




Personvern på arbeidsplassen: Status og evt behov for regulering

Personvern i arbeidslivet – konferansen 2011, 2. desember 2011, Avdelingsdirektør Nina Melsom, NHO



## Hvorfor ta i bruk styringsverktøy/foreta oppfølging og kontroll?

- Kontroll og overvåking
  - Foreta personaladministrative oppgaver
  - HMS-hensyn
  - Sikkerhetsmessige hensyn – hensynet til tredjemann/arbeidstaker og kolleger
  - Produktkontroll
  - Avdekke misligheter
- Styringsystemer – er dette kontrolltiltak?



2

## Bakgrunnsteppet

- Er kontrolltiltak noe nytt?
- Dommer fra Arbeidsretten blant annet ARD 1937 side 114, ARD 1959 side 201, 1978 side 110
  - Saklighetskrav,
  - ikke vilkårlig praktisering,
  - Ikke virker krenkende på arbeidstakerne
  - Ikke mer inngripende enn nødvendig
  - informasjons- og drøftingsplikten i kapittel 9
- Tilleggsavtale V til Hovedavtalen mellom LO og NHO
  - Fra 1982
  - Krav til saklighet, forholdsmessighet (proporsjonalitet)



3

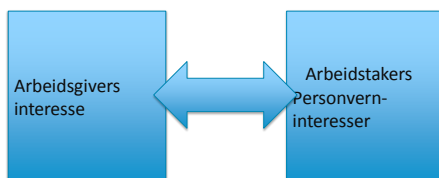
## Lowerket

- «Nye» regler i 2005 loven  
Kapittel 9 i arbeidsmiljøloven har regler om kontrolltiltak (kodifisering av ulovfestet rett)
  - Generelle vilkår i § 9-1
  - Krav til saksbehandling (drøfting, informasjon og evaluering) i § 9-2
  - Innhenting av helseopplysninger i § 9-3
  - Medisinske undersøkelser av arbeidssøkere og arbeidstakere i § 9-4
  - Innsyn i arbeidstakers e-post mm i § 9-5, som viser til forskrift til personopplysningsloven



4

## Kjernen:



5

«Etter kommisjonens oppfatning gir det eksisterende regelverket på arbeidslivets område et relativt balansert vern for arbeidstakere.»

### NOU 2009:1

Personvernkommisjonen vil fremheve følgende grunnleggende retningslinjer for overvåking på arbeidsplassen:

1. De ansatte skal være informert om at overvåking finner sted, hvordan overvåking skjer og til hvilke(t) formål.
2. Ansatte skal få informasjon om eventuelt endrede formål med overvåkingen.
3. Overvåkingen skal være nødvendig og arbeidsgiver skal ha vurdert om andre metoder ville vært tilstrekkelig eller mer hensiktsmessig.
4. Behandlingen av personopplysninger som følge av overvåking skal oppfattes som rimelig av de ansatte.
5. Graden av overvåking skal stå i forhold til problemene man ønsker å løse (proporsjonalitetsprinsippet) og være saklig i forhold til den virksomheten som drives.



6

## Kontroll og overvåking i arbeidslivet FAFO

### Oppsummering

- Generelt synes norske arbeidstakere å være godt fornøyd med regelverket slik det er i dag
- Arbeidstakerne har gjennomgående tillit til at arbeidsgiver følger reglene om behandling av personopplysninger
- Arbeidstakerne er generelt positive til innføring av styringssystemer dersom det er begrunnet i den ansattes trygghet eller anses som nødvendig verktøy for å organisere virksomheten.

**”Det generelle bildet er at arbeidstakerne i liten grad opplever kontroll og overvåking i arbeidslivet som krenkende”**  
FAFO, 2010:22

- Kunnskapen om regelverket er lav



7

## Bevisavskjæring

- Informasjon generert fra ulike former for kontroll/styringssystemer – skranker for bruk
- Tvisteloven  
§ 22-7 *Forbud mot bevis ført på en utilbørlig måte*  
Retten kan i særlige tilfeller nekte føring av bevis som er skaffet til veie på utilbørlig måte

Prinsippet om fri bevisførsel veiet opp mot det prinsipielt betenkelige ved å benytte slike bevis



8

## Argumenter i debatten

- Argumentet knyttet til mulig bruk i stillingsvernssaker
  - fokus bør være på lovligheten av tiltaket, og ikke på muligheten for å benytte informasjon til å avdekke misligheter i arbeidsforholdet
  - Ikke angripe bevisavskjæringsregelen – en regel som har levet godt gjennom lang tids rettspraksis på ulike rettsområder. Synes svært godt fundert og balansert. Heller fokusere på å innskjerpe etterlevelse av regelverket.



9

## Oppsummering

- Få tvister
- Bransjerettede informasjonstiltak
  - Tillit viktig, men tillit går begge veier



10