkling og bygger i stor grad på avsnitt i rapporten med tittel «Samlet bilde og mulig reform». For konklusjoner vedrørende forståelsen av eksisterende lovgivning, viser jeg til den løpende drøftelsen.

Rent systematisk står en overfor fire ulike valg av reguleringsstrategi:

1. Ikke gjøre noe – status quo
2. Gjøre strukturelle endringer i gjeldende regler
3. Gjøre innholdsmessige endringer i gjeldende regler
4. Anvende nye virkemidler i styringen

I tillegg til disse fire strategiene kan en uansett velge å forbedre rettsinformasjonen til berørte parter, noe jeg kommer tilbake til i avsnitt 10.4.

Tre av fire strategier må i utgangspunktet antas å være aktuelle: Dersom en ønsker å bedre personvern i tilknytning til feltteknologi viser denne rapporten uansett at det er behov for forbedringer, og et generelt ønske om status quo (1) regner jeg derfor som uaktuelt. Samtidig er det klart at mye ved den eksisterende reguleringen er god og grunn til å beholde, og det er således ikke grunn til å endre alt.

Med dette som utgangspunkt tar jeg det for gitt at det må være aktuelt å vurdere strukturelle (10.2) og innholdsmessige (10.3) endringer samt ny virkemiddelbruk (10.4). I hvilket omfang og med hvilket blandingsforhold dette bør skje, er imidlertid et åpent spørsmål som jeg ikke vil ta stilling til her.

10.2 Strukturelle endringer

Med strukturelle endringer sikter jeg bl.a. til endringer som innebærer at bestemmelser vedrørende feltteknologi *endrer plassering*. Endring av plassering kan skje mellom eller innen lover, mellom eller innen forskrifter, og mellom eller innen avtaler. I tillegg kan det gjøres endringer som gjør at reguleringstypen endres. I stedet for lov kan en for eksempel regulere i forskrift eller avtale, i stedet for avtale kan en regulere i lov og forskrift mv. Poenget er at de ulike reguleringstypene har ulike egenskaper og rettslige konsekvenser.

Den andre typen strukturell endring er tydeliggjøring av *sammenhenger* mellom eksisterende regler. En kan for eksempel skrive inn henvisninger for å tydeliggjøre sammenhenger som en ellers ville ha trengt ekspertise for å se. En lov kan for eksempel vise til avtaler mellom partene i arbeidslivet, og en avtale kan vise til en lov eller spesifikt vise til en lovbestemmelse.

Strukturelle endringer er spesielle fordi det ikke er noen forutsetning at en endrer på selve innholdet av rettsregelen.³⁰³ Strukturelle endringer er imidlertid ikke juridisk nøytrale. Endring av reguleringsmåte kan for eksempel styrke eller svekke vekten av den aktuelle rettsregelen, og endret struktur kan uansett øke betydningen av rettsregler fordi den som leser rettsreglene blir klar over sammenhenger og samspill i gjeldende bestemmelser. Strukturelle endringer har imidlertid gjennomgående mindre effekt på den enkeltes rettslige situasjon enn hva som er tilfellet for innholdsmessige endringer. En kan derfor ha forventning om at strukturelle endringer er relativt lite kontroversielle og derfor lettere å gjennomføre.³⁰⁴

Etter min mening er det grunn til å vurdere om en skal endre på plasseringen av bestemmelser om personvern i personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven kapittel 9. Slik arbeidsmiljøloven kapittel 9 nå står er det en liten samling av spredte bestemmelser som bare gir et helt ufullstendig bilde av ansattes personvern i forbindelse med kontroll. For å endre dette og få en mer samlet regulering, er det grunn til å flytte bestemmelsene til andre deler av lovgivningen eller flytte bestemmelser til dette kapitlet for dermed å gi en mer helhetlig og samlet regulering. Nedenfor angir jeg noen av de mulige strukturelle grepene en kan velge og gir noen kortfattede vurderinger:

1. Nåværende bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 9 kan flyttes til personopplysningsloven og/eller personopplysningsforskriften. Særlig er det aktuelt å bruke samme teknikk som for reglene om innsyn i arbeidstakers e-post i personopplysningsforskriften kapittel 9. Eventuelt kan en bygge om dette kapitlet til å gjelde personvern i arbeidsforhold.
2. Alternativt kan en sette inn «veiviserbestemmelser»³⁰⁵ i arbeidsmiljøloven kapittel 9 lignende den som i dag er satt inn i § 9-1 første ledd og § 9-5. Poenget er at slike bestemmelser som orienterer leseren om hvorledes de to lovene henger sammen kan anvendes på mer systematisk måte.
3. Utvalgte bestemmelser i personopplysningsloven kan erstattes av tilsvarende bestemmelser i arbeidsmiljøloven kapittel 9. Mest aktuelt er bestemmelser om krav til rettslig grunnlag (samtykke mv) og formål. En slik endring kan imid-

303 Jf avsnitt 10.3 der det nettopp er poenget å gjøre innholdsmessige endringer.

304 Det kan imidlertid være vanskelig å skjelve skarpt mellom strukturelle og innholdsmessige spørsmål. Dersom noen bestemmelser blir flyttet fra én lov til en annen, vil det for eksempel være behov for å endre begrepsbruken slik at denne passer inn i den nye loven.

305 Det vil si bestemmelser som veileder leseren men som ikke har selvstendig innholdsmessig betydning.

lertid ikke bare gjøres som en strukturell endring. I tillegg må en endre ordlyk slik at den passer inn i arbeidsmiljøloven kapittel 9.

4. Teknikkene i 2. og 3. bør eventuelt kombineres. Det er uansett ikke aktuelt å overflytte mer enn et begrenset antall bestemmelser fra personopplysningsloven, og derfor uansett behov for å sette inn regibestemmelser. Alternativ 1 er etter min mening ikke en ønsket løsning, som heller ikke burde være anvendt ved regulering av ansattes e-post, jf. personopplysningsforskriften kapittel 9. En ytterligere mulighet som bør vurderes er å flytte denne til en forskrift under arbeidsmiljøloven kapittel 9.
5. Dersom en velger å flytte personopplysningsforskriften kapittel 9 til arbeidsmiljøloven kapittel 9, vil det innebære at arbeidsmiljøloven kapittel 9 får et noe mer generelt innhold og ikke utelukkende blir knyttet til kontroll men mer generelt gjelde vern av personopplysninger om arbeidstakere. Med de problemer som er knyttet til å avgrense kontroll, kan det være en fordel å ha bestemmelser i dette kapittelet som ikke nødvendigvis forutsetter et skarpt skille mellom kontroll og andre formål og aktiviteter. Slike strukturelle endringer kan ikke gjøres uten også å endre noe på materielt innhold.
6. Det er viktig å se potensialet i det skillet mellom systemkrav og krav i enkelt saker som jeg har forklart i avsnitt 2.2.3. Denne distinksjonen kan brukes når en velger reguleringsmåte. Hvis en skal formulere lovkrav som skal fremme gjennomsiktighet, kan en for eksempel velge mellom gjennomsiktighet knyttet til systemet eller gjennomsiktighet i den enkelte sak. Mer konkret kan en bestemme at de opplysninger som alle i dag kan kreve innsyn i samsvar med pol § 18 første ledd i stedet skal gjøres allment tilgjengelig på nettet eller ved hjelp av feltteknologien selv. Alternativt kan lovgivningen tenkes å fastsette at det ved automatisert behandling av personopplysninger skal finnes en selvbetjent innsynsrutine eller lignende. Rettslige krav til *systemløsningene* kan med andre ord sikre direkte tilgang til opplysninger for arbeidstakerne, uten å gå veien om arbeidsgiver når det oppstår et informasjonsbehov.³⁰⁶

Tidsaspektet er en viktig forskjell mellom lovbestemmelser med systemkrav og krav til individuell behandling. Systemkravene må nemlig primært etterleves på et tidlig stadium, det vil si i samband med anskaffelse, tilpasning og utvikling av den feltteknologien en planlegger å anskaffe. Desto tidligere en befinner seg i denne prosessen, desto større er det grunn til å tro at den mulige påvirkningen på systemløsninger kan være. Motsatt er det grunn til å anta at det vil være vanskeligere å gjennomføre lovgivning som er utviklet og anskaffet uten tanke på rettslige krav, for eksempel fordi teknologien er utvi-

306 Som igjen kan kombineres med tilgang til informasjon som arbeidsgiver skal gi ansatte i samsvar med aml § 9-2 annet ledd.

klet i utlandet, utenfor vårt rettssystem og den norske modellen for samarbeid i arbeidslivet.

Det generelle spørsmålet kan på denne bakgrunn være: *Hva i dagens lovgivning som gjelder personvern i forbindelse med feltteknologi spesielt og kontroll i arbeidslivet generelt kan formuleres som krav til systemløsninger?* Hva er forutsetningen for at slik lovgivning skal ha effekt? Langt på vei vil en slik tilnærming tilsvare det som har vært kalt «privacy by design» eller innebygget personvern.³⁰⁷ Slik innebygging av rettsregler om personvern innebærer et stykke på vei at etterlevelse av rettsreglene ikke (bare) er avhengig av den enkeltes initiativ, kunnskap og vilje, men primært av egenskaper ved de informasjonssystemer som er anskaffet. Dette gjør etterlevelsen av loven mindre sårbar for manglende kunnskap og vilje hos arbeidsgiver til å følge gjeldende rett.

Dersom det er ønskelig kan systemkrav i lovgivning og innebygget personvern også tenkes å gi større reell styring og innflytelse for myndigheter, arbeidstakere og andre interessenter. Dette følger som en konsekvens av at styring og medbestemmelse mv kan komme inn allerede før de grunnleggende systemvalgene er truffet. Etter at slike valg er gjort, vil resultater som teknologien ikke støtter bare kunne oppnås ved hjelp av relativt dyr modifisering av anskaffet teknologi eller ekstra manuelt, korrigerende arbeid.

7. Etter min mening bør det også vurderes å tydeliggjøre sammenhengene mellom medvirkning etter arbeidsmiljøloven kapittel 9 og de generelle medvirkningsbestemmelsene i aml § 4-2 og kapittel 8.
8. En bør også vurdere forholdet mellom relevant lovgivning og avtaler mellom partene i arbeidslivet, både på sentralt og lokalt nivå. Uansett hvordan arbeidsdelingen mellom de to typene regulering fastsettes, er samspillet mellom dem helt avgjørende. Avtaler må derfor uansett formuleres ut i fra kunnskap om hva relevant lovgivning sier, og denne kunnskapen må komme til syne i avtalene. Dette kan og bør gjøres ved å sette inn veiviserbestemmelser og lovhenvvisninger, samt å tilpasse systematikk og grunnleggende begrepsbruk for å legge til rette for å lese regelverkene i sammenheng. Omvendt kan det være aktuelt at det i lovverket tydeligere gis generelle henvvisninger til relevante avtaler.
9. Et ytterligere spørsmål om struktur er samtidig et spørsmål om innhold. En kan nemlig spørre om en bør vurdere forskriftsregulering av feltteknologi spesielt, for eksempel i forskrift slik som for innsyn i e-post. Forutsetningen må etter min mening være at en slik forskrift blir gitt i medhold av arbeidsmiljøloven kapittel 9. Jeg tror ikke feltteknologi i seg selv er en kategori teknologi som er egnet for regulering, og jeg antar for eksempel at de grunnteknologier

307 Se avsnitt 8.3 (ovenfor) og omtalen av forslaget til personvernforordning.

som brukes i forhold til arbeidstakere utenfor fast arbeidssted også kan være aktuelle på fast arbeidssted.³⁰⁸

10. Det kan åpenbart gjøres forbedringer av forholdet mellom på den ene side avtaler om teknologi og kontroll generelt og feltteknologi spesielt, og relevant lovgivning på den annen side. Størst potensial ligger i å bruke lovgivning mer aktivt ved utforming av avtaler mellom partene i arbeidslivet. Poenget er at det er helheten av avtale- og lovregulering som er bestemmende for partenes rettslige stilling, og da bør denne totaliteten også gjøres synlig. Det er også mulig å styrke sammenhenger mellom lovgivning og avtaler den andre veien ved å vise fra lov til avtale. Forutsetningen er imidlertid langt på vei at det gjøres innholdsmessige endringer i relevant lovgivning, jf avsnitt 10.3, punkt 5 (nedenfor).

10.3 Innholdsmessige endringer

Innholdsmessige (materielle) endringer kan være alt fra forsiktige presiseringer av eksisterende regler til omfattende omlegginger.

Fordi personopplysningsloven er helt generell er den abstrakt formulert og derfor vanskelig å forstå for andre enn spesialister. En del spørsmål er det vanskelig å løse uten omfattende rettskildebruk. Når tolkningsspørsmålene ses i konkret sammenheng vil en i stor grad kunne forenkle og gjøre fortolkningen langt enklere. Sagt med andre ord kan lovgivningen gjøres vesentlig lettere å anvende dersom en formulerer enkelte bestemmelser med konkret tanke på behandling av personopplysninger i arbeidslivet. Slike endringer forutsetter strukturelle endringer der bestemmelser flyttes over til og reformuleres i arbeidsmiljøloven kapittel 9, eventuelt i forskrifter til dette kapittelet.

1. Det første eksempelet gjelder *grunnbegreper* som «behandlingsansvarlig», «databehandler», «registrert», «behandling [av personopplysning]» og «personopplysning». Delvis vil en også kunne løse tolkningsproblemer ved å vise til grunnbegreper i arbeidsmiljøloven («arbeidstaker», «arbeidsgiver»).
2. En hovedutfordring etter dagens regelverk er å ta stilling til spørsmål om *rettslig grunnlag* for å behandle personopplysninger. Særlig har jeg pekt på muligheten for å avklare samtykke og arbeidsavtale som rettslig grunnlag. Ved at lovgiver tar stilling til spørsmål som det i dag er tvil om, mener jeg også her at det er mulig å skjære igjennom og derved forenkle den rettslige reguleringen. Det vil for eksempel være mulig å avklare hvilke krav som må være oppfylt for at samtykke skal kunne aksepteres. En del av løsningen kan trolig være en ordning med kollektivt samtykke.

308 For eksempel RFID.

3. I tillegg til rettslig grunnlag er angivelse av *formål* helt sentralt i vernet av opplysninger om ansatte. Også her kan det gjennom innholdsmessige endringer av dagens regler gi bestemmelser som stiller krav til når og hvordan formål (særlig kontrollformål) må være angitt. En av mulighetene er å standardisere formålsangivelsene slik at de blir gjenkjennbare for partene og gjøre det mulig å knytte visse formål til bestemte prosesser. Standard formålsangivelser kan være faste med mulighet for å legge til nye formål, men kan også være av rent veiledende karakter.³⁰⁹
4. Krav til *kvalitet* skal alltid stå i forhold til formålet med behandlingen av personopplysninger, og er nært beslektet med spørsmålet om hva slags personopplysninger som kan behandles. For eksempel kan formålet tilsi at systemet gir opplysning om oppholdssted som er tilstrekkelig presis til å avgjøre hvilket kjøretøy som er nærmest et sted for oppdrag. Dette kan medføre at kun relativt *lite presise* opplysninger kan begrunnes ut i fra formålet. Alternativt kan en trekke inn flere underlagsopplysninger for å beregne andre opplysningstyper som støtter formålet, men som er mindre personvernsensitivt. Opplysninger om veisystemet og GPS-posisjon kan for eksempel brukes til beregning av *kjøretid* til fra oppholdssted til sted for oppdrag. Oppholdsstedet trenger i så fall ikke være kjent for arbeidsgiver.

Dersom en ønsker å styrke personvern for arbeidstakere i forbindelse med feltsystemer, kan det grunn til å gjennomgå krav til presisjon, oppdatering og lagringstid for de aktuelle personopplysningene. Vurderingene skal etter loven være ut i fra formålet med behandlingen, noe som tilsier at best mulig kvalitet ikke alltid gir et best mulig personvern. Personvern vil med andre ord ofte tilsi at mest mulig presisjon, hyppest mulig oppdatering og lengst mulig lagringstid ikke representerer en foretrukket kvalitetsnorm.

I tillegg til å diskutere kvalitet er det grunn til å diskutere om det finnes opplysningstyper («beregnete data») som kan erstatte de «grunndata» som feltsystemer ofte presenterer for arbeidsgiver. Jeg har nevnt beregning av kjøretid (eventuelt kjørelengde) som mulig erstatning for opplysning om eksakt informasjon om oppholdssted. Et annet eksempel er beregning av ulike gjennomsnitt i stedet for grunndata. Gjennomsnittlig hastighet innen ulike fartszoner er et annet mulig eksempel.³¹⁰ Slike opplysningstyper som partene anser som mest fordelaktige, kan tenkes å være element i prosessen med anskaffelse av feltteknologi. Ikke minst kan det tenkes å få effekt dersom de kan presenteres som «standard kravspesifikasjon» for feltsystemer i norsk arbeidsliv, se nedenfor.

309 Uansett må formålsangivelsen skje på måter som ivaretar fleksibilitet og dynamisk utvikling.

310 Forutsetter at det skjer beregning på grunnlag av faktisk hastighet og opplysninger om fartsgrenser på ruten den ansatte kjører.

5. Dersom en ønsker å sikre at dagens krav i aml § 9-2 får god effekt, er en mulighet å knytte denne bestemmelsen til etterlevelsen av grunnkrav etter personopplysningsloven (vedrørende rettslig grunnlag, formål og opplysningskvalitet). Det er flere måter å gjøre dette på. En mulighet er å la gjennomførte drøftinger mellom partene i arbeidslivet være vilkår for lovlig fastsettelse av ett eller flere av slike grunnkrav. For eksempel kunne en tenke seg at «nødvendig grunn» etter den veldig skjønnsmessige bestemmelsen i pol § 8 bokstav f ikke kan benyttes som rettslig grunnlag for behandling til kontrollformål med mindre det er gjennomført drøftinger i samsvar med aml § 9-2. Videre kan gjennomføring av § 9-2 tenkes som element i plikten til å melde behandling av opplysninger til Datatilsynet.³¹¹ Meldingen kan for eksempel inneholde bekreftelse på at informasjon er gitt og drøftinger gjennomført i samsvar med aml § 9-2. På lignende måte kan endret formål eller andre vesentlige endringer av opplegget for behandling av personopplysninger tenkes å bli gjort avhengig av at det er gjennomført evaluering i samsvar med aml § 9-2.³¹²

Mange andre mulige koplinger mellom personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven kapittel 9 kan tenkes. Slik integrasjon vil gjøre det lettere å styrke ansattes personvern blant annet ved at det skapes tydeligere sammenhenger mellom de to regelsettene. En slik strategi gjør det imidlertid ønskelig med endringer av lovstruktur, for eksempel av den type som er nevnt i avsnitt 10.2, punkt 4.

10.4 Andre virkemidler

I tillegg til strukturelle og innholdsmessige endringer er det grunn til å vurdere en noe utvidet bruk av virkemidler som kan styrke oppmerksomheten om personvern hensyn og effekten av eksisterende rettslig regulering. Her skal jeg kort nøye meg med å skissere tre muligheter.

1. Aktuelle lover på området regulerer i stor grad arbeidsgiver som behandlingsansvarlig. Avtaler om teknologi og kontroll regulerer forholdet mellom partene i arbeidslivet. Verken offentligrettslig eller privatrettslig regulering retter seg imidlertid mot teknologileverandørene. Selv om lovregulering av teknologileverandører og krav til hvilken funksjonalitet og andre egenskaper for eksempel feltteknologi skal ha foreligger som en mulighet, er det trolig lang vei fram til at dette kan bli virkelighet. Mer realistisk kan det være at partene i arbeidslivet kommuniserer felles krav til teknologileverandører. På den måten kan de muligens påvirke teknologiutvikling, særlig hos norske og nordiske

311 Jf pol §§ 31 og 32.

312 Eventuelt at partene er enige om at evaluering er unødvendig.

- aktører. Tanken er selvfølgelig ikke å fastsette ufravikelige krav, men å publisere hvilke krav en i arbeidslivet er enige om å legge vekt på ved anskaffelse av feltteknologi. En slik *standard kravspesifikasjon for feltteknologi* vil også kunne være til god hjelp for virksomhetene ved anskaffelse av teknologien og hjelpe dem til å fylle rollen som kompetent og krevende kunde.
2. En annen mulighet er å beskrive rutiner som konkretiserer hvorledes medbestemmelse skal skje med utgangspunkt i aml § 9-2 mv. i kombinasjon med relevante bestemmelser i personopplysningsloven. En slik *medvirkningsmal for feltteknologi* kan både inneholde beskrivelse av de enkelte trinn i en anbefalt medvirkningsprosess, og i tillegg inneholde enkelte andre standardiserte elementer som det er behov for under veis i prosessen. Eksempel på det siste er standard forslag til formålsangivelser, forslag til samtykkeerklæringer og forslag til standard databehandleravtaler. Et viktig poeng er at det neppe er fornuftig at en ved hver virksomhet må tenke fra grunnen av på spørsmål som alle må ta stilling til og der det foreligger erfaring som er verdifull for andre.
 3. Sist, men ikke minst, er det grunn til å vurdere utvikling av *IT-verktøy for skriving av avtaler* mellom partene i arbeidslivet innen personvernområdet. Dette prosjektet viser at både arbeidstakere og arbeidsgivere har begrensede kunnskaper om reglene som skal ivareta arbeidstakernes personvern. Dette gjelder særlig personopplysningsloven med forskrifter. Sentrale dataavtaler og avtaler om kontroll på arbeidsplassen (tillegg til hovedavtaler) og lokale avtaler om flåtestyring forholder seg nesten ikke til aktuell personvernlovgivning. Slik framstår avtaler og lovgivning som «øyer», og det er vanskelig å forstå hvordan dette kan gi effektiv styring av området.

Det er nærliggende å anta at manglende kunnskaper om lovgivningen setter begrensninger for i hvilket omfang og på hvilken måte partene avtaleregulerer spørsmål som har med personvern å gjøre. Med kjennskap til personopplysningsloven, vil det være mange spørsmål som det er aktuelt å avklare i avtale; for eksempel presisering av partenes forståelse av loven og avtalebestemmelser som utfyller loven.

Jeg antar et IKT-verktøy som understøtter sentrale og lokale parters arbeid med avtaler som gjelder personvern og kontroll i arbeidslivet, vil kunne øke kunnskaps- og bevissthetsnivået om personvernbestemmelser blant partene, gjøre det lettere å skrive avtaler innen området med stor effekt og fremme rettslig interoperabilitet mellom lovgivning og avtaler på feltet.

Et hjelpemiddel for å skrive avtaler innebærer støtte til å få maksimalt ut av gjeldende lovgivning. Selv om det på enkelte punkter uansett kan være grunn til å klargjøre lovens bestemmelser, kan det derfor hevdes at hovedtilnærmingen bør være å gi adekvat støtte til bruk av lovgivningen slik den er. Avtalehjelpen kan således være en strategi for å undersøke behovet for endring av dagens lovgivning.

Litteratur

- Bing 2009. Jon Bing: Samtykke til behandling av personopplysninger i arbeidsforhold. I H Aune et al. (red.), *Arbeid og rett. Festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag*. Oslo: Cappelen Akademisk.
- Borchgrevink 2011. Mette Borchgrevink: *Om avgrensning av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern. En gjennomgang av norsk rettspraksis*. CompLex 5/11. Oslo Unipub AS.
- Bråten 2010. Mona Bråten: *Kontroll og overvåking i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2010:22.
- Bråten og Tranvik 2012. Mona Bråten og Tommy Tranvik: *Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted. Ansattes erfaringer med feltteknologi*. Fafo-rapport 2012:50.
- Fougner m.fl 2013. Jan Fougner, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen: *Arbeidsmiljøloven. Kommentartutgave, 2. utgave*, Universitetsforlaget 2013 s 80 flg.
- Jensen 2013. Henrik Lindgren Jensen: *Forprosjektrapport til masterskolen 2013 i forvaltningsinformatikk*, Avdeling for forvaltningsinformatikk, Universitetet i Oslo, mai 2013.
- Schartum og Bygrave 2011. Dag Wiese Schartum og Lee A. Bygrave: *Personvern i informasjonssamfunnet. En innføring i vern av personopplysninger*. 2. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tranvik 2013. Tommy Tranvik: *Det gjennomsløkte arbeidslivet . Erfaringer med feltteknologi i utvalgte yrker*. CompLex 2/2013. Oslo, Akademika forlag. [under publisering, henvisninger basert på utkast]

10.5 Kilder

- Arbeidsmiljøloven. Lov av 17. juni 2005 nr 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
- Forskrift 2005-12-16-1566 om utsendte arbeidstakere
- Forskrift FOR-2002-07-05-715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem
- Forskrift FOR-2002-07-05-716 om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold.

Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet

Forskrift FOR-2007-03-30-366 om identitetskort (id-kort) på bygge- og anleggsplasser

Forskrift FOR-2002-06-26-922 om håndtering av eksplosjonsfarlig stoff

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

Personopplysningsforskriften. Forskrift FOR-2000-12-15-1265 om behandling av personopplysninger.

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

Innst.O.nr.51 (1999-2000) Innstilling fra justiskomiteen om lov om behandling av person-opplysninger (personopplysningsloven)

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

Personverndirektivet. Europaparlaments- og rådsdirektiv 95/46/EF av 24. oktober 1995 om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger Article 29 Working party, Opinion 13/2011. Geolocation services on smart mobile devices.

Hovedavtalen, LO –NHO, 01.01.2010 – 31.12.2013, med tilleggsavtaler.

Hovedavtalen, LO –HSH, 01.01.2010 – 31.12.2013, med tilleggsavtaler.

Tolv lokale avtaler om feltteknologi

Avfallsservice-dommen, Rt-2013-143

GPS-kjennelsen, HR-2011-1029-U.

Tidligere utgitt i Complex-serien

CompLex er Senter for rettsinformatikk skriftserie. Serien startet i 1981, og det har blitt utgitt mer enn hundre titler. Bøkene i CompLex-serien kan bestilles fra Akademika (se bestillingsskjema bak i boken eller www.akademika.no).

2013

- 1/13 Retten til ikke å vite
Marit Stubø.....NOK 192,-

2012

- 2/12 To arbeider i prosjektet Road to media-aware user-Dependent self-aDaptive Networks (R2D2)
Darren Read og Dag Wiese Schartum.....NOK 171,-
- 1/12 Fra kontrollør til aktør: Behov for nye roller for fagdepartementene i styring av tverrgående IKT-prosjekter?
Arild Jansen og Ivar Berg-Jacobsen
IT governance in Norwegian public sector – business as usual?
Arild Jansen and Tommy Tranvik
The functions and roles of ICT in public sector and its impact on management and governance
Arild JansenNOK 138,-

2011

- 1/11 Styring av den elektroniske forvaltning i Norge – en tilstandsrapport
Arild Jansen og Ivar Berg-Jacobsen.....NOK 108,-
- 2/11 Tilgang til og videreformidling av helseopplysninger
Herbjørn Andresen NOK 589,50
- 3/11 Automatisert inndragning
Inger Marie Sunde..... NOK 502,50
- 4/11 Senter for rettsinformatikk: Bibliografi 1970-2010
Anne Gunn B. Bekken.....NOK 327,-

Tidligere utgitt i Complex-serien

- 5/11 Om avgrensning av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern – En gjennomgang av norsk rettspraksis
Mette BorchgrevinkNOK 179,-
- 6/11 Legaldefinisjoner i nyere norske lover
Dag Wiese Schartum
Legaldefinisjoner og juridisk interoperabilitet i helsesektoren
Marius Raugstad og Ivar Berg-JacobsenNOK 299,-

2010

- 3/10 Extended collective licences – the compatibility of the Nordic solution with the international conventions and EC law
Christian RydningNOK 192,-
- 2/10 Air Passenger Data Protection – Data Transfer from the European Union to the United States
Olga MironenkoNOK 132,-
- 1/10 Using Citation Analysis Techniques for Computer-Assisted Legal Research in Continental Jurisdictions
Anton GeistNOK 210,-

2009

- 5/09 Anvendelse av straffeloven § 343 hvor det handles mot et konvensjonsstridig yringsforbud fastlagt ved midlertidig forføyning
Ranveig Tufte FjerdrumsmoenNOK 87,-
- 4/09 Personvern og informasjonssikkerhet
Tommy TranvikNOK 195,-
- 3/09 Vurdering af PersonVernnemndas Praksis 2001–2008
Peter BlumeNOK 852,-
- 2/09 Legal issues regarding whois databasis
Dana Irina CojocarasuNOK 258,-
- 1/09 Åpen programvare – noen rettslige problemstillinger
Odd Randgaard KleivaNOK 225,-

2008

- 8/08 Rett og rimelighet i moralsk belysning og andre grunnproblemer i norsk rettsliv
Jens Petter Berg.....NOK 657,-
- 7/08 Vern av tekniske beskyttelsessystemer etter åndsverkslovens §53a
Andreas NorumNOK 156,-
- 6/08 Grunnloven § 100 (4) som hinder for bruk av midlertidige forføyninger mot ytringer – med spesielt fokus på forestående, antatte opphavsrettskrenkelser
Frederik Langeland.....NOK 132,-
- 5/08 Telekirurgi i et rettslig perspektiv – med spesiell vekt på etikk, samtykke og ansvar
Bjørn Ivar Christie ØstbergNOK 201,-
- 4/08 IT-støtte for arbeid med lovsaker
Dag Wiese Schartum.....NOK 144,-
- 3/08 Juristopia: Semantic Wiki for Legal Information
Ole Christian RynningNOK 243,-
- 2/08 Electronic Contracting in Europe. Benchmarking of national contract rules of United Kingdom, Germany, Italy and Norway in light of the EU E-commerce Directive
Maryke Silalahi Nuth.....NOK 192,-
- 1/08 Internet search engines» collecting and processing of web pages – from the perspective of copyright law
Ingvild JørgensenNOK 165,-

2007

- 5/07 Gjennomgang av arkivretten
Martin RødlandNOK 129,-
- 4/07 Privacy & Identity Management
Thomas Olsen, Tobias Mahler, et al......NOK 234,-
- 3/07 Personvern og transportsikkerhet
Dag Wiese Schartum.....NOK 306,-

Tidligere utgitt i Complex-serien

- 2/07 ZEBLEX 06 – Tre avhandlinger om fildeling, IT-sikkerhet og e-postkontroll
*Ida Otterstad, René Stub-Christiansen
& Cecilie Wille Søvik*.....NOK 348,-
- 1/07 Kontraktsregulering av domstolens kompetanse ved elektronisk handel
Vebjørn Krag IversenNOK 186,-

2006

- 6/06 Lover – fra kunngjøring til hyperstrukturer: to avhandlinger
Per Marius Slagsvold & Kirill Miazine.....NOK 222,-
- 5/06 Retten til eget bilde
Maria JongsNOK 198,-
- 4/06 Legal, Privacy, and Security Issues
in Information Technology Vol. 2
Kierkegaard, Sylvia Mercado (editor).....NOK 783,-
- 3/06 Legal, Privacy, and Security Issues
in Information Technology Vol. 1
Kierkegaard, Sylvia Mercado (editor).....NOK 918,-
- 2/06 Rettslige reguleringer av informasjonssikkerhet
Are Vegard HaugNOK 420,-
- 1/06 Anti-spam Legislation Between Privacy And
Commercial Interest. An overview of the European
Union legislation regarding the e-mail spam
Dana Irina Cojocarasu.....NOK 155,-

2005

- 1/05 Renessansen som unnfanget Corpus Iuris Civilis.
Keiser Justinians gjenerobring av Romerriket
Halvor Manshaus.....NOK 249,-
- 2/05 Personvern og ytringsfrihet. Fotografering av siktede
i straffesaker – et vern for ytringsfrihet?
Anette Engum.....NOK 132,-

- 3/05 Rettigheter til geografisk informasjon.
Opphavsrett, databasevern og avtalepraksis.
Steinar Taubøll.....NOK 206,-
- 4/05 «The Answer to the Machine is in the Machine»
and Other Collected Writings
Charles Clark.....NOK 401,-
- 5/05 Digital Rights Management – Promises, Problems
and Alternative Solutions
Kristian Syversen.....NOK 201,-
- 6/05 DRM og Demokrati. Argumentasjoner, rettferdiggjøring
og strategier bak endringen av åndsverksloven 2003–2005
Jan Frode HaugsethNOK 224,-

2004

- 1/04 Opphavsrettslige problemstillinger ved universitetene og
høgskolene. Innstilling fra immaterialrettsutvalget, oppnevnt
av Universitets- og Høgskolerådet 31. januar 2000. Avgitt til
universitets- og høgskolerådet 8. oktober 2003
Immaterialrettsutvalget.....NOK 341,-
- 2/04 Ansvarsfrihet for formidler ved formidling av
informasjonssamfunnstjenester
Bård StandalNOK 311,-
- 3/04 Arbeidsgivers adgang til å kontrollere og overvåke sine ansatte
med hovedvekt på grunnvilkårene for behandling av
personopplysninger i arbeidslivet
Stefan Jørstad.....NOK 191,-
- 4/04 Elektroniske spor fra mobiltelefoner – om politiets bruk og
teleoperatørens lagring av trafikkdata.
Christian DahlgrenNOK 117,-
- 5/04 International Jurisdiction and Consumers Contracts – Section 4
of the Brussels Jurisdiction Regulation.
Joakim S. T. Øren NOK 172,50
- 6/04 Elektronisk dokumentfalsk.
Lars Christian Sunde.....NOK 60,502003

2003

- 1/03 IT i domstolene. En analyse av norske domstolers teknologianvendelse fra 1970 til 2001
Even Nerskogen.....NOK 330,-
- 2/03 Hvorfor vokser Norsk Lovtidend? En empirisk analyse av veksten
Martin Støren.....NOK 87,-
- 3/03 Etableringslandsprinsippet. En analyse av e-handelsdirektivet art 3 og prinsippet om fri bevegelighet av tjenester ved elektronisk handel
Jon Christian Thaulow.....NOK 213,-
- 4/03 The Law of Electronic Agents. Legal contributions to ALFEBIITE – A Logical Framework for Ethical Behaviour between Infohabitants in the Information Trading Economy of the Universal Information Ecosystem, IST-1999–10298
Jon Bing and Giovanni Sartor (eds)NOK 351,-
- 5/03 LEA 2003: The Law and Electronic Agents Proceedings of the Second LEA Workshop, 24th June 2003, in connection with the ICAIL 2003 Conference (Ninth International Conference on Artificial Intelligence and Law), Edinburgh, Scotland, UK
Seminarrapport).....NOK 228,-
- 6/03 Opphavsrettslige aspekter ved nettbasert formidling av musikk
Stig WalleNOK 153,-
- 7/03 Sceneinstruktørens opphavsrettslige stilling
Edle Endresen.....NOK 119,-
- 8/03 User-Centred Privacy Aspects In Connection With Location Based Services
Christian B. Hauknes.....NOK 203,-

2002

- 1/02 Koblingshandel og forholdet til fysisk og teknologisk integrasjon i relasjon til EØS-avtalens art.54(d)
Ole Jacob Garder.....NOK 180,-

- 2/02 To opphavsrettslige arbeider:
Bjarte Aambø – Opphavsrettslige rettsmangler
Erlend Ringnes Efskind – Skjermbildets rettslige natur
Aambø / Ringnes Efskind.....NOK 201,-
- 3/02 Arbeidstakeroppfinnelser ved universiteter og høyskoler.
Innstilling fra et utvalg oppnevnt av universitets- og høyskolerådet
31 januar 2000. Avgitt til universitets- og høyskolerådet i oktober
2001
.....NOK 213,-
- 4/02 Utøvende kunstners direkteoverføringer på Internett – med
hovedvekt på kringkastingsbegrepet
Irina Eidsvold TøienNOK 225,-
- 5/02 Administrasjon av radiofrekvensspekteret. Rettslige
problemstillinger knyttet til telemyndighetenes forvaltning av
frekvensressursene
Øyvind HaugenNOK 177,-
- 6/02 Overføring av personopplysninger til tredjeland. Kravet til
tilstrekkelig beskyttelse etter EU-direktivet om personvern art. 25
Mona Naomi Lintvedt og Christopher J. Helgeby.....NOK 198,-
- 7/02 Digitale mellomledds ansvar for videreformidling av ytringer.
E-handelsdirektivet art. 12–14
Just Balstad.....NOK 186,-
- 8/02 Platekontrakten. Eksklusive overdragelser av utøverens rettigheter
til eksemplarframstilling og spredning
Øyvind Berge.....NOK 237,-
- 9/02 Varemerkerettslige konflikter under .no. I hvilken grad kan
registrering og bruk av et domenenavn medføre inngrep i en
varemerkerett? Hvordan løses konflikter under .no i dag, og
hva kan være en mer hensiktsmessig tvisteløsningsmekanisme
i fremtiden?
Silje Johannessen.....NOK 192,-

Tidligere utgitt i Complex-serien

- 10/02 Vegard Hagen – Pekeransvar. Spørsmålet om ansvar for publisering av pekere på verdensveven (World Wide Web)
Hans Marius Graasvold – Pekeransvaret. Straffe- og erstatningsansvar for publisering av pekere til informasjon på Internett
Vegard Hagen / Martin Grasvold.....NOK 234,-
- 11/02 Personopplysningsloven § 7. En analyse av forholdet mellom personvern og ytringsfrihet slik det er uttrykt i personopplysningsloven § 7
Karen Elise Haug Aronsen.....NOK 198,-
- 12/02 Databasevern. Sui generis-vern av sammenstillinger etter gjennomføringen av databasedirektivet i åndsverkloven § 43
Lisa Vogt Lorentzen.....NOK 210,-

2001

- 1/01 Internet and Choice-of-Law – The International Sale of Digitised Products through the Internet in a European Context
Peter Lenda.....NOK 275,-
- 2/01 Internet Domain Names and Trademarks
Tonje Røste Gulliksen.....NOK 227,-
- 3/01 Internasjonal jurisdiksjon ved elektronisk handel – med Luganokonvensjonen art 5 (5) og elektroniske agenter som eksempel
Joakim S. T. Øren.....NOK 204,-
- 4/01 Legal issues of maritime virtual organisations
Emily M. Weitzenböck.....NOK 164,-
- 5/01 Cyberspace jurisdiction in the U.S. – The International Dimension of Due Process
Henrik Spang-Hanssen.....NOK 685,-
- 6/01 Norwegian border control in a Europe without Internal Frontiers – Implications for Data Protection and civil liberties
Stephen Kabera Karanja.....NOK 252,-

2000

- 1/00 Klassikervernet i norsk åndsrett
Anne Beth LangeNOK 268.-
- 2/00 Adgangen til å benytte personopplysninger. Med vekt på det opprinnelige behandlingsformålet som begrensningsfaktor
Claude A. Lenth.....NOK 248.-
- 3/00 Innsyn i personopplysninger i elektroniske markedsplasser.
Line Coll.....NOK 148.-

1999

- 1/99 International regulation and protection of Internet domain and trademarks
Tonje Røste Gulliksen.....NOK 248.-
- 2/99 Betaling via Internett
Camilla Julie WollanNOK 268.-
- 3/99 Internett og jurisdiksjon
Andreas Frølich Fuglesang & Georg Philip Krog.....NOK 198.-

1998

- 1/98 Fotografiske verk og fotografiske bilder, åndsverkloven § 1 og § 43 a
Johan Krabbe-Knudsen.....NOK 198.-
- 2/98 Straffbar hacking, straffelovens § 145 annet ledd
Guru Wanda Wanvik.....NOK 238.-
- 3/98 Interconnection – the obligation to interconnect telecommunications networks under EC law
Katinka MahieuNOK 198.-

1997

- 1/97 Eksemplarfremstilling av litterære verk til privat bruk
Therese SteenNOK 158.-

Tidligere utgitt i Complex-serien

- 2/97 Offentlige anskaffelser av informasjonsteknologi
Camilla Sivesind Tokvam.....NOK 175.-
- 3/97 Rettslige spørsmål knyttet til Oppgaveregisteret
Eiliv Berge Madsen.....NOK 170.-
- 4/97 Private pengespill på Internett
Halvor Manshaus.....NOK 160.-
- 5/97 Normative Structures in Natural and Artificial Systems
Christen KroghNOK 255.-
- 6/97 Rettslige aspekter ved digital kringkasting
Jon Bing.....NOK 178.-
- 7/97 Elektronisk informasjonsansvar
Tomas Myrbostad.....NOK148.-
- 8/97 Avtalelisens etter åndsverksloven § 36
Ingrid Mauritzen.....NOK 120.-
- 9/97 Krav til systemer for forvaltning av immaterielle rettigheter
Svein Engebretsen.....NOK 168.-
- 10/97 American Telephony: 120 Years on the Road to Full-blown
Competition
Jason A. HoidaNOK 140.-
- 11/97 Rettslig vern av databaser
Harald Chr Bjelke.....NOK 358.-

1996

- 1/96 Innsynsrett i elektronisk post i offentlig forvaltning
Knut Magnar Aanestad og Tormod S. Johansen.....NOK 218.-
- 2/96 Public Policy and Legal regulation of the Information Market in
the Digital Network Environment
Stephen John SaxbyNOK 238.-
- 3/96 Opplysning på spill
Ellen Lange.....NOK 218.-

- 4/96 Personvern og overføring av personopplysninger til utlandet
Eva I. E. JarbekkNOK 198.-
- 5/96 Fjernarbeid
Henning JakhellnNOK 235.-
- 6/96 A Legal Advisory System Concerning Electronic Data Interchange
within the European Community
Andreas Mitras.....NOK 128.-
- 7/96 Elektronisk publisering: Utvalgte rettslige aspekter
Jon Bing og Ole E. TokvamNOK 186.-
- 8/96 Fjernsynsovervåking og personvern
Finn-Øyvind H. Langfjell.....NOK 138.-

1995

- 1/95 Rettslige konsekvenser av digitalisering: Rettighetsadministrasjon
og redaktøransvar i digitale nett
Jon Bing.....NOK 368.-
- 2/95 Rettslige spørsmål i forbindelse med utvikling og bruk av
standarder innen telekommunikasjon
Sverre SandvikNOK 178.-
- 3/95 Legal Expert Systems: Discussion of Theoretical Assumptions
Tina SmithNOK 278.-
- 4/95 Personvern og straffansvar – straffelovens § 390
Ole Tokvam.....NOK 198.-
- 5/95 Juridisk utredning om filmen «To mistenkelige personer»
Johs. AndenæsNOK 138.-
- 6/95 Public Administration and Information Technology
Jon Bing and Dag Wiese SchartumNOK 348.-
- 7/95 Law and Liberty in the Computer Age
Vittorio FrosiniNOK 158.-

Tidligere utgitt i Complex-serien

1994

- 1/94 Deon'94, Second International Workshop on Deontic Logic in
Computer Science
Andrew J. I. Jones & Mark Sergot (ed)NOK 358.-
- 2/94 Film og videogramrett. TERESA (60)
Beate JacobsenNOK 318.-
- 3/94 Elektronisk datutveksling i tollforvaltningen – Rettslige spørsmål
knyttet til TVINN
Rolf Risnæs.....NOK 225.-
- 4/94 Sykepenger og personvern – Noen problemstillinger knyttet til
behandlingen av sykepenger i Infotrygd
Mari Bø Haugestad.....NOK 148.-
- 5/94 EØS, medier og offentlighet. TERESA (103)
Mads Andenæs, Rolf Høyer og Nils RisvandNOK 148.-
- 6/94 Offentlige informasjonstjenester: Rettslige aspekter
Jon Bing.....NOK148.-
- 7/94 Sattelittfjernsyn og norsk rett. MERETE (3) IV
Nils Eivind RisvandNOK 138.-
- 8/94 Videogram på forespørsel. MERETE (14) IV
Beate Jacobsen (red).....NOK 158.-
- 9/94 «Reverse engineering» av datamaskinprogrammer. TERESA (92)
IV
Bjørn Bjerke.....NOK 198.-
- 10/94 Skattemessig behandling av utgifter til anskaffelse av
datamaskinprogrammer. TERESA (75)
Gjert Melsom.....NOK 198.-

1993

- 1/93 Artificial Intelligence and Law. Legal Philosophy and Legal
Theory
Giovanni SartorNOK 148.-

- 2/93 Erstatningsansvar for informasjonstjenester, særlig ved databaseydelse
Connie Smidt NOK 138.-
- 3/93 Personvern i digitale telenett
Ingvild Hanssen-Bauer NOK 178.-
- 4/93 Consumers Purchases through Telecommunications in Europe.
– Application of private international law to cross-border contractual disputes
Joachim Benno NOK 198.-
- 5/93 Four essays on: Computers and Information Technology Law
Morten S. Hagedal NOK 218.-
- 6/93 Sendetidsfordeling i nærradio MERETE (3) III
Marianne Rytter Evensen NOK 148.-
- 7/93 Essays on Law and Artificial Intelligence
Richard Susskind NOK 158.-

1992

- 1/92 Avskrivning av mikrodatamaskiner med tilbehør – en nordisk studie TERESA (87)
Beate Hesseltvedt NOK 138.-
- 2/92 Kringkastingsbegrepet TERESA (78)
Nils Kr. Einstabland NOK 208.-
- 3/92 Rettskilderegistre i Helsedirektoratet NORIS (94) I & II
Maria Strøm NOK 228.-
- 4/92 Softwarepatent – Imaterialrettens enfant terrible. En redegjørelse for patenteringen af softwarerelaterede opfindelser i amerikansk og europæisk ret
Ditlev Schwanenfügel NOK 158.-
- 5/92 Abonnementskontrakter fro kabelfjernsyn TERESA (78II)
Lars Borchgrevink Grindal NOK 248.-
- 6/92 Implementing EDI – a proposal for regulatory form
Rolf Riisnæs NOK 118.-

Tidligere utgitt i Complex-serien

- 7/92 Deponering av kildekode»escrow»-klausuler TERESA (79)
Morten S. Hagedal.....NOK 128.-
- 8/92 EDB i juridisk undervisning – med en reiserapport fra England og
USA
Ola-Kristian HoffNOK 228.-
- 9/92 Universiteters ansvar for bruk av datanett TERESA (94)
Jon Bing & Dag Elgesem.....NOK 198.-
- 10/92 Rettslige sider ved teletorg
Andreas Galtung.....NOK 148.-

BESTILLING

Jeg bestiller herved følgende Complex-utgivelser:

Number / year: _____

Title: _____

Number / year: _____

Title: _____

Number / year: _____

Title: _____

Number / year: _____

Title: _____

Number / year: _____

Title: _____

Name: _____

Address: _____

Zip code: _____

Telephone number: _____

The reports can be ordered from Akademika:

akademika

Akademika jus

St. Olavs plass 5, 0165 Oslo

Telefon: 40 76 13 64

Telefaks: 22 98 02 22

www.akademika.no | www.akademikaforlag.no | complexserien.net

