

Personvern og overvåking på arbeidsplassen

GURO FISKVIK ÅSBØ – SENIOR ASSOCIATE | ADVOKATFULLMEKTIG

01/02/2024

THOMMESSEN

Personvern på arbeidsplassen



Muligheter for overvåking

- Loggføring
- GPS-sporing
- Sporing av aktiviteter
- Innsyn i e-post og annet elektronisk lagret materiale
- Kameraovervåking
- Innsyn i logg og aktiviteter



- Formål om å kartlegge ansattes atferd, holdninger, e.l.
- Ansattes opplevelse av å bli overvåket

Positive og negative virkninger

- Balanse mellom forskjellige behov og hensyn

Positivt

- Trygghet
- Effektivitet
- Motivasjon

Negativt

- Mistenkeliggjøring
- Økt stressnivå
- Mindre tillitt





Regelverket

- Grl. § 102 og EMK artikkel 8
- Personopplysningsloven
- Personvernforordningen (GDPR)
- Arbeidsmiljøloven kapittel 9
 - Forskrift om kameraovervåking i virksomhet
 - Forskrift om arbeidsgivers innsyn i e-postkasse og annet elektronisk materiale

Kontrolltiltak
Saklig grunn
Ikke uforholdsmessig belastning

Hva er en personopplysning?

- «**enhver opplysning** om en identifisert eller identifiserbar fysisk person» GDPR artikkel 4 nr. 1

Direkte identifiserende: Navn, fødselsnummer, e-postadresse, brukernavn, mobilnummer

Indirekte identifiserende: (alene eller i kombinasjon) brukernavn, adresse, hjemme/jobb, kjønn, alder, sivilstatus, barn

Kommunikasjon: IP-adresse, e-post, SMS, MMS, fotografier, videoer, sosiale medier, sosialt nettverk, kontakter etc.

Aktivitet: Adferdsmønster, interesser, hobbyer, utdanning, yrkesliv, lokasjon, posisjon, kjøpemønster, søkehistorikk, likes, økonomisk stilling

Særlige kategorier: Helseopplysninger, fagforeningsmedlemskap, politisk oppfatning, religion, seksuelle forhold/orientering, etnisitet

Finans: Inntekt, skatt, gjeld, bankkonto, kontoutskrift, utgifter, kredittvurdering etc.



Overblikk – de viktigste reglene



Formålsbegrensning

- Opplysningene skal brukes til spesifikke, uttrykkelig angitte og legitime formål.
- Opplysningene skal ikke brukes til andre, uforenlige formål.



Rettslig grunnlag

- Behandling av personopplysninger skal ikke skje uten rettslig grunnlag.



Informasjon

- Informasjon skal gis på en åpen, tilgjengelig og forståelig måte.
- Om hvilke opplysninger som samles inn, formål, rettslig grunnlag, sletterutiner, lagringstid, hvem som har tilgang, den ansattes rettigheter.



Dataminimering

- Personopplysningene skal være tilstrekkelige, men begrenset til hva som er nødvendig for formålet.

Rettslig grunnlag – GDPR artikkel 6 nr. 1

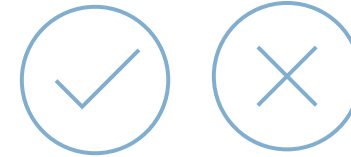
Nødvendig for rettslig forpliktelse



*OBS: Må ha
supplerende
hjemmel*

Oppgave i allmennhetens interesse

Samtykke



*OBS: Problematisk i
arbeidsforhold*

Nødvendig for å oppfylle avtale



Interesseavveining



Rettslig grunnlag – nødvendig for rettslig forpliktelse

Sikkerhetsloven

- Krav om overvåking av skjermingsverdige informasjonssystemer, § 6-4
- Formål fastsatt i lov
 - "å forebygge, avdekke og motvirke hendelser som kan skade nasjonale sikkerhetsinteresser"



Rettslig grunnlag – nødvendig for rettslig forpliktelse

Logging og tilgangsstyring

Eksempel: Pasientjournalloven § 22

- Krav om tilgangsstyring, logging og etterfølgende kontroll
- Tiltak skal tilpasses risikonivå



Rettslig grunnlag – interesseavveining

Kameraovervåking

- Mange praktiske eksempler fra arbeidslivet knytter seg til grunnlaget *interesseavveining*
 - Basert på et behov, uten å ha spesifikk hjemmel i lov for overvåkingen

- (1) Berettiget interesse
- (2) nødvendig og
- (3) forholdsmessig etter en avveining

Forskrift om kameraovervåking

VIDT ANVELDELSESOMRÅDE

- "vedvarende eller regelmessig gjentatt personovervåking ved hjelp av fjernbetjent eller automatisk virkende overvåkingskamera eller annet lignende utstyr som er fastmontert"
- Også "uekte kameraovervåkingsutstyr eller skilting, oppslag eller lignende som gir inntrykk av at kameraovervåking finner sted"

- VARSLING
- BEGRENSNINGER MED TANKE PÅ FORMÅL OG UTLIVERING
- LAGRINGSTID
 - Hovedregel: Én uke
 - Unntak ved behov for utlevering til politi, samt for særlige utsalgssteder/lokaler og ved samtykke

E-postforskriften

§ 2 første ledd

Arbeidsgiver **har bare rett** til innsyn i opplysninger som er lagret på områder nevnt i § 1

- a) når det er **nødvendig** for å **ivareta den daglige driften** eller **andre berettigede interesser** ved virksomheten, eller
- b) ved **begrunnet mistanke** om at arbeidstakers bruk av e-postkasse eller annet elektronisk utstyr medfører **grovt brudd på de plikter som følger av arbeidsforholdet** eller **kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed**.

- Prosessuelle krav
 - Informasjon
 - Deltakelse
 - Representasjon



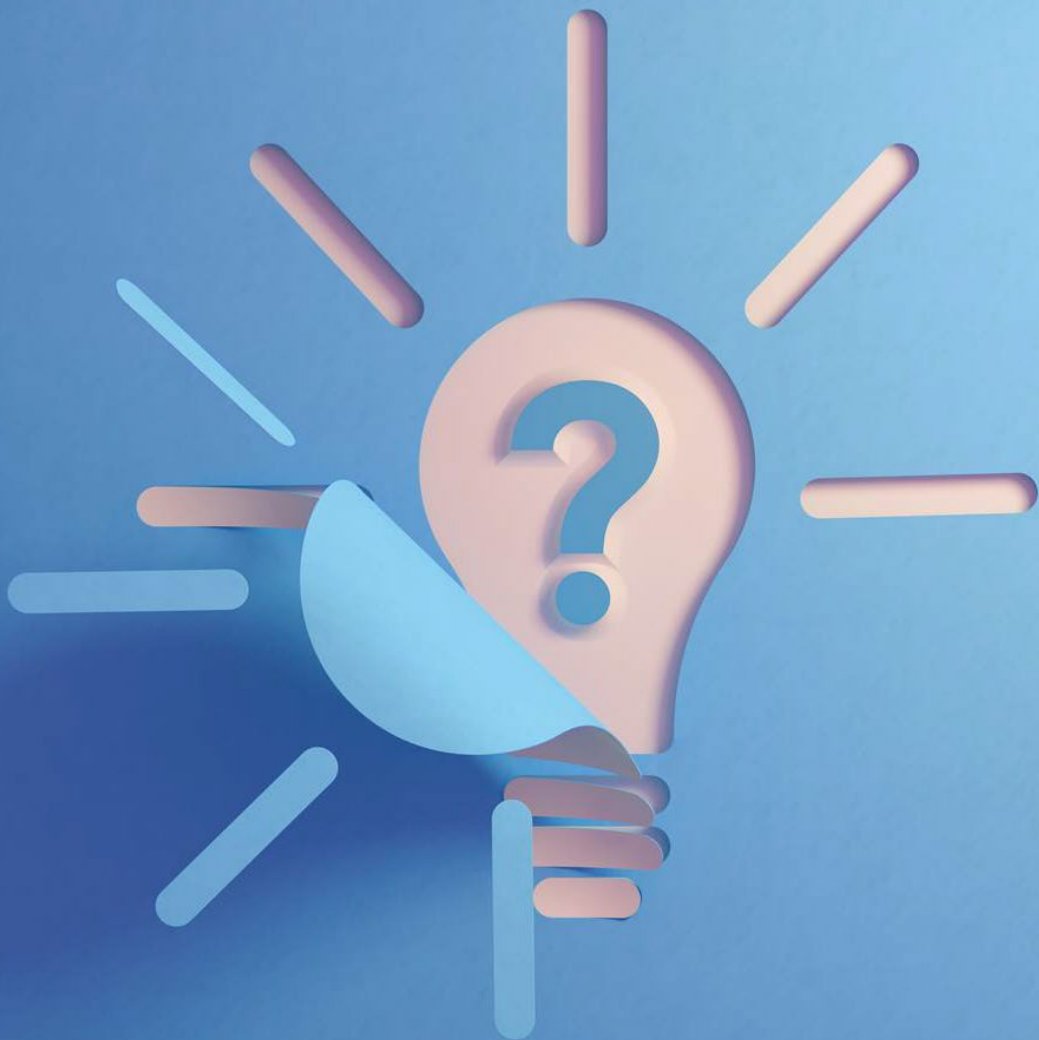
E-postforskriften

§ 2 andre ledd

Arbeidsgiver **har ikke rett** til å overvåke arbeidstakers bruk av elektronisk utstyr, herunder bruk av Internett, **med mindre** formålet med overvåkingen er

- a) å **administrere** virksomhetens datanettverk eller
- b) å **avdekke eller oppklare sikkerhetsbrudd** i nettverket





Diskusjon

En virksomhet har behov for kameraovervåking på grunn av sikkerhetshensyn.

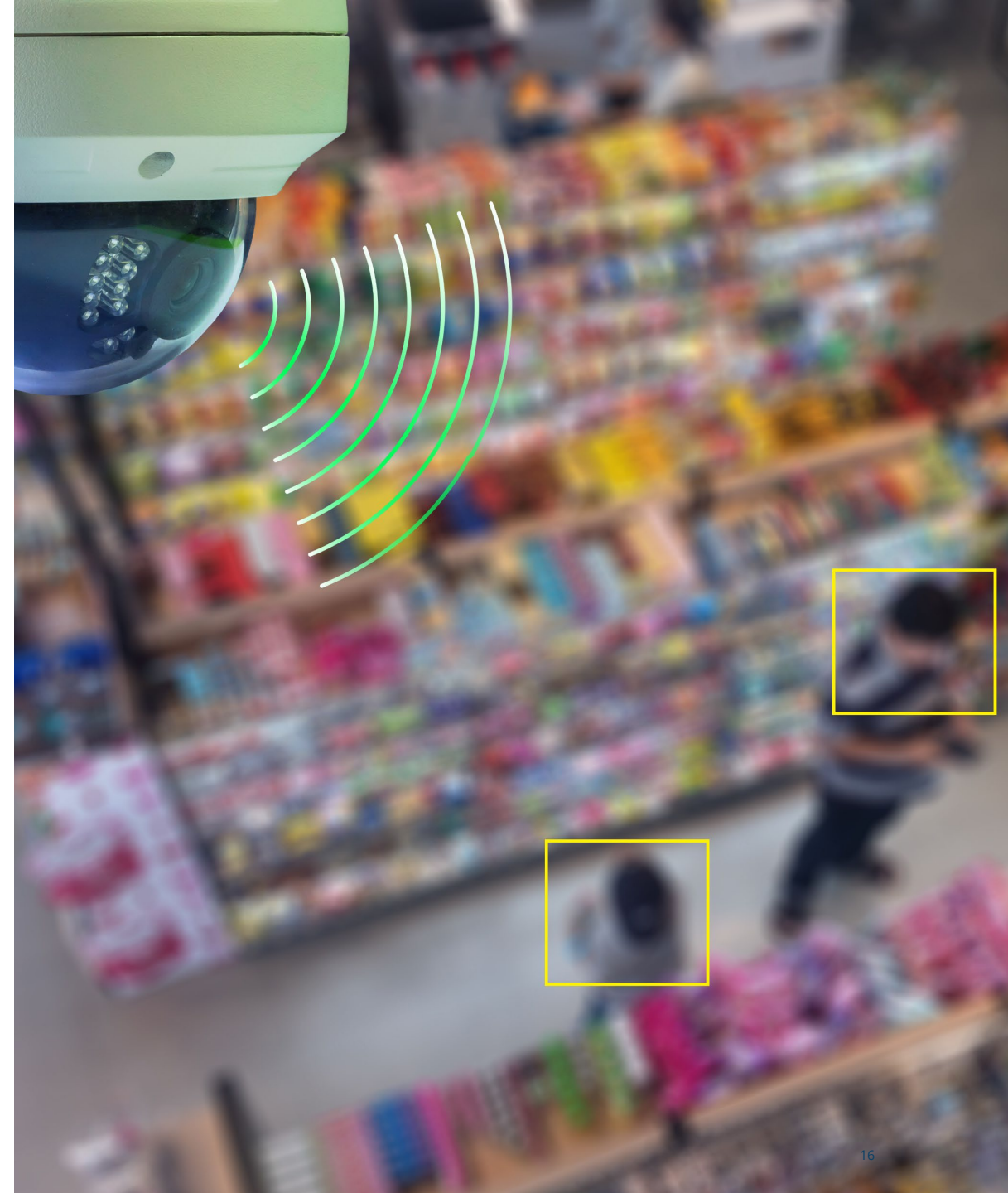
Virksomheten har tidligere opplevd tyveri og at uvedkommende har ferdes på steder kun ansatte skal ha tilgang til.

Hva bør virksomheten tenke på før kameraet monteres opp?

Sak

Fast Candy AS

- Rettslig grunnlag for kameraovervåking i kundeområdet, ikke bak kassen eller på lagerrommet.
- Rettslig grunnlag for lydopptak og fjerntilgang?



Rettslig grunnlag – interesseavveining og oppgave i allmennhetens interesse

Retten til å protestere

- Arbeidstakerne har rett til å protestere, GDPR artikkel 21
- Må da ha «tvingende berettigede grunner»





Formålsutglidning

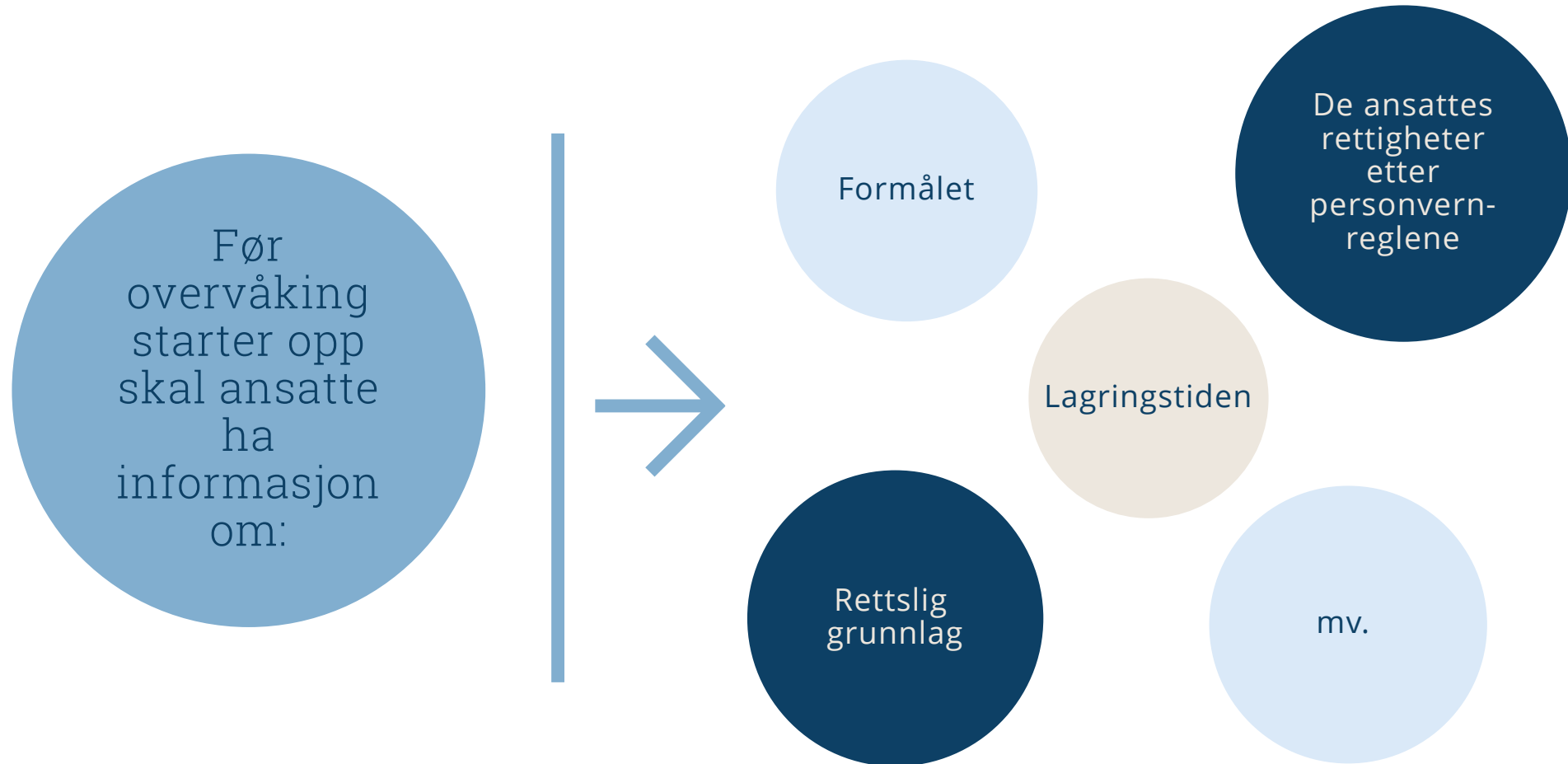
- Når du først har innhentet opplysningene, så kan du ikke bruke dem til nye formål, GDPR artikkel 5 nr. 1 bokstav b
- Flere formål?



Personvernkonsekvensutredning (DPIA)

- Behandling av personopplysninger for systematisk monitorering av ansatte krever ifølge Datatilsynet alltid DPIA
- Må minst inneholde, GDPR artikkel 35:
 - Systematisk beskrivelse av de planlagte behandlingsaktivitetene og formålene med behandlingen
 - Vurdering av om behandlingsaktivitetene er nødvendige og står i et rimelig forhold til formålene
 - Vurdering av risikoene for de registrertes rettigheter og friheter
 - Planlagte tiltak for å håndtere risikoene og for å påvise at forordningen overholdes
- Personvernombudet skal rådføres
- Fortsatt høy risiko = forhåndsdrøftelse med Datatilsynet, GDPR artikkel 36

Informasjonsplikten, GDPR artikkel 13 og 14



Automatiske avgjørelser

- Ansatte har "rett til ikke å være gjenstand for en **avgjørelse som utelukkende er basert på automatisert behandling**, herunder profilering, som **har rettsvirkning for** eller på tilsvarende måte **i betydelig grad påvirker vedkommende**", jf. GDPR artikkel 22.





Bruk av databehandlere

- Arbeidsgiver er behandlingsansvarlig, GDPR artikkel 4 nr. 7
- Leverandører av tekniske løsninger og deres lovnader
- Databehandleravtale, GDPR artikkel 28
- Ansvarlighetsprispippet i GDPR artikkel 5 nr. 2

Øvrige plikter

SIKRE AT
OPPLYSNINGENE ER
KORREKTE OG
OPPDATERTE

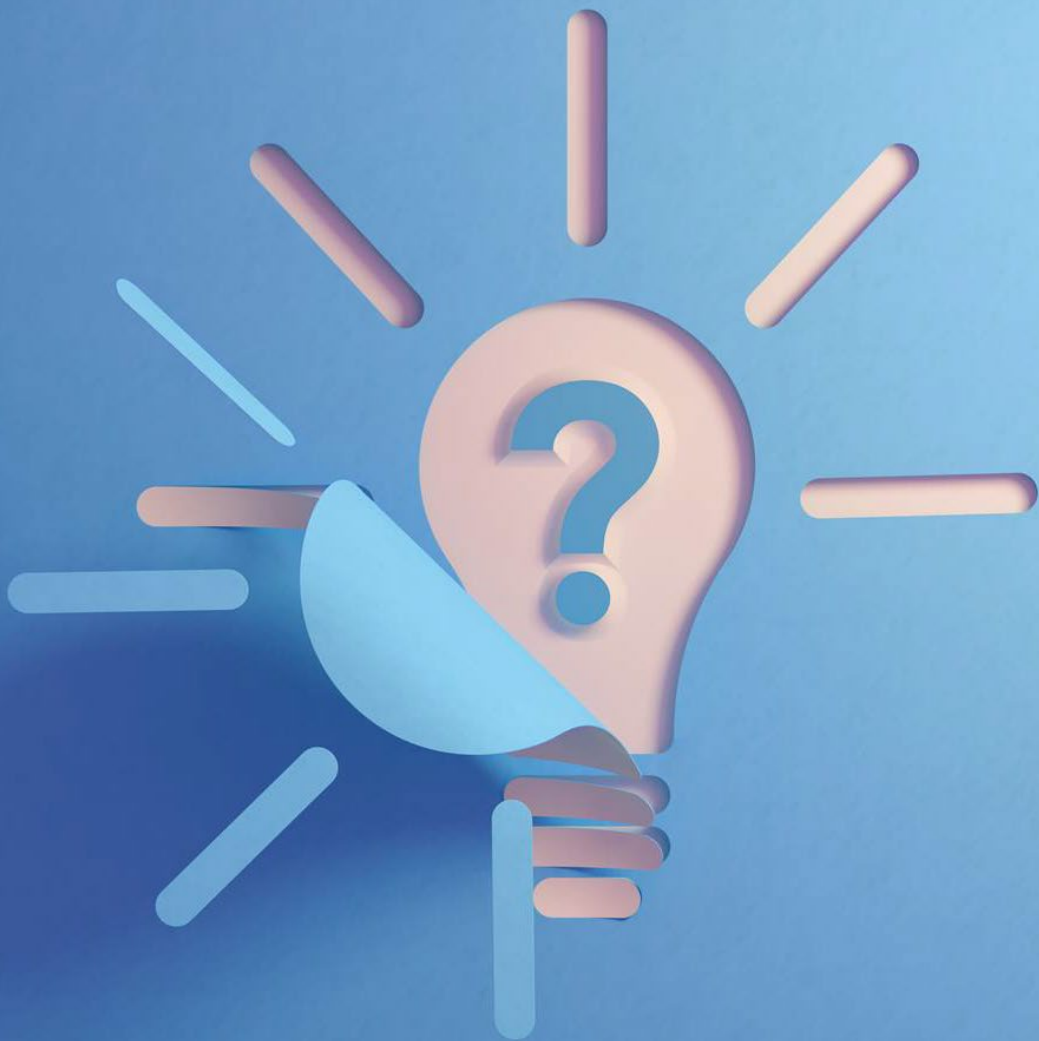
LAGRINGS- OG
SLETTERUTINER

SIKKERHETSROUTINER

TIL RETTE FOR
ARBEIDSTAKERNES
RETTIGHETER

- Rett til innsyn i egne personopplysninger
- Rett til informasjon
- Rett til retting
- Rett til sletting
- Rett til begrensning
- Rett til å protestere

RUTINER FOR
AVVIKSHÅNDTERING



Diskusjon

Du som arbeidsgiver hører et rykte om at en arbeidstaker ikke gjør jobben sin.

I tillegg ser du at arbeidstakeren har ført en god del overtid i samme periode.

Loggføringssystemer kan inneholde opplysninger som gir innsikt i om ryktet stemmer.

Hva gjør du?

Sak

Avfallsservice (Rt-2013-143)

- Oppsigelsessak
- Nytt GPS-system ga tilgang til opplysninger som ble brukt til å kontrollere ansattes atferd
- Brudd på personopplysningsreglene
 - Uforenelig med opprinnelig formål
- Ikke grunnlag for oppreisningserstatning



Konsekvenser

1

ANSATTE HAR
KLAGEMULIGHET
OG MULIGHET TIL
Å GÅ TIL SAK



2

TILSYN



3

SANKSJONER



Hvordan går man frem?

Kartlegging og bevisstgjøring

- Hva ønsker man å oppnå?
- Hvordan kan behovet dekkes?
- Hva er personvernkonsekvensene?
- Involvering av ansatte, tillitsvalgte og personvernombud?

Foreta gode og samvittighetsfulle vurderinger

- Kan overvåkingen gjennomføres på lovlig vis?
- Hvilke andre plikter må oppfylles før man kan gå i gang?
- Fins det alternative måter å gå frem på?

Gjennomfør nødvendige tiltak

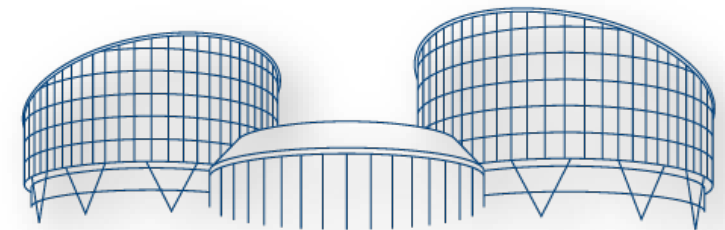
- Oppdater dokumentasjon
- Oppdater rutiner for lagring og sletting, opplæring, evaluering, sikkerhet og avvikshåndtering
- Gi informasjon til de ansatte
- Tilrettelegg for de ansattes rettigheter

Evaluering og oppfølging

- Har tiltaket ønsket effekt?
- Kreves det nye vurderinger på grunn av endrede forhold?
- Oppfølging av henvendelser og innspill fra ansatte og ansattrepresentanter

Praksis fra den europeiske menneskerettsdomstolen (EMD)

- Retten til privatliv (EMK artikkel 8)
- Begrepet «privatliv»
 - Tolkning av begrepet på offentlig sted, og under arbeid
- Inngrep må være:
 - I samsvar med lov
 - Forholdsmessig
 - Nødvendig i et demokratisk samfunn

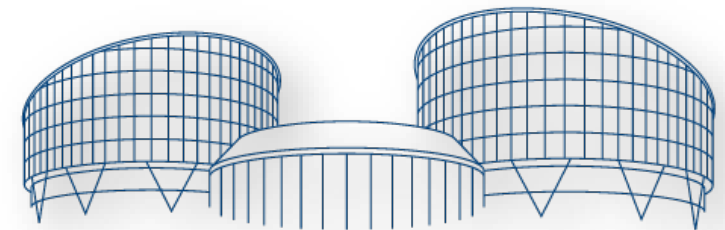


EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

EMD og digital overvåking

Copland v. the United Kingdom (2007)

- College i Storbritannia overvåket ansatts telefonsamtaler, e-postkorrespondanser og internettbruk
- Arbeidsgiver hadde ikke informert om overvåkingen
- Inngrep?
- Inngrep «i samsvar med lov»?
 - Krav til at en lovhjemmel eksisterer, men også innholdet
 - Klar og forutsigbar
 - Fant ingen dekkende lovhjemmel på tidspunktet for inngrepet.
 - Kunne ikke basere inngrepet på “anything necessary for the purposes of providing higher and further education”.
- Brudd på EMK



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

Oppsummert

- Arbeidsgiver har ansvaret
- Foreta en god og samvittighetsfull vurdering
- God dialog med ansatte, tillitsvalgte, eventuelt personvernombudet



Spørsmål?

Takk for oppmerksomheten!

thommessen.no
Oslo • Bergen • Stavanger • London



Guro Fiskvik Åsbø

SENIOR ASSOCIATE //
ADVOKATFULLMEKTIG

Oslo

M +47 93 60 94 57

E gfa@thommessen.no