

# Styring og kontroll med arbeidstakere

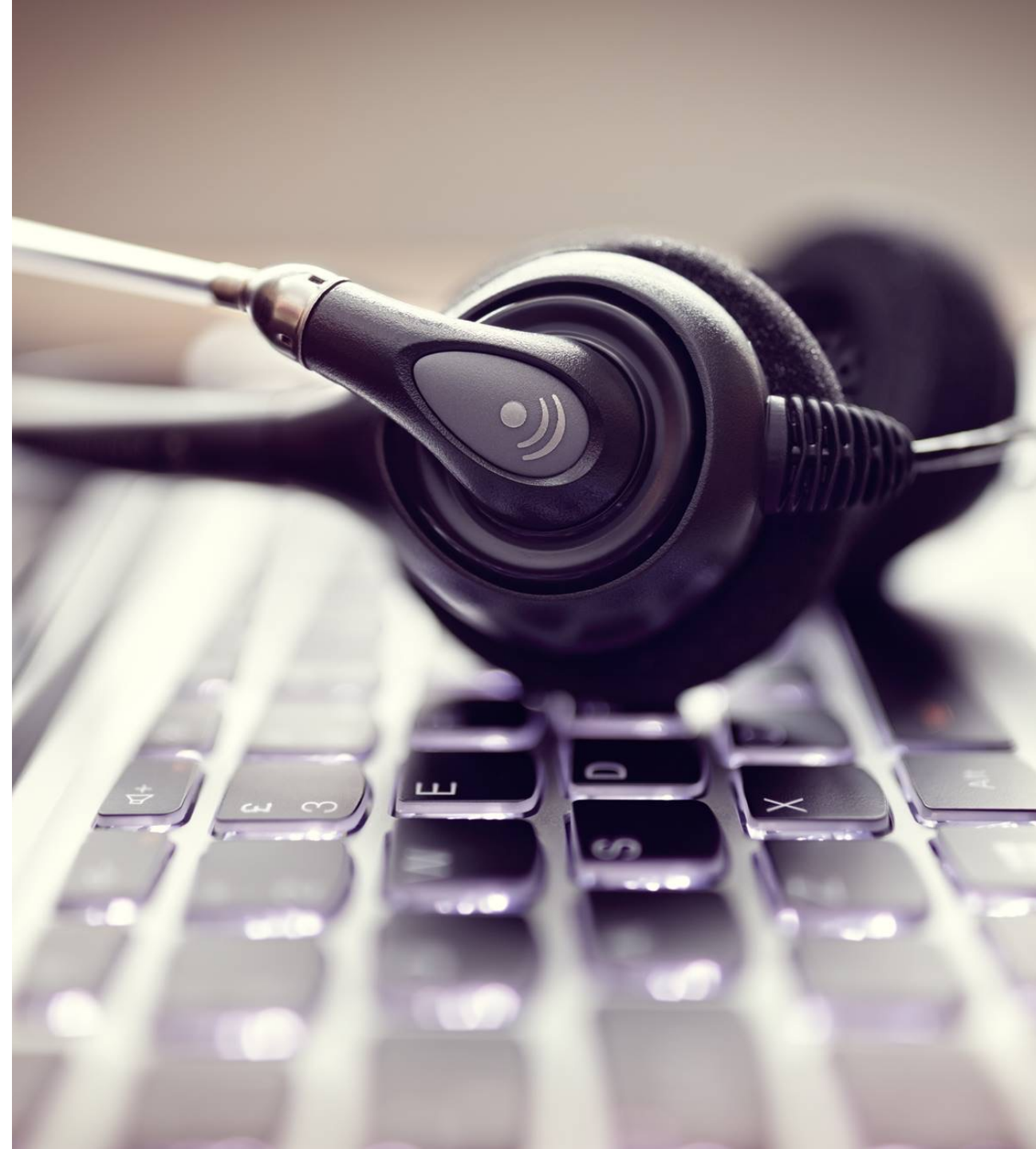
I hvilken grad og på hvilken måte setter lovgivningen grenser?


Advokat Line Coll



## Dagens arbeidsliv

- Svært mange ulike systemer og bruk av ny teknologi som medfører økt behandling av personopplysninger
- Arbeidsverktøyene som stilles til ansattes disposisjon produserer i seg selv opplysninger om arbeidet som utføres og den ansatte som bruker verktøyet
- Lagring over tid/manglende sletting skaper personvernutfordringer
- Vanskelig både for arbeidsgivere og ansatte å ha oversikt over de behandlinger som kan lede til overvåkning og kontroll av ansatte
- Komplisert lovgivning



A close-up, low-angle shot of a laptop keyboard. The keys are dark with light-colored characters, and the keyboard is illuminated from below, creating a warm, golden glow. The laptop screen is visible in the background, showing a blurred image of a landscape or abstract scene. The overall composition is artistic and focused on the texture and lighting of the keyboard.

**I hvilken grad setter  
lovgivningen grenser  
for styring og  
kontroll?**

# 100.000 i bot for ulovlig GPS-overvåking av søppelbilsjåfør

Avfallsselskap mente han tok lange pauser, for så å skrive overtid. Det fant de ut ved hjelp av GPS-overvåking. Så fikk han sparken.



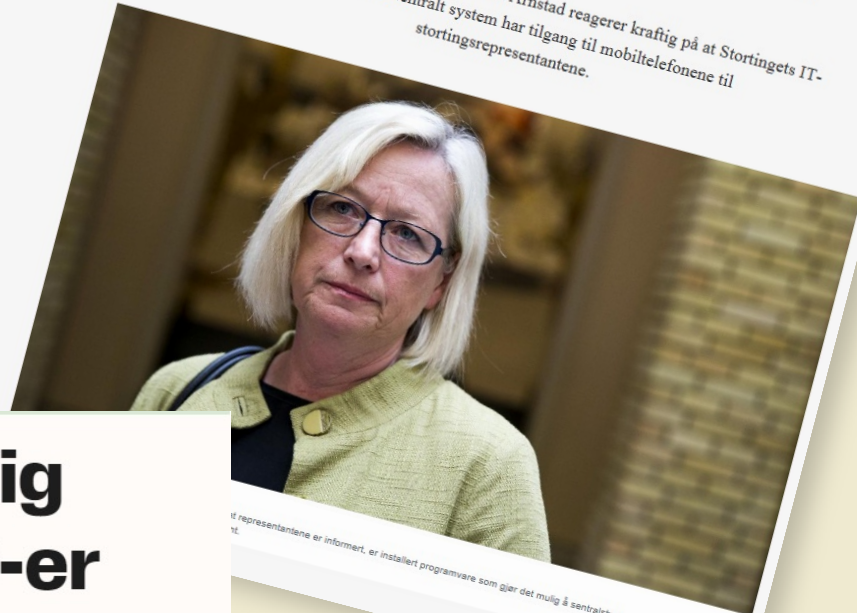
# Telenor måtte stoppe ulovlig overvåking av ansattes PC-er

Telenor brukte et kontrolltiltak som innebar at det ble gjort både lyd- og skjermopptak av arbeidet til rundt 400 ansatte på kundeservice.



# Stortinget har tilgang til å «fjernstyre» 600 mobiler

Senterpartiets parlamentariske leder Marit Arnstad reagerer kraftig på at Stortingets IT-avdeling via et sentralt system har tilgang til mobiltelefonene til stortingsrepresentantene.



IT-representantene er informert, er installert programvare som gjør det mulig å sentralstyre st.

## PVN-2019-14 Arbeidsgivers innsyn i e-post

Klage fra A og B på Datatilsynets vedtak 11. februar 2019 der tilsynet konkluderte med at det ikke var foretatt ulovlig innsyn i As og Bs e-poster og at Bs Teamviewer-

WIKBORG | REIN

## PVN-2021-13 Kameraovervåking av restaurantlokaler - overtredelsesgebyr

**Klage fra Basaren Drift AS på Datatilsynets vedtak 6. april 2021 der Datatilsynet ila selskapet et overtredelsesgebyr på 200 000 kroner for å ha kameraovervåket virksomhetens restaurantlokaler uten rettslig grunnlag, jf. personvernforordningen artikkel 6 nr. 1, for manglende informasjon til de registrerte, jf. artikkel 13, og for manglende skriftlige rutiner for kameraovervåkingen, jf. artikkel 24 nr. 2.**

Nemnda la til grunn at selskapet i utgangspunktet hadde en berettiget interesse i å overvåke restaurantens lokaler. Nemnda var imidlertid i tvil om utfallet av den skjønsmessige vurderingen av behandlingsgrunnlaget for kameraovervåkingen, jf. artikkel 6 nr. 1 bokstav f. Nemnda påpekte at utfallet av en interesseavveining etter denne bestemmelsen kan bli ulik avhengig av om framgangsmåten i arbeidsmiljøloven § 9-2 er fulgt (ettersom over den behandlingsansvarlige kan dokumentere tilstrekkelig tekniske og organisatoriske tiltak etter artikkel 24. § 1). Nemnda fant at informasjonen var overholdt, og at dokumentasjon av organisatoriske tiltak etter artikkel 24 ikke var på plass. Nemnda fant at informasjonen som det var grunn til å sanksjonere, men i motsetning til Datatilsynet la nemnda til grunn at det ikke var et alvorlig

jon av selskapet Y AS ble den delen som A og B var berørt både med X og Ys domenenavn. Nemnda kom til at selskapet hadde berettiget interesse i å ivareta virksomhetens berettigede interesser. Selskapet hadde fullmakt til å foreta innsynene i e-poster, og ble benyttet i strid med regelverket. Nemnda

## PVN-2021-14 Klage på Datatilsynets avgjørelse om sannsynliggjort uautorisert innsyn i personopplysninger

**Klage fra A på Datatilsynets vedtak 27. januar 2021 om at det ikke var grunnlag for å pålegge retting eller sletting av personopplysninger i hennes personalmappe hos arbeidsgiver.**

A kontaktet Datatilsynet i november 2020 der ikke kan gjenopprekke informasjonen som hadde blitt slettet. Datatilsynet konkluderte med at det var grunnlag for å pålegge retting eller sletting av personopplysningene i As personalmappe.

## PVN-2019-07 Retting og sletting av personopplysninger

**Klage fra A på Datatilsynets vedtak 11. juli 2018 om ikke å pålegge retting eller sletting av personopplysninger i hennes personalmappe hos arbeidsgiver.**

Klageren i saken, A, er involvert i en arbeidskonflikt med ledelsen som har vart over flere år. I likhet med Datatilsynet fant nemnda at det ikke var grunnlag for å pålegge å slette eller rette personopplysningene i As personalmappe. Nemnda sluttet seg til tilsynets vurdering om at det adekvate alternativet er supplering, noe det var gitt anledning til. Videre la nemnda til grunn at arbeidsgivers behandling av As personopplysninger var nødvendig for å ivareta arbeidsgivers berettigede interesse i å håndtere og dokumentere sakshistorikken i arbeidsforholdet og den pågående nødvendige berettigede grunnene for fortsatt å oppbevare og behandle personopplysningene på grunn at arbeidsgiverens oppbevaring av personopplysninger

## PVN-2019-16 Sletting av personopplysninger

**Saken gjelder klage fra A på Datatilsynets vedtak 7. mai 2019 der tilsynet av slo krav om sletting av personopplysninger i As personalmappe.**

Opplysningene var knyttet til en hendelse i mai 2009 hvor A ble gitt en skriftlig tilrettevisning om at lagringen er personvernforordningen artikkel 6 nr. 1 bokstav f. Nemnda skal ikke vurdere nødvendigheten av fortsatt lagring etter at den registrerte har protestert, jf. personvernforordningen artikkel 17. Nemnda fant at arbeidsgiverens oppbevaring av personopplysningene var nødvendig for å ivareta arbeidsgivers berettigede interesse i å håndtere og dokumentere sakshistorikken i arbeidsforholdet og den pågående nødvendige berettigede grunnene for fortsatt å oppbevare og behandle personopplysningene på grunn at arbeidsgiverens oppbevaring av personopplysninger

## PVN-2018-16 Arbeidsgivers tilgang til arbeidstakers e-post - overtredelsesgebyr

**Klage fra en arbeidsgiver på Datatilsynets vedtak 7. desember 2017 om ileggelse av overtredelsesgebyr på 75 000 kroner for ulovlig innsyn i og manglende sletting av tidligere arbeidstakers e-post.**

Saken gjelder spørsmål om arbeidsgivers innsyn i og sletting av arbeidstakers e-postkonto, jf. personopplysningsforskriften 2000 § 9-2 og § 9-4, og spørsmål om overtredelsesgebyr, jf. personopplysningsloven (2000) § 46.

I oppsigelsestiden innførte arbeidsgiver en fraværsassistent på arbeidstakerens (A) e-postadresse som innebar at e-poster sendt til A ble direkte videregitt til firmaets e-postadresse «[firmapostkasse]». A kontaktet Datatilsynet og klaget på at arbeidsgiveren ikke hadde avsluttet og slettet e-postkassen hans. Datatilsynet ila overtredelsesgebyr på 75 000 kroner. Arbeidsgiveren klaget vedtaket inn for nemnda. Nemnda redegjorde for den bevisvurdering som skal foretas i saker om overtredelsesgebyr. Basert på den fremlagte dokumentasjonen la nemnda, med klar sannsynlighetsovervekt, til grunn at As e-postkasse automatisk ble viderekoblet til virksomhetens e-postkasse i nesten ett år og ni måneder etter at arbeidsforholdet ble avsluttet, og at viderekoblingen var å anse som ulovlig innsyn i As e-postkasse. En samlet nemnd konkluderte med at det var en grov overtredelse av personopplysningsforskriften 2000 §§ 9-2 og 9-4, og opprettholdt Datatilsynets vedtak om å illegge overtredelsesgebyr på 75 000 kroner, jf. personopplysningsloven 2000 § 46.

## PVN-2021-03 Overvåking av arbeidstakers e-postkasse uten rettslig grunnlag - overtredelsesgebyr

**Klage over Datatilsynets utmåling av overtredelsesgebyr på 400 000 kroner for å ha overvåket arbeidstakers e-postkasse uten rettslig grunnlag, jf. personvernforordningen artikkel 6 nr. 1 bokstav f, for manglende vurdering av protester, jf. artikkel 21, og for manglende informasjon, jf. artikkel 13.**

Nemnda la til grunn at arbeidsgivers handlinger var å anse som en grov overtredelse av reglene, og at et overtredelsesgebyr i størrelsesorden 400 000 kroner i alle fall ikke var for strengt. Med henvisning til grunnleggende strafferettslige og forvaltningsrettslige prinsipper kom nemnda til at gebyret måtte reduseres skjønsmessig med 150 000 kroner på grunn av tilsynets lange saksbehandlingstid, jf. personvernforordningen artikkel 83 nr. 2 bokstav k. Etter at arbeidsgiver, på Datatilsynets anmodning, hadde redegjort for saken, tok det nærmere 16 måneder før tilsynet sendte selskapet varsel om pålegg og overtredelsesgebyr. Lang saksbehandlingstid ble av tilsynet begrunnet med begrensede ressurser. Saken var verken faktisk eller rettslig særlig kompleks, og det er sikker konvensjonsrett at ressursmangel ikke anerkjennes av EMD som unnskyldningsgrunn. Nemnda påpekte Datatilsynets plikt til å gjøre rede for sin vurdering av saksbehandlingstidens betydning for sanksjonsspørsmålet i slike saker. Nemnda opprettholdt Datatilsynets vedtak om å illegge arbeidsgiver overtredelsesgebyr med den endring at gebyret ble satt til 250 000 kroner.

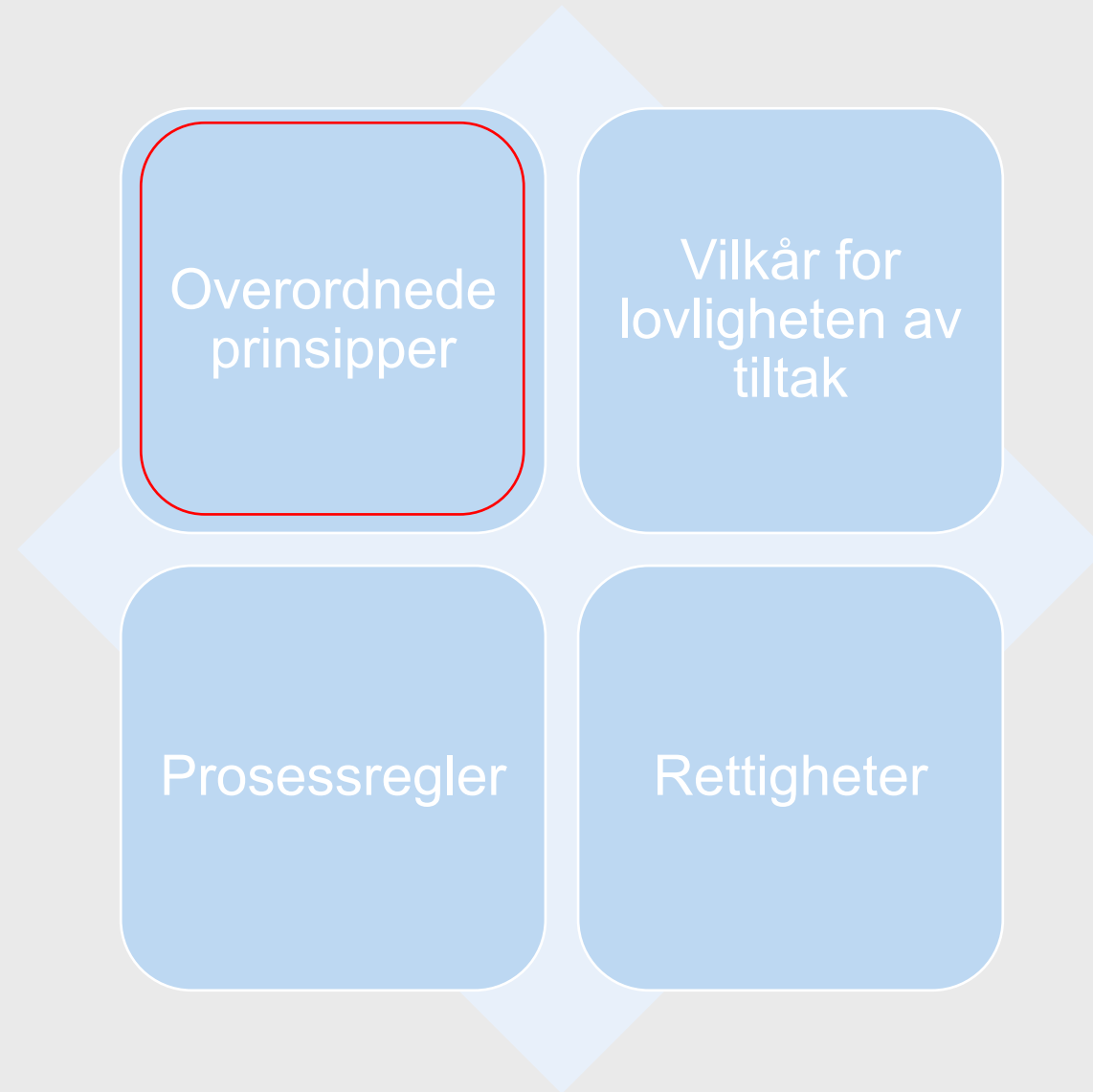


**På hvilken måte setter lovgivning grenser for styring og kontroll?**

# Personvern i arbeidslivet

- Rett til beskyttelse av privatliv og personopplysninger også når man er på jobb
- Hvilke rettsregler gjelder?
  - Internasjonale menneskerettigheter
  - EUs personvernforordning – GDPR
  - Personopplysningsloven
  - Arbeidsmiljøloven med forskrifter
  - Sektorlovgivning/offentligrettslig lovgivning







# Grunnleggende personvernkrav – GDPR art. 5

**Ansvaret som ligger på den behandlingsansvarlige – arbeidsgiver**

Lovlighet, rettferdighet og åpenhet

Formålsbegrensning

Dataminimering

Riktighet

Lagringsbegrensning

Integritet og konfidensialitet

# Arbeidsmiljøloven

## § 4-1 Generelle krav til arbeidsmiljøet

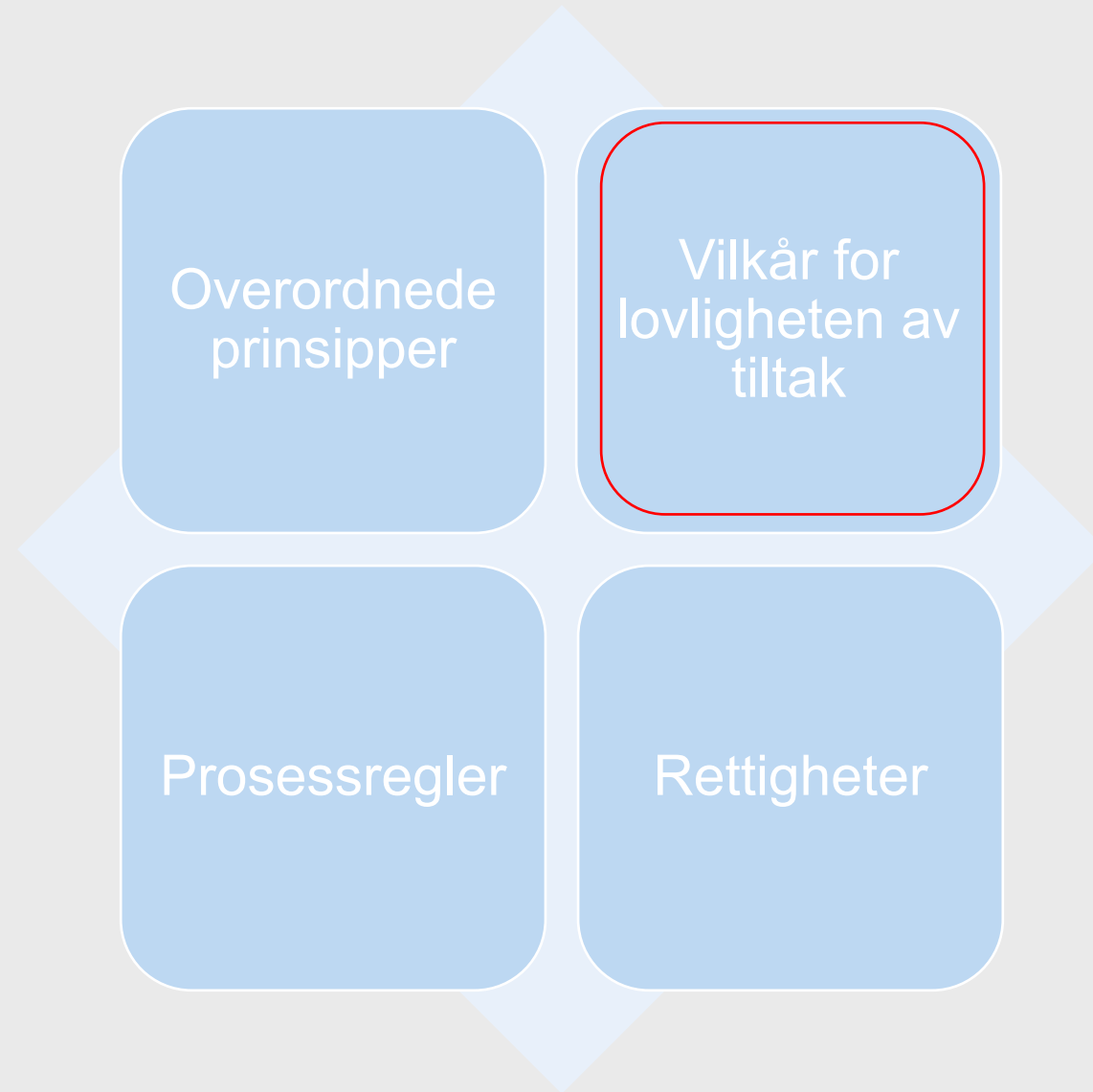
Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

- **Særlige regler om kontrolltiltak – kapittel 9**

- Fysisk kontroll eller teknologisk overvåking, eks. ransaking, private etterforskere/"hemmelige kunder", adgangskontrollsystem, opptak av lyd og bilder av ansatte på kundesenter, medisinske undersøkelser, mobile device management, GPS-sporing i yrkesbiler mv.
- Kan være et kontrolltiltak selv om hovedformålet ikke er å kontrollere enkeltpersoner

- **Vilkår for innføring av kontrolltiltak**

- Saklig grunn i virksomhetens forhold
- Ikke uforholdsmessig belastning for ansatte

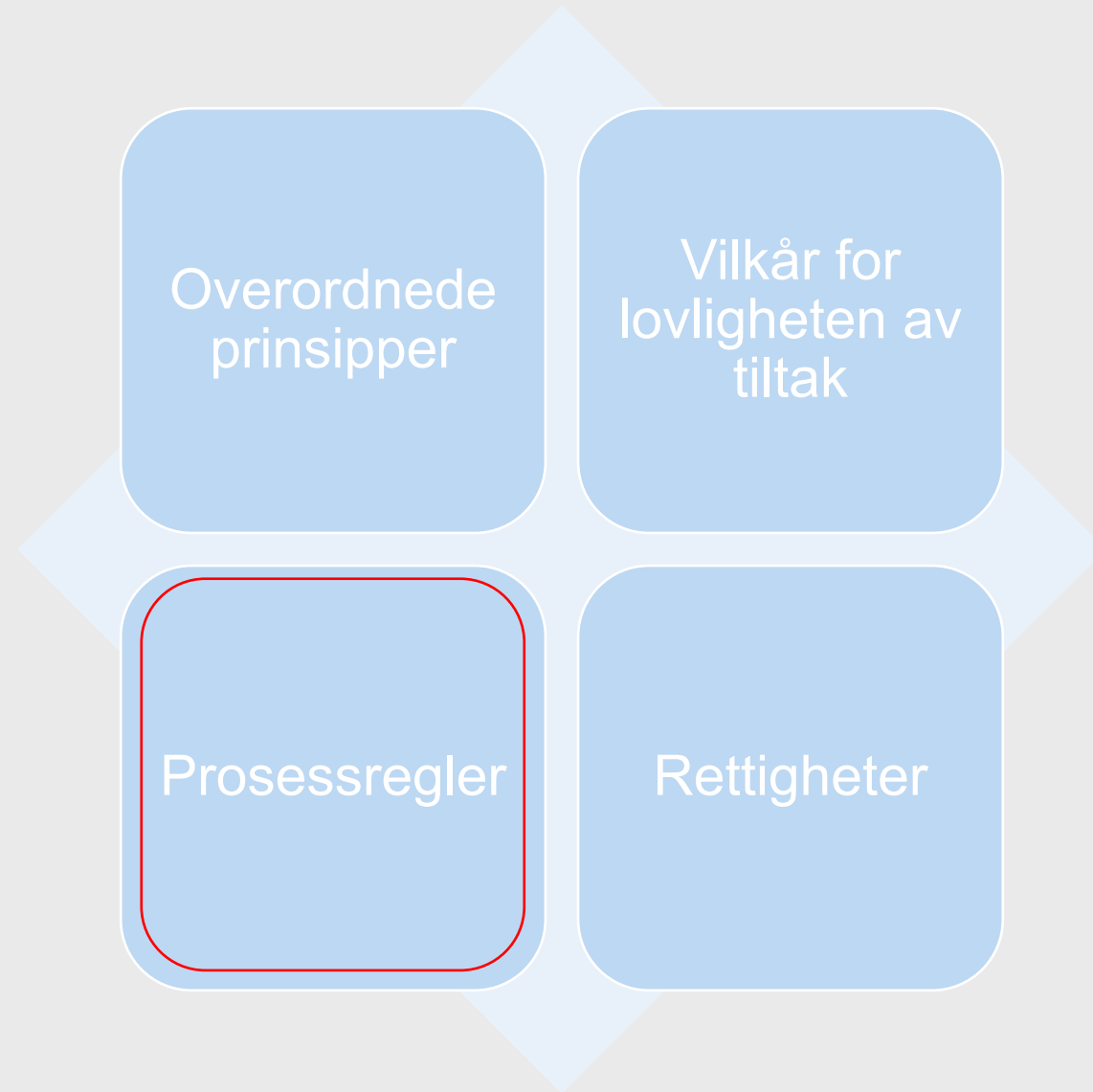


# Inngangsvilkår

Rekruttering/  
ansettelse

Under ansettelse

Etter ansettelse

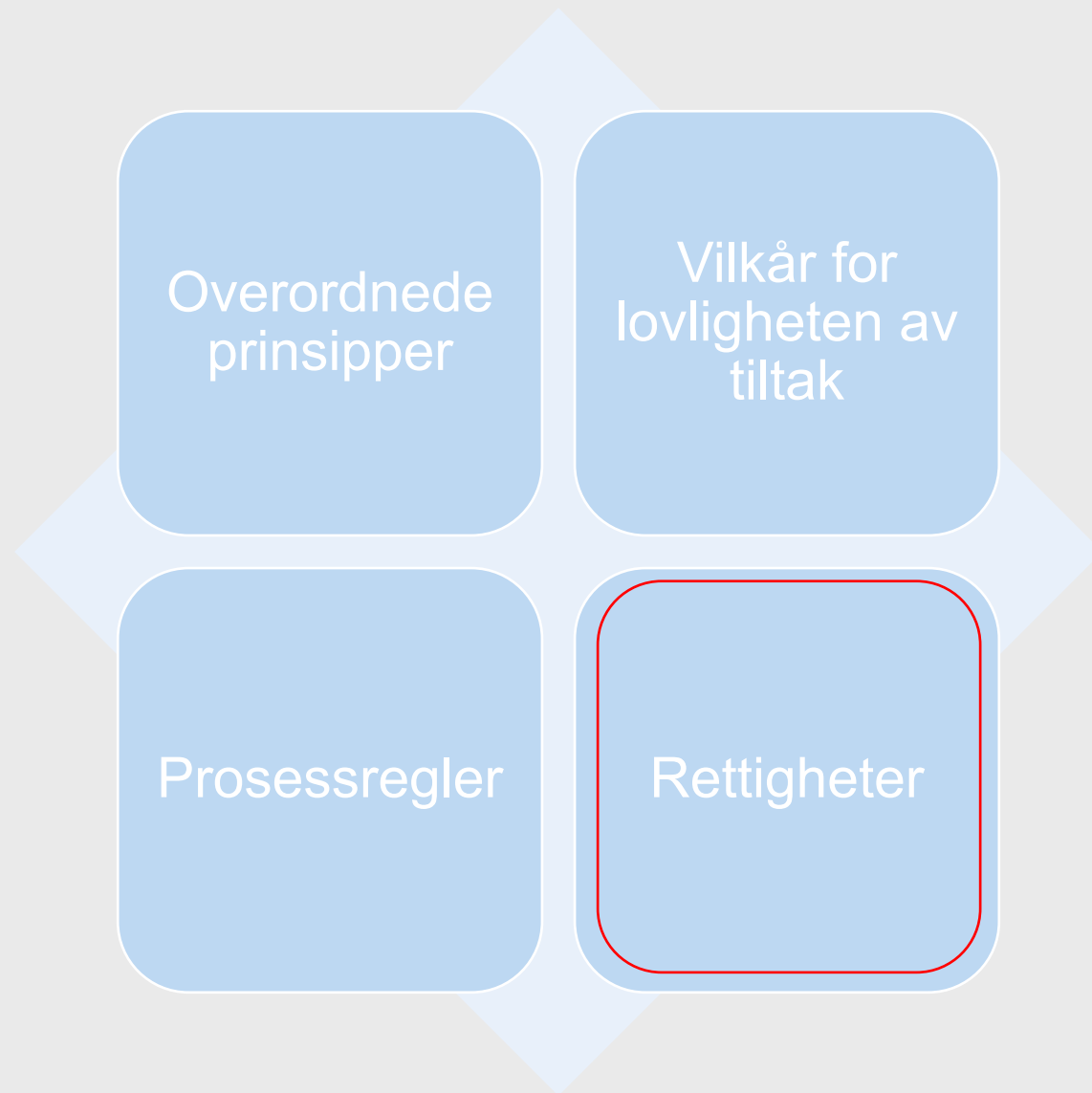


# Arbeidsmiljøloven

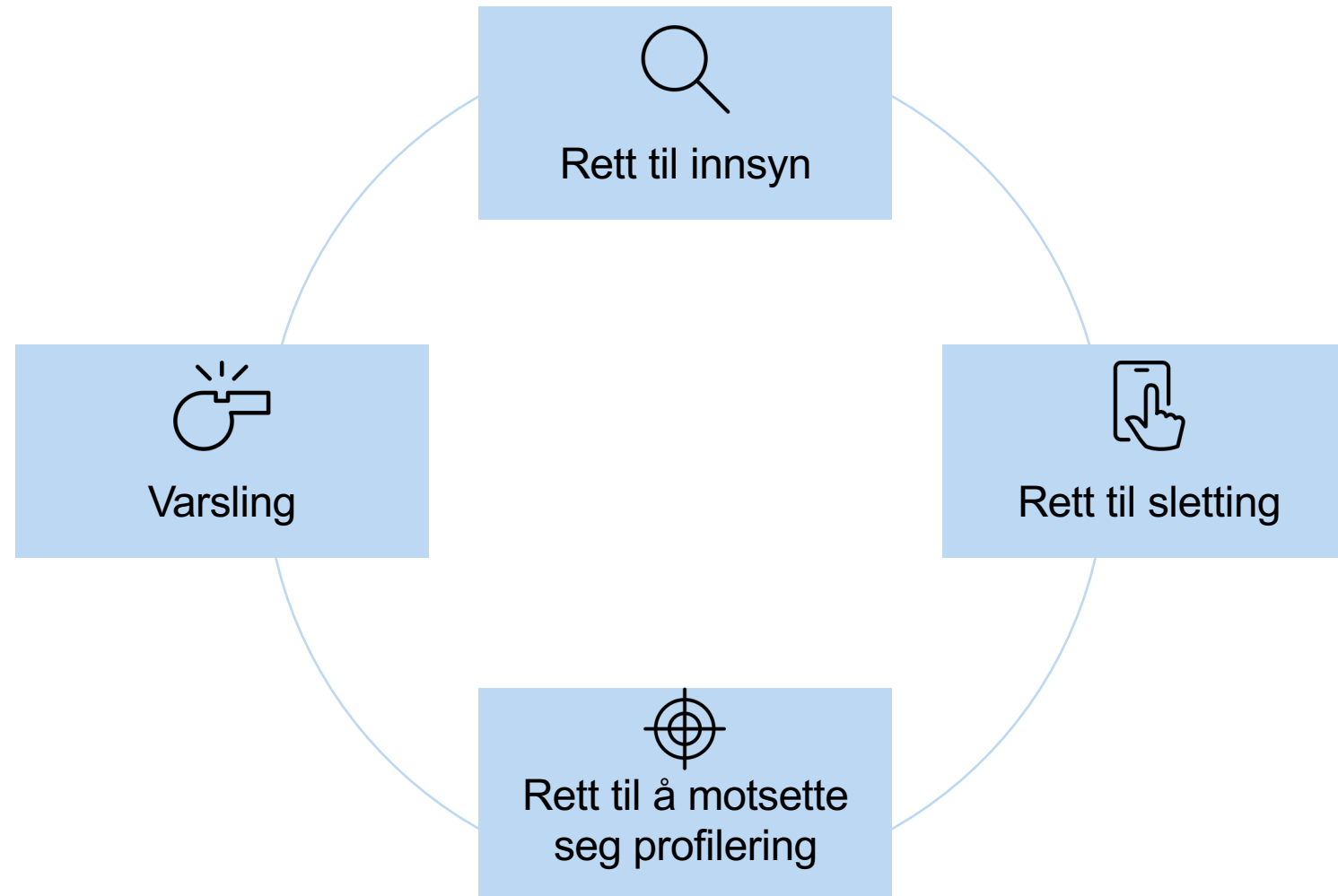
- Krav til fremgangsmåte ved kontrolltiltak (aml. § 9-2)
  - Drøfting
  - Informasjon til ansatte
  - Evaluering av kontrolltiltak
  - Personopplysningsloven gjelder (i tillegg) når kontrolltiltaket medfører behandling av personopplysninger (aml. § 9-1 (2))
- Forskrift om innsyn i e-post (§ 3)
  - Varsling og rett til å uttale seg
  - Informasjon om begrunnelse og egne rettigheter
  - Innsigelsesrett
  - Fysisk til stede under innsyn
- Forskrift om kameraovervåking i virksomhet (§4)
  - Varsel
  - Hvem, hvorfor, hvordan

# GDPR

- Informasjonsplikt ovenfor ansatte
  - Art 12 flg.
  - Før behandlinger iverksettes
  - Hvem, hvorfor, hvordan
- DPIA
  - Art 35 og eventuelt art 36
  - Vurdering av personvernkonsekvenser
  - Personvernombudets rolle og ansvar – rådføre
- Dokumentasjonsforpliktelser og formkrav
  - Vilkår for samtykke (art 7)
  - Internkontrolldokumentasjon (art 24)
  - Krav til databehandleravtaler (art 28)



# Rettigheter som virkemiddel og grensesetter





## Secure Practice

Secure Practice er i bransjen for informasjonssikkerhet. De ønsker å utvikle en tjeneste som profilerer ansatte med tanke på hvilken cybersikkerhetsrisiko de utgjør for virksomhetene. Formålet er å kunne følge opp med tilpasset sikkerhetsopplæring basert på hvilke profilkategorier de ansatte havner i.



Under mottoet at ansatte som veit å beskytte seg selv, også beskytter selskapet, tilbyr Secure Practice tjenester for cybersikkerhet til næringslivet. De måler noe de kaller menneskelig cyberrisiko i virksomheter.

Publisert: 08.03.2021  
Sist endret: 10.06.2021

-I dag gjør vi det på en ganske ufarlig måte, sier Erlend Andreas Gjære, daglig leder i Secure Practice.

### **-Hva kan KI gjøre for oss?**

Samtidig har de jobbet med maskinlæring i andre deler av tjenestetilbudet, blant annet til å identifisere mistenkelige e-poster. Det har fått dem til å spørre seg hva annet kunstig intelligens kan brukes til i fortsettelsen.

Håpet er at KI kan hjelpe dem med å målrette og tilpasse sikkerhetsopplæringen, ved å identifisere om den ansatte kan mye eller lite om cybersikkerhet, om de er interessert i temaet eller ikke og så videre. Jo mer de

# Takk for meg!



**Line Coll**  
partner  
lco@wr.no

WIKBORG | REIN

OSLO | BERGEN | LONDON | SHANGHAI | SINGAPORE

Ansvarsforhold: Denne presentasjonen inneholder en overordnet beskrivelse af enkelte regler i norsk rett. Den utgjør ikke juridisk rådgivning, og ingen forretningsmessige beslutninger bør baseres på den.  
Foto: Wikborg Rein, Erik Burås/STUDIO B13, Ilja Hendel, Helge Hansen/Montag, Gettyimages