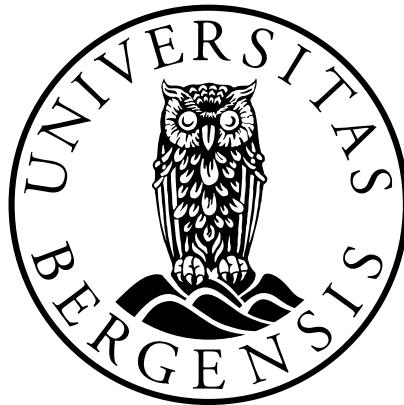


Arbeidstakers rett til personvern på hjemmekontor

*Forholdsmessighet som skranke for digitale
kontrolltiltak på hjemmekontor*

Kandidatnummer: 79

Antall ord: 14 859



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. mai 2022

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2
1 Innledning.....	4
1.1 Tema og problemstilling	4
1.2 Bakgrunn og aktualitet	4
1.3 Metode.....	7
1.4 Begrepsforklaringer.....	10
1.4.1 Arbeidstaker og den registrerte	11
1.4.2 Arbeidsgiver og behandlingsansvarlige	11
1.5 Avgrensninger og veien videre	12
2 Arbeidstakers rett til privatliv	14
2.1 Innledning.....	14
2.2 Arbeid utført fra hjemmekontor	14
2.3 Arbeidstakers handlefrihet	17
2.3.1 Arbeidsavtalen.....	17
2.3.2 Lojalitetsplikten.....	18
2.4 Forutberegnelighet i arbeidstid og fritid.....	18
2.4.1 Når kan arbeidsgiver iverksette kontrolltiltak	18
2.4.2 Arbeid utenfor ordinær arbeidstid	20
3 Arbeidsgivers behov for kontroll	23
3.1 Innledning.....	23
3.2 Rettslig grunnlag for iverksetting av digitale kontrolltiltak	25
3.2.1 Arbeidsgivers styringsrett	28
3.2.2 Begrensninger i styringsretten.....	29
3.2.2.1 Vilkår for iverksetting av digitale kontrolltiltak	29
3.2.2.1.1 Legitimt formål	31
3.2.2.1.2 Egnet til å realisere formålet	33
3.2.2.1.3 Krav til nødvendighet.....	34
3.2.2.1.4 Proporsjonalitetsvurdering i snever forstand.....	34
3.2.3 Forholdsmessighet som skranke ved iverksetting av digitale kontrolltiltak	35
4 Innsyn som digitalt kontrolltiltak	37
4.1 Innledning.....	37

4.2	E-postforskriftens virkeområde.....	38
4.2.1	Innsyn i lagrede opplysninger	38
4.2.2	Krav til opplysningenes lagringssted	39
4.2.2.1	«arbeidstakers personlige områder i virksomhetens datanettverk».....	40
4.2.2.2	«annet elektronisk utstyr som arbeidsgiver har stilt til arbeidstakers disposisjon til bruk i arbeidet»	41
4.3	Prosedyrer for innsyn	45
4.3.1	Arbeidsgivers plikt til å varsle	45
4.3.2	Arbeidstakers rett til innsigelse	46
4.3.3	Gjennomføring av innsyn.....	47
4.4	Rettslig grunnlag for innsynsretten	49
4.4.1	Vilkår for innsyn	49
4.4.2	Forholdsmessighet som skranke ved iverksetting av innsyn	50
5	Avsluttende bemerkninger	52
	Litteraturliste	55

1 Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Temaet for masteroppgaven er arbeidstakers rett til personvern på hjemmekontor. Oppgaven omhandler grensedragningen mellom arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers personvern i arbeidstiden i det private hjem. Som følge av covid-19 pandemien ble arbeidstakere beordret på hjemmekontor.¹ Arbeidsgivers klassiske, fysiske kontrollmekanismer i arbeidslivet ble utfordret, og i stor grad erstattet av digitale. Muligheten for overvåking og kontroll over eksempelvis arbeidstakers PC- og skjermbruk i kontorlandskapet, ble utbyttet med elektronisk tidsregistrering og innsyn i programvarer i datanettverket. Digital kontrollering er ikke noe nytt, men pandemien medførte utfordringer ved at mange arbeidsgivere måtte områ seg raskt og ta i bruk tiltak som var mer ukjente. I den forbindelse har flere spørsmål oppstått vedrørende hvilke verktøy som er legitime og hvordan kontrolltiltakene skal gjennomføres. For arbeidstakere har dette medført en usikkerhet knyttet til om, når og hvordan arbeidsgiver holder tilsyn med arbeidshverdagen. Elektronisk kontrollering kan oppleves mindre transparent og forutsigbar, noe som kan utfordre tilliten i arbeidsforholdet. Vurderingen av hvorvidt iverksetting av digitale kontrolltiltak i arbeidstiden kan anses forholdsmessig overfor arbeidstaker, som befinner seg i sitt private hjem, er en problemstilling som er viktig å avklare. Oppgaven prøver å avklare avveiningen mellom arbeidstakers grunnleggende rett til personvern mot arbeidsgivers legitime rett til kontroll i virksomheten.

1.2 Bakgrunn og aktualitet

Regler som forbyr krenking av individers ære, omdømme og privatlivets fred har lenge eksistert i norsk rett. I en dom fra 1896 ble tanker om det grunnleggende personvernet for første gang gitt uttrykk for.² En mann ble fradømt retten til å bruke Aars som navn, og særpregede slektsnavn som personopplysning ble følgelig gitt et ulovfestet vern. Retten til personvern ble lite problematisert før etter annen verdenskrig, hvor den banebrytende *To mistenkelige*

¹ Regjeringen (2020), «Hold dere hjemme, ha minst mulig sosial kontakt», «Nye tiltak i regioner med mye smitte».

² Rt. 1896 s. 530 (Aars-dommen).

personer-dommen ble avsagt.³ En film ble nektet fremvist da den omhandlet bruk av identifiserbare personer som «levende modeller». Høyesterett fremholdt at personvern hensynet veide tyngre enn yringsfriheten. Behandlingen av personopplysninger ble mer omfattende med tiden, særlig med hensyn til digitaliseringen, som følge av kommersialiseringen av internett i 1993.⁴

Den stadige teknologiske utviklingen medfører nye muligheter og effektiviseringsprosesser i arbeidslivet. Eksempelvis er manuelle rutinejobber automatisert, og algoritmer kan brukes til å utøve ledelse.⁵ Innføring av teknologi innebærer også en sårbarhet for inngripende overvåkning og kontrollering ved at nye digitale verktøy muliggjør omfattende innsamling av data over arbeidstakers bevegelse i det digitale rom. Økt bevissthet rundt personvernet viser seg ved at det eksisterer og pågår flere forskningsprosjekter om grensdragningen for kontroll og overvåkning i det digitale arbeidslivet.⁶ Forskningsrapportene adresserer i hovedsak utbredelsen av og konsekvensene ved kontroll i arbeidslivet, og en avklaring om gjeldende rett synes derfor å være nødvendig.

At problemstillingen har aktualitet viser seg ved at det har oppstått situasjoner som, fra et arbeidstakers perspektiv, oppleves som kontrollering eller mulighet for kontrollering. Eksempelvis kan man i Microsoft Teams se hvorvidt ansatte er aktive eller ikke i programmet, i form av at det lyser en grønn eller rød prikk ved brukernavnet. Selv om arbeidsgiver ikke nødvendigvis bruker informasjonen for å kontrollere arbeidsaktiviteten, er det liten tvil om at enkelte føler seg overvåket og et press på å prestere. Dette viser seg ved at det skrives veiledninger på internett om hvordan man kan være synlig som aktiv, ved å endre innstillinger og laste ned applikasjoner, selv om dette ikke er tilfellet.⁷

³ Rt. 1952 s. 1217 (To mistenkelige personer-dommen).

⁴ Wessel-Aas og Ødegaard (2018), «Personvern», s. 23.

⁵ Underthun og Steen (2018), «Digital omstilling i arbeidslivet», s. 3 og 6. Algoritmisk kontroll er ledelse uten fysisk leder, men foretatt gjennom algoritmer, eksempelvis ved prestasjonstall ut fra parametere.

⁶ Bråten (2008), «Personvern under press – hvor går grensene i arbeidslivet?»; Bråten (2016), «Digital kontroll og overvåking av arbeid»; Bråten (2019), «Kontroll og overvåkning i arbeidslivet 2019»; Bråten, Schartum og Tranvik (2022), «Makt og menneskeverd i det digitale arbeidslivet».

⁷ NerdsChalk (2021), «How to Make Microsoft Teams Stay Green».

Det er viktig at arbeidstaker kan stole på at egne personopplysninger, som overlates arbeidsgiver, behandles og oppbevares i henhold til regelverket. Slik tillit ivaretar og styrker lojaliteten partene imellom, og er av grunnleggende betydning i arbeidsforholdet. En global undersøkelse fra 2021 avdekket imidlertid at manglende tillit er et problem. I undersøkelsen var 87 prosent av de ansatte bekymret for hvordan deres personvern ble ivaretatt gjennom arbeidsverktøy brukt for samhandling og ekstern tilkobling.⁸ En nyere norsk undersøkelse avdekket at 59 prosent av arbeidstakerne i virksomhetene opplevde at overvåking i arbeidsforholdet gikk utover tilliten til arbeidsgiver.⁹ Tallene er urovekkende, og bør tas på alvor.

Bakgrunnen for den manglende tilliten kan tenkes være sammensatt. Dels kan den ha sin bakgrunn i utilstrekkelig kunnskap om regelverket. Gjennomføringen av GDPR (General Data Protection Regulation) medførte at arbeidsgiver ble stilt overfor nye rettslige problemstillinger.¹⁰ Forordningen trådte i kraft 20. juli 2018, og kan følgelig anses være av nyere dato.¹¹ Arbeidsgivers håndtering av ansattes personlige informasjon ble satt på dagsorden.¹² GDPR fikk mye oppmerksomhet generelt, og angikk samfunnet som sådan.¹³ Gjennomføringen aktualiserte også spørsmål om samspillet mellom personopplysningsloven (heretter pol.) og andre regelsett, herunder særlig arbeidsmiljøloven (heretter aml.).¹⁴ Dette vil det redegjøres for senere i oppgaven.

⁸ Cisco (2021), «Forged by the Pandemic: The Age of Privacy», s. 7.

⁹ Deloitte (2021/2022), «Elektronisk overvåking i virksomheten», s. 3. Undersøkelsen ble foretatt i samarbeid mellom Deloitte Advokatfirma, Datatilsynet, NHO og Moment.

¹⁰ Europaparlamentets- og rådsforordning (EU) 2016/679 av 27. april 2016 om vern av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger samt om oppheving av direktiv 95/46/EF (heretter GDPR), jf. personopplysningsloven § 1, jf. GDPR art. 94. Heretter brukes også begrepene forordningen og personvernforordningen. GDPR er gjennomført i norsk rett gjennom henvisningsbestemmelsen i Lov 15. juni 2018 nr. 38 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven – pol.) § 1; EØS-avtalen vedlegg XI nr. 5e. GDPR ligger innenfor EØS-avtalen sitt saklige virkeområde, og er en endring og videreføring av direktiv 95/46/EF, som er implementert gjennom personopplysningsforskriften og pol. GDPR er dermed EØS-relevant.

¹¹ Forordningen ble vedtatt av Den europeiske Union (heretter EU) i 2016.

¹² Schartum (2020), «Personvernforordningen – en lærebok», s. 224.

¹³ Aftenposten (2018), «Stor GDPR-pågang hos Datatilsynet»; Datatilsynet (2019a), «Erfaringer fra ett år med GDPR i Europa».

¹⁴ Dersom motstrid med annen norsk lovgivning oppstår, skal spørsmålet om forrang vurderes etter alminnelige norske tolkningsprinsipper, jf. Ot.prp. nr. 45 (2002-2003) s. 13-14.

Videre kan den manglende tilliten ha sin bakgrunn i at personvernet har fått et større fokus i møte med nyere elektroniske verktøy og rutiner de senere årene. I begynnelsen av covid-pandemien ble det utviklet en smittevernapplikasjon med formål om å gi myndighetene bedre oversikt over pandemiens utvikling og omfang. Etter applikasjonen ble tatt i bruk, fant Datatilsynet imidlertid at den anvendte lokasjonsteknologien utgjorde et uforholdsmessig inngrep i borgernes privatliv.¹⁵ Diskusjonen om applikasjons utvikling skapte debatt i samfunnet. Borgerne fikk en forståelse av betydningen og viktigheten av retten til deres personvern, både på et personlig- og samfunnsmessig plan.¹⁶ Innsyn som et digitalt kontrolltiltak vil i oppgaven behandles for å belyse behovet for kontroll i møte med nyere anvendt teknologi i arbeidshverdagen.

Den foreløpige gjenåpningen av samfunnet etter pandemien, hvor hjemmekontor fortsatt anvendes, tyder på at bruken av hjemmekontor langt på vei er kommet for å bli.¹⁷ Det er i denne forbindelse nødvendig å avklare balansegangen mellom tilstrekkelig kontroll for arbeidsgiver og uforholdsmessig inngripende kontrollering overfor arbeidstaker. Arbeidstaker har et behov for å vite hvilke rettigheter de har i arbeidshverdagen, og hva de kan si nei til. Slik kunnskap er viktig for å opprettholde et demokratisk samfunn hvor overvåkning kun er ønskelig i begrensede tilfeller.

1.3 Metode

Oppgaven vil bidra til å avklare rettslig status quo vedrørende grensdragningen mellom arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers rett til privatliv på hjemmekontor i arbeidstiden. I tillegg søkes det å gi noen konkrete eksempler på hva arbeidsgiver har lov til å kontrollere og når arbeidstaker kan påberope sin rett til personvern. Arbeidsgivers innsynsrett etter e-postforskriften vil vises til som et konkret eksempel på digitalt kontrolltiltak. Problemstillingen

¹⁵ Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (Grunnloven – Grl.), § 102 og Den europeiske menneskerettskonvensjonen av 1950 (heretter EMK), vedtatt 4. November 1950 og trådte i kraft 3. september 1953, art. 8.

¹⁶ Grønning (2022), «Pandemien vekker mange personvernspørsmål», s. 8 og 11.

¹⁷ Ingelsrud og Bernstrøm (2021), «Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021», s. 44; Collins (2020), «The Right to Privacy, Surveillance-by-Software and the “Home-Workplace”»; Sweney (2020), «PwC and Schrodgers will allow staff to work from home after Covid crises”.

kan ikke besvares ut fra nasjonal rett alene, og oppgaven vil følgelig ha et EU/EØS-rettslig aspekt.¹⁸

Aml. kommer til anvendelse da problemstillingen aktualiserer seg i et arbeidsforhold.¹⁹ Loven regulerer den rettslige adgangen for når kontrolltiltak kan iverksettes. Pol., herunder GDPR, regulerer hvordan arbeidstakers personopplysninger behandles.²⁰ Pol. kommer både til anvendelse ved innsamling av personopplysninger og den etterfølgende behandlingen av dem.²¹ E-postforskriften er en særregulering som gjelder behandlingen av arbeidsgivers rett til innsyn i e-postkasse og annet elektronisk lagret materiale.²² Kildemateriale tilknyttet eldre lovgivning vil være relevant der dette gir bidrag til forståelsen for bakgrunnen og konteksten for rettskilden, eller der nyere rettskilder eller avgjørelser ikke foreligger. Utdaterte rettskilder gis imidlertid mindre rettskildemessig vekt. Rettskildebildet er dermed både fragmentarisk og sammensatt. En korrekt og fullstendig forståelse av sammenhengen mellom regelsettene vil være en metodisk utfordring som særlig er aktuell å avklare.

I norsk rett er utgangspunktet dualisme, hvor norsk og internasjonal rett utgjør to ulike rettssystemer.²³ Som følge av presumsjonsprinsippet må norsk rett antas å være i tråd med øvrige internasjonale prinsipper.²⁴ Grunnloven (heretter Grl.) er overordnet alminnelig norsk lovgivning (lex superior), og gis forrang dersom motstrid foreligger. Norsk lovgivning må dermed både tolkes og anvendes i tråd med Grl. og overnasjonale regelsett og rettssystemer. På arbeidsrettens område har internasjonal påvirkningen blitt stadig større med årene. Dette ser vi blant annet ved EU/EØS-rettslige minstekrav i direktiver som oppstiller et fellesskapsrettslig arbeidstakerbegrep.²⁵ Videre er det EU/EØS-retten som i realiteten har størst innflytelse på personopplysningsvernet i norsk rett i dag.²⁶ Praksis fra EU-domstolen står dermed særlig

¹⁸ EØS, Det europeiske økonomiske samarbeidsområde.

¹⁹ Aml. § 1-2 (1).

²⁰ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven - aml.) § 9-1 (2)

²¹ GDPR art. 4 nr. 2.

²² Forskrift 2. juli 2018 nr. 1108 om arbeidsgivers innsyn i e-postkasse og annet elektronisk lagret materiale (heretter e-postforskriften) § 1. Forskriften trådte i kraft i 2018.

²³ Dok.nr.16 (2011-2012) s. 31.

²⁴ Dok.nr.16 (2011-2012) s. 31; HR-2016-2554-P (heretter Holship-dommen).

²⁵ Hotvedt (2018), «Arbeidstaker – quo vadis?», s. 81 og 83.

²⁶ Wessel-Aas og Ødegaard (2018), s. 31.

sentralt ved forståelsen og tolkningen av det tidligere personverndirektivet av 1995, nåværende personvernforordning og pol.²⁷

Direktiv er rettsakter som fastsetter mål medlemsstatene skal oppnå, og har i utgangspunktet ikke direkte rettslig virkning.²⁸ Statene velger selv form og utforming av innholdet.²⁹ Direktivers rettigheter og plikter inntreer først ved nasjonal gjennomføring.³⁰ Forordninger er derimot bindende rettsakter som skal følges i detalj, og har direkte virkning uten ytterligere gjennomføring i EU.³¹ For at en forordning skal få direkte virkning i norsk rett må den «gjøres til del av avtalepartenes interne rettsorden».³² Tidligere avgjørelser fra EU-domstolen vil kunne belyse innholdet i de grunnleggende prinsippene for behandling av personopplysninger som fremgår av GDPR art. 5. Dette fordi prinsippene i all hovedsak er prinsippene som fremgår av EUs personverndirektiv.³³

Gjennomføringen av GDPR hadde sin bakgrunn i at regelverket trengte en oppdatering for å i tilstrekkelig grad ivareta personvernet i møte med den teknologiske utviklingen.³⁴ Formålet med forordningen å påse ensartede regler og fri utveksling av personopplysninger i EØS.³⁵ Personvernet fikk et perspektiv hvor tillit, troverdighet, respekt for personene bak personopplysningene og forretningsutvikling stod særlig sentralt.³⁶ GDPR medførte at den registrertes rettigheter på noen områder ble styrket, og arbeidsgiver ble følgelig pålagt flere plikter.³⁷ Gjennomføringen medførte også et strengere krav til dokumentasjons- og

²⁷ Wessel-Aas og Ødegaard (2018), s. 31.

²⁸ Traktaten om den europeiske unions virkemåte (heretter TEUV) art. 288.

²⁹ TEUV art. 288.

³⁰ NOU 2021: 9 s. 149.

³¹ TEUV art. 288.

³² EØS-avtalen art. 7.

³³ Wessel-Aas og Ødegaard (2018), s. 126-128.

³⁴ GDPR art. 1; GDPR fortalepunkt 7; Innst. 278 L (2017-2018) s. 1 og 8.

³⁵ GDPR art. 1. Formålet er i stor grad det samme som fulgte av det tidligere direktivet, direktiv 95/46/EF, også kalt 95-direktivet og personverndirektivet, som GDPR opphevdde og erstattet.

³⁶ GDPR art. 5 nr. 1; GDPR fortalepunkt 7; Thon (2022), «Innlegg: Vi må si nei til markedsføring som er basert på overvåkning».

³⁷ GDPR kapittel III, jf. art. 1 og fortalepunkt 11; Prop. 56 LS (2017-2018) s. 9; Schartum (2020), s. 224. Se definisjon av «den registrerte» i punkt 1.4.1.

konsekvensvurderinger, samt en større sanksjonsrisiko for virksomheter som ikke overholder regelverket.³⁸

Hvis personopplysninger ikke behandles i tråd med regelverket, eller det foreligger mistanke om slik krenkelse, vil klage kunne sendes til Datatilsynet. Datatilsynet er tilsynsmyndigheten for pol. og e-postforskriften, hvor deres oppgave er å kontrollere at regelverket blir fulgt rettmessig.³⁹ Da GDPR skal tolkes og praktiseres likt i EØS, kan Datatilsynet også se til avgjørelser fra andre europeiske datatilsyn ved saksbehandlingen. Avgjørelser fra europeiske datatilsyn er imidlertid ikke rettslig bindende for norsk rett, og tillegges dermed mindre rettskildemessig vekt. Klager over Datatilsynets vedtak avgjøres av Personvernemnda, og videre rettslig prøving tas for domstolene.⁴⁰ Datatilsynet og Personvernemnda er uavhengige forvaltningsorganer som fatter enkeltvedtak, og uttalelsene har mindre rettskildemessig vekt enn rettsavgjørelser fra ordinære domstoler.⁴¹

Det foreligger ingen domstolsavgjørelser vedrørende forholdsmessigheten ved iverksetting av digitale kontrolltiltak overfor arbeidstaker på hjemmekontor. Dette gjør problemstillingen både interessant, og gir et økt behov for å avklare rettslige gråsoner i regelverket. Kompleksiteten den teknologiske utviklingen medfører, og den inngripende konsekvensen det kan medføre å trå feil, tilsier et sterkt behov for klare prosedyrer, regler og retningslinjer for hvordan og hva arbeidsgiver kan innhente lovlig informasjon om.

1.4 Begrepsforklaringer

Ved iverksetting av digitale kontrolltiltak i arbeidstakers hjem må det grunnleggende hensynet til arbeidstakers privatliv avveies mot arbeidsgivers behov for kontroll. En konkret

³⁸ GDPR art. 84, jf. 83; Sak 20/02136-18 (*Grindr-saken*); Lenth (2022), «Personvern – et reelt konkurranseparameter», s. 24; Datatilsynet (2021), «Gebyr til Grindr»; Datatilsynet (2022d), «Datatilsynet har mottatt klage på overtredelsesgebyr i Grindr-saken». Overtredelsesgebyret var på kr 65 millioner til Grindr, datingappen.

³⁹ Pol. § 20 (1) og (3); GDPR art. 51; e-postforskriften § 6.

⁴⁰ Pol. § 22 (2).

⁴¹ Pol. § 20 (1) og § 22 (1).

grensedragning ville medført større forutberegnelighet både for arbeidsgiver og arbeidstaker, men i realiteten vil det vanskelig la seg gjøre. Det vil for oppgaven videre være nødvendig å kort avklare begrepene arbeidstaker og den registrerte, samt arbeidsgiver og behandlingsansvarlige. Det bemerkes at når arbeid utføres fra annet valgt sted enn arbeidsgivers fysiske arbeidslokaler, kalles det fjernarbeid. Eksempler på slike steder vil være arbeidstakers hjem, hytte, kafé eller lignende.⁴² Det vanligste er likevel arbeidstakers eget hjem, og er bakgrunnen for at oppgaven kun fokuserer på hjemmekontoret.⁴³

1.4.1 Arbeidstaker og den registrerte

Arbeidstakerbegrepet er i aml. § 1-8 første ledd legaldefinert som «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste». Ordlyden antyder at den ene part er underlagt arbeidsoppgaver fra den andre. En videre forståelse av begrepet er ikke av betydning for oppgaven. Det legges til grunn at arbeidstaker er den som utfører arbeid på arbeidsgivers vegne.

Ved iverksetting av digitale kontrolltiltak har arbeidstaker krav på ytterligere vern og beskyttelse da gjennomføringen ofte medfører en behandling av vedkommendes personopplysninger.⁴⁴ GDPR bruker i denne forbindelse begrepet «den registrerte», som i art. 4 nr. 1 defineres som en identifiserbar fysisk person.⁴⁵ Begrepene «den registrerte» og «arbeidstaker» vil i det videre forstås likt og brukes om hverandre.

1.4.2 Arbeidsgiver og behandlingsansvarlige

Videre følger det av legaldefinisjonen i aml. § 1-8 annet ledd at arbeidsgiver er «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». Ordlyden tilsier den sterkere part i rettsforholdet. Etter aml. § 1-2 første ledd heter det videre at loven gjelder for «virksomhet» som sysselsetter arbeidstaker. Forarbeidene uttaler at «[s]om alminnelig regel vil det

⁴² Ingelsrud og Bernstrøm (2021), s. 3.

⁴³ Ingelsrud og Bernstrøm (2021), s. 7.

⁴⁴ GDPR art. 4 nr. 1.

⁴⁵ Se eksempelvis GDPR art. 15 om den registrertes rett til innsyn.

rettssubjekt som er arbeidsgiver være sammenfallende med arbeidsgivers virksomhet».⁴⁶ I det følgende legges det til grunn at begrepene «virksomhet» og «arbeidsgiver» er sammenfallende.

Etter GDPR art. 4 nr. 7 omtales den ansvarlige for lovlig behandling av personopplysninger som behandlingsansvarlig.⁴⁷ En behandlingsansvarlig defineres som den eller de som bestemmer formålet med behandlingen av de aktuelle personopplysningene og hvilke midler som i den forbindelse skal benyttes.⁴⁸ Departementet har tatt til orde for at den behandlingsansvarlige etter pol., sammenfaller med arbeidsgiver etter e-postforskriften.⁴⁹ Begrepene «arbeidsgiver» og «behandlingsansvarlig» vil i det videre brukes om hverandre og forstås som den som iverksetter og behandler personopplysninger om sine arbeidstakere.

1.5 Avgrensninger og veien videre

Avgrensningene bidrar til en mer spisset problemstilling og større rom for inngående drøftinger. Oppgaven tar utgangspunkt i den individuelle arbeidsretten. Bestemmelser om kontrolltiltak i tariffavtaler, eksempelvis hovedavtalen mellom LO og NHO, faller utenfor kjerneområdet.⁵⁰

Det vil fokuseres på tidspunktet iverksettingen av det digitale kontrolltiltaket foretas. Arbeidsgivers behandling av personopplysninger i en ansettelses- eller oppsigelsesprosess vil følgelig falle utenfor oppgavens kjerne. Overføring av personopplysninger til tredjeland, land utenfor EØS, i lys av *Schrems II-dommen* vil heller ikke behandles.⁵¹ Oppgaven avgrenser

⁴⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 74.

⁴⁷ WP 169, Opinion 1/2010 on the concepts of “controller” and “processor”, Adopted on 16 February 2010, s. 5.

⁴⁸ GDPR art. 4 nr. 7.

⁴⁹ Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (2009), «Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9» s. 1. Merknadene knytter seg ikke til e-postforskriften, og kan karakteriseres som etterarbeid til den gamle personopplysningsforskriften. Rettskilden har følgelig begrenset rettskildemessig vekt. Likevel finnes det fåtall kilder som konkret kommenterer innsynsretten i e-postkasse mv., og rettskilden gis dermed noe mer vekt.

⁵⁰ Hovedavtalen (2018) LO-NHO 2018-2021, s. 56. Hovedavtalen henviser dessuten til arbeidsmiljøloven kapittel 9, og reglene er i stor grad sammenfallende, jf. Hovedavtalen (2018) s. 56 annet avsnitt.

⁵¹ *Data Protection Commissioner v Facebook Ireland and Maximillian Schrems II [GC] C-311/18*.

videre mot innsyn i opplysninger slettet fra virksomhetsområdet og opplysninger arbeidsgiver har fått ved illegal gjennomføring av innsyn etter e-postforskriften.

I oppgavens kapittel to vil det redegjøres for arbeidstakers rett til privatliv i arbeidsforholdet. Det vil her ses til betydningen av at kontrolltiltaket blir gjennomført i arbeidstakers private hjem. Videre avveies arbeidstakers rett til personvern mot arbeidsgivers behov for kontroll i kapittel tre. Arbeidsgivers vide styringsrett og det rettslige grunnlaget for iverksettelse av digitale kontrolltiltak vil her redegjøres for. I kapittel fire vises det til arbeidsgivers innsyn som et konkret eksempel på et aktuelt digitalt kontrolltiltak. Det vil i denne forbindelse ses til de prosessuelle og materielle kravene som stilles for at saksbehandlingen skal kunne anses legitim. Bemerkninger som gjøres gjennom behandlingen av oppgaven vil redegjøres for avslutningsvis.

2 Arbeidstakers rett til privatliv

2.1 Innledning

Ved opphold i eget hjem foreligger en sterk og legitim forventning til å kunne nyte privatlivets fred uforstyrret. Verdien av den grunnleggende rettigheten kan være vanskelig å måle, og for mange kommer forståelsen først når integriteten er truet, ved at opplysninger har havnet på avveie eller er blitt misbrukt.

Både Grl. § 102 og EMK art. 8 verner om retten til privatliv, og det skal dermed mye til for at inngrep her anses tillat. I en avveiing mellom arbeidstakers rett til å nyte privatlivets fred uforstyrret og arbeidsgivers behov for kontroll i virksomheten, må det følgelig tungtveiende grunner til for at inngrepet anses forholdsmessig. Retten til privatliv er imidlertid ikke absolutt. Når arbeidstaker er underlagt arbeidsgivers plikter er utgangspunktet at arbeidsgivers styringsrett gjelder. Det vil dermed være essensielt å avklare når arbeidstaker har arbeidstid og fritid, samt hvilke plikter arbeidstaker er underlagt gjennom arbeidsavtalen og lojalitetsplikten. Det ses først til betydningen av at arbeid utføres fra arbeidstakers privat hjem.

2.2 Arbeid utført fra hjemmekontor

Hjemmekontor medfører fordeler for arbeidstaker og arbeidsgiver i form av en mer fleksibel arbeidshverdag. Eksempelvis vil digitale møter kunne være mer effektive, og virksomheten kan vurdere å investere i mindre fysiske lokaler eller ingen lokaler i det hele tatt. En arbeidsplass utenfor arbeidsgivers lokaler vil imidlertid også endre virksomhetens risikobilde. Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (heretter IKT) blir tilgjengelig fra flere steder og i et utvidet område. Faren for at viktig informasjon, herunder personopplysninger, kommer på avveie er følgelig større.

Retten til privatliv omfatter også retten til personvern, og er en forutsetning for opprettholdelse av demokratiet og ytringsfriheten.⁵² Det eksisterer ingen legaldefinisjon av begrepet personvern, men Personvernkommisjonen definerer det som en «ivaretagelse av personlig integritet, ivaretagelse av enkeltindividers mulighet for privatliv, selvbestemmelse (autonomi) og selvtutfoldelse».⁵³ Personopplysninger, og retten til å bestemme over dem, kan følgelig sies å inngå i vernet.⁵⁴ Det er tatt til orde for at arbeidstakers interesse i å unngå kontrolltiltak som oppleves ubehagelig nærgående, også vil være omfattet.⁵⁵ I rettspraksis har hensynet til personvern blitt fremtrukket som et tungtveiende rettssikkerhetshensyn.⁵⁶ Hensynet står følgelig sterkt i avveining mot arbeidsgivers behov for kontroll i virksomheten.

Når kontrolltiltak gjennomføres i arbeidstakers privatsfære aktualiseres også det menneskerettslige aspektet, som fremkommer av EMK art. 8 og FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (heretter SP) art. 17.⁵⁷ Både EMK og SP er inkorporert i norsk rett, og gitt forrang ved motstrid med bestemmelser i annen lovgivning.⁵⁸ Bestemmelsene om menneskerettigheter i Grl. bidrar til å oppfylle formålet med loven slik det fra 2012 fremgår av § 2: «[d]enne Grunnlov skal sikre demokratiet, rettsstaten og menneskerettighetene.»⁵⁹ Grl., EMK og SP inneholder negative og positive forpliktelser for staten. Staten skal både respektere borgernes personvern og forhindre at inngrep gjennomføres. Videre har staten i en viss utstrekning en positiv forpliktelse til å beskytte og forhindre at borgere krenker hverandres personvern.⁶⁰

⁵² Grl. § 110; Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 140; Datatilsynet (2019b), «Hva er personvern?».

⁵³ NOU 2009: 1 Individ og integritet, Personvern i det digitale samfunnet, s. 17.

⁵⁴ Se definisjon av personopplysninger i punkt 3.2.

⁵⁵ Borchgrevink (2011), «Om avgrensning av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern. En gjennomgang av norsk rettspraksis», s. 19.

⁵⁶ LH-2011-26141 (heretter GPS-kjennelsen).

⁵⁷ FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (SP), vedtatt 16. desember 1966 og trådte i kraft 23. mars 1976; NOU 2009: 1 Individ og integritet, Personvern i det digitale samfunnet, s. 152.

⁵⁸ Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven – mrl.) § 2, jf. § 3.

⁵⁹ Grunnlovsreformen i 2014 medførte en inkorporering av menneskerettighetskapittelet. Grunnloven § 102 skal tolkes i lys av folkerettslige forpliktelser, jf. Rt. 2015 s. 93 (heretter Maria-dommen) avsnitt 57 og Holship-dommen avsnitt 81.

⁶⁰ Grl. § 92 og EMK art. 1.

EUs charter om grunnleggende rettigheter (heretter EUs charter), art. 7 og 8, er også av særskilt relevans for personvernet og personopplysninger.⁶¹ Fra 2009 har charteret vært rettslig bindende i vedtakelse, gjennomføring og håndheving av EU-lovgivning for EU og medlemsstatene.⁶² Som del av EUs grunnleggende menneskerettigheter, anviser charteret en særskilt rett til «vern av personopplysninger», jf. art. 8. Det er i EU-domstolens praksis lagt til grunn at der charteret og EMK verner samme menneskerettigheter, skal rettighetene gis samme substansielle innhold.⁶³ Herav viser EU-domstolen i sine avgjørelser til Den europeiske menneskerettsdomstolen (heretter EMD) sin praksis.⁶⁴ Praksis fra EU-domstolen viser videre at personverndirektivet (som nå er opphevet) må tolkes i lys av charteret og EMD-praksis etter EMK.⁶⁵ Ved tolkning og anvendelse av europeiske regelsett vektlegges følgelig praksis fra EMD. Det stilles her, i tråd med EMK, krav til klar lovhjemmel, formålsbestemthet, samt forholdsmessighet ved et eventuelt inngrep i individets personvern.⁶⁶

En kontrollering av arbeidstakers arbeidsmåte i arbeidstiden bør utføres på en slik måte at arbeidstaker har mulighet til å forutse egne rettigheter. En transparent prosess er i tråd med aml. sin formålsbestemmelse som søker å sikre et godt ytringsklima.⁶⁷ Artikkel 29-gruppen har også uttalt at «[w]ith new technologies, the need for transparency becomes more evident since they enable the collection and further processing of possibly huge amounts of person data in a covert way».⁶⁸ Reglene etter aml. § 9-2 om drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak vil bidra til fremme et slikt transparent, inkluderende arbeidsmiljø.⁶⁹ Arbeidstaker har følgelig en

⁶¹ Charter of Fundamental Rights of the European Union (2016/C 202/02).

⁶² Wessel-Aas og Ødegaard (2018), s. 20.

⁶³ EUs charter art. 52 nr. 3; Court of Justice of the European Union, *Hauer v Land Rheinland-Pfalz* [GC] C-44/79; Wessel-Aas og Ødegaard (2018), s. 20.

⁶⁴ *Hauer v Land Rheinland-Pfalz* [GC] C-44/79; Wessel-Aas og Ødegaard (2018), s. 20.

⁶⁵ Direktiv 95/46/EF om personvern (1995); *Rechnungshof mot Österreichischer Rundfunk mfl.* [GC] de forente saker C-465/00, C-139/01, C-138/01 (heretter *Österreichischer Rundfunk*); Wessel-Aas og Ødegaard (2018) s. 24.

⁶⁶ *Handyside mot Storbritannia* [P] no. 5493/72; *Sunday times mot Storbritannia* [P] no. 6538/74; *Olsson mot Sverige* [P] no. 10465/83. Se mer om momentene i punkt 3.2.2.1.

⁶⁷ Aml. § 1-1 bokstav a og c.

⁶⁸ WP 249, s. 8. Gruppen var et rådgivende organ, i samsvar med direktiv 95/46/EF, som ble nedlagt som følge av innføringen av GDPR og opprettelsen av Personvernrådet, jf. GDPR art. 68 flg. Henvisninger til artikkel 29-gruppen i direktiv 95/46/EF, skal forstås som til Personvernrådet nedsatt ved GDPR, jf. art. 94 nr. 2.

Rettskildevekten anses relativt stor da de kan anses som Personvernrådets oppfatning. Personvernrådet har tilsluttet seg flere av uttalelsene.

⁶⁹ Se punkt 4.3 om prosessuelle regler ved innsynsretten.

mulig preventiv innvirkning på kontrolltiltak som vurderes iverksatt, noe som fremmer hensynet til forutberegnelighet og retten til personvern.⁷⁰

2.3 Arbeidstakers handlefrihet

2.3.1 Arbeidsavtalen

Arbeidstaker har som utgangspunkt rett til å oppholde seg uforstyrret i eget hjem. En individuell arbeidsavtale vil likevel kunne begrense arbeidstakers vide handlefrihet. Det kan bemerkes at ved faste eller permanente ordninger for hjemmekontor skal det inngås en tilleggsavtale mellom avtalepartene i henhold til forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.⁷¹

Den individuelle arbeidsavtalen gir grunnlag for arbeidstakers og arbeidsgivers rettigheter og forpliktelser i arbeidsforholdet. Et arbeidsforhold karakteriseres ved at arbeidstaker stiller sin personlige tid og arbeidskraft til disposisjon, i bytte mot vederlag, oftest lønn. Det foreligger en særegen maktubalanse, hvor selger av arbeidskraften underlegger seg den annens styring og organisering. Arbeidsgiver må utvise forsiktighet med å misbruke sin posisjon og sine tilgjengelige kontroll- og overvåkingsverktøy på en måte som kan gripe uforholdsmessig inn i arbeidstakers privatsfære. Maktubalansen, samt den sosioøkonomiske skjevheten mellom partene, kommer til uttrykk i arbeidsgivers styringsrett, og søkes utjevnet.⁷²

Arbeidsforhold varer ofte i flere år, og en detaljert regulering av fremtidige forhold vil være vanskelig. På denne bakgrunn er det nødvendig å supplere avtalen med regler fra aml. Loven søker å verne arbeidstakers interesser og påse at ubalansen ikke forflyttes ytterligere. Det vil også være relevant å se til generelle plikter som gjelder som et bakteppe i ethvert kontraktsforhold, se eksempelvis lojalitetsplikten under.

⁷⁰ Aml. § 1-1 bokstav d, e og f.

⁷¹ Forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

⁷² Se om styringsretten under punkt 3.2.1.

2.3.2 Lojalitetsplikten

Arbeidstakers handlefrihet vil kunne begrenses av lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver. Det foreligger en alminnelig forutsetning om at partene skal opptre lojalt overfor hverandre.⁷³ Dette bekreftes av Høyesterett i *Saga Data-dommen*.⁷⁴ Lojalitetsplikten innebærer en unnlattelsesplikt og en handleplikt. Arbeidstaker skal avstå fra handlinger som vil kunne skade arbeidsgivers interesser, samt foreta handlinger som ivaretar dem i best mulig grad.⁷⁵

Mer ledende stillinger medfører ofte mer ansvar. Det kan tas til orde for at lojalitetsplikten øker proporsjonalt i denne forbindelse. Forståelsen støttes i rettspraksis hvor lagmannsretten uttaler at «[f]or innehavere av stilling som flykaptein må det kunne stilles strenge krav til lojalitet overfor arbeidsgiver. Dette gjelder ikke bare det operasjonelle, men også andre relasjoner mellom arbeidsgiver og arbeidstaker».⁷⁶ Det kan stilles spørsmål om det ved mer ledende stillinger bør gis større adgang for kontroll. Arbeidsgiver kan ha et større ønske om å føre tilsyn, som følge av at informasjonen kan tenkes være mer aktuell for å påse forretningsmessig optimal drift. Informasjonens relevans vil være et moment i vurderingen av arbeidsgivers behov for tilsyn. Viktig å merke seg er at retten til personvern likevel gjelder uavhengig av arbeidstakers stilling og arbeidsoppgaver, og tungtveiende grunner må fortsatt fremlegges for at inngrep skal anses forholdsmessig.

2.4 Forutberegnelighet i arbeidstid og fritid

2.4.1 Når kan arbeidsgiver iverksette kontrolltiltak

I tidsperioden arbeidstaker er i arbeid er utgangspunktet at arbeidsgiver har legitim adgang til å iverksette kontrolltiltak, så fremt vilkårene er oppfylt. Motsatt, når arbeidstaker har arbeidsfri, vil ikke arbeidsgiver kunne gjennomføre slikt tilsyn. Bakgrunnen er at arbeidstaker i denne tidsperioden ikke er underlagt arbeidsgivers styringsrett. Dersom arbeidsgiver her likevel

⁷³ Jf. eksempelvis Rt. 1984 s. 28 (Tromsø Sparebank-dommen).

⁷⁴ Rt. 1990 s. 607 s. 614.

⁷⁵ Arbeidstaker har også en plikt til å varsle arbeidsgiver ved kritikkverdige forhold i virksomheten, jf. aml. § 2 A-1.

⁷⁶ LH-2014-161428; Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2018), «Individuell arbeidsrett», s. 244-245.

iverksetter tiltak, vil det være et inngrep i arbeidstakers grunnleggende rett til privatliv.⁷⁷ Klare rammer for arbeidstakers arbeidstid og arbeidsfri er dermed essensielt.

Reglene for når arbeidstaker har «arbeidstid» og «arbeidsfri» følger av aml. § 10-1 første og annet ledd. Begrepet «arbeidstid» er legaldefinert i aml. § 10-1 første ledd som «den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver». Ordlyden av begrepet tilsier den tid arbeidstaker er klar til å utføre sine pålagte arbeidsoppgaver. At arbeid faktisk blir utført i denne perioden er imidlertid ikke oppstilt som krav.⁷⁸ Samme forståelse er av Høyesterett lagt til grunn, hvor det i *Kårstø-dommen* presiseres at begrepet «til disposisjon» tilsier at arbeidstaker står klar for arbeidsgiver til å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen.⁷⁹

Lovgiver har forutsatt at aml. kapittel 10 sine parallelle vernebestemmelser samsvarer med arbeidstidsdirektivet. Bakgrunnen er at arbeidstidsdirektivet er implementert i aml.⁸⁰ Av presumsjonsprinsippet følger det at arbeidstidsbegrepet i vernebestemmelsene skal tolkes likt som i arbeidstidsdirektivet art. 2.⁸¹ Som følge av gjennomføringen må arbeidstidsbegrepet tolkes ut fra norske og EU/EØS-rettslige kilder. Direktivet definerer arbeidstid som «alle perioder der arbeidstakeren er i arbeid, står til arbeidsgiverens disposisjon og utfører sine arbeidsoppgave eller plikter, i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis».⁸² Definisjonene er ikke likelydende. Endring av direktivets definisjon ved gjennomføringen ble imidlertid ikke vurdert.⁸³ I praksis er det klarlagt at selv om begrepets ordlyd i direktivet henviser til nasjonal rett, så er begrepet likevel autonomt og ufravikelig.⁸⁴ Arbeidstidsbegrepet setter følgelig rammene for arbeidstid og positive krav til hviletid.⁸⁵

⁷⁷ Grl. § 102 og EMK art. 8.

⁷⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 315.

⁷⁹ Aml. § 10-1 (1) og Rt. 2001 s. 418 s. 425.

⁸⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 152.

⁸¹ HR-2018-1036-A (Reisetid-dommen) avsnitt 65.

⁸² Direktiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden (heretter arbeidstidsdirektivet), art. 2 nr. 1 og 2.

⁸³ Ot.prp. nr. 67 (1996-1997) s. 27.

⁸⁴ Se eksempelvis *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger [GC] C-151/02*, avsnitt 57; Sak E-5/15, *Matja Kumba T. M'bye and others v Stifelsen Fossumkollektivet*, avsnitt 38.

⁸⁵ Hotvedt (2019), «Når er reisetid arbeidstid?», s. 111.

Etter aml. § 10-1 annet ledd er tiden arbeidstaker ikke står til arbeidsgivers disposisjon regnet som «arbeidsfri». Arbeidstidsdirektivet omtaler arbeidsfri som «hviletid».⁸⁶ Begrepene arbeidstid og hviletid er gjensidig utelukkende. Lovgiver har fastlagt et bestemt antall timer som arbeidstaker, som et klart utgangspunkt, har krav på å hvile. Det følger av aml. § 10-11 første og annet ledd at arbeid mellom kl. 21 og 06 ikke skal tillates med mindre «arbeidets art gjør det nødvendig». Ordlyden av «arbeidets art gjør det nødvendig» tilsier at arbeidstaker i denne perioden kun kan pålegges arbeidstid dersom det er en forutsetning for å utføre arbeidsoppgavene. Et eksempel vil være arbeid i hjemmesykepleien hvor det er behov for arbeid utover klokken 21 for at arbeidsoppgavene, som å hjelpe brukere i seng, skal kunne utføres. Som et klart utgangspunkt står likevel arbeidstaker i hviletiden fritt til å disponere og rå over egen fritid.⁸⁷ Dersom arbeidsgiver unntaksvis skal kunne regulere arbeidstakers fritid må det foreligge særskilt rettslig grunnlag.

2.4.2 Arbeid utenfor ordinær arbeidstid

Det klare utgangspunktet er dermed at arbeidsgiver kun kan føre tilsyn med arbeidstaker i arbeidstiden. Med unntak av de klassiske tilfeller hvor arbeidstaker eksempelvis eksplisitt logger seg inn og ut av systemer, vil grensene mellom arbeidstid og hviletid kunne anses mindre tilstedeværende på hjemmekontoret. Grenseutviskingen kan også tilsi en fleksibilitet hvor arbeid vil kunne utføres utover ordinær arbeidstid. Spørsmålet er om arbeidsgiver i denne perioden også kan gis adgang til å utføre kontroll.

En undersøkelse fra 2021 viser at over halvparten av arbeidstakerne som har mulighet for å arbeide hjemmefra også arbeider utenom ordinær arbeidstid.⁸⁸ Arbeid utenfor ordinær arbeidstid er ikke noe nytt, men det nyere og mer utbredte omfanget tilsier likevel at problemstillingen er viktig å være oppmerksom på. Dersom arbeidsgiver skal kunne holde tilstrekkelig kontroll med arbeidstakerne må tilsyn i større grad gjennomføres utover den

⁸⁶ Art. 2 nr. 2.

⁸⁷ Rt. 1959 s. 900.

⁸⁸ Ingelsrud og Bernstrøm (2021), s. 16, jf. figur 2 s. 11.

klassiske 8 til 16-hverdagen. Arbeidsgivers behov for kontroll utfordres dermed i både tid og omfang.⁸⁹

For å avklare hva som utgjør arbeid utover ordinær arbeidstid, må det klarlegges hva som er å anse som alminnelig arbeidstid etter lovens forstand. Av aml. § 10-4 første ledd fremkommer det at alminnelig arbeidstid ikke må overstige ni timer i løpet av 24 timer, og 40 timer i løpet av syv dager. Utgangspunktet er at arbeid utover alminnelig arbeidstid regnes som overtid, jf. aml. § 10-6 første ledd.

En arbeidstid som utfordrer den klassiske 8 til 16-hverdagen regnes likevel ikke automatisk som overtid. Arbeidstaker har rett til en «fleksibel arbeidstid», gitt at gjennomføringen ikke medfører vesentlig ulempe for virksomheten.⁹⁰ Ordlyden av «fleksibel arbeidstid» tilsier at det foreligger en valgmulighet for tidspunktet arbeidet velges å gjennomføres. Forarbeidene fremholder at det kan være tale om ulike typer løsninger, eksempelvis fleksitid.⁹¹ Fleksitid tilsier at arbeidstaker selv kan bestemme når på dagen arbeidet legges.

Arbeidsgivers behov for tilstrekkelig kontroll og et helhetlig bilde av arbeidstakers utføring av arbeidsoppgaver, tilsier at tilsyn burde kunne føres utover ordinær arbeidstid. Et utvidet handlingsrom for arbeidsgivers kontrollmulighet vil imidlertid tilsi en utfordring av arbeidstakers grunnleggende rett til personvern og forutberegnelighet i eget hjem.⁹² Arbeid utover ordinær arbeidstid kan også i stor grad tilsi kveldsarbeid. På kvelden vil arbeidstaker ha en enda større grad av forventning til å nyte privatlivets fred uforstyrret, og retten til privatliv kan her sies å veie tyngre. Hensynet til privatliv og personvern er grunnleggende menneskerettigheter og tungtveiende rettssikkerhetsmessige hensyn. Det kan dermed tas til orde for at arbeidsgivers behov for kontroll utenfor ordinær arbeidstid ikke står seg i forholdsmessighetsvurderingen.

⁸⁹ Ingelsrud og Bernstrøm (2021), s. 44.

⁹⁰ Aml. § 10-2 (3).

⁹¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 169.

⁹² GrL. § 102 og EMK art. 8.

En fullstendig avskjæring av arbeidsgivers mulighet for kontroll kan likevel synes urimelig. Kontroll utenfor ordinær arbeidstid kan tenkes gjennomføres under helt konkrete, spesielle omstendigheter. Tilfeller hvor arbeidstaker og arbeidsgiver har inngått avtale om utvidet arbeidstid for en mindre periode vil være et slikt eksempel. Begge parter må følgelig være innforstått med innholdet og betydningen av avtalen. Når arbeidet er valgt utført utenfor ordinær arbeidstid av arbeidstaker selv, vil adgangen for kontroll kunne anses mer legitim. Motsatt løsning kunne medført fare for utnyttelse. En fare for at tilsyn utenfor ordinær arbeidstid griper inn i privatsfæren er likevel tilstedeværende og større enn ved alminnelig arbeidstid. Det kan dermed tas til orde for at kontrollering utenfor ordinær arbeidstid både krever tungtveiende grunner og må være diskutert partene imellom, for ikke å bli ansett uforholdsmessig inngripende overfor arbeidstaker.

3 Arbeidsgivers behov for kontroll

3.1 Innledning

Kontrolltiltak er en måte arbeidsgiver benytter sin styringsrett, gjennom en instruering av sine arbeidstakere. Vilkårene for iverksetting av kontrolltiltak fremgår av aml. § 9-1 første ledd. Loven inneholder ingen legaldefinisjon av begrepet kontrolltiltak. Etter forarbeidene omfatter begrepet et «meget vidt spekter av tiltak».⁹³ En nedre, tydelig grense for hva som anses som et kontrolltiltak vil ikke være nødvendig da arbeidsgivers styringsrett begrenses av alminnelige saklighetskrav.⁹⁴ Departementet har fremholdt at slikt forsøk på å lovfeste eller angi generelle retningslinjer heller ikke er hensiktsmessig.⁹⁵ Dersom tvil foreligger, tilsier usikkerheten at inngrepet er av så lite inngripende karakter at det i forholdsmessighetsvurderingen vil gå i arbeidsgivers favør.⁹⁶ Alminnelig, nødvendig kvalitetskontroll vil som regel ikke anses som et integritetsproblem for arbeidstaker.⁹⁷

Det skilles ofte mellom fysiske og digitale kontrolltiltak.⁹⁸ Fysiske kontrolltiltak kan forstås som mer klassiske tiltak som eksempelvis covid-testing, medisinske undersøkelser og veskekontroll. Digitale kontrolltiltak omfatter eksempelvis teknologier som videoovervåking, registrering av internettbruk og anvendelse av biometrisk data for pålogging og adgangskontroll. Felles for digitale kontrollmekanismer er at de ofte innsamler en betydelig større mengde personopplysninger enn de fysiske. Tiltakene gir arbeidsgiver mulighet til å innhente informasjon om hvor, hvordan og når arbeidstaker gjennomfører sine arbeidsoppgaver.⁹⁹ Innsyn i arbeidstakers elektroniske materiale i virksomhetens datanettverk er en form for digital kontroll som behandles i kapittel 4. Det bemerkes at ikke enhver bruk av IKT i virksomheten utgjør et digitalt kontrolltiltak. Tilfeller hvor formålet ikke er å føre tilsyn

⁹³ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 147.

⁹⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 147. Se om styringsretten i punkt 3.2.1.

⁹⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 147.

⁹⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 147.

⁹⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 147.

⁹⁸ Bråten (2016), s. 8.

⁹⁹ Bråten (2019), s. 17.

med arbeidstaker, men hvor innlogging i en ansattes e-postkasse er nødvendig for å utføre arbeidsoppgaver, vil være et eksempel.

Begrepene kontroll og overvåkning brukes ofte om hverandre. Ordlyden av «å overvåke» tilsier en kontinuerlig observasjon, og medfører et vedvarende inngrep.¹⁰⁰ Programvarer som Hubstaff, ActivTrak og Sneek muliggjør overvåking av arbeidstakers utføring av arbeidsoppgaver minutt for minutt, herunder hvilke nettsteder som besøkes og hva som skrives på dem.¹⁰¹ Videre kan overvåkingen kompletteres med eksempelvis lydopptak og GPS-sporing som medfører at arbeidsgiver får et detaljert bilde av arbeidstakers produktivitet i løpet av arbeidstiden.¹⁰² Overvåking av arbeidstakers bruk av elektronisk utstyr er i utgangspunktet forbudt, men kan unntaksvis gjennomføres dersom formålet er å administrere virksomhetens datanettverk, eller avdekke eller oppklare sikkerhetsbrudd i nettverket.¹⁰³ Hensynet til arbeidstakers personvern gjør seg enda sterkere gjeldende ved overvåkning, enn ved et kortere, enkeltstående inngrep i form av kontrolltiltak. Det er følgelig viktig at begrepene ikke forveksles.

Det er liten tvil om at den nyere digitale arbeidshverdagen byr på nye problemstillinger, og at en grunnleggende tillit i arbeidsforholdet aktivt må opprettholdes. En god tillitsrelasjon gir indirekte kontroll som følge av en forutsigbarhet i samhandlingen.¹⁰⁴ Tilstrekkelig tillit medfører dermed mindre behov for styring og kontroll, og vil være ressurs sparende, mer effektivt og føre til et bedre sosialt arbeidsmiljø.¹⁰⁵ For at arbeidstaker skal oppleve tilstrekkelig tillit er det viktig at bruken av det aktuelle kontrolltiltaket begrunnes overfor de ansatte og at de involveres i prosessen.¹⁰⁶ Kontrolltiltak som oppleves uforholdsmessig vil kunne skape utrygghet og mistillit blant arbeidstakere, og dermed virke mot sin hensikt. Et brudd på tilliten i arbeidsforholdet vil både være ødeleggende i seg selv, men også kunne medføre et videre svekket omdømme for virksomheten.

¹⁰⁰ E-postforskriften § 2 (2).

¹⁰¹ Collins (2020), avsnitt 2.

¹⁰² Collins (2020), avsnitt 2.

¹⁰³ E-postforskriften § 2 (2) bokstav a og b.

¹⁰⁴ Kassah (2007), «Tillit og kontroll i det nye arbeidslivet», s. 589.

¹⁰⁵ Aml. § 1-1 bokstav a.

¹⁰⁶ Se om prosessuelle regler for innsynsretten i punkt 4.3.

3.2 Rettslig grunnlag for iverksetting av digitale kontrolltiltak

Spørsmålet om forholdsmessighet ved iverksetting av kontrolltiltak aktualiserer særlig to hovedproblemstillinger. Første hovedproblemstilling er hvilken adgang arbeidsgiver har til å iverksette kontrolltiltak overfor sine arbeidstakere. Dersom vilkårene for kontrolltiltak er oppfylt, vil arbeidstaker ha en motsvarende plikt til aktiv medvirkning gjennom å etterkomme arbeidsgivers pålegg om kontroll.¹⁰⁷ Den andre hovedproblemstillingen er spørsmålet om arbeidsgivers adgang til behandling av opplysninger om arbeidstakeren, som fremkommer som et resultat av gjennomføringen av kontrolltiltaket. Behandling av opplysninger vil i denne sammenheng tilsi innsamling, viderebehandling til eksempelvis statistikk, samt lagring av opplysninger.¹⁰⁸ All behandling av personopplysninger krever et behandlingsgrunnlag etter GDPR art. 6.

Det er lite hensiktsmessig å iverksette kontrolltiltak hvis informasjonen ikke kan anvendes. Aml. og pol. utgjør dermed ulike nødvendige trinn i prosessen. Følgelig vil det være en fordel å vurdere gjennomføring av kontrolltiltaket i lys av GDPR før tiltaket vurderes iverksettes. Kravene etter pol. innfortolkes dermed i aml. Forståelsen er i tråd med aml. sine forarbeider, der departementet fremholdt at reglene skal fortolkes og praktiseres i lys av hverandre.¹⁰⁹ Videre fremkommer det at «mye (...) taler for at vilkårene etter personopplysningsloven § 8 bokstav f for å behandle opplysninger om arbeidstakerne i samband med kontrolltiltak regulært vil være oppfylt dersom lovvilkårene for å gjennomføre selve kontrollen er til stede».¹¹⁰ Det påpekes imidlertid av både Justisdepartementet og Datatilsynet at det likevel ikke kan tas for gitt at vurderingen etter de to regelsettene vil være sammenfallende.¹¹¹ En forutsetning for utgangspunktet er at kravene, som i regelsettene oppstilles for iverksetting av kontrolltiltak, er relativt like.

¹⁰⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 144.

¹⁰⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 135.

¹⁰⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146.

¹¹⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146; LB-2007-121782 (heretter Billakkerer-dommen, som ble stående). Nevnt lov er opphevet.

¹¹¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 146.

I *Securitas-saken* fra Personvernemnda ble sammenhengen mellom regelsettene, aml. og pol., kommentert.¹¹² Saken omhandlet arbeidsgivers adgang til å foreta inngrep overfor en ansatt i vaktelskapet Securitas i form av gjennomføring av rusmiddelkontroll og oppbevaring av innhentede vandelsattester. Personvernemnda viser til at lovene regulerer to sider av samme sak. Det ville gi liten sammenheng i lovverket dersom man antok at det er tillat å iverksette kontrolltiltak etter aml. sine bestemmelser, men ikke tillat å behandle opplysningene etter pol.¹¹³ Iverksetting av kontrolltiltak etter aml. må følgelig ses i lys av pol.

Da GDPR kun får anvendelse ved behandling av personopplysninger, må begrepet følgelig avklares.¹¹⁴ Personopplysninger defineres i GDPR artikkel 4 nr. 1 som «enhver opplysning om en identifisert eller identifiserbar fysisk person («den registrerte»») som «direkte eller indirekte kan identifiseres». Ordlyden av «kan» tilsier at opplysningene ikke faktisk må være tilknyttet personen, men at en slik mulighet for identifisering foreligger. Det er i praksis fra EU tatt til orde for at begrepet «enhver opplysning» er ansett å «reflects the aim of the EU legislature to assign a wide scope to that concept».¹¹⁵ I en vurdering av hvorvidt en fysisk person kan identifiseres, burde dermed alle tenkelige midler for identifisering hensyntas.¹¹⁶ Dersom personopplysninger kan tilknyttes en person gjennom tilleggsopplysninger, burde det derfor ikke være av betydning at opplysningene er pseudonymisert.¹¹⁷ Etter forordningen kan personopplysninger eksempelvis være navn, lokaliseringsopplysninger eller nettidifikatorer.¹¹⁸ I *Worton-dommen* kom EU-domstolen til at opplysninger i et register over arbeidstakers arbeidstider, bestående av den daglige arbeidsmengden, samt arbeidspausenes lengde og tidspunkt, var personopplysninger etter personverndirektivet.¹¹⁹ I arbeidssammenheng kan detaljopplysninger om når den ansatte kommer på jobb, hvor

¹¹² PVN-2005-06 (heretter Securitas-saken).

¹¹³ Securitas-saken punkt 6.2.1.

¹¹⁴ GDPR art. 2 nr. 1.

¹¹⁵ *Peter Nowak v. Data Protection Commissioner in Ireland [C2] C-434/16*, premiss 34.

¹¹⁶ GDPR fortalepunkt 26.

¹¹⁷ Pseudonymisering er en behandling av personopplysninger som gjør at opplysningene ikke lenger kan tilknyttes en bestemt person uten bruk av tilleggsopplysninger. Tilleggsopplysningene må omfattes av sikringstiltak og lagres et annet sted for at opplysningene ikke skal kvalifisere som personopplysninger, jf. GDPR art. 4 nr. 5.

¹¹⁸ GDPR art. 4 nr. 1.

¹¹⁹ *Worten – Equipamentos para o Lar SA v. Autoridade para as Condições de Trabalho [C3] C-342/12*, premiss 19.

vedkommende beveger seg i løpet av arbeidstiden og hva som ble søkt etter på internett, dermed anses som personopplysninger.¹²⁰

Tidligere i år ble bruken av analyseverktøyet Google Analytics klagd inn av den ideelle organisasjonen *noyb* (*non of your business*). Det Østeriske datatilsynet ble det første europeiske datatilsynet som ferdigbehandlet klagen, og konklusjonen ble at bruken av analyseverktøyet var ulovlig.¹²¹ Saken omhandlet hvorvidt overføring av personopplysninger til USA var i strid med *Schrems II-dommen* fra EU-domstolen.¹²² Et sentralt spørsmål var om dataene som brukes i analyseprogrammet var å anse som personopplysninger.

Det aktuelle selskapet brukte Google Analytics til å innsamle og analysere data om aktivitet på nettsider, IP-adresser til sluttbrukeren og unike online identifikatorer. Google fremholdt at en identifisering av sluttbrukeren ikke var mulig på bakgrunn av opplysningene Google mottok, slik at informasjonen ikke kunne anses som personopplysninger. DSB tok ikke stilling til hvorvidt IP-adressene og online identifikatorene var å anse som personopplysninger hver for seg, men konkluderer med at kombinasjonen, samt det faktum at datapunktene kunne tilknyttes sluttbrukerens Google-konto, medførte at informasjonen utgjorde personopplysninger etter GDPR.¹²³ Det norske Datatilsynet har ennå ikke kommet med selvstendig avgjørelse, men har anbefalt norske virksomheter å se etter alternativer.¹²⁴

En sammenstilling av data som medfører mulighet for identifisering, anses dermed som personopplysninger. Som følge av at teknologiverktøy muliggjør innsamling av omfattende informasjon om arbeidstakers bevegelse i det digitale rom, vil det være både hensiktsmessig og nødvendig at personopplysningsbegrepet favner vidt. Den brede tilnærmingen medfører en styrking av arbeidstakers rett til personvern.

¹²⁰ Arbeidstilsynet (2019), «Veileder om kontroll og overvåkning i arbeidslivet», s. 7.

¹²¹ Datenschutzbehörde (heretter DSB); Sak 2021-0.586.257 (D155.027).

¹²² *Schrems II* [GC] C-311/18.

¹²³ Sak 2021-0.586.257 (D155.027), s. 32 (i det engelske oversatte dokumentet).

¹²⁴ Rettskildevekten til DSB sin avgjørelse er i utgangspunktet liten, men tillegges noe mer vekt som følge av at Datatilsynet har antydnet at de vil komme til samme resultat, se Gjessing (2022), «Bruk av Google Analytics kan være ulovlig».

3.2.1 Arbeidsgivers styringsrett

Det rettslige grunnlaget for iverksetting av kontrolltiltak er utviklet gjennom arbeidsgiver sin styringsrett.¹²⁵ Styringsretten er en sammensatt kompetanse som både er autonom og heteronom. Mens den autonome kompetansen aktualiserer arbeidsgivers adgang til å disponere med bindende virkning over seg selv og egen eiendom, gir den heteronome kompetansen samme adgang overfor en annen.¹²⁶ Sistnevnte bindingsrett krever særskilt rettsgrunnlag, noe styringsretten gir i arbeidsforholdet. Arbeidsretten har uttalt at «bedriften har rett til å gjennomføre studier til analyse av produksjonen, herunder også arbeids- og tidsstudier med ytelsesvurdering. Dette følger av bedriftens styringsrett og trenger ikke noen hjemmel i positive bestemmelser i overenskomsten».¹²⁷ Arbeidsgivers styringsrett er dermed i utgangspunktet det rettslige grunnlaget for iverksetting av kontrolltiltak.

Styringsretten er ikke lovregulert, men hjemlet gjennom lang og fast rettspraksis, og forutsatt i eksempelvis aml.¹²⁸ I kraft av styringsretten har arbeidsgiver rett til å «organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet».¹²⁹ Arbeidsgiver har en relativt stor frihet til å fatte beslutninger på vegne av virksomheten. Dette er rimelig da arbeidsgiver har mest innsikt i hva som vil være mest lønnsomt for virksomheten og hva som kreves for å oppnå konkrete målsettinger. Som følge av innsikten vil arbeidsgiver ha et legitimt behov for informasjon vedrørende arbeidstakers utnytting av arbeidstiden og måten arbeidet blir utført på.

I Rt. 2011 s. 814 kommer Høyesterett med en generell uttalelse om at styringsretten må «utøves innenfor den allmenne saklighetsnormen».¹³⁰ Videre fremkommer det at «utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.»¹³¹ Selv om sakene omhandlet endring av den ansattes oppmøtested for arbeid, er

¹²⁵ NOU 2009: 1 Individ og integritet, Personvern i det digitale samfunnet, s. 65.

¹²⁶ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2018), s. 99.

¹²⁷ ARD 1958 s. 189. Arbeidsretten er en særdomstol som behandler tvister om gyldigheten av tariffavtaler. Uttalelsen av generell karakter og er dermed aktuell selv om oppgaven avgrenser mot tariffavtaler.

¹²⁸ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2018), s. 96.

¹²⁹ Rt. 2000 s. 1602 s. 1609 (Nøkk-dommen).

¹³⁰ Avsnitt 57, det vises her til Kårstø-dommen.

¹³¹ Kårstø-dommen s. 427.

uttalelsene av generell karakter og av betydning for vurderingen av arbeidsgivers adgang til kontroll.

Ved ekstraordinære situasjoner og kriser kan arbeidsgiver gis utvidet styringsrett. Dette kommer implisitt til uttrykk i aml. § 10-12 tredje ledd der lovgiver gir adgang til å fravike reglene i kapitlet dersom arbeid må foretas for å avverge fare for eller skade på liv eller eiendom grunnet naturhendelser eller andre uforutsette begivenheter. Andre løsninger for arbeidstid kan følgelig gjennomføres ved akutte situasjoner. Det kan tas til orde for at covid-pandemien var en force majeure-hendelse som ga rom for midlertidige endringer. Likevel må det tas i betraktning at pandemien har pågått i over to år, og er heller å anse som den nyere normalen enn en ekstraordinær unntakstilstand. Den pågående pandemien gir dermed ikke arbeidsgiver utvidet mulighet til å iverksette kontrolltiltak.

3.2.2 Begrensninger i styringsretten

Det settes grenser for arbeidsgivers vide styringsrett gjennom materielle og prosessuelle bestemmelser som verner arbeidstaker. Styringsretten begrenses av lovgivning, tariffavtaler og det individuelle arbeidsforhold.¹³² Av aml. § 1-9 fremkommer det at «[l]oven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt.». Den preseptoriske regelen gjelder og verner hele arbeidsforholdets sider, herunder fritiden til arbeidstaker. Aml. sine regler om kontrolltiltak er ment å balansere partenes motstridende interesser, arbeidsgivers behov for kontroll og arbeidstakers personlige integritet. Dersom vilkårene for iverksetting av kontrolltiltak ikke er oppfylt, vil det falle utenfor arbeidsgivers styringsrett å iverksette tiltaket. En gjennomgang av de aktuelle vilkårene vil foretas nedenfor.

3.2.2.1 Vilkår for iverksetting av digitale kontrolltiltak

Det følger av aml. § 9-1 første ledd at arbeidsgiver bare kan iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker når tiltaket har «saklig grunn i virksomhetens forhold» og det ikke innebærer en

¹³² Rt. 2009 s. 1464 (Senvakt-dommen).

«uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren». Bestemmelsen legger opp til en forholdsmessighetsvurdering. Ordlyden av «saklig grunn i virksomhetens forhold» tilsier at formålet som foreligger både må være berettiget og forankret i virksomheten. Etter forarbeidene og juridisk teori, er saklighetskravet ansett å inneholde tre hovedelementer.¹³³ Kontrolltiltaket må ha et saklig formål i den aktuelle virksomhetens behov.¹³⁴ Videre må tiltaket være saklig begrunnet.¹³⁵ Dernest stilles det krav til at kontrolltiltaket må være egnet og nødvendig for å oppnå formålet.¹³⁶ Saklighetskravets siste element kan likevel sies å være en del av kravet om saklig grunn, og er trolig bakgrunnen for at forarbeidene kun opererer med en todelt inndeling.

Arbeidsgivers saklige grunn for iverksetting av tiltaket må likevel ikke utgjøre en «uforholdsmessig belastning» overfor arbeidstaker, jf. aml. § 9-1 første ledd. De saklige grunnene som identifiseres må dermed også være forholdsmessige. Forholdsmessighetskriteriet og kravet til saklig grunn er dermed sammenfallende. Ordlyden av «uforholdsmessig belastning» tilsier tiltak som medfører inadekvate negative innvirkninger. For å vurdere tiltakets forholdsmessighet overfor arbeidstaker, må det foretas en konkret vurdering hvor partenes interesser veies mot hverandre.

I interesseavveiiingen gjør fundamentale rettigheter seg gjeldene, slik som vernet i Grl. § 102 og EMK art. 8. Også her er det etter rettspraksis krav om en forholdsmessighetsvurdering.¹³⁷ Høyesterett har i flere tilfeller slått fast at innholdet etter Grl. § 102 og EMK art. 8 er sammenfallende.¹³⁸ For at inngrepet skal anses lovlig må det skje i samsvar med loven, ivareta et legitimt formål og være «nødvendig i et demokratisk samfunn».¹³⁹

Den naturlige språkforståelse av «nødvendig i et demokratisk samfunn» tilsier at inngrepet må begrunnes i et grunnleggende demokratihensyn. Ordlyden er vag og skjønnspreget, og det er

¹³³ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 144; Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2018), s. 294.

¹³⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 144.

¹³⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 144-145.

¹³⁶ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2018), s. 294.

¹³⁷ HR-2017-2015-A avsnitt 46.

¹³⁸ Se eksempelvis HR-2017-2015-A avsnitt 46; Holship-dommen avsnitt 81; Rt. 2015 s. 93 (Maria-dommen) avsnitt 57 og 60; Rt. 2015 s. 155 (Rwanda-dommen) avsnitt 40 og 44.

¹³⁹ EMK art. 8 nr. 2.

følgelig naturlig å se hvordan kravet er tolket og presisert i EMD-praksis. Det er her tatt til orde for at det må foretas en vurdering av hvorvidt tiltaket oppnår et legitimt formål, om det er egnet til å realisere dette formålet, at inngrepet er nødvendig, og at inngrepet ikke er uforholdsmessig sett opp mot formålet som søkes oppnådd, altså en proporsjonalitetsvurdering i snever forstand.¹⁴⁰ I praksis fra EU-domstolen var forståelsen at personverndirektivet av 1995 sin bestemmelse om proporsjonalitet oppstilte et like strengt forholdsmessighetskrav som EMK art. 8.¹⁴¹ Det tas til orde for at samme forholdsmessighetskrav skal legges til grunn da GDPR erstattet og videreførte personverndirektivet.¹⁴² Et forholdsmessig inngrep etter aml. § 9-1 anses dermed å sammenfalle med forholdsmessighetskravet etter EMK art. 8.¹⁴³ Videre i oppgaven tas det utgangspunkt i de opplistede momentene fra EMD-praksis når det vurderes hvorvidt et digitalt kontrolltiltak overfor arbeidstaker kan anses forholdsmessig. Momentene vil ses i lys av de opplistede hovedelementene for saklighetskravet.

3.2.2.1.1 Legitimt formål

Det stilles krav til at inngrepet har et legitimt formål i den aktuelle virksomheten.¹⁴⁴ Begrensninger i antall formål foreligger ikke. Eksempler på formål som anses legitime er «teknologiske, økonomiske, sikkerhetsmessige, helsemessige og organisatoriske forhold».¹⁴⁵ Også «særlige samfunnshensyn som virksomheten har et medansvar for å ivareta, sosiale og organisatoriske forhold» vil kunne utgjøre legitime formål.¹⁴⁶ Alminnelig samfunnsmessig mål om at befolkningen eksempelvis skal spise sunnere, vil ikke gi arbeidsgiver saklig grunn til å gjennomføre undersøkelser av arbeidstakers levemønster, selv om virksomheten støtter målsettingen.¹⁴⁷

¹⁴⁰ *Handyside mot Storbritannia* [P] no. 5493/72; *Sunday times mot Storbritannia* [P] no. 6538/74; *Olsson mot Sverige* [P] no. 10465/83.

¹⁴¹ *Österreichischer Rundfunk [GC]* C-465/00.

¹⁴² Wessel-Aas og Ødegaard (2018), s. 129.

¹⁴³ Se forholdsmessighetskravet så som oppstilt etter gjennomgangen av aml. § 9-1 over.

¹⁴⁴ EMK art. 8; Aml. § 9-1 (1).

¹⁴⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 12.6.2; NOU 2009: 1 Individ og integritet, Personvern i det digitale samfunnet, s. 65.

¹⁴⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 144.

¹⁴⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 144.

Iverksetting av digitale kontrolltiltak medfører behandling av personopplysninger, og det grunnleggende prinsippet om formålsbegrensninger oppstiller i den forbindelse enda strengere krav til fastsetting av formål.¹⁴⁸ Etter GDPR stilles det krav til at personopplysningene som innsamles må ha «berettigede formål» for behandlingen.¹⁴⁹ Kravet etter GDPR kan anses å ha likhetstrekk med aml. sitt krav om «saklig grunn».¹⁵⁰ Dette bekreftes i juridisk litteratur, der det fremholdes at samme momenter skal legges til grunn i vurderingene.¹⁵¹ At samme momenter legges til grunn taler for at en «saklig grunn» etter aml. er et «berettig[e] formål» etter GDPR. Samme krav til forholdsmessighet vil dermed oppstilles etter regelsettene. Det er eksempelvis tatt til orde for at arbeidsgivers innsynsrett etter e-postforskriften § 2 første ledd er å anse som en berettiget interesse for innsyn i e-postkasse og annet elektronisk lagret materiale.¹⁵²

Av formålsbegrensningsprinsippet fremgår det at personopplysningene som innsamles kun skal anvendes for «spesifikke, uttrykkelige angitte og berettigede formål».¹⁵³ Det aktuelle formålet med innsamlingen av opplysningene avgjør hva arbeidsgiver senere kan anvende dem til.¹⁵⁴ Utformingen av formålet må ikke være for vid eller vag.¹⁵⁵ Av hensyn til forutberegnelighet for arbeidstaker må formålet angis før kontrolltiltaket iverksettes. Dette er i tråd med kravet om åpenhet.¹⁵⁶

De oppstilte kravene gjør det vanskelig for arbeidsgiver å foreta en viderebehandling av de innsamlede opplysningene. Det følger av GDPR art. 5 nr. 1 bokstav b at viderebehandling av personopplysninger som er «uforenlig med disse formålene» ikke kan gjennomføres. Ordlyden av «uforenlig» tilsier at noe står i motstrid. For å avgjøre om en behandling for et annet formål er forenlig med det opplysningene opprinnelig ble innsamlet for ses det til hensyn opplistet etter GDPR art. 6 nr. 4. Dersom formålet er uforenlig vil en behandling av personopplysningene ikke

¹⁴⁸ GDPR art. 5 nr. 1 bokstav b.

¹⁴⁹ GDPR art. 5 nr. 1 bokstav b.

¹⁵⁰ Aml. § 9-1.

¹⁵¹ Storeng mfl. (2020), «Arbeidslivets spilleregler», s. 413 og s. 436.

¹⁵² Datatilsynet (2022a), «Innsyn i e-post og annet elektronisk lagret materiale». Dette vil det kommes tilbake til i punkt 4.4.

¹⁵³ GDPR art. 5 nr. 1 bokstav b.

¹⁵⁴ Datatilsynet (2019c), «Fastsette formål».

¹⁵⁵ Datatilsynet (2019c), «Fastsette formål».

¹⁵⁶ GDPR art. 5 nr. 1 bokstav a.

være lovlig. En snever adgang for viderebehandling sikrer at arbeidstakers personlige opplysninger ikke blir anvendt til uforutsette forhold, og styrker dermed retten til personvern.

3.2.2.1.2 Eget til å realisere formålet

Det oppstilles videre krav til at kontrolltiltaket må være eget til å realisere det legitime formålet.¹⁵⁷ Etter forarbeidene til aml. oppstilles det krav både til at gjennomføringen og valget av kontrolltiltaket må være eget til å avklare forholdene som søkes avdekket eller eliminert.¹⁵⁸ Dette er ett av flere momenter forarbeidene oppstiller i vurderingen om det foreligger «tilstrekkelig saklig grunn» til å iverksette kontrolltiltak overfor den enkelte arbeidstaker.¹⁵⁹ Det må her foretas en konkret vurdering.¹⁶⁰ Eksempelvis vil tilfeldig covid-testing overfor ansatte i hjemmesykepleien kunne være eget til å realisere formålet om å unngå at smitte videreføres til pasienter ved hjemmebesøk. Samme tiltak vil likevel ikke være eget overfor kontorpersonalet. Et videre moment er at kontrolltiltakets saklighet må være vedvarende.¹⁶¹ Dersom behovet eller formålet bak inngrepet er betydelig redusert eller opphører i sin helhet, skal kontrolltiltaket avvikles.

I *Billakkerer-dommen* fra lagmannsretten ble kravet om kontrolltiltakets egnethet vurdert. Saken omhandlet arbeidstakers krav til erstatning og oppreisning på bakgrunn av trakassering fra arbeidsgiver.¹⁶² Som følge av mistanke om uberettiget fravær hos arbeidstaker, ble det foretatt en analyse begrenset til tidsstempling i forbindelse med lagring mv. i filsystemer. Formålet med kontrolltiltaket var å avklare arbeidstakers tilstedeværelse på jobb, herunder når PC-en hadde vært logget av og på. Mye av arbeidet kunne imidlertid ikke knyttes til arbeidstakers PC-bruk og tiltaket ga dermed ikke et helhetlig, korrekt bilde av når arbeidstaker hadde vært på jobb. Kontrolltiltaket ble ansett som ikke eget.

¹⁵⁷ EMK art. 8; Aml. § 9-1 (1).

¹⁵⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 145.

¹⁵⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 145.

¹⁶⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 145.

¹⁶¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 145.

¹⁶² LB-2007-121782.

3.2.2.1.3 Krav til nødvendighet

I vurderingen videre av hvorvidt et kontrolltiltak kan anses forholdsmessig overfor arbeidstaker stilles det krav til at inngrepet må være nødvendig.¹⁶³ Nødvendighetskravet innebærer at samme formål ikke kan oppnås ved mindre inngripende midler. Momentet gjør seg særlig gjeldende ved byrdefulle kontrolltiltak som impliserer inngrep i den ansattes private forhold.¹⁶⁴ Digitale kontrolltiltak innsamler mengder data og personopplysninger, og det stilles i denne forbindelse strenge krav til nødvendighet.

Nødvendighetskravet har en side mot prinsippet om dataminimering, om innsamling av færrest og minst inngripende personopplysninger.¹⁶⁵ Det er her tale om minimering i forbindelse med selve valget av kontrolltiltak og vurderingen er om arbeidsgiver kunne anvendt mindre inngripende tiltak som ville gitt samme resultat. Registrering av arbeidstakers tidsbruk i løpet av arbeidsdagen vil eksempelvis kunne anses mindre inngripende enn registrering av arbeidsproduktiviteten. Nevnte kontrolltiltak er de to mest anvendte elektroniske tiltak i norske virksomheter.¹⁶⁶ Kravet om nødvendighet tilsier at formålsbegrensningsprinsippet blir ivaretatt tidlig i prosessen. Mindre inngripende tiltak vil i større grad anses forholdsmessig, og følgelig medføre mindre fare for krenking av arbeidstakers rett til personvern.

3.2.2.1.4 Proporsjonalitetsvurdering i snever forstand

Videre blir vurderingen om det aktuelle tiltaket er forholdsmessig, sett i lys av formålet som søkes oppnådd.¹⁶⁷ Det er i denne forbindelse ikke tilstrekkelig å vurdere hvorvidt hvert enkelt tiltak er forholdsmessig, men det må ses til summen av kontrolltiltakene som allerede er og vurderes iverksatt.¹⁶⁸ Dersom kontrolltiltaket vil medføre et ikke ubetydelig inngrep i fundamentale rettigheter som privatlivets fred, verdighet, personlig integritet, legemets

¹⁶³ EMK art. 8; Aml. § 9-1 (1).

¹⁶⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 145.

¹⁶⁵ GDPR art. 5 nr. 1 bokstav c.

¹⁶⁶ Deloitte (2021/2022), s. 16.

¹⁶⁷ EMK art. 8; Aml. § 9-1 (1).

¹⁶⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 145.

ukrenkelighet eller lignende, vil utgangspunktet være at gjennomføring av kontrollen bare unntaksvis vil være tillatt.¹⁶⁹

I vurderingen av det aktuelle tiltakets forholdsmessighet vil det være av sentral betydning hvor tungtveiende behovet for kontroll er. Videre vil kontrollens art, herunder hvorvidt det er tale om enkeltstående eller vedvarende kontrolltiltak, være av betydning. Den praktiske gjennomføringen av tiltaket er også et viktig aspekt. Videre er det av betydning hvorvidt sentrale personvern hensyn er ivaretatt gjennom klare testresultater, samt hvorvidt arbeidsgiver har sikret en begrenset tilgang til dataene som behandles.¹⁷⁰

Hvilken mengde informasjon det aktuelle inngrepet innsamler er også av betydning. Dataprogrammet Microsoft 365 er brukt av mange virksomheter og tilbyr eksempelvis videomøter og fillagring i Teams, samt booking av møter i Outlook.¹⁷¹ Funksjonaliteten «Microsoft Productivity Score» åpner i denne forbindelse for inngående innsikt i hvordan arbeidstakerne arbeider, herunder en oversikt over hvem som deler færrest dokumenter, sender færrest e-poster eller deltar minst i gruppesamtaler.¹⁷² Programmet utgjør således et stort system som samler omfattende mengde opplysninger om arbeidstakers arbeidsmåte i arbeidstiden. Verktøyet gir arbeidsgiver mulighet til å finne og rekonstruere betydelig informasjon. Datatilsynet har i denne forbindelse uttalt at dersom arbeidsgiver benytter slike avanserte verktøy, stilles det et økt krav til åpenheten om bruken.¹⁷³

3.2.3 Forholdsmessighet som skranke ved iverksetting av digitale kontrolltiltak

Hensynet til privatliv vernes av fundamentale rettigheter, og det skal dermed mye til for at et inngrep her anses legitimt.¹⁷⁴ Det grunnleggende utgangspunktet er at inngrep i

¹⁶⁹ Grl. § 102 og EMK art. 8; Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 145.

¹⁷⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 145.

¹⁷¹ Microsoft (a), «Oppnå bedre produktivitet med Microsoft 365 og Microsoft Teams».

¹⁷² Microsoft (b), «Microsoft Productivity Score».

¹⁷³ Datatilsynet (2022c), «Når er innsyn lovlig?», «Nødvendig for å ivareta daglig drift eller andre berettigede interesser».

¹⁷⁴ Grl. § 102 og EMK art. 8.

menneskerettigheter, og systemer som behandler personopplysninger, ikke skal gripe lenger inn i arbeidstakers privatsfære enn hva som kan anses forholdsmessig. Sett i lys av at digitale kontrolltiltak kan medføre et ikke ubetydelig inngrep som følge av behandling av personopplysninger, er utgangspunktet at gjennomføring av kontroll på hjemmekontor ikke tillates. En usikkerhet om arbeidstaker har arbeidstid eller hviletid, tilsier at faren for krenkelse av retten til privatliv kan anses nær tilstedeværende. Det må dermed foreligge særlige tungtveiende grunner for at iverksetting av digitale kontrolltiltak på hjemmekontoret anses forholdsmessig.

Likevel kan det argumenteres for at behovet for tilsyn av arbeidsoppgaver og fremdrift her er enda større og berettiget. Terskelen for generell og uformell oppfølging av arbeidstakerne kan sies økt. At arbeidshverdagen flyttes til arbeidstakers private hjem kan dermed ikke avskjære arbeidsgivers mulighet for kontroll. Arbeidsgiver må imidlertid vurdere behovet for tilsyn nøye, og følge klare og tydelige rutiner for implementeringen.¹⁷⁵ For at kontrolltiltaket skal anses forholdsmessig overfor arbeidstaker på hjemmekontor kan det tas til orde for at kravene til legitimt formål, egnethet, nødvendighet og proporsjonalitet i snever forstand, må tolkes særlig strengt.

¹⁷⁵ Se om saksbehandlingsreglene som omhandler kontrolltiltaket innsyn i punkt 4.3.

4 Innsyn som digitalt kontrolltiltak

4.1 Innledning

Som tidligere redegjort for medfører den grunnleggende retten til privatliv og personvern at det stilles strenge krav for når arbeidsgiver kan iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker.¹⁷⁶ Et innsyn i arbeidstakers e-postkasse, private filer og bruk av kommunikasjonsmedier, vil kunne gi omfattende informasjon om arbeidstakers arbeidsmåte. Informasjonen kan dermed være særlig relevant for å ivareta daglig drift eller andre berettigede interesser ved virksomheten. Innsyn som digitalt kontrolltiltak kan sies å være særlig aktuelt i dagens arbeidsliv. Hensikten med kapittelet er å klargjøre arbeidsgivers rett til innsyn, sett i lys av at inngrepet skal være forholdsmessig overfor arbeidstaker.

Arbeidsgivers rett til innsyn i e-postkasse og annet elektronisk lagret materiale følger av e-postforskriften. Reglene fremgikk tidligere av personopplysningsforskriften, som var hjemlet i den gamle personopplysningsloven av 2000 (heretter popplyl.).¹⁷⁷ Ved inkorporeringen av GDPR i norsk rett, fikk reglene en ny form og plassering i aml. § 9-5.¹⁷⁸ Bakgrunnen for endringen var å klargjøre reglene og gi arbeidstaker vern mot urimelig kontroll fra arbeidsgiver.¹⁷⁹ E-postforskriften er *lex specialis* og er et kontrolltiltak etter aml. kapittel 9.¹⁸⁰ Fortrinnsretten følger av pol. § 2 der det fremgår at loven og GDPR gjelder når «ikke (...) annet er bestemt i eller med hjemmel i lov.». I tillegg til å regulere når innsyn er tillat, regulerer forskriften også hvordan arbeidsgiver skal gå frem ved iverksetting av kontrolltiltaket.¹⁸¹ Det er av Høyesterett fremholdt at innsyn etter e-postforskriften må ses i lys av pol.¹⁸² For at drøftelsen av arbeidsgivers innsynsrett ikke skal bli for overfladisk, avgrenses oppgaven mot

¹⁷⁶ Grl. § 102 og EMK art. 8.

¹⁷⁷ Forskrift 15. desember 2000 nr. 1265 om behandling av personopplysninger (personopplysningsforskriften); Lov 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven – popplyl.) § 2 og § 3.

¹⁷⁸ Prop. 56 LS (2017-2018) s. 173-174, 178-182 og 227.

¹⁷⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 142; Borchgrevink (2009), «Arbeidstakeres personvern – EMK og nye e-postregler», s. 182.

¹⁸⁰ E-postforskriften § 2; Datatilsynet (2022a), se «Personvernforordningen vs. arbeidsmiljøloven».

¹⁸¹ E-postforskriften § 3.

¹⁸² Rt. 2002. s. 1500 (heretter E-postkjennelsen) s. 1503.

innsyn i opplysninger lagret i e-postkasse samt innsyn ved begrunnet mistanke eller grovt brudd på plikter.¹⁸³

For å avklare hva arbeidsgiver som utgangspunkt kan gjøre innsyn i, vil det i kapittelet først vises til forskriftens virkeområde. Videre vil de prosessuelle og materielle kravene for iverksetting av innsynsretten gjennomgås, før det avslutningsvis foretas en vurdering av hvorvidt arbeidsgivers gjennomføring av et innsyn kan anses forholdsmessig.

4.2 E-postforskriftens virkeområde

Arbeidsgiver kan gjennomføre innsyn i opplysninger lagret i arbeidstakers personlige områder i virksomheten eller annet elektronisk lagret materiale som er stilt til den ansattes disposisjon til bruk i arbeidet, jf. forskriften § 1 første ledd bokstav b. Innsynsretten gjelder overfor både nåværende og tidligere arbeidstakere.¹⁸⁴ Forståelsen av begrepet arbeidstaker er den samme som etter arbeidsmiljøloven, da e-postforskriften er en forskrift til loven.

4.2.1 Innsyn i lagrede opplysninger

Arbeidsgivers har rett til «innsyn» i «opplysninger [som er] lagret», jf. e-postforskriften § 1. Ordlyden av «innsyn» tilsier et innblikk i noe man i utgangspunkt ikke har adgang til. Den tidligere personopplysningsforskriften § 9-2 ga arbeidsgiver adgang til å «gjennomse, åpne eller lese» e-post i arbeidstakers e-postkasse.¹⁸⁵ Selv om ordbruken ikke er videreført i e-postforskriften sammenfaller den med en naturlig språkforståelse av vilkåret. Innsynsbegrepet kan sies å ha et tvetydig innhold. Etter GDPR art. 15 forstås innsyn som et rettighetsbegrep, jf. ordlyden «[d]en registrerte skal ha rett til (...) innsyn i personopplysningene». E-postforskriften anvender imidlertid begrepet «innsyn» som et kontrolltiltak, og denne forståelsen legges videre til grunn.

¹⁸³ E-postforskriften § 1 (1) bokstav a og § 2 (1) bokstav b.

¹⁸⁴ E-postforskriften § 1 (3).

¹⁸⁵ Forskrift 15. desember 2000 nr. 1265 om behandling av personopplysninger (opphevet).

Ordlyden av «opplysninger» tilsier at det er tale om informasjon. Begrepet synes å rekke lengre enn personopplysningsbegrepet, som krever at informasjonen er tilknyttet en person. Det skilles mellom opplysninger av privat- og virksomhetsrelatert karakter, da utgangspunktet er at arbeidsgiver kun har innsynsrett i virksomhetsrelaterte opplysninger.¹⁸⁶ Opplysningene det kan gjøres innsyn i må videre være «lagret».¹⁸⁷ Ordlyden av «lagret» tilsier at noe er arkivert. Det stilles ikke krav til aktiv handling. Automatiserte handlinger som medfører at dokumenter eller annet materiale blir liggende som tilgjengelig i datanettverket eller på elektronisk utstyr vil dermed anses «lagret».

Arbeidsgivers innsynsrett gjelder også for opplysninger som finnes på «sikkerhetskopier eller lignende».¹⁸⁸ Ordlyden av «eller lignende» antyder at metodene må ha visse likhetstrekk med sikkerhetskopiering. Det er tale om opplysninger som i utgangspunktet er slettet. Sikkerhetskopiering utføres ofte automatisk og medfører usikkerhet om hvilken informasjon som er endelig slettet, og hva som allerede ligger lagret i systemene. Realiteten er at ingen informasjon forsvinner av seg selv.¹⁸⁹ Dette er problematisk sett i lys av at arbeidstaker har en rett til å bli glemte, å få personopplysninger om seg selv slettet.¹⁹⁰

4.2.2 Krav til opplysningenes lagringssted

Av e-postforskriften § 1 første ledd bokstav b følger det at arbeidsgiver kan føre innsyn i opplysninger lagret i «arbeidstakers personlig områder i virksomhetens datanettverk» «eller» «annet elektronisk utstyr» som arbeidsgiver har stilt til «arbeidstakers disposisjon til bruk i arbeidet». Ordlyden «eller» tilsier at opplysningenes lagringssted er alternative.

¹⁸⁶ E-postkjennelsen s. 1503.

¹⁸⁷ E-postforskriften § 1.

¹⁸⁸ E-postforskriften § 1 (2), jf. (1).

¹⁸⁹ NOU 2009: 1 Individ og integritet, Personvern i det digitale samfunnet, s. 76-77.

¹⁹⁰ GDPR art. 17.

4.2.2.1 «arbeidstakers personlige områder i virksomhetens datanettverk»

For å avklare hva arbeidsgiver kan føre innsyn i, ses det først til hva som omfattes av «arbeidstakers personlige områder i virksomhetens datanettverk».¹⁹¹

Ordlyden av «virksomhetens datanettverk» tilsier et intranett eller kommunikasjonssystem i bedriften som arbeidsgiver og arbeidstakere anvender i arbeidet. Området kan anses som en felles plattform hvor informasjon utveksles og lagres. Opplysninger lagret i virksomhetens fellesområder i nettverket, faller utenfor e-postforskriftens virkeområde, og reguleres av personvernforordningens generelle regler.¹⁹² Informasjon lagret her kan arbeidsgiver fritt lese. Det er arbeidstakers personlige område i det aktuelle fellesområdet som krever hjemmel for arbeidsgivers innsyns adgang.

Ordlyden av «arbeidstakers personlige områder» tilsier en avgrenset seksjon som er av privat karakter for den aktuelle arbeidstakeren. Innsyn i et helprivat område medfører fare for et uforholdsmessig inngrep i privatlivet. Vilkåret må ses i sammenheng med at det personlige området befinner seg i datanettverket, og er opprettet for at arbeidstaker skal kunne lagre arbeidet sitt. Området kan dermed ikke anses like privat, og adgangen for å gjennomføre innsyn kan betraktes mindre problematisk. En slik forståelse har støtte i praksis.¹⁹³

I saken *Libert mot Frankrike* fra EMD var det spørsmål om hvorvidt arbeidsgiver kunne føre innsyn i innholdet på en harddisk navngitt «D:/personal data».¹⁹⁴ Retten kom til at navngivningen på filen ikke var til hinder for arbeidsgivers innsynsrett. Navnet ble kun ansett å referere til området hvor arbeidstaker lagret sitt arbeid i det felles datanettverket. Konklusjonen var at filene var arbeidsrelaterte, og arbeidsgiveren kunne følgelig lovlig åpne dem.¹⁹⁵

¹⁹¹ E-postforskriften § 1 (1) bokstav b.

¹⁹² «Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9» s. 1; Datatilsynet (2022b), «Hva omfattes av forskriften», «Annet elektronisk materiale».

¹⁹³ *Libert mot Frankrike* [GC] no. 588/13.

¹⁹⁴ *Libert mot Frankrike* [GC] no. 588/13, avsnitt 51.

¹⁹⁵ *Libert mot Frankrike* [GC] no. 588/13, avsnitt 55.

Sett i lys av avgjørelsen vil arbeidsgiver ha omfattende mulighet til å føre tilsyn med opplysninger lagret i virksomhetens datanettverk. At området merkes som personlig vil ikke tilsa at det unntas innsynsretten. Løsningen kan fremstå som lite forutsigbar for arbeidstaker. Likevel er aktivitet foretatt i arbeidsgivers datasystemer ment for utføring av arbeidsoppgaver, og det er dermed rimelig at arbeidsgivers innsynsrett her rekker vidt.

4.2.2.2 «annet elektronisk utstyr som arbeidsgiver har stilt til arbeidstakers disposisjon til bruk i arbeidet»

For å videre avklare rekkevidden av arbeidsgivers innsynsrett, vil innholdet i «annet elektronisk utstyr som arbeidsgiver har stilt til arbeidstakers disposisjon til bruk i arbeidet» avklares.¹⁹⁶

Ordlyden av «elektronisk utstyr» tilsier at det er tale om teknologiske verktøy. Eksempler kan være PC, mobiltelefon og nettbrett.¹⁹⁷ Videre indikerer ordlyden av «utstyr» at verktøyene er fysiske, hvor eksempelvis programvarer og applikasjoner faller utenfor innsynsområdet. Ordlyden av «annet» indikerer videre at bestemmelsen ikke er uttømmende, slik at nyere fysiske teknologiske verktøy også vil omfattes. Forskriften sier lite om ordlydens videre innhold, og det ses til den tidligere personopplysningsforskriften § 9-1 for tolkningsbidrag. Rettskilden er utdatert og gis følgelig mindre rettskildemessig vekt. I nevnt bestemmelse i forskriften ble ordbruken «andre elektroniske kommunikasjonsmedier» anvendt. Ordlyden av «kommunikasjonsmedier» tilsier midler som brukes for å levere og motta informasjon.

I departementets høringsnotat ble kommunikasjonsformene MSN, MMS, SMS og chatting på internett ansett å falle innenfor personopplysningsforskriftens virkeområde.¹⁹⁸ Begrepet «kommunikasjonsmedier» synes å favne videre enn den nåværende e-postforskriften. At formuleringen ikke ble videreført kan ses som et standpunkt om at virkeområde skal være

¹⁹⁶ E-postforskriften § 1 (1) bokstav b.

¹⁹⁷ Datatilsynet (2022b), se «Annet elektronisk materiale».

¹⁹⁸ Fornyings- og administrasjonsdepartementet (2006), «Forslag til regler om arbeidsgivers tilgang til ansattes e-post mv.» s. 24.

snevriere, eller at ordlydsendringen er en ren språkendring uten tanker om endring av anvendelsesområde. At endringen ikke er omtalt i forarbeidene trekker i retning av at vilkåret ikke er ment gitt ny betydning. Departementet fremholdt at «[l]øsninger for elektronisk kommunikasjon som utvikles i fremtiden er ment å skulle omfattes av forskriften». ¹⁹⁹ Ved innføringen av GDPR ble det tatt til orde for at reglene om innsyn skulle videreføres. ²⁰⁰ Datatilsynets uttalelse om at forskriften også gjelder «for andre elektroniske kommunikasjonsmedier», støtter tolkningsforståelsen at vilkåret ikke er ment gitt ny betydning. ²⁰¹

I avgjørelsen *Bărbulescu mot Romania* fra EMD ble arbeidsgivers innsyns adgang i kommunikasjonsverktøyet Yahoo Messenger drøftet. ²⁰² Innsynet var begrenset til chatteloggen i kommunikasjonsverktøyet, og ble dermed ansett legitimt. Det kan tas til orde for at EMD implisitt la til grunn at Yahoo Messenger omfattes av EMKs virkeområde for innsyn, da kommunikasjonsformen ikke ble særskilt problematisert. Rettsavgjørelsen taler for at chattetjenester faller innenfor e-postforskriftens virkeområde, og at «elektronisk utstyr» forstås som «andre elektroniske kommunikasjonsmedier». ²⁰³

Samlet taler rettskildene for at «annet elektronisk utstyr» tolkes utvidende slik at «andre elektroniske kommunikasjonsmedier» omfattes. Arbeidsgiver vil ha en tilsvarende, eller større, interesse for kontroll over arbeidstakers bruk av nyere programvarer og applikasjoner i fremtiden, og tolkningsforståelsen anses dermed rimelig. Nyere teknologiske kommunikasjonsmidler vil følgelig falle innenfor e-postforskriftens virkeområde. Det legges til grunn at «elektronisk utstyr» er en språkendring uten videre endring for anvendelsesområde.

Det kan stilles spørsmål vedrørende hvorvidt det foreligger fellesnevner for hvilke verktøy, programvarer og applikasjoner som faller innenfor begrepet «elektronisk utstyr». Den reelle problemstillingen vil antakeligvis ikke være hvilke kommunikasjonsmedier som anvendes, men

¹⁹⁹ «Forslag til regler om arbeidsgivers tilgang til ansattes e-post mv.», s. 24.

²⁰⁰ Prop. 56 LS (2017-2018) s. 173 punkt 31.3.

²⁰¹ Datatilsynet (2022b), se «Annet elektronisk materiale».

²⁰² *Bărbulescu mot Romania* [GC] no. 61496/08.

²⁰³ E-postforskriften § 1 (1) bokstav b.

hvor inngripende den aktuelle innsynsretten er. Verktøy som samler omfattende, personlig data, vil særlig utfordre arbeidstakers rett til personvern.²⁰⁴ Teknologien vil trolig bli enda smartere, raskere og bedre med tiden. Det kan i denne forbindelse både anses lite hensiktsmessig og tidkrevende å la e-postforskriften alene avgrense hvilke kommunikasjonsmedier det kan føres innsyn i. En avgrensning bør gjøres gjennom en forholdsmessighetsvurdering hvor både avtalepartenes interesser og samfunnsutviklingen hensyntas. Se mer om den konkrete avveiningen i punkt 4.4.2.

E-postforskriften oppstiller videre krav til at kommunikasjonsmediet må være «stilt til arbeidstakers disposisjon til bruk i arbeidet» for at innsyn kan gjennomføres, jf. e-postforskriften § 1 første ledd bokstav b. Ordlyden av «stilt til arbeidstakers disposisjon til bruk i arbeidet» tilsier at utstyret må være tilgjengeliggjort fra arbeidsgiver til den ansatte i arbeidsøyemed.

Kommunikasjonsmedier arbeidstaker selv har kjøpt for privat bruk, eller som er gitt av arbeidsgiver til privat bruk, faller utenfor ordlyden. Dette gjelder selv om den ansatte tidvis bruker utstyret i arbeidssammenheng, jf. kravet om at det må være «stilt (...) [til] disposisjon» fra arbeidsgiver. Motsatt vil medier stasjonært på arbeidsplassen tydelig falle innenfor virkeområdet. De mer problematiske tilfellene er der arbeidsgiver eksempelvis har gitt arbeidstaker en mobiltelefon eller en PC som både kan brukes i arbeidstid og fritid. Hvorvidt utstyret kun må være stilt til disposisjon i arbeidet, eller om det er tilstrekkelig at det i tillegg til å anvendes på fritiden også brukes i arbeidet, er imidlertid uklart. Problemstillingen kan anses særlig relevant i den nyere fleksible arbeidshverdagen hvor grensene mellom arbeidstid og hviletid er mer overlappende, og hvor eksempelvis jobbrelatert mail like så godt utveksles utenfor ordinær arbeidstid.

Hvorvidt bedriften har interne regler for bruken av kommunikasjonsmediet er av betydning i vurderingen av hvorvidt mediet kan sies å være stilt til arbeidstakers disposisjon. Problemstillingen var et tema i *Musikknedlasting-dommen* som omhandlet gyldigheten av

²⁰⁴ Se eksempelvis «Microsoft 365» som nevnt i kapittel 3.

oppsigelse.²⁰⁵ Etter en kartlegging av nettverkstrafikken, tok arbeidsgiver utskrift av harddisken til den ansattes PC. Spørsmålet var hvorvidt inngrepet var forholdsmessig. Høyesterett la avgjørende vekt på virksomhetens interne reglement. Det fremgikk her at datautstyret «kun [skal] brukes for tjenesteformål godkjent av linjeledelsen».²⁰⁶ Da arbeidstaker hadde nedlastet store mengder musikkfiler til private formål, fremholdt Høyesterett at brudd på virksomhetens interne instruks forelå.²⁰⁷ Opplysningene ble ikke avskåret anvendelse i ettertid, og det kan tas til orde for at selve innsynet likevel ble ansett forholdsmessig.

Conoco Phillips-dommen fra Høyesterett taler i samme retning.²⁰⁸ Som i *Musikknedlasting-dommen* hadde bedriften et internt arbeidsregelverk som ikke ble overholdt. I motsetning til rettsavgjørelsen over, kom Høyesterett her til at avskjeden var en uforholdsmessig reaksjon, som ikke ble ansett gyldig. Bakgrunnen var at arbeidsgiver over en lengre tidsperiode hadde vært bevisst pornografien som ble nedlastet, uten å gripe inn.²⁰⁹ Den unnlattende handlingen virket som en stilltiende aksept. Arbeidsgivers innsynsrett ble her likevel ansett forholdsmessig, sett i lys av virksomhetens interne reglement.

Avgjørelsene viser hvor sentralt interne reglementer i virksomheten står seg. Hvis interne regler i bedriften tilsier at kommunikasjonsmediene ikke skal anvendes til private formål, vil arbeidsgiver som et klart utgangspunkt kunne gjennomføre innsyn. Hvis interne regler er uklare, ikke foreligger eller i realiteten ikke følges opp, vil hensynet til arbeidstakers forutberegnelighet og viktigheten av retten til personvern tale for at innsyn ikke kan gjennomføres.

²⁰⁵ Rt. 2001 s. 1589.

²⁰⁶ Rt. 2001 s. 1589 s. 1597.

²⁰⁷ Rt. 2001 s. 1589 s. 1599.

²⁰⁸ Rt. 2005 s. 518.

²⁰⁹ Avsnitt 49 og 59.

4.3 Prosedyrer for innsyn

Arbeidsgiver må både påse at prosessuelle og materielle regler følges for at tiltaket skal kunne anses forholdsmessig. Dette er i tråd med ansvarlighetsprinsippet.²¹⁰ De prosessuelle reglene følger i hovedsak av e-postforskriften § 3. Reglene ligner arbeidsgivers plikter etter aml. § 9-2, som gjelder ved iverksetting av lovens øvrige kontrolltiltak.

Saksbehandlingsreglene gjelder både før, underveis og etter iverksetting av kontrolltiltaket. Prosessen ivaretar personvernforordningens grunnleggende prinsipp om åpenhet og gir arbeidstaker forutberegnelighet til å forutse egne rettigheter.²¹¹ Den registrerte skal informeres om og i hvilket omfang det innsamles, konsulteres, benyttes eller på annen måte behandles personopplysninger om vedkommende, og hva formålet med behandlingen er.²¹² Det stilles krav om at informasjonen som gis er klar og tydelig.²¹³ Fordelen med en åpen prosess tidlig er at arbeidsgiver kan tilegne seg tilstrekkelig informasjon slik at kontrolltiltak kan unngås iverksettes. Personvernprinsippene gir samlet uttrykk for at behandlingen av personopplysningene skal være forholdsmessig.²¹⁴ En nærmere beskrivning av prinsippenes innhold følger av øvrige artikler i forordningen.

4.3.1 Arbeidsgivers plikt til å varsle

Arbeidsgiver skal «så langt som mulig» varsle arbeidstaker og gi vedkommende mulighet til å uttale seg før innsynet gjennomføres.²¹⁵ Det skal i varselet begrunnes hvorfor de materielle vilkårene for innsyn anses oppfylt, samt gis orientering om arbeidstakers rettigheter.²¹⁶

²¹⁰ GDPR art. 5 nr. 2.

²¹¹ GDPR art. 5 nr. 1 bokstav a.

²¹² GDPR art. 15; GDPR fortalepunkt 39.

²¹³ GDPR art. 12, jf. art. 13.

²¹⁴ GDPR art. 5 nr. 1.

²¹⁵ E-postforskriften § 3 (1) 1. pkt.

²¹⁶ E-postforskriften § 3 (1) 2. pkt.

Ordlyden av «så langt som mulig» tilsier at et absolutt krav ikke foreligger, men at varsling burde tilstrebes. Dersom arbeidsgiver ikke har mulighet til å varsle arbeidstaker i forkant av inngrepet, må underretning om dette gis snarlig.²¹⁷ Departementet har fremholdt tidsaspektet som et sentralt moment i vurderingen om hvorvidt forhåndsvarsling er praktisk mulig.²¹⁸ Situasjoner hvor arbeidstaker ikke er mulig å få tak i før utløpet av en viktig frist, er et eksempel hvor forhåndsvarsling vanskelig kan kreves gjennomført.²¹⁹

I vurderingen av hvorvidt forhåndsvarsel er mulig, er arbeidsgivers begrunnede frykt for endring eller ødeleggelse av bevis være av betydning.²²⁰ En speilkopiering av aktuelle områder i det elektroniske nettverket vil her kunne være aktuelt. Dette forutsetter likevel at rettslig grunnlag for innsyn i området foreligger. Speilkopiering vil kunne gi arbeidsgiver en mulighet til å se et korrekt øyeblikksbilde av det aktuelle materialet i ettertid. Dette gir en trygghet dersom det foreligger mistanke om at arbeidstaker vil foreta endringer. Innsynet i speilkopien må også følge reglene for innsyn.²²¹

4.3.2 Arbeidstakers rett til innsigelse

Arbeidsgivers drøftelsesplikt har sitt grunnlag i at arbeidstaker skal gis en reell mulighet til innflytelse i arbeidsgivers avgjørelse. Arbeidstakers innsigelsesrett følger av e-postforskriften § 3 tredje ledd, jf. GDPR art. 21. Den registrerte skal, av grunner tilknyttet vedkommendes «særlige situasjon», ha rett til å protestere mot behandling av personopplysninger som omhandler vedkommende og som har sitt grunnlag i GDPR art. 6 nr. 1 bokstav e eller f.²²² Ordlyden av «særlige situasjon» indikerer at bakgrunnen for innsigelsen må være en ekstraordinær omstendighet tilknyttet vedkommende selv.

²¹⁷ E-postforskriften § 3 (4); «Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9» s. 4.

²¹⁸ «Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9» s. 4.

²¹⁹ «Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9» s. 4.

²²⁰ «Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9» s. 4.

²²¹ «Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9» s. 4.

²²² GDPR art. 21 nr. 1.

Dersom protest foreligger kan ikke den behandlingsansvarlige behandle opplysningene, med mindre vedkommende kan påvise at tvingende berettigede grunner for behandlingen foreligger. Slike grunner vil i så fall gå foran den registrertes interesser, rettigheter og friheter.²²³ Det er i GDPRs fortalepunkt 69 tatt til orde for at det burde være opp til den behandlingsansvarlige å påvise at sin «tvingende berettigede interesse» går foran den registrertes. Dette er rimelig da arbeidsgivers kontrollbehov ellers ville avskjæres.

4.3.3 Gjennomføring av innsyn

Ved gjennomføringen av kontrolltiltaket skal arbeidstaker «så langt som mulig» «gis anledning» til å være til stede og bli bistått, jf. e-postforskriften § 3 første ledd. Ordlyden av «så langt som mulig» er den samme som bestemmelsens første ledd, og samme forståelse legges til grunn. Videre tilsier ordlyden «gis anledning» at arbeidstaker har en valgtrett til selv å velge hvorvidt vedkommende ønsker bistand fra representant eller egen tilstedeværelse. Det kan eksempelvis være ønskelig for arbeidstaker at ingen flere enn nødvendig skal se innholdet i det elektroniske materiale det gjennomføres innsyn i.²²⁴

Etter e-postforskriften § 3 sjette ledd heter det at innsynet må gjennomføres slik at opplysningene så langt som mulig ikke endres og at etterprøving av dem er mulig. Kravet er i tråd med prinsippet om riktighet.²²⁵ Prinsippet tilsier at personopplysningen skal være korrekt og om nødvendig oppdatert, og at tiltak må treffes for å påse at uriktige opplysninger rettes eller eventuelt slettes.²²⁶ Kravet om sletting anses å være i tråd med prinsippet om dataminimering, hvor formålet er en begrensning i omfang av opplysninger.²²⁷ Personopplysningene skal heller ikke lagres lenger enn hva som anses strengt nødvendig.²²⁸

²²³ GDPR art. 21 nr. 1.

²²⁴ Se «Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9» s. 4-5.

²²⁵ GDPR art. 5 nr. 1 bokstav d.

²²⁶ GDPR art. 16 og 17.

²²⁷ GDPR art. 5 nr. 1 bokstav c.

²²⁸ GDPR fortalepunkt 39.

En undersøkelse fra 2019 viser at det grunnleggende prinsippet om arbeidsgivers informasjonsplikt ikke opprettholdes i tilstrekkelig grad.²²⁹ Et spørsmål i undersøkelsen var om arbeidsgiver hadde informert om hensikten og formålet med de iverksatte kontrolltiltakene. Ved kontrolltiltaket elektronisk registrering av tidsbruk og produktivitet svarer 17 prosent at de ikke er informert eller ikke er sikre, ved overvåking av PC- og skjermbruk svarer 42 prosent nei eller at de ikke vet, mens ved overvåking av internettsider er andelen 60 prosent.²³⁰ Prosentandelen av arbeidstakere som ikke er informert eller som er usikre er å anse som nokså høy sett i lys av at arbeidsgiver har en faktisk plikt til å gi slik informasjon.²³¹

I *GPS-kjennelsen* var spørsmålet hvorvidt et bevistilbud, i form av utskrifter av en GPS-logg, kunne avskjæres som bevis i en oppsigelsessak. Det iverksatte kontrolltiltaket var ikke drøftet med virksomhetens tillitsvalgte etter aml. § 9-2 første ledd, og arbeidstakerne var ikke gitt informasjon som kreves etter bestemmelsens annet ledd. Det ble i kjennelsen fremholdt at dersom drøftings- og informasjonsplikten hadde blitt ivaretatt, kan det ikke utelukkes at kontrolltiltaket kunne bli ansett rettmessig. Brudd på informasjons- og drøftingsplikten etter aml. § 9-2 tilsier følgelig ikke i seg selv at kontrolltiltaket er ulovlig.²³² Bakgrunnen er at bestemmelsen regnes som en ordensforskrift.²³³ Lagmannsretten tar likevel til orde for at manglende etterlevelse av prosedyrereglene kan tilsi at kontrolltiltaket anses som ikke forholdsmessig. Brudd på saksbehandlingsreglene vil dermed kunne tale i arbeidsgivers disfavør i forholdsmessighetsvurderingen.

²²⁹ Aml. § 9-2; Bråten (2019), s. 58.

²³⁰ Bråten (2019), se figur 5.3 s. 58.

²³¹ Undersøkelsen omhandlet overvåkning, men tallene vil likevel være av betydning da det omhandler arbeidsgivers underretning om tilsyn med sine arbeidstakere.

²³² Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 314.

²³³ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 314.

4.4 Rettslig grunnlag for innsynsretten

4.4.1 Vilkår for innsyn

For at iverksetting av kontrolltiltaket innsyn skal være lovlig stilles det videre krav til oppfyllelse av materielle vilkår. Vurderingen sammenholdes vurderingen i punkt 3.2 om iverksetting av digitale kontrolltiltak.

Av e-postforskriften § 2 første ledd bokstav a følger det at arbeidsgiver «bare» har rett til innsyn i opplysningene når det er «nødvendig for å ivareta den daglige driften eller andre berettigede interesser ved virksomheten». Ordlyden av «bare» tilsier at bestemmelsen er uttømmende, slik at innsyn kun kan gjennomføres dersom et av de opplistede vilkårene er oppfylt. Forståelsen gir arbeidstaker en forutberegnelighet til å forutse egen rettsstilling, og har støtte i praksis.²³⁴ Begrepet «eller andre» tilsier at vilkårene er alternative. Videre stilles det krav til at vilkårene for innsynsrett «må være oppfylt på tidspunktet for innsynet».²³⁵

Bestemmelsen gir anvisning på at å «ivareta den daglige driften» er ett av flere mulige «berettigede interesser». Både e-postforskriften og GDPR oppstiller krav om berettigede interesser.²³⁶ Dette taler for å legge samme terskel for forholdsmessighetsvurderingen til grunn ved innsyn. Tolkningen støttes av Datatilsynet.²³⁷ Da innsyn er et digitalt kontrolltiltak som også her utspiller seg på hjemmekontoret, stilles det krav til at innsynet har et legitimt formål, er egnet til å realisere formålet, nødvendig og proporsjonalt i snever forstand. Det vises til innholdet i momentene i punkt 3.2.2.1.

²³⁴ LB-2010-77918.

²³⁵ LB-2017-131841.

²³⁶ GDPR art. 6 nr. 1 bokstav f.

²³⁷ Datatilsynet (2022c), se «Nødvendig for å ivareta daglig drift eller andre berettigede interesser».

4.4.2 Forholdsmessighet som skranke ved iverksetting av innsyn

Det er både viktig og ønskelig at digitale arbeidsverktøy utvikles. Likevel medfører dette en uvisshet og utfordring vedrørende brukens omfang og rekkevidde i arbeidslivet. For å vurdere hvorvidt innsynet er forholdsmessig må det foretas en konkret interesseavveining av de motstridende hensynene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. For at innsynet skal kunne gjennomføres, må virksomhetens behov veie betraktelig tyngre enn ulempene det medfører for arbeidstaker.²³⁸ Det vises til punkt 3.2.3 for avveiningen mellom de grunnleggende hensynene til privatliv og forsvarlig drift av virksomheten. Utgangspunktet er at arbeidstakers rett til privatliv og personvern anses som tungtveiende rettssikkerhetshensyn, slik at innsyn som digitalt kontrolltiltak må ha særlig gode grunner for å kunne anses forholdsmessig.

Hvilke typer elektroniske kommunikasjonsmedier det gjennomføres innsyn i vil være av betydning i forholdsmessighetsvurderingen. Innsyn i mindre brukte chattetjenester vil eksempelvis være mindre inngripende overfor arbeidstaker, enn innsyn i mer utbredte og anvendte medier. Mobiltelefoner brukes eksempelvis både i arbeids- og fritid, og inneholder mye private opplysninger som bilder, e-poster og tekstmeldinger. Det private aspektet medfører at innsyn her kan oppleves særlig inngripende. Det må dermed foreligge særlige gode grunner for at slikt innsyn kan anses forholdsmessig.

Et alternativ kan være å ha to separate telefoner til hvert sitt bruk. Løsningen er imidlertid noe tungvint, og realiteten vil i stor grad være at den ene telefonen brukes til begge formål. Det kan tenkes tiltak som muliggjør et skille mellom privat- og jobbrelatert bruk av telefonen. En begrensing av jobbrelatert informasjon til spesifikke applikasjoner kan være en mulig løsning. Et innsyn i slike avgrensede områder kan i større grad anses forholdsmessig, selv utenfor ordinær arbeidstid. Dette forutsetter at informasjonen i applikasjonene oppbevares tilstrekkelig sikkert og at sammenstilling eller overføring av informasjonen til andre applikasjoner eller datanettverk ikke er mulig.

²³⁸ Datatilsynet (2022c), se «Nødvendig for å ivareta daglig drift eller andre berettigede interesser».

Viktigheten av klare og tydelige retningslinjer om hva som er akseptabel bruk av elektronisk utstyr stilt til disposisjon fra arbeidsgiver står også sentralt i vurderingen. Kunnskap om hva som kan kontrolleres til hvilke tidsperioder og av hvem vil medføre at arbeidstaker i mindre grad føler seg overvåket i sitt private hjem. Klare regler vil også medføre større forståelse fra arbeidstaker når arbeidsgiver ønsker å gjennomføre nødvendig kontroll. Gode retningslinjer vil dermed kunne gi større forutberegnelighet, trygghet og tillit i arbeidsforholdet.

5 Avsluttende bemerkninger

Gjennom arbeidet med problemstillingen om forholdsmessighet som skranke for digitale kontrolltiltak på hjemmekontor, har det blitt tydeliggjort at regelverkets kompleksitet og tidvis uklarhet medfører et behov for avklaringer. Datatilsynets retningslinjer og tolkning av rettstilstanden har fortløpende blitt oppdatert gjennom arbeidet våren 2022. Dette viser at forståelsen av regelverket ikke er entydig. Hvorvidt rettslig status quo gir tilstrekkelig beskyttelse av arbeidstakers personvern på hjemmekontor er dermed ikke sikkert.

Det kan for arbeidsgiver være utfordrende å vite konkret når arbeidstaker opptrer i sin stilling eller som privatperson. Grensene mellom arbeidstid og fritid er mer utvasket i den nyere arbeidshverdagen på hjemmekontoret. Det er lite rimelig dersom arbeidsgiver kun skal gis mulighet til å iverksette kontrolltiltak i den alminnelige arbeidstiden og i kommunikasjonsmedier som ikke er tillat brukt i privatøyemed. Arbeidsgiver vil ikke gis et tilstrekkelig korrekt bilde av arbeidstakers arbeidsmåte og vurderinger og tilpasninger for å drive forretningsmessig optimalt og effektivt vil vanskeliggjøres. Motsatt vil det for arbeidstaker kunne virke inngripende dersom innsyn gjennomføres i eksempelvis en mobiltelefon utdelt fra jobben. Hjemmekontorhverdagen ser ut til å ha kommet for å bli og en tydeliggjøring av partenes rettigheter og forpliktelser er dermed nødvendig.

I avveiningen mellom arbeidstakers rett til personvern og arbeidsgivers behov for optimal drift av virksomheten, må det følgelig tungtveiende grunner til for at arbeidsgiver skal kunne iverksette kontrolltiltak. En konkret gresedragning vil vanskelig la seg gjøre da forholdsmessighetsvurderingen må foretas konkret i hvert tilfelle.²³⁹ Digitale kontrollmekanismer tilsier ofte en behandling av personopplysninger, og medfører et ytterligere beskyttelsesbehov. Verktøy som innsamler store mengder personlig data utgjør videre en enda større trussel for personvernet. Faren for uforholdsmessig inngrep overfor arbeidstaker vil være mer nærliggende, og behovet for ytterligere vern aktualiseres. Arbeidstaker sin grunnleggende

²³⁹ Grl. § 102 og EMK art. 8.

rett til personvern står i utgangspunktet sterkt og det må påses at rettigheten i tilstrekkelig grad ivaretas i den digitale arbeidshverdagen.

For at arbeidstakers personvern sikres i best mulig grad, er det viktig at arbeidstaker blir gjort klar over sine rettigheter. Arbeidsgiver må i denne forbindelse gi tilstrekkelig informasjon om rutiner for kontroll. Retningslinjer må lages, forklares og diskuteres. Arbeidsgiver må også ha tilstrekkelig kompetanse om regelverket og behandling av personopplysninger, for at arbeidstakers rett til personvern skal ivaretas. Virksomhetens ønske om å unngå store økonomiske sanksjoner kan tenkes gi arbeidsgiver en tvingende økt kunnskapstilnærming til regelverket. En slik tilnærming vil imidlertid ta tid og være lite tjenlig, også i et samfunnsøkonomisk perspektiv.

Utgangspunktet er at regelverket, som følge av innføringen og oppmerksomheten vedrørende GDPR, har styrket den svakere parts rettigheter i møte med samfunnsutviklingen og gitt personvernet større fokus. Det kan likevel bemerkes at rettighetene på visse punkter også er blitt svekket.²⁴⁰ Av tidligere lovgivning hadde den registrerte rett til innsyn i hvordan opplysningene var sikret, så fremt slik informasjon ikke medførte en svekkelse av sikkerheten.²⁴¹ Den registrerte har nå kun krav på slik informasjon dersom det foreligger brudd på personvernsikkerheten som medfører høy risiko.²⁴² Innsynsretten kan videre anses svekket som følge av at popplyl. § 18 første ledd ikke ble videreført. Bestemmelsen ga «enhver» rett til innsyn i generell informasjon om behandlinger av personopplysninger. Etter GDPR art. 15 er slik innsynsrett nå begrenset til «den registrerte». Det kan likevel bemerkes at den registrerte har rett til innsyn i mer informasjon enn hva enhver hadde etter popplyl. § 18.

En analyse av regelverkets retstekniske aspekt og arbeidstakers personvern, i møte med den digitale arbeidshverdag, tilsier et behov for tydeliggjøring og forenkling av regelverket. GDPR er teknologinøytral og generelt utformet for å dekke situasjoner over lang tid og gir dermed lite

²⁴⁰ Sammenlignet med popplyl., jf. personverndirektivet, jf. Schartum (2020), s. 224.

²⁴¹ Popplyl. § 18 (2) bokstav b.

²⁴² GDPR art. 34.

konkrete tolkningsbidrag. Forordningens kapittel 9 åpner for at personvernspørsmål kan reguleres nærmere i nasjonal rett, noe som ble benyttet ved blant annet e-postforskriften.²⁴³ Forskrifter, eller tilleggsavtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om arbeid utført i arbeidstakers hjem, kan tenkes gi avtalepartene større forutsigbarhet. Dette er imidlertid tiltak som allerede er forsøkt gjennomført, men som etter gjennomgangen ovenfor viser seg å ikke være tilstrekkelig. En ny lov som regulerer hjemmekontorarbeidshverdagen og bruken av nyere elektroniske kommunikasjonsmedier kan dermed tenkes hensiktsmessig. Nye, gjennomtenkte og enkelt tilgjengelige regler vil kunne redusere arbeidstakers usikkerhet tilknyttet om, når og hvordan arbeidsgiver holder tilsyn med arbeidsoppgavene. En ny lov som tydeliggjør avtalepartenes rettigheter og forpliktelser ved bruken av hjemmekontor vil dermed kunne fremheve og styrke arbeidstakers rett til personvern i møte med nye rettslige problemstillinger og teknologiske utviklinger.

²⁴³ Art. 88 nr. 1.

Litteraturliste

Norske rettskilder

Lover, forskrifter og avtaler

Grunnloven (1814)	Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov
Menneskerettsloven (1999)	Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett
Personopplysningsloven (2000)	Lov 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger
Arbeidsmiljøloven (2005)	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv
Personopplysningsloven (2018)	Lov 15. juni 2018 nr. 38 om behandling av personopplysninger
Personopplysningsforskriften (2000)	Forskrift 15. desember 2000 nr. 1265 om behandling av personopplysninger
Forskrift om arbeid som utføres i hjemmet (2002)	Forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid i arbeidstakers hjem
E-postforskriften (2018)	Forskrift 2. juli 2018 nr. 1108 om arbeidsgivers innsyn i e-postkasse og annet elektronisk lagret materiale
Hovedavtalen (2018)	Hovedavtalen LO-NHO 2018-2021, Med tilleggsavtaler og NHOs kommentarer, https://www.nho.no/siteassets/publikasjoner/hovedavtalen-2018-2021.pdf (sist besøkt 09.05.22)

Forarbeider

NOU 2009: 1	NOU 2009: 1 Individ og integritet, Personvern i det digitale samfunnet
NOU 2021: 9	NOU 2021: 9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv
Ot.prp. nr. 67 (1996-1997)	Ot.prp. nr. 67 (1996-1997) om lov om endringer i lov av 4 februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv
Ot.prp. nr. 45 (2002-2003)	Ot.prp. nr. 45 (2002-2003) om Lov om endring i Menneskerettsloven mv. (innarbeiding av barnekonvensjonen i norsk lov)
Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)	Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) om Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
Prop. 56 LS (2017-2018)	Prop. 56 LS (2017-2018) om Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven) og samtykke til deltakelse i en beslutning i EØS-komiteen om innlemmelse av forordning (EU) nr. 2016/679 (generell personvernforordning) i EØS-avtalen
Innst. 278 L (2017-2018)	Innst. 278 L (2017-2018) om Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)
Dok.nr.16 (2011-2012)	Dok.nr.16 (2011-2012), Rapport fra Menneskerettighetsutvalget om menneskerettigheter i Grunnloven

Høringsnotater, merknader fra departementene

Forslag til regler om arbeidsgivers tilgang til ansattes e-post mv. (2006)

Fornyings- og administrasjonsdepartementet, «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», https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/fad/hdk/2006/0011/ddd/pdfv/293858-horingsnotat_epost.pdf (sist besøkt 09.05.22)

Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9 (2009)

Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet, «Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9», https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fad/vedlegg/personvern/epostforskriften_merknader_rev.pdf?id=2176744 (sist besøkt 09.05.22)

Rettsavgjørelser

Høyesterett

Rt. 1896 s. 530

Aars-dommen

Rt. 1952 s. 1217

To mistenkelige personer-dommen

Rt. 1959 s. 900

Rt. 1984 s. 28

Tromsø Sparebank-dommen

Rt. 1990 s. 607

Saga Data-dommen

Rt. 2000 s. 1602

Nøkk-dommen

Rt. 2001 s. 418	Kårstø-dommen
Rt. 2001 s. 1589	Musikknedlasting-dommen
Rt. 2002. s. 1500	E-postkjennelsen
Rt. 2005 s. 518	Conoco Phillips-dommen
Rt. 2009 s. 1464	Senvakt-dommen
Rt. 2011 s. 814	
Rt. 2015 s. 93	Maria-dommen
Rt. 2015 s. 155	Rwanda-dommen
HR-2016-2554-P	Holship-dommen
HR-2017-2015-A	
HR-2018-1036-A	Reisetid-dommen

Lagmannsretter

LB-2007-121782	Billakkerer-dommen
LB-2010-77918	
LB-2017-131841	
LH-2011-26141/RG-2011-321	GPS-kjennelsen
LH-2014-161428	

Spesialdomstoler

ARD 1958 s. 189	Arbeidsretten
-----------------	---------------

Personvernemnda

PVN-2005-06

Securitas-saken

Datatilsynet

Sak 20/02136-18

Grindr-saken (saken er under behandling)

Internasjonale rettskilder

Konvensjoner og avtaler

EMK (1950)

Den europeiske menneskerettskonvensjonen av 1950 (EMK), vedtatt 4. november 1950, trådte i kraft 3. september 1953

SP (1966)

FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (SP), vedtatt 16. desember 1966, trådte i kraft 23. mars 1976

EØS-avtalen (1992)

Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet, vedtatt 2 mai. 1992, trådte i kraft 1. januar 1994

TEUV

Treaty on the Function of the European Union (Traktaten om den europeiske unions virkemåte)

EUs charter (2016)

Charter of Fundamental Rights of the European Union, 2016/C 202/02, (Den europeiske unions charter om grunnleggende rettigheter)

EU-direktiv og forordninger

Direktiv 95/46/EF (1995)

Direktiv 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 (personverndirektivet)

Direktiv 2003/88/EF (2003)

Direktiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden

Forordning 2016/679 om personvern (2016)

Europaparlamentets- og rådsforordning (EU) om personvern (2016) 2016/679 av 27. april 2016 om vern av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger samt om oppheving av direktiv 95/46/EF (generell personvernforordning)

Rettsavgjørelser

Praksis fra EU-domstolen

Sak C-44/79

Dom av 13. desember 1979 [GC], *Hauer v Land Rheinland-Pfalz*, C-44-79, EU:C:1979:290

Forente saker C-465/00, C-139/01, C-138/01

Dom av 20. mai 2003 [GC], *Rechnungshof mot Österreichischer Rundfunk mfl.*, C-465/00, EU:C:2003:294

Sak C-151/02

Dom av 9. september 2003 [GC], *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437

Sak C-342/12	Dom av 30. mai 2013 [C3], <i>Worten – Equipamentos para o Lar SA v. Autoridade para as Condições de Trabalho</i> , C-342/12, EU:C:2013:355
Sak C-434/16	Dom av 20. desember 2017 [C2], <i>Peter Nowak v. Data Protection Commissioner in Ireland</i> , C-434/16, EU:C:2017:994
Sak C-311/18	Dom av 16. juli 2020 [GC], <i>Data Protection Commissioner v Facebook Ireland and Maximillian Schrems II</i> , C-311/18, EU:C:2020:559

Praksis fra EMD

Handyside mot Storbritannia (1976)	<i>Handyside mot Storbritannia</i> [P], no. 5493/72, ECHR:1976:1207JUD000549372
Sunday times mot Storbritannia (1979)	<i>Sunday times mot Storbritannia</i> [P], no. 6538/74, ECHR:1979:0426JUD000653874
Olsson mot Sverige (1988)	<i>Olsson mot Sverige</i> [P], no. 10465/83, ECHR:1988:0324JUD001046583
Bărbulescu mot Romania (2016)	<i>Bărbulescu mot Romania</i> [GC], no. 61496/08, ECHR:2016:0112JUD006149608
Libert mot Frankrike (2018)	<i>Libert mot Frankrike</i> [GC], no. 588/13, ECHR:2018:0222JUD000058813

EFTA-domstolen

Sak E-5/15

Sak E-5/15, *Matja Kumba T. M'bye and others v Stiftelsen Fossumkollektivet*

Andre lands datatilsyn

2021-0.586.257 (D155.027)

Østerrikske datatilsynet («Datenschutzbehörde»),
Google Analytics-saken, Opprinnelig kilde:
https://noyb.eu/sites/default/files/2022-01/E-DSB%20-%20Google%20Analytics_DE_bk.pdf,
Engelsk oversettelse:
https://noyb.eu/sites/default/files/2022-01/E-DSB%20-%20Google%20Analytics_EN_bk.pdf,
(sist besøkt 09.05.22)

Uttalelser fra Artikkel 29-gruppen

WP 169

Opinion 1/2010 on the concept of
“controller” and “processor”, Adopted on 16
February 2010

WP 249

Opinion 2/2017 on data processing at work,
Adopted on 8 June 2017

Litteratur

- Aftenposten (2018) Aftenposten, «Stor GDPR-pågang hos Datatilsynet», <https://www.aftenposten.no/norge/i/rLj8VK/stor-gdpr-paagang-hos-datatilsynet> (sist besøkt 09.05.22)
- Arbeidstilsynet (2019) Arbeidstilsynet, Datatilsynet, Petroleumstilsynet og partene i arbeidslivet, «Veileder om kontroll og overvåking i arbeidslivet», <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/04ec2eb566d44942bd6693e9e3a0c99e/veileder-om-kontroll-og-overvaking-2019.pdf> (sist besøkt 09.05.22)
- Borchgrevink (2009) Borchgrevink, Mette, «Arbeidstakeres personvern – EMK og nye e-postregler», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, bind 4 2009, s. 179-197
- Borchgrevink (2011) Borchgrevink, Mette, «Om avgrensing av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern», *Complex*, nr. 5 2011
- Bråten (2008) Bråten, Mona, «Personvern under press – hvor går grensene i arbeidslivet?», *Fafo-rapport 2008:34*, https://www.fafo.no/media/com_netsukii/20076.pdf (sist besøkt 09.05.22)
- Bråten (2016) Bråten, Mona, «Digital kontroll og overvåking av arbeid», *Fafo-rapport 2016:05*, <https://www.fafo.no/images/pub/2016/20567.pdf> (sist besøkt 09.05.22)
- Bråten (2019) Bråten, Mona, «Kontroll og overvåking i arbeidslivet 2019», *Fafo-rapport 2019:21*, <https://www.fafo.no/images/pub/2019/20718.pdf> (sist besøkt 09.05.22)

- Bråten, Schartum og Tranvik (2022) Bråten, Mona, Schartum, Dag Wiese og Tranvik, Tommy, «Makt og menneskeverd i det digitale arbeidslivet», *Prosjekt i regi av Fafo og SERI*,
<https://www.jus.uio.no/ifp/forskning/prosjekter/seri/makt-og-menneskeverd/index.html> (sist besøkt 09.05.22)
- Cisco (2021) Cisco Secure, «Forged by the Pandemic: The Age of Privacy», *Data Privacy Benchmark Study*,
https://www.cisco.com/c/dam/en_us/about/doing_business/trust-center/docs/cisco-privacy-benchmark-study-2021.pdf (sist besøkt 09.05.22)
- Collins (2020) Collins, Philippa, «The Right to Privacy, Surveillance-by-Software and the “Home-Workplace”», *UK Labour Law Blog*, 3. September 2020, <https://uklabourlawblog.com/2020/09/03/the-right-to-privacy-surveillance-by-software-and-the-home-workplace-by-dr-philippa-collins/> (sist besøkt 09.05.22)
- Datatilsynet (2019a) Datatilsynet, «Erfaringer fra ett år med GDPR i Europa»,
<https://www.datatilsynet.no/aktuelt/aktuelle-nyheter-20192/erfaringer-fra-ett-ar-med-gdpr/> (sist besøkt 09.05.22)
- Datatilsynet (2019b) Datatilsynet, «Hva er personvern?»,
<https://www.datatilsynet.no/rettigheter-og-plikter/hva-er-personvern/> (sist besøkt 09.05.22)
- Datatilsynet (2019c) Datatilsynet, «Fastsette formål»,
<https://www.datatilsynet.no/rettigheter-og-plikter/virksomhetenes-plikter/fastsette-formal/> (sist besøkt 09.05.22)
- Datatilsynet (2021) Datatilsynet, «Gebyr til Grindr»,
<https://www.datatilsynet.no/regelverk-og-verktoy/lover-og-regler/avgjorelser-fra-datatilsynet/2021/gebyr-til-grindr/> (sist besøkt 09.05.22)

- Datatilsynet (2022a) Datatilsynet, «Innsyn i e-post og annet elektronisk lagret materiale», <https://www.datatilsynet.no/personvern-pa-ulike-omrader/personvern-pa-arbeidsplassen/innsyn-epost-filer/> (sist besøkt 09.05.22)
- Datatilsynet (2022b) Datatilsynet, «Hva omfattes av forskriften», <https://www.datatilsynet.no/personvern-pa-ulike-omrader/personvern-pa-arbeidsplassen/innsyn-epost-filer/hva-omfattes-av-forskriften/> (sist besøkt 09.05.22)
- Datatilsynet (2022c) Datatilsynet, «Når er innsyn lovlig?», <https://www.datatilsynet.no/personvern-pa-ulike-omrader/personvern-pa-arbeidsplassen/innsyn-epost-filer/nar-er-innsyn-lovlig/> (sist besøkt 09.05.22)
- Datatilsynet (2022d) Datatilsynet, «Datatilsynet har mottatt klage på overtredelsesgebyr i Grindr-saken», <https://www.datatilsynet.no/aktuelt/aktuelle-nyheter-2022/datatilsynet-har-mottatt-klage-pa-overtredelsesgebyr-i-grindr-saken/> (sist besøkt 09.05.22)
- Deloitte (2021/2022) Deloitte, «Elektronisk overvåkning i virksomheten», *Deloitte Advokatfirmas undersøkelse av bruk av kontrolltiltak i norske virksomheter*, https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/no/Documents/legal/Kontrolltiltak-rapport_170122.pdf (sist besøkt 09.05.22)
- Gjessing (2022) Gjessing, Marianne, *Digi*, «Bruk av Google Analytics kan være ulovlig», <https://www.digi.no/artikler/bruk-av-google-analytics-kan-vaere-ulovlig/516504?key=MUOWCKMZ> (sist besøkt 09.05.22)
- Grønning (2022) Grønning, Tuva Bønke, *Juristen*, «Pandemien vekker mange personvernspørsmål», *Juristen* Nr. 1/2022 Tema Personvern

- Hotvedt (2018) Hotvedt, Marianne Jenum, «Arbeidstaker – quo vadis?», Tidsskrift for Rettsvitenskap, vol. 131, 1/2018 s. 42-103. ISSN 0040-7143
- Hotvedt (2019) Hotvedt, Marianne Jenum, «Når er reisetid arbeidstid?», *LOV OG RETT*, vol. 58, 2, 2019, s. 107-130 ISSN 0024-6980
- Ingelsrud og Bernstrøm (2021) Ingelsrud, Marie Holm og Bernstrøm, Vilde Hoff, «Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021», *Arbeidsforskningsinstituttet AFIs FoU-resultat 2021:4*, <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/2756692> (sist besøkt 09.05.22)
- Kassah (2007) Kassah, Bente Lilljan Lind, «Tillit og kontroll i det nye arbeidslivet», Universitetsforlaget tidsskrift for samfunnsforskning, vol. 48, nr. 4, 579-590, <https://www.idunn.no/doi/pdf/10.18261/ISSN1504-291X-2007-04-05> (sist besøkt 09.05.22)
- Lenth (2022) Lenth, Claude A., *Juristen*, «Personvern – et reelt konkurranseparameter», *Juristen* Nr. 1/2022 Tema Personvern
- Microsoft (a) Microsoft, «Oppnå bedre produktivitet med Microsoft 365 og Microsoft Teams», https://www.microsoft.com/nb-no/microsoft-365/business/compare-all-microsoft-365-business-products-b?=&ef_id=CjwKCAjwuYWSBhByEiwAKd_n_prIE6i3aFVc3CAGDOB6UHA-m7fM2t-UCQUSKI0qI3_Ci1MWzU-i6xoCoVUQAvD_BwE%3AG%3As&ocid=AID2200006_SEM_CjwKCAjwuYWSBhByEiwAKd_n_prIE6i3aFVc3CAGDOB6UHA-m7fM2t-UCQUSKI0qI3_Ci1MWzU-i6xoCoVUQAvD_BwE%3AG%3As&lnkd=Google_O365SMB_Brand&gclid=CjwKCAjwuYWSBhByEiwAKd_n_prIE6i3aFVc3CAGDOB6UHA-m7fM2t-UCQUSKI0qI3_Ci1MWzU-i6xoCoVUQAvD_BwE&market=no (sist besøkt 09.05.22)

- Microsoft (b) Microsoft, “Microsoft Productivity Score”,
<https://docs.microsoft.com/en-us/microsoft-365/admin/productivity/productivity-score?view=o365-worldwide> (sist besøkt 09.05.22)
- NerdsChalk (2021) NerdsChalk, «How to Make Microsoft Teams Stay Green»,
<https://nerdschalk.com/how-to-make-microsoft-teams-stay-green/> (sist besøkt 09.05.22)
- Regjeringen (2020) Regjeringen, «Hold dere hjemme, ha minst mulig sosial kontakt», Utgiver: Statsministerens kontor under Regjeringen Solberg, 2020,
<https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/regjeringen-solberg/aktuelt-regjeringen-solberg/smk/pressemeldinger/2020/-hold-dere-hjemme-ha-minst-mulig-sosial-kontakt/id2783763/> (sist besøkt 09.05.22)
- Schartum (2020) Schartum, Dag Wiese, *Personvernforordningen – en lærebok*, 1. utg., Fagbokforlaget 2020
- Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2018) Skjønberg, Alexander Næss, Hognestad, Eirik og Hotvedt, Marianne Jenum, *Individuell arbeidsrett*, 2. utg., Gyldendal Norsk Forlag AS 2018
- Storeng mfl. (2020) Storeng, Nils H., Beck, Tom H, Lund, Arve Due, Anderson, Kari B. og Svendsen, Thomas B., *Arbeidslivets spilleregler*, 5. utg., Universitetsforlaget 2020
- Sweney (2020) Sweney, Mark, «PwC and Schrodgers will allow staff to work from home after Covid crises», The Guardian,
<https://www.theguardian.com/business/2020/aug/17/pwc-and-schrodgers-staff-can-still-work-from-home-after-covid-crisis> (sist besøkt 09.05.22)
- Thon (2022) Thon, Bjørn Erik, *Dagens Næringsliv*, Datatilsynet, «Innlegg: Vi må si nei til markedsføring som er basert på overvåkning»,

<https://www.dn.no/innlegg/personvern/datatilsynet/digitalisering/innlegg-vi-ma-si-nei-til-markedsforing-som-er-basert-pa-overvakning/2-1-1159819> (sist besøkt 09.05.22)

Underthun og Steen
(2018)

Underthun, Anders og Steen, Arild H., «Digital omstilling i arbeidslivet», en rapport fra fire bransjer, *AFI-rapport 2018:5*, <https://www.finansforbundet.no/content/uploads/sites/5/2018/10/Digital-omstilling-i-arbeidslivet.pdf> (sist besøkt 09.05.22)

Wessel-Aas og
Ødegaard (2018)

Wessel-Aas, Jon og Ødegaard, Magnus, *Personvern*, 1. utg., Gyldendal Norsk Forlag AS 2018