

Arbeidsgivers adgang til kontroll av en ansatts bruk at IT-ressurser

Kandidatnummer: 658

Til sammen 17272 ord

22.04.2010



1	INNLEDNING	5
1.1	TEMA.....	5
1.2	PROBLEMSTILLING.....	7
1.3	AVGRENSNINGER.....	8
1.4	BEGREPSAVKLARINGER	10
1.4.1	<i>Definisjon av kontrolltiltak.....</i>	<i>10</i>
1.4.2	<i>Hva IT-ressurser er</i>	<i>10</i>
1.4.3	<i>Hva personvern er.....</i>	<i>11</i>
1.4.4	<i>Definisjon av arbeidstaker og arbeidsgiver.....</i>	<i>12</i>
1.5	GJELDER PERSONVERNET PÅ ARBEIDSPLASSEN?.....	13
1.6	OVERSIKT OVER DEN VIDERE FREMSTILLING.....	15
2	OVERSIKT OVER RELEVANTE RETTSKILDER.....	16
2.1	NORSK	16
2.1.1	<i>Arbeidsmiljøloven</i>	<i>16</i>
2.1.2	<i>Personopplysningsloven</i>	<i>17</i>
2.1.3	<i>Personopplysningsforskriften.....</i>	<i>18</i>
2.1.4	<i>Ulovfestede regler om personvern</i>	<i>18</i>
2.1.5	<i>Forarbeider.....</i>	<i>18</i>
2.1.6	<i>Personvernkommissjonen</i>	<i>19</i>
2.2	RETTSTILSTANDEN I NORDEN FOR ØVRIG.....	20
2.3	EUROPEISK REGELVERK.....	22
2.3.1	<i>Den europeiske menneskerettighetskonvensjon</i>	<i>22</i>
2.3.2	<i>Europeisk rettspraksis.....</i>	<i>23</i>

2.4	DATATILSYNETS PRAKSIS OG PERSONVERNEMNDAS VEDTAK	27
2.4.1	<i>Datatilsynets praksis</i>	27
2.4.2	<i>Personvernemndas vedtak</i>	29
3	HJEMLER OG VILKÅR FOR ARBEIDSGIVERS KONTROLLTILTAK OG FOR BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER	30
3.1	HJEMMEL OG VILKÅR FOR KONTROLLTILTAK.....	30
3.1.1	<i>Innledning</i>	30
3.1.2	<i>Kravet til saklig grunn</i>	30
3.1.3	<i>Kravet til forholdsmessighet</i>	32
3.1.4	<i>Kravet til saklighet og forholdsmessighet i rettspraksis</i>	33
3.1.5	<i>Forholdet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven</i>	36
3.2	HJEMMEL OG VILKÅR FOR BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER	36
3.2.1	<i>Innledning og avklaringer</i>	36
3.2.2	<i>Grunnkrav for behandling av personopplysninger – personopplysningsloven § 11..</i>	38
3.2.3	<i>Vilkår for å behandle personopplysninger</i>	41
3.2.3.1	<i>Vilkåret om samtykke</i>	41
3.2.3.2	<i>Vilkåret om hjemmel i lov</i>	44
3.2.3.3	<i>Vilkåret om en nødvendighetsgrunn</i>	44
3.2.3.3	<i>Vilkår for behandling av sensitive personopplysninger</i>	49
3.3	PERSONOPPLYSNINGSFORSKRIFTEN.....	51
3.3.1	<i>Innledning</i>	51
3.3.2	<i>Nærmere om hvilke data som omfattes av kapittel 9 i forskriften</i>	52
3.3.3	<i>Personer som omfattes av kapittel 9 i forskriften</i>	52
3.3.4	<i>Vilkårene for innsyn</i>	52

3.3.5	<i>Varslingsplikten</i>	56
3.3.6	<i>Adgangen til å fravike bestemmelsene i kapittel 9</i>	57
3.3.7	<i>Samtykke</i>	57
3.3.8	<i>Sondringen mellom virksomhetsrelatert og privat e-post</i>	58
3.4	DET ULOVFESTEDE VERN AV DEN PERSONLIGE INTEGRITET.....	59
4	DE LEGE FERENDA-BETRAKTNINGER OM DE NYE REGLENE OM INNSYN I E-POST	62
4.1	REGLENES FRAGMENTARISKE KARAKTER	62
4.2	FORTOLKNINGSPROBLEMER	62
4.3	PERSONVERNKOMMISJONENS VURDERINGER OG KONKLUSJONER	63
4.4	ARBEIDSLIVSLOVUTVALGETS VURDERINGER OG KONKLUSJONER	64
4.5	DEN FINSKE LOVGIVNINGENS REGULERING AV RETTEN TIL INNSYN I E-POST.....	68
5	RETTSSOSIOLOGISKE BETRAKTNINGER OM LOVREGULERINGEN AV RETTEN TIL INNSYN I E-POST	71
6	OPPSUMMERING OG ANBEFALINGER	74
7	KILDEREGISTER	76
7.1	LITTERATUR.....	76
7.2	ARTIKLER.....	76
7.3	RAPPORTER.....	77
7.4	LOVER.....	77
7.4.1	<i>Norske lover</i>	77
7.4.2	<i>Utenlandske lover</i>	78
7.5	FORSKRIFTER	78
7.6	FORARBEIDER	78
7.6.1	<i>Norske forarbeider</i>	78

7.6.2	<i>Utenlandske forarbeider</i>	79
7.7	DIREKTIVER	79
7.8	DOMSREGISTER	79
7.8.1	<i>Norske rettsavgjørelser</i>	79
7.8.2	<i>EF-domstolen</i>	80
7.9	KONVENSJONER	80
7.10	ELEKTRONISKE DOKUMENTER	81

1 Innledning

1.1 Tema

Arbeidslivet er preget av store endringer, og det er spesielt organiseringen av arbeidet som har endret seg. I det moderne arbeidsliv forventes det at arbeidstaker er tilgjengelig for arbeidsgiver til enhver tid, samtidig som teknologien gjør det mulig å jobbe hjemme og utenfor kontoret til alle døgnetts tider. Arbeidshverdagen spiser mer og mer av fritiden. Den andre siden av denne utviklingen er imidlertid at arbeidstakerne i økende grad tar for seg av arbeidsgivers tid og utstyr ved at private gjøremål utføres i arbeidstiden. Ansatte benytter bedriftens elektroniske utstyr til private formål, for eksempel til å kommunisere privat enten via mobiltelefon, e-post eller på andre måter. Dette har blitt betegnet som en utvikling hvor ansatte tiltar seg et privatliv på arbeidsplassen og hvor arbeidslivet flytter hjem til folk – en privatisering av arbeidshverdagen og vice versa. Man ser en holdningsendring når det gjelder respekten for arbeidsgivers og arbeidstakers tid og ressurser. Teknologien gjør det enklere for den enkelte å ta for seg av arbeidsgivers tid, ressurser og verdier, uten at dette oppdages. Følgelig blir overvåkningsbehovet fra arbeidsgivers side mer påtrengende.

I 1996 var det stor forvirring om arbeidsgivers adgang til å lese de ansattes e-post. Tre saker fikk stor mediaomtale i Norge: Saken mot Redningsselskapet og Monica Kristensen Solås og sakene mot Vinmonopolet og Bazar Forlag.¹ I alle disse sakene var det omfattende lesing av de ansattes e-post. Sakene ble henlagt, og det ble oppfattet slik at det var lovlig og fritt fram for arbeidsgivere å snoke i ansattes e-post. E-postaksjonene førte imidlertid noe konstruktivt med seg. De ble senere den utløsende faktor for forslaget om nye regler for håndtering av arbeidstakers e-post.

¹ Omtalt på Datatilsynets hjemmesider.

Utviklingen som beskrevet ovenfor skapte stor oppmerksomhet i media. Dagbladet skrev i oktober 2002² at ny teknologi skaper trøbbel mellom arbeidsgiver og ansatte. Det ble samtidig slått opp at flere saker var på vei til rettsapparatet, og at det var fullt kaos om hva man kunne ha lov til å gjøre - både for ansatte og sjefen. Dette illustrerer det spenningsfelt som har oppstått når det gjelder arbeidsgivers rett til å foreta innsyn i elektroniske data på sitt utstyr. Det kan for eksempel være e-post og dokumenter som den ansatte har lagret på sin datamaskin. Enkelte betegner dette som ”snoking” i private opplysninger, mens andre mener at arbeidsgiver har rett til å foreta innsyn i informasjon og dokumentasjon som ligger på arbeidsgivers utstyr og nettverk.

I Aftenposten juni 2005³ sto det en artikkel med følgende overskrift: Sjefene livredde for e-post. I teksten sto det at i USA ansettes nå egne kontrollører for å lese ansattes e-post i stor stil. Og flere sparkes for misbruk av e-post. Det ble videre vist til en dansk undersøkelse fra 2005 som viste at en tredel av danskene ikke visste om arbeids-giveren hadde adgang til å lese e-post uten samtykke. Resten mente at e-post-korrespondanse er privat. Ifølge samme artikkel bidro dansk rettspraksis til forvirring. Flere avgjørelser gikk nemlig i favør av arbeidsgivere. De ble frikjent for å ha lest arbeidernes privat e-poster.

Fra 1. mars 2009 trådte et nytt sett med regler om arbeidsgivers rett til innsyn i e-post i kraft, jf. kapittel 9 i personopplysningsforskriften.⁴ De nye reglene kom som en følge av sakene mot de nevnte selskap, og behovet for nye regler ble tatt opp i media. Reglene er omtalt som ”e-postloven”, men har et videre anvendelsesområde enn kun e-post. I det følgende omtales gjennomgående e-post, men det kan altså legges til

² Dagbladets nettside 27.10.2002 med tittel ”Ja til porno, nei til musikk”.

³ Aftenpostens nettside 13.06.2005 med tittel ”Sjefene livredde for e-post”.

⁴ Forskrift om behandling av personopplysninger (personopplysningsforskriften) 15. desember 2000.

grunn at det er tilsvarende regelverk for annen elektronisk lagret informasjon på personlige områder i et datanettverk og på personlig elektronisk utstyr.

1.2 Problemstilling

Oppgavens tema reiser to hovedproblemstillinger. Den første problemstillingen gjelder rekkevidden av arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak⁵ overfor de ansatte, med en motsvarende plikt for de ansatte til å finne seg i og medvirke til kontrollen. Dette er i utgangspunktet et arbeidsrettslig spørsmål. Rettsgrunnlaget for løsning av tvister om dette spørsmål vil være alminnelige arbeidsrettslige regler, rettsgrunnsetninger om vern av den personlige integritet, og de bestemmelser som for øvrig måtte gjelde mellom partene i det konkrete arbeidsforhold. Her står arbeidsmiljøloven sentralt, og jeg vil i det følgende presentere og drøfte hvilke vilkår for kontrolltiltak som oppstilles der.

Den andre hovedproblemstillingen gjelder spørsmålet om adgangen til å behandle opplysninger om arbeidstakerne som fremkommer som et resultat av kontrolltiltak. Dette reiser personvernrettslige spørsmål. Rettsgrunnlaget for behandling av personopplysninger er gitt i personopplysningsloven og personopplysningsforskriften. Jeg vil i det følgende presentere og drøfte de vilkår for å behandle personopplysninger som oppstilles i disse bestemmelsene.

De to hovedproblemstillingene omhandler i prinsippet to helt forskjellige spørsmål. Det er imidlertid en indre rettslig sammenheng mellom problemstillingene og regelverkene. Dette innebærer at vilkårene i de ulike bestemmelsene for arbeidsgivers adgang til kontroll av arbeidstakers bruk av IT-ressurser må tolkes i harmoni med hverandre.

⁵ Se definisjon av kontrolltiltak i avsnitt 1.4.1.

Kontrolltematikken representerer to i utgangspunktet motstridende interesser, arbeidsgivers ønske om å iverksette kontrolltiltak på den ene side og arbeidstakers personverninteresser på den andre. Arbeidsgivers kontrollinteresse er ofte godt begrunnet og vil kunne gå foran personverninteressene. Jeg vil i det følgende sette fokus på viktigheten av en mest mulig klar og tilgjengelig rettstilstand for å balansere arbeidsgivers og arbeidstakers behov slik at personverninteressene ikke blir skadelidende.

1.3 Avgrensninger

Ved opphør av et arbeidsforhold, skal arbeidstakers e-postkasse mv. avsluttes og innhold som ikke er nødvendig for den daglige driften av virksomheten skal slettes innen rimelig tid, jf. personopplysningsforskriften § 9-4 jf. personopplysningsloven⁶ § 28. Disse prosedyrereglene for sletting vil ikke bli tatt nærmere opp her idet det i slike tilfelle er mest praktisk at arbeidstakeren selv sletter e-post eller andre dokumenter med privat innhold, og gir arbeidsgiver tilgang til dokumenter med tjenstlig innhold.⁷

En arbeidsgiver som behandler personopplysninger i strid med personopplysningsloven kan straffes, jf. personopplysningsloven § 48. Det er også hjemmel for straff i straffeloven § 145.⁸ Jeg går ikke nærmere inn på disse reglene. Dette fordi straffebestemmelsene faller utenfor oppgavens tema og den dertil hørende problemstilling.

Line Coll reiser i sin artikkel ”Blir retten til personlig integritet på arbeidsplassen krenket ved arbeidsgivers innsyn i virksomhetsrelatert e-post”⁹ en interessant

⁶ Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven) 14. april 2000 nr. 31.

⁷ Jf. Fornyingsdepartementets merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9.

⁸ Alminnelig borgerlig Straffelov (Straffeloven) 22. mai 1902 nr. 10.

⁹ Arbeidsrett 3/2006 s. 162-185.

problemstilling som tar opp ansvaret for ”ukjente tredjemenn”. Tematikken her er privat e-post som blir sendt til arbeidstaker, noe som ligger utenfor arbeidstakers kontroll. Spørsmålet som i den forbindelse kan reises er om arbeidsgiver kan kreve innsyn i denne e-posten. Coll stiller spørsmål om på hvilket rettslig grunnlag en arbeidsgiver kan pålegges å respektere utenforstående enkeltpersoners personvern. Spørsmålene rundt dette lar jeg ligge og retter fokus på det arbeidsrettslige og personvernrettslige i relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Det er utarbeidet arkivregler for bruk av e-post, jf Arbeids- og administrasjonsdepartementet og Kulturdepartementets retningslinjer for bruk av e-post i statsforvaltningen.¹⁰ Disse arkivreglene vil jeg ikke ta opp til behandling idet de ikke har relevans til oppgavens tema.

Jeg avgrenser også mot det såkalte ”datalagringsdirektivet”.¹¹ Direktivet innebærer en plikt for tele- og internettleverandører til å lagre trafikkdata for brukere av sine tjenester. Det omfatter blant annet bruk av fasttelefon, mobiltelefon, internett og e-post. Det er sendt ut et høringsforslag om dette, og i høringsnotatet fremgår det at innhentede opplysninger bare skal benyttes av politi- og påtalemyndighet, samt offentlig myndighet med særskilt hjemmel, for eksempel Kredittilsynet. Direktivet kan få betydning i forholdet mellom arbeidsgiver og en ansatt, men jeg velger allikevel å avgrense her av plassmessige grunner.

Jeg avgrenser også mot forvaltningsloven¹² og offentlighetsloven.¹³ Disse lovene gir begge hjemmel for dokumentinnsyn, men her er det partsinteresser og det offentliges interesser som er utgangspunktet og ikke en arbeidsgivers interesser. De nevnte lovers rett til dokumentinnsyn faller således utenfor rammen av denne avhandling.

¹⁰ Jf. Retningslinjer ”For bruk av e-post i statsforvaltningen”, revidert utgave i 2001.

¹¹ EUs direktiv 2006/24/EF av 15. mars 2006.

¹² Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven) 10. februar 1967.

¹³ Lov om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemnd (offentleglova) 19. mai 2006 nr. 16.

1. 4 Begrepsavklaringer

1.4.1 Definisjon av kontrolltiltak

Arbeidsmiljøloven¹⁴ definerer ikke kontrolltiltak nærmere, men det utvilsomt at loven bygger på at begrepet er omfattende.¹⁵ Henning Jakhelln skriver i sin bok ”Oversikt over arbeidsretten”¹⁶ at det kan legges til grunn at det med kontrolltiltak menes ethvert tiltak som skal sikre at arbeidstakere utfører sitt arbeid slik de skal, og for øvrig opptrer innenfor de rammer som gjelder for arbeidsforholdet. Innsyn i arbeidstakers e-post vil være et kontrolltiltak.

1.4.2 Hva IT-ressurser er

Det nye kapittel 9 i personopplysningsforskriften har overskriften ”Innsyn i e-postkasse mv.”. I Fornyingsdepartementets merknader til forskriften heter det at ”mv” viser til forskriftens § 9-1 annet ledd, der det er nærmere angitt hvilke elektroniske medier og dokumenter som omfattes av arbeidsgivers innsynsrett. Her heter det at bestemmelsen gjelder arbeidsgivers innsyn i arbeidstakers e-postkasse og konkrete dokumenter i denne, og andre elektronisk lagrede dokumenter og elektroniske kommunikasjonsmedier stilt til arbeidstakers disposisjon for bruk i arbeidet. Videre omfatter det tekstmeldinger lagret i mobiltelefon stilt til disposisjon for arbeidstaker for bruk i arbeidet, arbeidstakers personlige område i virksomhetens datanettverk og andre håndholdte enheter enn mobiltelefon så lenge disse tilhører arbeidsgiver.

Disse regler omtales som ”e-postloven”, men har altså et videre anvendelsesområde enn kun e-post, jf. opplistingen i forskriftens § 9-1 annet ledd og i merknadene over

¹⁴ Lov om arbeidsmiljø og stillingsvern mv. 17. juni 2005 nr. 62.

¹⁵ Jf. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 147.

¹⁶ Jakhelln 2006 s. 392.

hva som kan innbefattes. Denne listen kan ikke anses for å være uttømmende, idet det virker for meg at det også tas høyde for løsninger som kommer i fremtiden. På denne måten kan reglene oppfattes som å være teknologinøytrale.

1.4.3 Hva personvern er

Datatilsynet la i sin årsmelding fra 2002¹⁷ følgende definisjon til grunn:

”Personvern dreier seg om den enkeltes grunnleggende behov for å trekke en beskyttende grense rundt sin egen person.”.

Personvernkommisjonen¹⁸ gir etter min mening den mest presise definisjonen av personvern, og jeg velger å legge den til grunn. Kommisjonen gir uttrykk for at det er på tide å innføre et klarere formelt skille mellom personvern og personopplysningsvern i norsk personvernrett. Hovedinnholdet i Personvernkommisjonens definisjon¹⁹ av personvern er at personvern dreier seg om ivaretagelse av personlig integritet. I dette ligger ivaretagelse av enkeltindividers mulighet for privatliv, selvbestemmelse og selvutfoldelse. Eksempel på en personvernbestemmelse er vernet av privatlivets fred i straffeloven § 390. Det heter videre at personopplysningsvern dreier seg om regler og standarder for behandling av personopplysninger som har ivaretagelse av personvern som hovedmål. Reglens formål er å sikre enkeltindivider oversikt og kontroll over behandling av opplysninger om dem selv. Det rettslige utgangspunkt er at enkeltpersoner skal ha mulighet til å bestemme hva andre skal få vite om sine personlige forhold. Det er denne delen av personvernretten som er underlagt den mest omfattende lovregulering i for eksempel personopplysningsloven.

¹⁷ Tilgjengelig på datatilsynets nettsider.

¹⁸ Jf. NOU 2009:1 Individ og integritet s. 32.

¹⁹ I.c.

Schartum og Bygrave²⁰ foretar en slik sontring som nevnt ovenfor, og de fremholder at ”personvern” er synonymt med beskyttelse av personlig integritet. De beskriver videre ”personlig integritet” som et overordnet begrep som betegner en tilværelse preget av andres respekt for den enkelte person, hvor bl.a. kontroll over informasjon om en selv er viktig. Begrepet ”personopplysningsvern” er etter deres oppfatning ”en underkategori av personvern som omhandler normer for behandling av personopplysninger med sikte på å verne om personlig integritet, herunder autonomi og privatlivets fred”.

1.4.4 Definisjon av arbeidstaker og arbeidsgiver

Definisjon av arbeidstaker fremgår av arbeidsmiljøloven²¹ § 1-8 (1). Her heter det at det med arbeidstaker menes enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste. Henning Jakhelln skriver i sin bok ”Oversikt over arbeidsretten”²² at arbeidstakerbegrepet må avgrenses mot de tilfelle hvor den som påtar seg et arbeid utfører dette på egen regning og risiko. En slik avgrensning kan ikke foretas når det gjelder behandling av personopplysninger. Det heter nemlig i personopplysningsforskriften § 9-1 (virkeområde mv.) at reglene gjelder for både nåværende og tidligere arbeidstakere, samt andre som utfører, eller har utført, arbeid for arbeidsgiver. I dette ligger at også konsulenter og andre som ikke har vært ansatt, men som har hatt egen e-postkasse ved arbeid for virksomheten, er omfattet av reglene.

Arbeidsgiverbegrepet er definert i arbeidsmiljøloven § 1-8 (2). Det fremgår av denne bestemmelsen at med en arbeidsgiver forstås enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste. I følge Henning Jakhelln²³ er det ikke vanskelig å avgjøre hvem som er arbeidsgiver, for eksempel hvor en mindre bedrift eies og drives av

²⁰ Jf. Dag Wiese Schartum og Lee A. Bygrave 2004 s. 13ff.

²¹ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) 17. juni 2005 nr. 62.

²² Jf. Jakhelln 2006 s. 33.

²³ Ibid. 2007 s. 37.

eieren selv (enkeltpersonforetak). Drives virksomheten av flere personer i fellesskap, vil de alle være arbeidsgivere overfor de ansatte.

1.5 Gjelder personvernet på arbeidsplassen?

Det er etter norsk og internasjonal rett klart at en ansatt har krav på vern av sin personlige integritet – sin personlige sfære – også på arbeidsplassen. Dette har Høyesterett slått fast i flere prinsippavgjørelser, og retten til den personlige sfære på arbeidsplassen er likeledes slått fast av den Europeiske Menneskerettighetsdomstol (EMD). Jeg vil i det følgende presentere noen av disse dommene.

I den såkalte Gatekjøkkenkjennelsen²⁴ var faktum slik at arbeidsgiver anbragte et videokamera i forretningslokalet til et gatekjøkken. Videokameraet ble opprinnelig satt opp for at de ansatte kunne oppholde seg i spiserommet når det ikke var kunder i selve forretningen, men ble senere brukt for å sikre bevis i en straffesak (mistanke om underslag). Høyesterett uttalte at det i den foreliggende sak dreide seg om en alvorlig integritetskrenkelse. Å bli utsatt for hemmelig video-overvåkning på arbeidsplassen må av en arbeidstaker oppleves som sterkt belastende. Etter rettens oppfatning talte vesentlige personvern hensyn for at retten nekter bruk av bevis tilveiebragt på en slik måte. Mot disse hensyn sto hensynet til sakens oppklaring. Det ble i denne saken fremholdt at den daglige leder mente å ha en berettiget mistanke om underslag, og at det var nødvendig å gripe til slike metoder for å fremskaffe bevis. Disse hensyn ble imidlertid ikke ansett som tilstrekkelig tungtveiende, og lagmannsrettens kjennelse om å nekte beviset ført for retten ble opprettholdt.

Denne kjennelsen ble først fulgt opp i 1992 ved Tappetårnkjennelsen avsagt av Agder lagmannsrett.²⁵ Her henviste retten til Gatekjøkkenkjennelsen, og retten fant at

²⁴ Rt 1991 s. 616.

²⁵ Publisert i Lov&Data nr. 34 – mars 1993.

videoovervåkingen ved et tappetårn i et bryggeri var en alvorlig integritetskrenkelse av de ansatte.

I en dom avsagt av Asker og Bærum herredsrett i 1993²⁶ var faktum slik at arbeidsgiver i forbindelse med først en omplasseringssak og senere en avskjedssak gikk inn på en arbeidstakers brukerområde i det databaserte postsystemet. Arbeidstakeren mente at arbeidsgiver foretok ”snoking” i hans private filer. Etter rettens oppfatning må det forhold at ledelsen uten de ansattes viten går inn på de ansattes ”private” områder i dataanlegget, anses som et inngrep i den personlige integritet. Retten så det slik at det er en viktig side ved det ulovfestede personvern at den enkelte er klar over hva andre vet om en selv. Dette må også innebære at en ansatt skal kjenne til hvilke opplysninger og dokumenter arbeidsgiver har tilgang til. Retten fant det således at det å gå inn på ansattes private fil på dataanlegget, uten at den ansatte på forhånd blir gjort oppmerksom på det i form av instruks, ved alminnelig kjent praksis eller ved innhenting av samtykke, må regnes som en krenkelse av de krav på beskyttelse av privat informasjon som arbeidstaker må ha overfor arbeidsgiver.

Høyesterett fulgte selv opp Gatekjøkkenkjennelsen med Tippekassekjennelsen i 2001.²⁷ Som nevnt har EMD også i flere avgjørelser slått fast at det er en personlig sfære på arbeidsplassen. Sentrale dommer er her Niemietz-saken²⁸, Halford-saken²⁹, Copland-saken³⁰ og Malone-saken.³¹ Jeg presenterer disse dommene nærmere i kapittel 2.3.2.

²⁶ RG 1993 s. 77.

²⁷ Rt 2001 s. 668.

²⁸ Sak 13710/88.

²⁹ Sak 20605/92.

³⁰ Sak 62617/00.

³¹ Sak 8691/79

1.6 Oversikt over den videre fremstilling

I kapittel 2 vil jeg gi en oversikt over rettsbildet. I Norge står arbeidsmiljøloven, personopplysningsloven og personopplysningsforskriften sentralt. Jeg vil også kort komme inn på disse lovers forarbeider. Videre vil jeg i kapittel 2 se på rettstilstanden i Norden for øvrig. Jeg vil i tillegg se på det europeiske regelverket, Datatilsynets virksomhet og ulovfestede regler om personvern. Personvernkommisjonen³² kom etter min mening med gode anbefalinger hva angår personvernet, og av den grunn ønsker jeg å ta dem med i denne avhandling.

Kapittel 3 omhandler hjemler og vilkår for arbeidsgivers kontrolltiltak og for behandling av personopplysninger. Sentrale lover her er arbeidsmiljøloven, personopplysningsloven og personopplysningsforskriften. Jeg drøfter spesielt vilkårene i personopplysningsloven og personopplysningsforskriften inngående. Avslutningsvis i kapittel 3 tar jeg opp det ulovfestede vern av den personlige integritet.

I kapittel 4 kommer jeg med mine de lege ferenda-betraktninger. I kapittel 5 inntar jeg et slags fugleperspektiv og kommer med noen retts sosiologiske betraktninger. I kapittel 6 oppsummerer jeg og kommer med noen praktiske råd.

³² Jf. NOU 2009:1.

2 Oversikt over relevante rettskilder

2.1 Norsk

Sentralt for denne avhandlings tema er arbeidsmiljøloven, personopplysningsloven og personopplysningsforskriften. Fra 1. mars 2009 kom det et nytt sett med regler som gjør det klarere om arbeidsgiver har rett til innsyn i ansattes e-post. Reglene er inntatt i kapittel 9 i personopplysningsforskriften som er gitt med hjemmel i personopplysningsloven. Som nevnt i innledningen omtales de nye reglene som ”e-postloven”, men har et videre anvendelsesområde enn kun e-post.

2.1.1 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsgivers rett til å kontrollere sine ansatte utledes av styringsretten (som kan defineres som arbeidsgivers rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt rett til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør³³). Den er på ulike måter begrenset av hensynet til den personlige integritet. I varierende grad og med sikte på særlige situasjoner finnes det lovregler og tariffavtaler på ulike nivåer som berører området og som begrenser arbeidsgiverens adgang til kontroll. Det er i alle de nordiske land utviklet visse grunnleggende kriterier i rettspraksis. Fellestrekk ved disse kriteriene er særlig krav til saklighet ved at arbeidsgivers kontroll må være begrunnet i virksomhetsrelaterte forhold og at det skal være proporsjonalitet mellom mål og middel.

I arbeidsmiljøloven § 9-2 (2) heter det at personopplysningsloven gjelder for arbeidsgivers behandling av opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med

³³ Jf. Jakhekkn 2006 s. 22)

kontrolltiltak med mindre annet er fastsatt i lov. Hensynet til arbeidstakernes personvern står her sentralt.

Arbeidsmiljøloven § 9-5 har overskriften ”innsyn i arbeidstakers e-post mv”. Her henvises det til personopplysningsforskriften hva angår arbeidsgivers rett til innsyn.

2.1.2 Personopplysningsloven

Personopplysningsloven av 14. april 2000 erstattet lov av 9. juni 1978 om personregistre m.m.

Lovens formål, jf. personopplysningsloven § 1, er å beskytte enkeltindivider mot at deres personvern blir krenket som ledd i behandling av personopplysninger. Det heter videre at loven skal bidra til at personopplysninger blir behandlet i samsvar med grunnleggende personvern hensyn, herunder behovet for personlig integritet, privatlivets fred og tilstrekkelig kvalitet på personopplysninger.

Ved en lovendring den 09.01.2009 ble personopplysningsloven gitt forskriftshjemmel (jf. personopplysningsloven § 3 fjerde ledd første punktum) med tanke på å regulere særskilte former for behandling av personopplysninger, og behandling av personopplysninger i særskilte virksomhet eller bransjer. Dette førte til at personopplysningsforskriften den 01.03. 2009 fikk et nytt kapittel: Innsyn i e-postkasse mv.³⁴

Personopplysningsloven er generell og er altså ikke utformet spesielt med tanke på arbeidslivets forhold. Både arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven bygger på saklighets- og forholdsmessighetsprinsippet. Det er grunn til å se begge lover i sammenheng, og det er forutsatt en harmoniseringstolkning i lovforarbeidene.³⁵

³⁴ Jf. kapittel 9.

³⁵ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 146. Jf. også Jakhelln 2006 s. 403.

2.1.3 Personopplysningsforskriften

Personopplysningsforskriften er av 15. desember 2000 og erstattet en forskrift vedtatt i 1995. Som nevnt kom det i mars 2009 nye regler om arbeidsgivers behandling av ansattes e-post, og reglene er gitt med hjemmel i personopplysningsloven. Reglene var varslet lenge, og de kom som en følge av beskyldninger om ulovlig innsyn i ansattes e-postkontoer av arbeidsgiver i bl.a. Redningsselskapet. Henleggelsene av disse sakene fikk stor mediaomtale, og rettstilstanden ble oppfattet slik at det var fritt fram for arbeidsgivere å foreta innsyn. Datatilsynet fikk mange spørsmål om innsyn, og tilsynet tok til orde for en lovavklaring gjennom en egen forskrift.

2.1.4 Ulovfestede regler om personvern

En beskyttelse av privatlivets fred og den personlige integritet er også slått fast i et ulovfestet personvern. Disse domstolskapte prinsippene kommer i tillegg til og utfyller norsk lov. Domstolene har imidlertid også skapt ny rett på personvernrettens område ved å vise til ulovfestede prinsipper om vern av den personlige integritet.

Det finnes en del avgjørelser om arbeidsgivers kontrolladgang fra Arbeidsretten og de alminnelige domstoler. Domstolene har i sin praksis bygget på allmenne prinsipper om vern av den personlige integritet, og utviklet et ulovfestet personvern.

Avgjørelsene er basert på en avveining av arbeidsgivers behov for å iverksette tiltaket og behovet for å beskytte arbeidstakerens personlige integritet. Det ble redegjort for dommene i kapittel 1.5, og jeg kommer tilbake til dem i kapitlene 2.3.2 og 3.4.

2.1.5 Forarbeider

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven finnes i Arbeidslivslovutvalgets innstilling.³⁶ Ved kongelig resolusjon 30. august 2001 ble dette utvalget oppnevnt for å utrede endringer i arbeidsmiljøloven med mer. Utvalget ble gitt et mandat på 11 punkter, og i punkt 6

³⁶ NOU 2004: 5. Arbeidslivslovutvalget, Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.

het det at det var nødvendig å vurdere behovet for lovregulering av kontroll og overvåking i arbeidslivet. Det ble påpekt at dette reiser både arbeidsrettslige og personvernrettslige spørsmål av stor betydning. Utvalget ble bedt om å vurdere behovet for en lovregulering av når og på hvilke måter ulike typer overvåking skal være tillatt.³⁷

Jeg kommer nærmere inn på utvalgets forslag i kapittel 4: De lege ferenda-betraktninger.

Personopplysningslovens forarbeider finnes i:

- NOU 1997-1998 Et bedre personvern
- Ot.prp. nr. 92 (1998-1999) Behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)
- Ot.prp. nr. 71 (2007-2008) (endringslov) Personopplysningsloven mv.

Jeg kommer nærmere tilbake til disse forarbeidene i de neste kapitlene.

Det er spesielt det nye kapittel 9 i personopplysningsforskriften som har relevans til denne avhandlingen. Dette nye kapitlet har ikke forarbeider i lovteknisk forstand, men som nevnt tidligere har Fornyingsdepartementet gitt ut merknader³⁸ til bestemmelsene i dette kapitlet. Jeg kommer nærmere tilbake til disse merknadene når vilkår for innsyn drøftes i kapittel 3.3.4.

2.1.6 Personvernkommissjonen

Fra regjeringen fikk Personvernkommissjonen i 2007 i oppdrag å gi en helhetlig vurdering av hvordan personvernet til den enkelte kan ivaretas i en tid hvor

³⁷ Jf. NOU 2004:5 s.436.

³⁸ Merknadene er tilgjengelige på Fornyings- og administrasjonsdepartementets nettsider.

samfunnsutviklingen medfører en stadig økende registrering og bruk av personopplysninger. I forbindelse med oppnevningen av kommisjonen ble det uttalt at personvernet var under press, både som følge av den teknologiske, administrative og økonomiske utviklingen.³⁹

Kommisjonen ble blant annet bedt om å gi en oversikt over hvilke utfordringer personvernet står overfor i dagens samfunn og samtidig vurdere hvordan personvernet bør ivaretas i møte med andre og ofte motstridende hensyn og verdier. Kommisjonen ble også bedt om å kartlegge og evaluere eksisterende virkemidler for ivaretagelse av personvernet og eventuelt fremme forslag til nye prinsipper og virkemidler.⁴⁰

2.2 Rettstilstanden i Norden for øvrig

Personverndirektivet⁴¹ er implementert i de svenske, danske, finske personopplysningslover. Alle landene i Skandinavia har nå de samme beskyttelsesregler mot at borgernes personlige integritet krenkes ved behandling av personopplysninger. Dette gjør også informasjonsflyten mellom landene lettere.

Ingen av de øvrige landene i Norden har en personopplysningsforskrift som den norske. Finland har en egen lov om integritetsbeskyttelse i arbeidslivet⁴². Det kom en lovrevisjon i 2004, og en nyhet var regler om beskyttelse av elektronisk post.

Bestemmelsene om vilkårene for å hente og åpne e-postmeldinger som tilhører arbeidsgiveren, alternative handlingsmodeller og arbeidsgivers omsorgsplikt inngår i lovens kapittel 6.

³⁹ Jf. NOU 2009:1. Individ og integritet, personvern i det digitale samfunnet, kapittel 1 Mandat.

⁴⁰ Jf. NOU 2009:1, kapittel 1.2 Personvernkomisjonens mandat.

⁴¹ EUs direktiv 95/46/EU.

⁴² Lag om integritetsskydd i arbeidslivet 13. august 2004.

Den finske loven om integritetsbeskyttelse i arbeidslivet har fokus på de virksomhetsrelaterte elektroniske meldingene, og setter opp et strengt regelverk for innsyn i disse på arbeidsplassen. Private e-mail på arbeidsgivers utstyr skal i utgangspunktet ikke åpnes idet det forutsettes at arbeidsgiver her har en ”omsorgsplikt”. Det innebærer bl.a. at det skal være etablert en ordning med en automatisk svarfunksjon når arbeidstakeren er fraværende. Jeg kommer tilbake til den finske loven i kapittel 4 (de lege ferenda-betraktninger) hvor jeg fremholder den finske loven om integritetsbeskyttelse i arbeidslivet som et helhetlig regelverk som tydelig angir grensene for arbeidstakeres integritetsvern, personvern og personopplysningsvern.

I Sverige ble det i en utredning i 2002⁴³ foreslått en ny lov om integritet i arbeidslivet. Det kom imidlertid mye motstand i høringsrunden, bl.a. fra det svenske Datatilsynet. Datatilsynet var bl.a. uenig i at et forsterket integritetsvern skulle kunne oppheves ved samtykke. Det er her interessant å merke seg at det norske Arbeidslivslovutvalget fremmet sitt forslag om endring i arbeidsmiljøloven med grunnlag i den svenske utredningen. Dette lovforslaget ble gjennomgående godt mottatt i høringsrunden, men ikke av det norske Datatilsynet.

En ny svensk utredning⁴⁴ - Integritetsskydd i arbetslivet – ble i høringsrunden møtt med en uttalelse fra det svenske Datatilsynet om at lovforslaget innebar en reell forbedring og forsterkning av vernet av den personlige integritet i arbeidslivet. Denne utredningen konstaterte at den svenske personopplysningsloven inneholder en omfattende regulering som gir arbeidstakere et forholdsvis godt beskyttelsesnivå. Utredningen foreslo derfor at personopplysningsloven, med visse foreslåtte endringer, skulle gjelde ved arbeidsgivers behandling av personopplysninger. Det svenske Datatilsynet etterlyste imidlertid en mer lett tilgjengelig og mer tydelig lovregulering, og den svenske regjeringen igangsatte i 2009 en utredning om hvordan beskyttelsen

⁴³ SOU 2002:18.

⁴⁴ SOU 2009:44.

av arbeidstakeres integritet i arbeidslivet kan tydeliggjøres og forbedres. Denne utredningen resulterte i et forslag om en ny lov om ”integritetsskydd i arbeidslivet”. Det svenske Datatilsynet hilser forslaget velkommen, og har uttalt at lovforslaget innebærer en reell forbedring og forsterkning av vernet av den personlige integriteten i arbeidslivet.⁴⁵

Den rettslige tilstanden i Norden kan etter dette oppsummeres slik: Norge, Danmark, Sverige, Finland og Island har likelydende personopplysningslover basert på Personverndirektivet. Lovreguleringen er allikevel ikke lik rent lovteknisk. Finland har en egen lov om integritetsbeskyttelse i arbeidslivet i tillegg til personopplysningsloven, og har med dette tydeliggjort integritetsbeskyttelsen. I Sverige kommer det – i likhet med Finland – en egen lov om vern av den personlige integritet i arbeidslivet.

De ulike lovtekniske løsningene i Norden har alle som utgangspunkt å styrke vernet av den personlige integritet på arbeidsplassen. Det er et åpent spørsmål hva som vil vise seg å være den beste løsningen her. Jeg kommer nærmere tilbake til dette i kapitlene 4 og 5.

2.3 Europeisk regelverk

2.3.1 Den europeiske menneskerettighetskonvensjon

Den viktigste reguleringen her er Den europeiske menneskerettighetskonvensjon(EMK) av 4. november 1950. Særlig aktuelt for personvernet er artikkel 8 som lyder:

- 1. Enhver har rett til respekt for sitt privat- og familieliv, sitt hjem og sin korrespondanse.*

⁴⁵ Jf. Datainspektionens nettside 03.09.2009 med overskriften; Nytt lagforslag styrker integritetsskyddet i arbeidslivet.

-
2. *Offentlig myndighet skal ikke gjøre noe inngrep i utøvelsen av denne rett med mindre dette inngrep er i samsvar med loven og i et demokratisk samfunn er en nødvendig forholdsregel for den nasjonale eller offentlig sikkerhet, for landets økonomiske velstand, forebygge uorden eller forstyrrelser, beskytte helse eller moral eller beskytte andres rett og friheter”.*

Arbeidslivslovutvalget⁴⁶ tolker bestemmelsen slik:

”Bestemmelsen beskytter retten til privatliv, som er retten til å leve sitt liv uten inngripen fra utenforstående. Dette omfatter rett til så vel fysisk og psykisk integritet som beskyttelse av ære og rykte. Retten til privatliv omfatter også beskyttelse mot overvåking og beskyttelse av informasjon om private forhold”.

Personopplysningsloven bygger på EUs personverndirektiv som er en del av EØS-avtalen. Direktivets formål er å skape et grunnlag for lik regulering av personvernet i alle landene i EU/EØS-området. Direktivet skal sikre fysiske personer grunnleggende rettigheter og friheter i forbindelse med utveksling av personopplysninger. Særlig viktig er beskyttelse av privatlivets fred.

Det er ikke gitt særskilte bestemmelser om arbeidsgivers innsynsrett i elektroniske medier i EUs personverndirektiv. I punkt 10 i fortalen slås det imidlertid fast at medlemsstatenes lovgivning om behandling av personopplysninger skal sikre overholdelse av retten til privatliv slik den er nedfelt i EMK art. 8. Innsyn i e-post er ansett å falle inn under direktivets virkeområde.

2.3.2 Europeisk rettspraksis

Den Europeiske Menneskerettighetsdomstolen (EMD) har slått fast at alle har rett til en personlig sfære også på arbeidsplassen. Utrykkene ”privatliv” og

⁴⁶ NOU 2004:5 s. 408.

”korrespondanse” er tolket utvidende til også å omfatte en persons aktiviteter på arbeidsplassen. Jeg velger her å presentere fire dommer: Niemietz-saken⁴⁷, Halford-saken⁴⁸, Copland-saken⁴⁹ og Malone-saken.⁵⁰

I saken Niemietz vs. Germany var faktum slik at Niemietz praktiserte som advokat i en by i Tyskland. I forbindelse med etterforskning av en forbrytelse ble det gitt tillatelse til å ransake advokatens kontor i håp om å finne dokumenter som kunne kaste lys over identiteten til en av advokatens klienter som trolig var gjerningsmannen i den forbrytelsen som ble etterforsket.

Niemietz anførte at ransakingen var i strid med Den Europeiske menneskerettskonvensjon (EMK)⁵¹ art. 8 nr. 1. Myndighetene hevdet på sin side at artikkel 8 ikke ga beskyttelse mot gjennom søking av en persons kontor, og begrunnet det med følgende uttalelse (avsnitt 27 i avgjørelsen):

”The Convention drew a clear distinction between private life and home, on the one hand, and professional and business life and premises, on the other”.

Dette sa EMD seg ikke enig i med følgende begrunnelse: Det ikke er nødvendig med en uttømmende beskrivelse av hva som ligger i ”privatliv”. Det holder å peke på at om en ikke er vernet i sitt profesjonelle liv, vil store deler av vernet etter art. 8 ekskluderes. Det fremheves at de største mulighetene man har til å utvikle personlige forhold, er i forbindelse med jobben. Det legges videre vekt på at grensen mellom jobb og fritid utviskes i større grad, og skillet kan være vanskelig å trekke.

⁴⁷ Sak 13710/88.

⁴⁸ Sak 20605/92.

⁴⁹ Sak 62617/00.

⁵⁰ Sak 8691/79.

⁵¹ Den europeiske menneskerettighetskonvensjon av 1950 (EMK).

Myndighetene sjekket også igjennom flere arkivskuffer og hyller i Niemietz' kontor og dermed konstateres brudd på art. 8 (1) "korrespondanse". Å inkludere det profesjonelle liv i art. 8 vil være i samsvar med det overordnede mål med artikkelen, nemlig å beskytte individet mot vilkårlig inngrep fra myndighetene.

Domstolen kritiserte fremgangsmåten ved at ransakingen ikke fulgte "any special procedural safeguards", for eksempel tilstedeværelse av en "independent observer" (jf. avsnitt 37). Det EMD her peker på er viktigheten av tilstedeværelsen av en nøytral person. Domstolen antar at integritetskrenkelsen blir mindre om en uavhengig observatør er til stede. Denne personen kan dokumentere hva det ble søkt i og hvilke e-poster som ble åpnet.

I saken Halford vs. United Kingdom var forholdet det at Halford var ansatt som visepolitimester i Merseyside politidistrikt. Hun søkte gjentatte ganger på jobben som politimester, men fikk ikke stillingen. Hun tok ut søksmål på grunnlag av kjønnsdiskriminering. Myndighetene ønsket bevis i den pågående kjønnsdiskrimineringssaken, og avlyttet telefonen hennes. Spørsmålet var om hun hadde et berettiget krav på personvern på arbeidsplassen.

Halford anførte at telefonavlyttingen var i strid med Den Europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) art. 8 nr. 1.

Domstolen fastslo enstemmig at samtaler fra arbeidsplassen omfattes av retten til "privatliv" og "korrespondanse", jf EMK artikkel 8. EMD konstaterte at Halfords rettigheter etter EMK var krenket, og at inngrepet ikke var i samsvar med loven.

I saken Copland vs. United Kingdom var forholdet slik at det ble foretatt observasjoner om hennes bruk av telefon, e-mail og internett på det college hun var ansatt. Undersøkelsene ble initiert av ledelsen/arbeidsgiveren uten at politiet var inne i bildet. Foranledningen var mistanke om at arbeidstakeren i stor grad benyttet seg av arbeidsstedets fasiliteter til privat bruk.

Klager anførte at de foretatte undersøkelser om hennes telefon-, e-mail- og internettbruk var i strid med artikkel 8 nr 1. Myndighetene forsvarte overvåkingen med behov for kontroll med det offentliges midler, fordi Copland jobbet i en offentlig institusjon som var avhengig av det offentliges midler ("publicly funded employer").

I avgjørelsens punkt 41 slår EMD fast at telefonsamtaler på arbeidsplassen er beskyttet av artikkel 8 nr. 1. EMD kom enstemmig til at overvåkingen av Coplands telefonlogger, e-postkasse, internettlogger var et brudd på EMK art. 8, jf. retten til "privatliv" og "korrespondanse". Domstolen viste i avgjørelsen til Halford-saken, som slo fast at telefonsamtaler fra arbeidsplassen ("business premises") dekkes av EMK art. 8, jf. "privatliv" og "korrespondanse". Det følger derfor logisk at e-poster som sendes fra arbeidsplassen skal nytte samme beskyttelse under menneskerettskonvensjonen.

Som i Halford-saken legges det også i denne avgjørelsen stor vekt på at Copland ikke hadde fått noen "advarelse" ("warning") om at hennes e-post og internettbruk ville bli overvåket ("monitoring").

EMD avviste at det var nødvendig å overvåke Copland for å utøve kontroll med det offentliges midler. Domstolen pekte på at myndighetene ikke har fremskaffet relevant lovverk eller instruks hva gjelder overvåking av ansattes telefonsamtaler, e-post og internettlogger. Videre legges det vekt på manglende instruks ("governing instruments") fra arbeidsgivers side.

Det kan også vises til saken *Malone vs. The United Kingdom*. Her var spørsmålet om avlytting og opptak av telefonsamtaler var ulovlige selv om de ble foretatt i sammenheng med en arrestordre. I avgjørelsens punkt 64 slo EMD fast at telefonsamtaler faller inn under lovens uttrykk "privatliv" og "korrespondanse", og den gitte tillatelse til innhenting av telefonsamtaler var et inngrep som var i strid med den beskyttelse som 8 nr. 1 gir.

2.4 Datatilsynets praksis og Personvernemndas vedtak

2.4.1 Datatilsynets praksis

Datatilsynet ble etablert 01. 01.1980 med hjemmel i personregisterloven fra 1978 (oppehevet). Fra ikrafttredelsen av personopplysningsloven i 2001 har hjemmelen for Datatilsynets organisering og virksomhet vært å finne i personopplysningsloven § 42. Datatilsynet er et uavhengig forvaltningsorgan, som nå administrativt er underlagt Fornyings- og administrasjonsdepartementet. Uavhengigheten innebærer at departementet ikke kan gi instruks om, eller omgjøre, Datatilsynets utøving av myndighet etter personopplysningsloven. Personvernemnda er klageinstans for Datatilsynets vedtak.

Datatilsynet har til oppgave å beskytte den enkelte mot at personverninteressene krenkes gjennom behandling av personopplysninger. Personopplysninger skal behandles i samsvar med grunnleggende personvern hensyn, som personlig integritet og privatlivets fred. Datatilsynets oppgaver kan deles inn i tre hovedområder. Det er tilsyns- og kontrollvirksomhet og informasjons- og rådgivningsvirksomhet. I tillegg skal Datatilsynet delta aktivt i den offentlige debatt om spørsmål knyttet til personvern, blant annet gjennom høringsuttalelser til nye lovforslag og utarbeidelse av årsmelding.

Datatilsynet fører tilsyn med, og har vedtakskompetanse, i forhold til behandling av personopplysninger som skjer i medhold av personopplysningsloven og forskriftene til den. Det er Datatilsynets juridiske avdeling som driver med saksbehandling og som fatter enkeltvedtak. Alle saksbehandlerne der er jurister. Direktøren er jurist, og når det gjelder hele bemanningen består den delen av staben som har profesjonsbakgrunn av 18 jurister, 4 ingeniører og 1 samfunnsviter.

Datatilsynet fatter enkeltvedtak, og forvaltningspraksis kan på visse vilkår være en rettskilde. Det kan her vises til Torstein Eckhoffs bok *Rettskildelære*⁵² hvor det heter at en forvaltningspraksis' betydning som rettskilde er avhengig av hvor utbredt, fast og varig slik praksis er. Andre momenter av betydning er hvordan vedkommende praksis vurderes av andre i juristmiljøet. Her kan nevnes Rt 2002 s. 1500 hvor det ble vist til Datatilsynets hjemmeside hvor følgende spørsmål ble besvart: Kan arbeidsgiveren lese e-posten min? Videre kan det vises til Rt 2005 s. 518 hvor det også ble henvist til en uttalelse som Datatilsynet hadde gitt i saken. Slike henvisninger styrker den rettskildemessige verdi av uttalelser gitt av Datatilsynet.

Datatilsynet gir imidlertid også råd og veiledning med hjemmel i personopplysningsloven § 42 tredje ledd punkt 6. I de tilfelle hvor det blir gitt råd og veiledning uten forankring i en forvaltningspraksis, er den rettskildemessige betydningen begrenset. Spørsmålet som allikevel kan reises er om Datatilsynets uttalelser kan tillegges en viss rettskildemessig vekt. I Torstein Eckhoffs bok⁵³ antas det at uttalelser gitt av Justisdepartementets lovavdeling kan regnes som en rettskildefaktor. Det samme gjelder uttalelser gitt av Sivilombudsmannen for forvaltningen. Hans uttalelser er ikke bindende, men de blir respektert av de andre forvaltningsorganene de er rettet til. I stor utstrekning blir de også kjent og respektert av andre ved at ombudsmannen gjør rede for de viktigste sakene i sin årsmelding som blir publisert og lest av mange.

På samme måte som Lovavdelingen er et ekspertorgan når det gjelder juridiske spørsmål, er Datatilsynet et ekspertorgan når det gjelder personvern. Datatilsynet har juridisk kompetanse, og de gitte råd og veiledninger har stor autoritet og er rettskapende. Det at Høyesterett siterer Datatilsynets uttalelser trekker også i retning av å tillegge Datatilsynets råd og veiledning en viss rettskildemessig vekt selv om Høyesterett ikke sa noe eksplisitt om det. Det kan videre trekke i samme retning når

⁵² Eckhoff 2001.

⁵³ *ibid.*

det gis de samme råd og den samme veiledning av tilsynene i de andre nordiske land. Det lovmessige utgangspunkt er jo det samme.

Det som kan forringe den rettskildemessige betydning av Datatilsynets vedtak er nettopp at Datatilsynet er et tilsyn som skal påse at personverninteressene blir ivaretatt. Datatilsynet vil naturlig nok tolke lovene i et slikt lys og kanskje til fortrensel for andre faktorer som kan ha like stor eller kanskje bør tillegges enda større vekt.

På en av sine hjemmesider ⁵⁴ av 05.02.2009 presenterer Datatilsynet de nye reglene i personopplysningsforskriften hva angår arbeidsgivers rett til innsyn i ansattes e-post. Her heter det at de nye bestemmelsene i hovedprinsippet er i tråd med Datatilsynets tidligere praksis for innsyn i e-post. Datatilsynets tidligere praksis har således fortsatt interesse.

2.4.2 Personvernemndas vedtak

Personvernemnda er fast klageorgan i saker etter personopplysningsloven, jf. personopplysningsloven § 42 4. ledd. Det er således klager på Datatilsynets vedtak som behandles i nemnda. Nemnda har full kompetanse i klagesaker.⁵⁵ Nemndas avgjørelser er en rettskilde som er interessant i forhold til denne avhandlings tema. Jeg har imidlertid ikke sett at det foreligger noen avgjørelser i Personvernemnda som har direkte relasjon til tematikken i denne avhandling, men jeg kommer til å bruke en av nemndas avgjørelser som rettskilde i kapittel 3.2.3.1 om samtykke.

⁵⁴ http://datatilsynet.no/templates/article__2588.aspx.

⁵⁵ Jf. NOU 1997:19 s. 119.

3 Hjemler og vilkår for arbeidsgivers kontrolltiltak og for behandling av personopplysninger

3.1 Hjemmel og vilkår for kontrolltiltak

3.1.1 Innledning

Arbeidsmiljøloven (aml.) § 9-1 oppstiller hjemmel for kontrolltiltak i en virksomhet, og vilkårene er:

- Tiltaket har saklig grunn i virksomhetens forhold.
- Og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.

Det oppstilles således et saklighets- og forholdsmessighetskrav i aml. § 9-1. Reglene er preseptoriske, og de kan således ikke kunne settes til side av partene gjennom for eksempel samtykke, arbeidsavtale eller tariffavtale.

3.1.2 Kravet til saklig grunn

Når det gjelder kravet til saklig grunn, heter det i forarbeidene⁵⁶ at det omfatter en lang rekke forhold. Som eksempler på grunner som kan utgjøre saklig grunn for kontrolltiltak, nevnes økonomiske, sikkerhets- og arbeidsmiljømessige forhold.

Grunnen til at jeg foretar denne utvelgelsen er fordi det har relevans til oppgavens problemstilling. Eksemplifikasjonen gir holdepunkter for å anta at en kontroll av e-post i forhold til den daglige drift kan være en saklig grunn. Videre kan en kontroll ut fra datasikkerhet være saklig, for eksempel ved omfattende nedlasting av musikkfiler på arbeidsgivers datamaskin. Av arbeidsmiljømessige forhold kan et mulig brudd på

⁵⁶ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 145.

lojalitetsplikten fra arbeidstakers side være et eksempel på et forhold som kan utløse et saklig behov for arbeidsgiver til å kontrollere arbeidstakers e-post.

Saklighetskravet er en rettslig standard som inneholder flere elementer⁵⁷. Tiltaket må for det første ha et saklig formål som er forankret i virksomheten som sådan, og tiltaket må i seg selv være saklig.⁵⁸ Det kan også legges til et nødvendighetskriterium i den forstand at tiltaket må være relativt strengt nødvendig for å gjennomføre kontrollen. Hvis det for eksempel oppstår problemer med at arbeidstakere ruser seg på arbeidsplassen i arbeidstiden, er det ikke et nødvendig tiltak å lese de ansattes e-post. En promillekontroll kan derimot være et nødvendig kontrolltiltak.

Tiltaket må altså ha et saklig formål med forankring i virksomhetens drift, og det innebærer at tiltak som er knyttet opp mot andre hensyn, f.eks. alminnelige samfunnsinteresser, ikke er saklige og således ikke har hjemmel etter aml. § 9-1.⁵⁹

Det må videre foretas en saklighetsvurdering i forhold til den enkelte arbeidstaker. Det kan innebære at ett og samme tiltak kan være saklig overfor en arbeidstaker og ikke tiltrekkelig saklig overfor en annen. Dette eksemplifiseres i forarbeidene⁶⁰ med at et flyselskap etter omstendighetene kan ha saklig grunn for å pålegge tilfeldig rusmiddeltesting av flyverne, men det innebærer ikke at det nødvendigvis foreligger grunnlag for å pålegge kontorpersonalet den samme kontrollen.

I saklighetskravet ligger også implisitt et krav om en vedvarende saklighet. Det betyr at kontrolltiltaket må opphøre når det behov eller formål som begrunnet tiltaket ikke lenger er til stede.⁶¹

⁵⁷ *ibid* s. 144.

⁵⁸ *ibid* s. 314.

⁵⁹ *ibid* s. 145.

⁶⁰ *I.c.*

⁶¹ *I.c.*

Arbeidsgiver må alltid vurdere om han kan oppnå det han ønsker på en mindre krenkende måte enn gjennom kontrolltiltak.⁶² Et kontrolltiltak som går på innsyn av en e-post vil f.eks. ligge utenfor kravet til saklighet hvis det samme kan oppnås ved at avsenderen/mottakeren sender en ny e-post. Et slikt kontrolltiltak vil også falle utenfor nødvendighetskravet.

Arbeidsmiljøloven § 9-2 pålegger arbeidsgiver en plikt om å informere og drøfte behov, utforming og gjennomføring av kontrolltiltak med de tillitsvalgte. Regelen er en ordensforskrift, og det innebærer at brudd mot drøftelses- og informasjonsplikten ikke i seg selv vil innebære at tiltaket er ulovlig. Manglende informasjon eller drøfting vil imidlertid være et moment i den alminnelige saklighetsvurderingen og vil etter omstendighetene kunne medføre at tiltaket blir ansett for å være ulovmessig.

3.1.3 Kravet til forholdsmessighet

Dersom kontrolltiltaket anses for å være saklig begrunnet må det videre vurderes om tiltaket vil innebære en ”uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren”, jf. arbeidsmiljøloven § 9-1 (1). Dette innebærer at det må foretas en proporsjonalitetsvurdering av hensynene for og mot kontrolltiltaket. På den ene siden står arbeidsgivers behov for kontroll og på den andre siden arbeidstakers rett til vern av den personlige integritet.

Når det gjelder kravet til forholdsmessighet, heter det i forarbeidene⁶³ at de momenter som er nevnt i forbindelse med drøftelsen av saklighetskravet også vil være relevante i vurderingen av om et i og for seg saklig begrunnet kontrolltiltak medfører uforholdsmessig ulempe for arbeidstakerne. Det heter videre i forarbeidene at vurderingen av om kontrollen vil medføre en uforholdsmessig belastning, vil ellers bero på kontrolltiltakets formål (hvor tungtveiende er bedriftens behov), kontrollens

⁶² I.c.

⁶³ I.c.

omfang og praktisering. Momenter her vil være om det er en enkeltstående eller vedvarende kontroll. Kontrolltiltakets hyppighet vil også ha relevans i denne vurderingen. Det må også ses hen til hvordan den praktisk skal gjennomføres og hvilke inngrep i arbeidstakerens personvern det vil være tale om. Et annet moment vil være om formålet med kontrolltiltaket kan oppnås med et annet og mindre inngripende kontrolltiltak. Kravet om forholdsmessighet tilsier at arbeidsgiver må velge det kontrolltiltak som er minst inngripende for arbeidstakerne.

Ved forholdsmessighetsvurderingen er det viktig å se hen til summen av kontrolltiltak i virksomheten. Isolert sett kan det være slik at et kontrolltiltak er i overensstemmelse med lovens vilkår, men summen av tiltak kan bli så inngripende at det krenker arbeidstakerens personvern.⁶⁴

I forarbeidene⁶⁵ legges det videre til grunn at dersom kontrolltiltaket innebærer et ikke ubetydelig inngrep i rettsgoder som personlig integritet, verdighet, privatlivets fred, legemets ukrenkelighet eller lignende, vil vilkårene for å gjennomføre kontrollen i utgangspunktet bare unntaksvis være oppfylt. Kontrolltiltaket vil slik sett ikke være lovlig. Motsatt skal det mye til for at tradisjonelle kontrolltiltak i forbindelse med f.eks. en konkret mistanke om straffbare forhold mot en arbeidstaker vil bli ansett som uforholdsmessige.

3.1.4 Kravet til saklighet og forholdsmessighet i rettspraksis

I saker som angår avskjed/oppsigelse må det foretas en saklighets- og forholdsmessighetsvurdering. Denne vurderingen har relevans opp mot den samme vurderingen som må foretas opp mot arbeidsmiljøloven § 9-1 og personopplysningsloven § 8. Det kan derfor være av interesse å se noe nærmere på hva rettspraksis har lagt til grunn i sin saklighets- og forholdsmessighetsvurdering i

⁶⁴ I.c.

⁶⁵ I.c.

noen av disse sakene. Jeg velger å trekke frem fire illustrerende dommer her. Den første er den såkalte ConocoPhillips-dommen⁶⁶. Saken gjaldt gyldigheten av avskjed begrunnet i arbeidstakers urettmessige bruk av arbeidsgivers dataanlegg ved nedlasting av pornografisk materiale. Etter en konkret vurdering hvor det ble lagt vekt på at bedriften i lang tid hadde kjent til at pornografisk materiale ble lastet ned, uten å reagere, kom Høyesterett til at avskjedigelse fremsto som en uforholdsmessig reaksjon. I dommen er det inntatt en uttalelse fra Datatilsynet (avgitt til politiet under etterforskningen av samme sak). Datatilsynet fremholder her at det klart var adgang til å søke generelt i systemet etter filer, og at det heller ikke var grunnlag for kritikk mot bedriften for at man hadde gått inn på den enkelte brukers område. Det ble lagt vekt på at de filer man søkte etter, så tydelig var definert som ulovlig på grunn av systemets sårbarhet. Derimot var tilsynet i sterk tvil om hvorvidt bedriften sto fritt til å bruke de funn som ble gjort, som grunnlag for arbeidsrettslige reaksjoner mot de ansatte. Når dette ble akseptert, ble det blant annet lagt vekt på at den aktuelle bruken var et så klart brudd på faste retningslinjer at det ville være urimelig om man skulle være avskåret fra å aksjonere. Retten uttalte:

”Det er som nevnt ikke tvilsomt at det fra ankemotpartens side foreligger et langvarig og forsettlig brudd på reglene om bruk av bedriftens internettlinje. Men dette må holdes opp mot det jeg har fremholdt som selskapets manglende oppfølging til tross for kunnskap om at det over tid forekom misbruk fra en del ansatte. At man i en slik situasjon valgte å gå til avskjed, fremstår som en uforholdsmessig reaksjon”.

Raufoss-dommen⁶⁷ er omtalt i kapittel 3.4. I denne dommen foretok Høyesterett en vurdering av forholdet mellom arbeidsgiverens interesser og hensynet til arbeidstakerens personvern. Høyesterett fant at arbeidsgivers kontroll av trafikken på serveren fordi han hadde mistanke om omfattende nedlasting av musikkfiler, var

⁶⁶ Rt 2005 s. 518.

⁶⁷ Rt 2001 s. 1589.

omfattet av begrepet ”administrasjon av systemet”. Det ble konkludert med at arbeidstakers personvern ikke veide tyngre enn arbeidsgivers behov for å avklare kapasitets- og sikkerhetsmessige problemer i datasystemet.

I Rt 2002 s. 1500, jf. kapittel 3.3.8, uttalte Høyesterett at selv om det i forhold til personopplysningsloven § 2 nr. 1 var tale om ”opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkeltperson” måtte slik e-post kunne fremlegges som bevis i en avskjedssak for ivareta en ”berettiget interesse”, jf. personopplysningsloven § 8 f), og hensynet til arbeidstakeren personvern ikke oversteg denne interesse.

Her kan også Tippekasse-kjennelsen⁶⁸ trekkes fram. Den presenteres i kapittel 3.2.3.3. Jeg minner her om at den i den saken ble konkludert med at det var tale om ”ei alvorlig integritetskrenking”.

Personopplysningsloven § 11 (1) bokstav c) oppstiller en regel om at innhentede opplysninger ikke skal brukes senere til formål som er uforenlig med det opprinnelige formål med innsamlingen. Dette vilkåret gir uttrykk for det såkalte finalitetsprinsippet og i forarbeidene⁶⁹ heter det at prinsippet utgjør en viktig begrensning b.la. for adgangen til å bruke elektroniske spor og til å samkjøre registre eller også andre informasjonssamlinger. Når arbeidsgiver som behandlingsansvarlig ønsker å benytte allerede innsamlede opplysninger til andre formål enn det opprinnelige formålet, er det et vilkår at den nye behandlingen også har rettslig hjemmel.

⁶⁸ Rt 2001 s. 668.

⁶⁹ Ot.prp.nr. 92 (1998-1999) s. 113.

3.1.5 Forholdet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven

Både arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven bygger på saklighets- og forholdsmessighetsprinsippet. Det er grunn til å se begge lover i sammenheng, og det er i forarbeidene⁷⁰ forutsatt en harmoniseringsfortolkning⁷¹. Det heter videre på samme sted i forarbeidene at det kan legges til grunn at dersom vilkårene ett aml. § 9-1 er oppfylt, vil forholdet vanligvis være i overensstemmelse med personopplysningslovens regler.

3.2 Hjemmel og vilkår for behandling av personopplysninger

3.2.1 Innledning og avklaringer

Hjemmel for behandling av personopplysninger er gitt i personopplysningsloven (popplyl.). Lovens hovedsiktemål er å beskytte enkeltindivider mot at deres personvern blir krenket som ledd i behandlingen av personopplysninger. Det legges vekt på grunnleggende personvern hensyn som behov for personlig integritet og privatlivets fred og tilstrekkelig kvalitet på personopplysninger.⁷²

Før jeg presenterer og drøfter vilkårene i personopplysningsloven, finner jeg det nødvendig å foreta noen avklaringer. Aller først må det bringes på det rene om e-post er en personopplysning i lovens forstand. Dernest ønsker jeg å ta opp spørsmålet om innsyn i e-post er behandling av personopplysninger i henhold til loven. Den siste

⁷⁰ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 146.

⁷¹ Jf også Jakhelln 2006 s. 403.

⁷² Jf Fornyings- og administrasjonsdepartementets ”Høringsnotat” til forslag om arbeidsgivers tilgang til ansattes e-post.

avklaringen går på å definere det som personopplysningsloven betegner som henholdsvis den ”behandlingsansvarlige” og den ”registrerte”.

Personopplysninger defineres i lovens § 2 (1) som opplysninger og vurderinger som knyttes til en enkeltperson. Ifølge forarbeidene⁷³ er dette et vidtrekkende begrep. Det omfatter opplysninger og vurderinger som direkte eller indirekte kan knyttes til identifiserbare fysiske personer.⁷⁴ En slik identifikasjon kan for eksempel skje ved hjelp av navn, identifikasjonsnummer eller annet kjennetegn som er spesielt for personens økonomiske, kulturelle eller sosiale identitet, jf direktivets artikkel 2a. Eksempler på personopplysninger kan være opplysninger som foreligger i form av private opplysninger i et lagringsmedium som for eksempel en e-post. Som nevnt i kapittel 1.4.2 kan det her tenkes mange elektroniske medier, og hvilket lagringsmedium som benyttes, er uten betydning så lenge identifikasjon er mulig .

I personverndirektivets fortale punkt 26 heter det at prinsippene om beskyttelse må gjelde enhver opplysning om en identifisert eller identifiserbar person. Det heter videre at når det skal avgjøres om en person er identifiserbar, bør alle hjelpemidler vurderes som det er rimelig å ta i bruk for å identifisere vedkommende, enten av den behandlingsansvarlige eller av en annen person. Elektroniske spor i et datasystem kan således være en personopplysning slik loven nytter ordet, dersom noen kan gjøre opplysningene lesbare og dermed identifisere personene som opplysningene vedrører. Opplysninger som er anonymisert på en slik måte at den registrerte ikke lenger kan identifiseres, er derimot ikke personopplysninger.

En opplysning regnes som personopplysning selv om identifiseringen av en person ikke har skjedd⁷⁵. Mulighetene for identifisering kan imidlertid være så fjern at

⁷³ NOU 1997:19 kapittel 10.1.1.1.

⁷⁴ I regjeringens lovforslag ble presiseringen ”direkte eller indirekte” ikke tatt med, noe som både personverndirektivet og personregisterloven har som en del av definisjonen av ”personopplysning”, men denne utelatelsen innebar intet brudd på tidligere praksis eller avvik fra direktivet.

⁷⁵ Dag Wiese Schartum 2000 s. 548.

opplysningene ikke kan regnes som personopplysning. Det kan imidlertid antas at opplysningene kan regnes som personopplysninger selv om det må benyttes store ressurser til for eksempel å undersøke omfattende systembackups for identifisering.

Høyesteretts kjæremålsutvalg bemerket i sin kjennelse av 22.11.2002⁷⁶ at forutsetningen for at personopplysningsloven skulle få anvendelse i den der foreliggende sak var at e-postmeldingene kunne karakteriseres som personopplysninger i lovens forstand. Lagmannsretten la dette til grunn i sin kjennelse, og kjæremålsutvalget så ikke at denne oppfatning bygde på en uriktig forståelse av personopplysningsloven § 2 nr. 1.

Som nevnt ovenfor, finner jeg det nødvendig å gi en nærmere definisjon av det som personopplysningsloven betegner som den ”behandlingsansvarlige” og den ”registrerte”, jf personopplysningsloven § 2 (4) og (6). Den behandlingsansvarlige defineres som den som bestemmer formålet med behandlingen av personopplysninger og hvilke hjelpemidler som skal brukes, jf. § 2 (4). Den registrerte er den som en personopplysning kan knyttes til, jf. § 2 (6). Utgangspunktet for den foreliggende oppgave er arbeidsgivers rett til å kontrollere en ansatts bruk av IT-ressurser, og i en slik sammenheng blir arbeidsgiver den behandlingsansvarlige og arbeidstakeren den registrerte.

3.2.2 Grunnkrav for behandling av personopplysninger – personopplysningsloven § 11

Personopplysningsloven er bygd opp slik at først må lovens grunnkrav til behandling av personopplysninger være oppfylt, og deretter må det foreligge et behandlingsgrunnlag. For at en arbeidsgiver skal ha innsyn i en ansatts e-post, må arbeidsgiver således først oppfylle grunnkravene til behandling av

⁷⁶ Rt 2002 s. 1500.

personopplysninger i popplyl. § 11. Her heter det at den behandlingsansvarlige (f.eks. en arbeidsgiver) skal sørge for at personopplysninger bare kan brukes når:

- a. det er tillatt etter § 8 og § 9.*
- b. de brukes til uttrykkelig angitte formål som er saklig begrunnet i den behandlingsansvarlige virksomhet.*
- c. de ikke brukes til senere formål som er uforenlig med det opprinnelige formålet med innsamlingen, uten at den registrerte samtykker.*
- d. de er tilstrekkelige og relevante for formålet med behandlingen.*
- e. de er korrekte og oppdaterte, og ikke lagres lenger enn nødvendig ut fra formålet med innsamlingen.*

Etter § 11 første ledd bokstav a må arbeidsgiver sikre at innsyn i e-post bare kan skje dersom det foreligger et behandlingsgrunnlag for dette etter §§ 8 og 9. § 8 oppstiller kumulative vilkår for behandling av personopplysninger, og det er når det er gitt samtykke, hjemmel i lov eller det foreligger en nødvendighetsgrunn, jf. opplistingen i bokstav a – f. § 9 regulerer behandling av såkalte sensitive opplysninger.

Bestemmelsens bokstav b regulerer bruken av personopplysninger som er fremskaffet ved f.eks. en e-postkontroll, og lovens klare utgangspunkt er at personopplysninger kun kan nyttes til uttrykkelig angitte formål som har saklig forankring i virksomheten, se kapittel 3.1.2. Den uttrykkelige angivelse av formålet skal i følge forarbeidene⁷⁷ skape åpenhet og klarhet om hva behandlingen skal tjene til. Dette krever et visst presisjonsnivå, og vage beskrivelser som ”administrative oppgaver” eller ”kommersiell bruk” vil ikke være tilstrekkelig presise. Det kreves også at formålet med behandlingen må være saklig begrunnet i den behandlingsansvarliges

⁷⁷ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 114.

virksomhet. Det saklighetskrav som her oppstilles har sammenheng med det saklighetskrav som gjelder ved kontrolltiltak med hjemmel i aml. § 9-1.

Personopplysningsloven § 11 litra c gir anvisning på at informasjon som kommer fram under kontrollen ikke kan brukes til andre formål. Den innhentede informasjon kan således kun benyttes til det formål som utgjorde grunnlaget for innsynet. Et spørsmål som kan reises i denne sammenheng er om det er rettslig adgang til å bruke opplysningene til andre beslektede formål. Et eksempel her kan være at innsynsretten opprinnelig var begrunnet i mistanke om et straffbart forhold. Hvis kontrollen ikke gir grunnlag for skjellig grunn til mistanke, kan den innhentede informasjon brukes i en avskjeds-/oppsigelsessak grunnet illojalitet. Dette fordi de to formålene er forenlige ved at de fremmer samme type interesser. Her påpeker forarbeidene⁷⁸ at det kan være vanskelig å avgjøre hvor mye det skal til før det nye behandlingsformålet er uforenlig med det opprinnelige formålet for innsamlingen av opplysningene. Dette spørsmålet må løses konkret og individuelt, og sentrale momenter her vil være om bruk av opplysningene innebærer ulemper for den registrerte, og om bruken skiller seg sterkt fra den som lå til grunn for innsamlingen.

Bokstav d pålegger den behandlingsansvarlige å sørge for at personopplysninger som behandles er tilstrekkelige og relevante for formålet med behandlingen. I forarbeidene⁷⁹ heter det at uttrykket ”relevant” markerer en ytre grense for hvilke personopplysninger som kan trekkes inn i behandlingen. Unødvendige og overflødige personopplysninger sett i forhold til formålet med kontrollen, kan ikke tas med i behandlingen.

Etter bokstav e skal opplysningene være ”korrekte og oppdaterte”. Regelen pålegger den behandlingsansvarlige en plikt til å rette eller slette uriktige, ufullstendige eller overflødige personopplysninger. Når det gjelder lagring av personopplysninger,

⁷⁸ I.c.

⁷⁹ I.c.

oppstilles det en regel i § 11 bokstav e at opplysningene ikke kan lagres lenger enn det formålet med innsynet i e-posten tilsier.

3.2.3 Vilkår for å behandle personopplysninger

Personopplysningsloven § 8 gir vilkårene for behandling av personopplysninger.

Bestemmelsen – som gjennomfører EU-direktivet artikkel 8 – oppstiller generelle og uttømmende vilkår for når behandling av personopplysninger kan finne sted.

Vilkårene gjelder for all behandling av personopplysninger som loven får anvendelse på. For å behandle sensitive personopplysninger oppstilles det tilleggsvilkår, jf personopplysningsloven § 9.

Personopplysningsloven § 8 slår fast at behandling bare kan finne sted dersom den registrerte har samtykket i behandlingen, hvis behandlingen er fastsatt ved lov, eller dersom ett eller flere av vilkårene i bokstav a til f er oppfylt.

Ifølge forarbeidene⁸⁰ er det felles for vilkårene i bokstav a til f at behandling av personopplysninger bare er tillatt i den utstrekning det er nødvendig for å vareta nærmere definerte interesser. Vilårene, som til dels inneholder skjønnsmessige begreper, krever en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Dette overlater et visst skjønn til den enkelte behandlingsansvarlige. Dette skjønnnet kan imidlertid overprøves av Datatilsynet, jf. personopplysningsloven § 46.

Jeg vil i det følgende drøfte de nevnte vilkår i personopplysningsloven § 8.

3.2.3.1 Vilåret om samtykke

Samtykke er definert i personopplysningsloven § 2 nr. 7 som en frivillig, utrykkelig og informert erklæring fra den registrerte om at han eller hun godtar behandling av opplysninger om seg selv. Definisjonen bygger på personaldirektivet artikkel 2

⁸⁰ Ot.prp.nr. 92 (1998-1999) s. 108.

bokstav h), og denne artikkelen vektlegger kravet til frivillighet. Samtykket må således ikke være avgitt under press eller tvang fra eksempelvis en arbeidsgiver. Kravet om at samtykket skal være informert medfører at den registrerte må gis tilstrekkelig informasjon slik at vedkommende vet hva det samtykkes i.⁸¹

I forarbeidene⁸² heter det at samtykke i utgangspunktet må gis av den registrerte selv. Det stilles ikke noe formkrav til samtykket, det kan således gis både muntlig og skriftlig. Samtykket kan også innhentes elektronisk. Det er imidlertid viktig at det klart og utvetydig fremgår at det samtykkes, og hvilke behandlinger samtykke omfatter og hvilke behandlingsansvarlige det er rettet til. Kravet om at samtykket skal være ”uttrykkelig” tilsier det.

Det er arbeidsgiveren som vil måtte sannsynliggjøre at det foreligger et samtykke, og det er klart at dette lettere kan gjøres dersom det er nedfelt på et skriftstykke eller som nevnt er gjort elektronisk. Den registrerte kan når som helst trekke sitt samtykke tilbake. Behandlingen av personopplysninger som samtykket bygger på må da opphøre.⁸³

Artikkel 29-gruppen⁸⁴ har anbefalt andre behandlingsgrunnlag enn samtykke fordi det vil kunne være asymmetri i maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette på grunn av arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers lojalitetsplikt. Det kan derfor høyst berettiget reises spørsmål ved om et samtykke er frivillig og dermed lovlig slik personopplysningsloven krever. Artikkel 29-gruppen har formulert det slik:

⁸¹ *ibid* s. 104

⁸² *ibid* s. 109.

⁸³ *Ibid.* s. 104

⁸⁴ Direktørene for datatilsynsmyndighetene i EU og EØS danner en arbeidsgruppe med hjemmel i artikkel 29 i EU-direktiv 95/46EF om personvern.

*”Reliance on consent should be confined to cases where the worker has a genuine free choice and is subsequently able to withdraw the consent without detriment”.*⁸⁵

I en klagesak for Personvernemnda i 2005⁸⁶ ble spørsmålet om et samtykkes mulige forrang som behandlingsgrunnlag nærmere drøftet. Faktum var at Securitas ønsket å innføre testing for rusmisbruk av alle sine ansatte. Selskapet mente at samtykke er en tilstrekkelig behandlingsgrunn og viste til personopplysningsloven § 11 jf. § 8 første alternativ og § 9, 1. ledd litra a. Personvernemnda viste på sin side til forarbeidene⁸⁷ og til merknadene til personopplysningslovens definisjon av samtykke i § 2 nr. 7. Det er der uttalt at det ligger i uttrykket at samtykket ikke må være avgitt ”under noen form for tvang fra den behandlingsansvarlige eller andre”. Securitas fremhevet imidlertid at en nektelse ikke ville få følger for den aktuelle persons ansettelsesforhold. Nemnda påpekte på sin side at det for den enkelte likevel vil være nærliggende å oppleve at det vil kunne få konsekvenser for vedkommendes arbeidsforhold. Arbeidsgiver har alltid en viss makt over de ansatte gjennom sin styringsrett, og det vil i skyggen av denne være vanskelig å anse et samtykke fra en ansatt avgitt uten tanke på at nektelse vil kunne få betydning for fremtiden – selv om arbeidsgiver ikke har til hensikt å utnytte opplysningene til skade for arbeidstaker. Personvernemnda konkluderte med at samtykke ikke var en tilfredsstillende behandlingsgrunn etter personopplysningsloven § 8 første alternativ.

Lovens utgangspunkt er at et samtykke skal gis av den registrerte selv. Et kollektivt samtykke, f.eks. samtykke gitt av en organisasjon på vegne av alle medlemmene, vil bare unntaksvis være tilstrekkelig.⁸⁸ Hvis et slikt kollektivt samtykke skal kunne

⁸⁵ Opinion 8/2001 page 23. Tilgjengelig på http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2001/wp48en.pdf

⁸⁶ Klagesak 2005-06.

⁸⁷ Ot.prp.nr.92(1998-1999) s. 104

⁸⁸ I.c.

tilfredsstillere lovens krav, må omstendighetene rundt innmeldingen i organisasjonen tilfredsstillere kravet til samtykke. Det innebærer at det tydelig fremgår av innmeldingen at den medfører behandling av personopplysninger og at innmeldingserklæringen er informert.⁸⁹

3.2.3.2 Vilåret om hjemmel i lov

Det kan også behandles personopplysninger når behandlingen er fastsatt ved lov. Begrunnelsen for dette alternativet er at bestemmelsen i personopplysningsloven ikke skal oppstille tilleggsvilkår for å behandle personopplysninger når Stortinget allerede har bestemt at behandlingen er nødvendig for å ivareta viktige samfunnsinteresser.

⁹⁰Jeg drøfter ikke dette vilåret mer inngående idet det har liten relevans til oppgavens tema.

3.2.3.3 Vilåret om en nødvendighetsgrunn

Selve nødvendighetsbegrepet gjør jeg rede for i kapittel 3.3.4. Begrepet brukes også i personopplysningsforskriften § 9-2, og idet forskriften foretar en konkretisering av personopplysningsloven § 8, kan det legges til grunn at den innholdsmessige betydning av begrepet nødvendig er lik i begge bestemmelsene.

Behandling av personopplysninger kan finne sted dersom arbeidsgiver har et behandlingsgrunnlag med hjemmel i personopplysningsloven § 8. Bestemmelsen stiller opp seks alternativer for behandlingsgrunnlag, og listen over nødvendighetsgrunner er uttømmende slik at arbeidsgiver ikke kan påberope seg andre interesser enn de som loven oppstiller. Datatilsynets praksis viser at det behandlingsgrunnlag som oftest påberopes er henholdsvis samtykke og

⁸⁹ NOU 1997:19 s. 133.

⁹⁰ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 108

interesseavveining etter paragrafens bokstav f.⁹¹. Det kan imidlertid ikke utelukkes at det i gitte situasjoner vil kunne gjøres innsyn med hjemmel i de øvrige alternativene loven oppstiller. I forhold til denne avhandlings tema synes imidlertid alternativene i bokstav a og bokstav f å ha størst relevans, og jeg velger å drøfte disse alternativene og avgrensner således mot de øvrige alternativene i § 8 (alternativene b, c, d og e).

Vilkårene i personopplysningsloven er skjønnsmessige, og det innebærer at det må foretas konkret og individuell vurdering i hvert enkelt tilfelle.⁹²

Personopplysningsloven § 8 bokstav a gir hjemmel for å behandle personopplysninger når det er nødvendig for å oppfylle en avtale med den registrerte, eller for å utføre gjøremål etter den registrertes ønske før en slik avtale inngås. Ifølge Arbeidsdepartementets rapport⁹³ om kontroll og overvåking i arbeidslivet kan dette alternativet ha relevans til arbeidsavtaler. Dette utdypes ikke nærmere. Jeg har ikke funnet tilfelle hvor det er nødvendig med kontroll av e-post for å kunne oppfylle en arbeidsavtale. Så vidt jeg har brakt det i erfaring, finnes det heller ingen publiserte rettsavgjørelser hvor alternativ a i § 8 har blitt behandlet. Rekkevidden av og innholdet i bestemmelsen er således noe uavklart. Jeg avslutter drøftelsen av alternativ a med dette, og går over til det mer sentrale alternativet i § 8 bokstav f.

I personopplysningsloven § 8 bokstav f heter det at personopplysninger kan bare behandles når behandlingen er nødvendig for at en arbeidsgiver kan ivareta en berettiget interesse og hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger denne interessen. Bestemmelsen er en såkalt sekkebestemmelse, og regelen kan komme til anvendelse om ingen av rettsgrunnlagene i bokstav a- e kommer til anvendelse.

⁹¹ Jf. Høringsnotatet s. 5.

⁹² Jf. Ot.prp.nr. 92 (1998-1999) s. 108.

⁹³ Se Kontroll og overvåking i arbeidslivet, underutvalgets rapport 2002, kapittel "Vilkårene for å behandle personopplysninger".

Bestemmelsen vil i sin generelle form delvis overlape en del av de øvrige vilkårene i bokstav a – e.⁹⁴

Det gis verken i personopplysningsloven eller i dens forarbeider en nærmere presisering av hva som er en ”berettiget interesse”. Personopplysningsforskriften presiserer imidlertid personopplysningsloven også her, slik at forskriftens ”andre berettigede interesser” må forstås tilsvarende som personopplysningslovens formulering. Det vises derfor til fremstillingen i kapittel 3.3.4.

Om en behandling er tillatt eller ikke, er avhengig av en avveining av den behandlingsansvarliges interesser i å gjennomføre behandlingen opp mot den registrertes personverninteresse i at behandlingen ikke gjennomføres. På begge sider må fordeler og ulemper med behandlingen tas i betraktning.⁹⁵ Det uttales videre på samme sted i forarbeidene at hensynet til privatlivets fred bør veie tungt, særlig i de tilfellene det skal vurderes opp mot kommersielle eller økonomiske interesser.

Det kan legges til grunn at arbeidsgiver kan åpne virksomhetsrelatert e-post med hjemmel i § 8 bokstav f. Som regel vil arbeidsgiver ha en berettiget interesse i opplysninger som har betydning for virksomhetens drift, og det kan vanskelig tenkes at arbeidstakers personverninteresse kan sperre for et slikt innsyn.⁹⁶ I forarbeidene heter at det må antas å være gjeldende rett at arbeidstaker kan kontrollere virksomhetsrelatert e-post. Det vil stille seg annerledes når det gjelder privat e-post. I utgangspunktet vil ikke arbeidsgiver ha en berettiget interesse i å åpne og gjennomgå privat e-post fordi de ikke har noen betydning for driften, jf. forarbeidene⁹⁷ som slår fast at arbeidsgiver ikke kan kontrollere arbeidstakerens private e-post uten samtykke fra den ansatte. Hensynet til arbeidstakerens personvern vil som hovedregel ved

⁹⁴ Jf. Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 109.

⁹⁵ *ibid* s. 109 .

⁹⁶ Jf NOU 2004:5 s. 436.

⁹⁷ *I.c.*

innsyn i disse e-postene overstige arbeidsgivers rett til innsyn. Private e-poster vil normalt ikke ha et innhold som kan knyttes til virksomhetens drift.

De nevnte utgangspunkter må imidlertid forlates hvis det foreligger mistanke om straffbare forhold eller regelbrudd som brudd på lojalitetsplikten fra arbeidstakers side. I slike tilfelle vil arbeidsgiver ha sterke grunner til å kreve innsyn i arbeidstakers private e-post, og arbeidstakers personverninteresser har ikke nok tyngde til å forhindre en slik kontroll.

I forbindelse med mistanke om et straffbart forhold fra arbeidstakers side, kan arbeidsgivers behov for kontrolltiltak opp mot arbeidstakers personverninteresser bli satt på spissen. Et eksempel fra rettspraksis som belyser dette er den såkalte Gatekjøkkenkjennelsen, se kapittel 1.5. I den saken foretok arbeidsgiver skjult videoovervåking av de ansatte grunnet mistanke om underslag. Her uttalte Høyesterett at hemmelig video-opptak på en arbeidsplass medfører et inngrep i den personlige integritet og at det ut fra alminnelige personvern hensyn må anses som uakseptabelt.

Den såkalte Tippekassekjennelsen⁹⁸ dreide seg om at en kvinnelig butikkmedarbeider ble gitt avskjed grunnet et straffbart forhold (underslag). Kjæremålsutvalget kom til at arbeidsgiverens skjulte videoovervåking av personale som betjente kassa, skulle avskjæres som bevis. Retten uttalte:

Det er i denne saka tale om ei alvorleg integritetskrenking. Målretta, hemmeleg videoovervaking på arbeidsplassen vil av en ein arbeidstakar måtte opplevast som sterkt krenkande. Som framheva i Rt 1991 s. 616 vil domstolane ved sin allmenne haldning til slike bevis kunne motvirke bruk av bevis som er skaffa fram på en slik måte. Utvalet finn grunn til å understreke at det følgjer av dette at det ikkje i seg sjølv har vekt at slik overvaking då kan tenkjast å vise at det har skjedd strafflagde handlingar. Omfang og karakter av saka gir ikkje grunn til å sjå bort frå utgangspunktet om at hemmeleg opptak av denne typen ikkje

⁹⁸ Rt 2001 s. 668.

bør kunne leggjast fram. Prinsipielle omsyn her må vege tyngre enn den konkrete vekta eit slikt opptak kan tenkjast å ha som bevis i saka”.

I begge de nevnte sakene var det sentrale spørsmålet om videoopptakene skulle avskjæres som bevis. Bevisavskjæring ble foretatt i begge sakene ut fra en ren interesseavveining. Gulating lagmannsrett kom til det motsatte resultat i 2002⁹⁹ i en sak hvor det ble foretatt en konkret forholdsmessighetsvurdering. Også i denne saken foretok arbeidsgiver videoopptak med skjult kamera for å avdekke straffbare forhold begått av butikkansatte. Lagmannsretten fant enstemmig etter en konkret vurdering at opptakene skulle tillates ført i arbeidsretten. Det ble uttalt at domstolen i en sak om skjult video-overvåking må foreta en proporsjonalitetsvurdering av inngrepets karakter og alvorlighet opp mot personvernet. Lagmannsretten kom fram til at videoopptak i dette tilfellet representerte et inngrep som må tåles i et rettssamfunn.

I en sak for Oslo Tingrett¹⁰⁰ dreide det seg også om en avskjedssak, og forholdet var at en arbeidstaker hadde lastet ned nesten hundre bilder med til dels grov barnepornografisk materiale fra internett på bedriftens datanett. Det ble lagt vekt på at slik virksomhet er straffbar etter straffeloven § 204, og at også arbeidsgiver har en straffesanksjonert plikt til å forhindre slik virksomhet. Bedriften hadde i forkant av lagringen forbudt nedlasting av porno. Personopplysningsloven med forskrift og ulovfestede prinsipper om personvernet var ikke til hinder for å benytte bildene som bevismateriale under saken. Til personopplysningsloven § 8 bokstav f uttalte retten følgende:

”Retten antar imidlertid at § 8 f) gir tilstrekkelig hjemmel. Bestemmelsen gir anvisning på en bredere vurdering og avveining av den behandlingsansvarliges behov og den registrertes behov opp mot hverandre. At en arbeidsgiver har et legitimt og forståelig behov for å innlede en personalsak mot en arbeidstaker

⁹⁹ RG 2002 s. 162.

¹⁰⁰ TOSLO-2001-12516.

som har lastet ned store mengder barnepornografi på bedriftens server, må være på det rene. Det dreier seg om straffbar virksomhet ved bruk av arbeidsgivers dataanlegg. I denne relasjon har også arbeidsgivers forpliktelser etter straffeloven § 204 betydning. Disse hensyn må etter rettens vurdering gå foran arbeidstakerens interesse av at bildematerialet ikke behandles”.

3.2.3.3 Vilkår for behandling av sensitive personopplysninger

Personopplysningsloven § 9 regulerer behandling av sensitive personopplysninger. For sensitive personopplysninger gjelder strengere vilkår for når behandling kan foretas. Før jeg presenterer og drøfter vilkårene, er det nødvendig å avklare hva sensitive personopplysninger er. Sensitive personopplysninger er definert i personopplysningsloven § 2 nr. 8. Som eksempler på sensitive personopplysninger lister § 2 nr. 8 litra a til e opp følgende type opplysninger: opplysninger om rasemessig eller etnisk bakgrunn, eller politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning (bokstav a). Opplysninger om at en person har vært mistenkt, siktet eller tiltalt eller dømt for en straffbar handling er sensitive personopplysninger, jf. bokstav b. Bokstav c definerer opplysninger om helseforhold som følsomme opplysninger. Ifølge forarbeidene omfatter uttrykket helseforhold opplysninger om en persons tidligere, nåværende og fremtidige fysiske eller psykiske tilstand, inkludert opplysninger om medisin- og narkotikabruk. Også opplysninger om sosiale forhold kan falle inn under helseforhold dersom de sosiale forholdene påvirker helsen.¹⁰¹

De to siste eksemplene på sensitive personopplysninger er opplysninger om seksuelle forhold og opplysninger om medlemskap i fagforeninger, jf. personopplysningsloven § 9 bokstav d og e.

Det er helt klart at private e-poster vil kunne inneholde sensitive personopplysninger i lovens forstand. For at arbeidsgiver skal kunne behandle slike sensitive opplysninger

¹⁰¹ Ot.prp.nr. 92 (1998-1999) s. 104.

må for det første et av vilkårene i personopplysningsloven § 8 være oppfylt (vilkårene drøftes i de foregående kapitler). For det andre må behandlingen oppfylle et av vilkårene i bokstavene a til f.

Vilkårene om samtykke (bokstav a) og vilkåret om hjemmel i lov (bokstav b) tilsvarer de samme vilkårene som i personopplysningsloven § 8 første ledd. Jeg viser til drøftelsen av denne bestemmelsen i kapittel 3.2.3.1 og 3.2.3.2.

Bokstav c gir adgang til å behandle sensitive personopplysninger når dette er nødvendig for å beskytte en persons vitale interesser, og den registrerte selv ikke er i stand til å samtykke. Her heter det i forarbeidene at dersom det finnes noen tilgjengelig som kan samtykke til behandlingen, kan ikke personopplysningen behandles i henhold til denne bestemmelsen. Det er heller ikke tilstrekkelig at det føles som tungvint å måtte innhente samtykke. Årsaken til at den registrerte ikke kan samtykke, kan f.eks. være at han er alvorlig syk.¹⁰²

Hvis den registrerte selv frivillig har gjort sine sensitive personopplysninger alminnelig kjent, kan de behandles med hjemmel i bokstav d. Her heter det i forarbeidene at med ”alminnelig kjent” menes at opplysningene er gjort kjent for allmennheten, f.eks. ved at den registrerte legger ut opplysninger om sin helse på hjemmesiden på nettet. Det heter videre at bestemmelsen også omfatter det tilfelle at andre enn den registrerte har gjort opplysningene alminnelig kjent, f.eks. gjennom presseoppslag, og at den registrerte – ved f.eks. å kommentere oppslaget – har bekreftet opplysningene.¹⁰³

Bokstav e tillater behandling av sensitive opplysninger når behandlingen er nødvendig for at et rettskrav skal kunne fastsettes, gjøres gjeldende eller forsvares. Ifølge forarbeidene omfatter bestemmelsen ethvert rettskrav, både rettskrav som tilhører den registrerte og rettskrav som tilhører den behandlingsansvarlige eller

¹⁰² ibid. s. 110.

¹⁰³ ibid. s. 110.

tredjepersoner. Som eksempel nevnes at en arbeidsgiver har behov for å behandle sensitive opplysninger om en arbeidstaker for å kunne vurdere om hun eller han har krav på erstatning for usaklig oppsigelse.¹⁰⁴

Personopplysningsloven § 9 bokstav f gir adgang til å behandle sensitive personopplysninger når dette er nødvendig for at den behandlingsansvarlige skal kunne oppfylle sin arbeidsrettslige forpliktelser. Her heter det i forarbeidene at uttrykket ”arbeidsrettslige plikter eller rettigheter” omfatter alle plikter og rettigheter som hviler på et arbeidsrettslig grunnlag, uansett om grunnlaget er lovgivning, avtale mellom partene i arbeidslivet, eller individuelle arbeidsavtaler (ansettelseskontrakter). Som eksempel på anvendelse her nevner forarbeidene behandling av helseopplysninger ved rehabilitering av arbeidstakere.¹⁰⁵

Bokstav g og bokstav h åpner for behandling av sensitive personopplysninger som finner sted innenfor helsesektoren og for behandling av slike opplysninger når det er nødvendig for historiske, statistiske eller vitenskapelige formål og samfunnets interesse i at behandlingen gjennomføres klart overstiger ulempene den kan medføre for den enkelte. Jeg drøfter ikke disse vilkårene nærmere fordi de ikke har noen direkte relevans til et arbeidsforhold.

3.3 Personopplysningsforskriften

3.3.1 Innledning

Den 9. januar 2009 ble det vedtatt endringer i arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven. Personopplysningsloven ble endret ved at det ble satt inn en ny forskriftshjemmel i § 3 fjerde ledd første punktum. Her heter det at Kongen kan gi

¹⁰⁴ *ibid.* s. 110.

¹⁰⁵ *ibid.* s. 111.

forskrift om særskilte former for behandling av personopplysninger, og om behandling av personopplysninger i særskilte virksomheter eller bransjer.

Arbeidsmiljøloven fikk en ny § 9-5 med overskriften ”Innsyn i arbeidstakers e-post mv”. Bestemmelsen har følgende tekst:

”Arbeidsgiverens rett til innsyn i arbeidstakers e-post mv. reguleres i forskrift gitt i medhold av personopplysningsloven § 3 fjerde ledd første punktum”.

Med virkning fra 1. mars 2009 fikk personopplysningsforskriften et nytt kapittel 9, med overskriften ”Innsyn i e-postkasse mv.”.

3.3.2 Nærmere om hvilke data som omfattes av kapittel 9 i forskriften

Det nye kapittel 9 i personopplysningsforskriften omfatter data på utstyr som arbeidsgiver har stilt til arbeidstakers disposisjon til bruk i arbeidslivet ved virksomheten. Det kan være arbeidstakers e-postkasse, arbeidstakers personlige område i virksomhetens datanettverk og data i andre elektroniske kommunikasjonsmedier eller elektronisk utstyr.

Det kan ut fra dette slutes at fellesområder på server mv., data på privateid utstyr og privat web-basert e-post mv. ikke omfattes av forskriften.

3.3.3 Personer som omfattes av kapittel 9 i forskriften

Ifølge § 9-1 i forskriften omfattes nåværende arbeidstakere, tidligere arbeidstakere og andre som utfører, eller har utført arbeid for arbeidsgiveren.

3.3.4 Vilkårene for innsyn

Personopplysningsforskriften oppstiller i § 9-2 to hovedvilkår for innsyn:

- *når det er nødvendig for å ivareta den daglige driften eller andre berettigede interesser ved virksomheten*

-
- *ved begrunnet mistanke om at arbeidstakers bruk av e-postkassen medfører grovt brudd på de plikter som følger av arbeidsforholdet, eller kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed*

Bestemmelsen inneholder altså to alternative grunnlag for arbeidsgivers innsyn i arbeidstakers e-post. Grunnsynet er at innsyn skal være nødvendig for et konkret formål. Dette omtales som nødvendighetskriteriet, og dette kriteriet er også oppstilt i personopplysningsloven § 8 første ledd. Denne bestemmelsen er bygd opp slik at nødvendighetsvilkåret er fellesnevneren for at kontrolltiltak skal være lovlig i de tilfelle som loven lister i bokstav a til f.

Forarbeidene til personopplysningsloven utdyper ikke nødvendighetsbegrepet nærmere. Det heter i forarbeidene¹⁰⁶ at felles for vilkårene i personopplysningsloven § 8 bokstav a til f er at behandling av personopplysninger bare er tillatt i den utstrekning behandlingen er nødvendig for å ivareta nærmere definerte interesser. De skjønnsmessige vilkårene krever en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Det er den behandlingsansvarlige, altså arbeidsgiveren, som skal utvise skjønn. Skjønnen kan overprøves av Datatilsynet.

I merknadene¹⁰⁷ til personopplysningsforskriften § 9-2 skriver departementet at det må foretas en vurdering av om innsyn er nødvendig for driften av virksomheten. I denne nødvendighetsvurderingen skal arbeidsgivers behov for innsyn for å ivareta sine interesser veies opp mot arbeidstakers behov for personvern og vern av sin korrespondanse.

Sammenholdt med merknadene antar jeg – ut fra en ren alminnelig språklig forståelse av nødvendighetskravet - at arbeidsgiver må ha en god grunn til å foreta innsynet. Det vil han ikke ha hvis opplysningene kan fremskaffes på en for arbeidstakeren mindre krenkende måte. Formålet med kontrollen, måten kontrollen utføres på og omfanget

¹⁰⁶ Ot.prp.nr.92 (1998-1999) s. 108.

¹⁰⁷ Merknadene er tilgjengelige på Fornyings- og administrasjonsdepartementets nettsider.

av kontrollen må vurderes opp mot nødvendighetskriteriet. Rammen for arbeidsgivers behandling av personopplysninger blir altså her – som ved alle andre kontrolltiltak – saklighet.

Jeg har ikke i norsk rettspraksis funnet noen dommer som belyser nødvendighetskriteriet. EU-domstolen avsa imidlertid en dom i desember 2008¹⁰⁸ som gir en viss avklaring. Her ble nødvendighetsbegrepet i personverndirektivets artikkel 7 bokstav e utdypet nærmere. Det heter her at behandling av personopplysninger kun må finne sted hvis behandlingen er nødvendig av hensyn til utførelsen av en oppgave i samfunnets interesse eller som hører til under en offentlig myndighetsutøvelse som den registeransvarlige har fått seg pålagt.

Heinz Huber flyttet fra Østerrike og til Tyskland, og han krevde at opplysninger om ham i det sentrale flyktningsregisteret skulle slettes fordi det innebar en forskjellsbehandling i forhold til unionsborgere ellers. I forhold til nødvendighetsbegrepet rent generelt, uttalte domstolen at av hensyn til ensartet beskyttelsesnivå i alle medlemsstater må nødvendighetsbegrepet i artikkel 7 e), som har til formål å avgrense de tilfelle hvor behandling av personopplysninger er lovlig, ikke tillegges forskjellig vekt. Konkret til nødvendighetsbegrepet heter det i punkt 66 i dommen at et slikt register som det var tale om, og som var til bruk for nasjonale myndigheter for forvaltningen av lovgivningen om oppholdsrett, kun oppfyller nødvendighetskravet i artikkel 7 bokstav a fortolket i lys av forbudet mot en nasjonal begrunnet forskjellsbehandling, hvis:

- *systemet utelukkende inneholder opplysninger som er nødvendige for myndighetenes forvaltning av lovgivningen*
- *sentralisering muliggjør en mer effektiv forvaltning av den aktuelle lovgivningen for så vidt gjelder oppholdsrett for unionsborgere som ikke er statsborgere i denne medlemsstat*

¹⁰⁸ Heinz Huber v. Bundesrepublik Deutschland, sak C-524/06.

Domstolen vurderte således ordningen med et flyktningregister for å være nødvendig fordi det ga en mer effektiv forvaltning. En slik forståelse av nødvendighetsbegrepet kan også legges til grunn i et arbeidsforhold idet det som nevnt må foretas en vurdering av om innsyn er nødvendig i forhold til driften av virksomheten. I nødvendighetsvurderingen her kan arbeidsgivers og arbeidstakers interesser stå mot hverandre.

Det første vilkåret i personopplysningsforskriften § 9-2 a) innebærer at det må være ”nødvendig” for å ”ivareta” ”daglig drift” eller ”andre berettigede interesser”.

Lovens uttrykk ”den daglige driften” kan forstås slik at det gjelder bedriftens behov for en forsvarlig, rasjonell og kommersiell drift. Dette behovet er til stede hver dag, og ved at disse behovene tilfredsstilles opprettholdes den normale driften (”business as usual”). Her kan det hentes eksempel fra den finske loven om integritetsvern i arbeidslivet.¹⁰⁹ I §19 i den loven heter det at arbeidsgiveren kan åpne elektroniske meldinger når det er nødvendig for å slutføre forhandlinger (f.eks. om kontrakter) eller for å betjene kunder. I en kunderelasjon er det ofte dispositive utsagn (tilbud og aksept) med korte frister, og det kan oppstå en situasjon hvor det må gis svar før arbeidstakeren er tilbake. Hvis man ikke får tak i f.eks. et tilbud på en annen måte, vil det altså være legitimt å gå inn på arbeidstakerens datamaskin for å hente ut det som er nødvendig.

Vilkåret ”andre berettigede interesser” er en rettslig standard. Som andre rettslige standarder vil den bli utviklet i rettspraksis. Utrykket kan forstås slik at det må foretas en interesseavveining mellom bedriftens behov og den ansattes personvern. Et eksempel på en ”berettiget interesse” kan være bedriftens rykte.

Det neste vilkåret er at det må foreligge en begrunnet mistanke om misligheter.

¹⁰⁹ Lag om integritetsskydd i arbeidslivet 13. august 2004.

I personopplysningsforskriften § 9-2 litra b brukes betegnelsen ”e-postkasse”. Det må tolkes utvidende til også gjelde andre elektroniske kommunikasjonsmedier og elektronisk utstyr mv.

Det heter i bestemmelsen at mistanken må være begrunnet. Det innebærer at mistanken må være forankret i en faktisk opplysning. Bestemmelsen kan videre leses slik at det ikke er påkrevd med håndfaste bevis. Det er tilstrekkelig at det foreligger opplysninger som kan gi ”*grunnlag for*” oppsigelse eller avskjed.

I § 9-2 bokstav b krever ikke sannsynlighetsovervekt. Det kan leses ut av uttrykket ”mistanke”, som kan forstås slik at det kan være en mulighet for at arbeidstakeren har forholdt seg slik det blir beskrevet i bestemmelsen.

Til tross for de ovennevnte modifikasjoner, er det en høy terskel for innsyn. Det kan antas at denne høye terskelen gir en indikasjon på terskelen for de andre grunnlagene. En slik antagelse kan bygges på personvernets sterke stilling, og det skal ut fra dette ikke være lett for arbeidsgiver å foreta innsyn i den ansattes e-postkasse.

3.3.5 Varslingsplikten

Arbeidsgivers varslingsplikt er regulert i personopplysningsforskriften § 93. Primært skal det varsles før det blir foretatt innsyn, og varselet skal inneholde en begrunnelse for hvorfor det foreligger grunnlag for innsyn. Det skal samtidig gis en orientering om arbeidstakers rettigheter, og arbeidstaker skal gis anledning til å uttale seg. Han skal videre så langt som det er mulig gis anledning til å være til stede under gjennomføringen av innsynet, og han har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen representant.

Hvis det kun kan foretas varsling etter at innsyn er foretatt, skal informasjon gis så snart som mulig (lovens uttrykk: så snart innsynet er gjennomført). Informasjonen skal ha samme innhold som om varsling hadde blitt foretatt før innsyn, jf. foregående avsnitt.

En etterfølgende informasjon skal videre inneholde opplysninger om hvilken metode for innsyn som ble benyttet, hvilke e-poster og andre dokumenter som ble gjennomgått og resultatet av innsynet.

3.3.6 Adgangen til å fravike bestemmelsene i kapittel 9

Reglene i personopplysningsforskriften kapittel 9 er preseptoriske. Reglene er således ufravikelige til ugunst for arbeidstaker.

3.3.7 Samtykke

De nye reglene i personopplysningsforskriften er en presisering av reglene i personopplysningsloven. Personopplysningsloven er lex superior til reglene i forskriften, og det innebærer at reglene der også må følges dersom arbeidsgiveren skal ha innsyn i arbeidstakers e-post. Vilkårene i den nye forskriften kommer således i tillegg til reglene i personopplysningsloven, og det betyr at arbeidsgiver må ha et grunnlag etter personopplysningsloven § 8 for innsyn i e-post, og de øvrige grunnkrav i § 11 må foreligge.

Samtykke til innsyn er ikke omhandlet av forskriften. Personopplysningsloven § 8 første ledd gir imidlertid hjemmel for samtykke som behandlingsgrunnlag for personopplysninger. Det kan således legges til grunn at samtykke er et lovlig behandlingsgrunnlag for personopplysninger.

Samtykke kan innhentes når det blir aktuelt å foreta innsyn eller eventuelt ved arbeidstakers fratreden hvis det er behov for det. Det kan innhentes samtykke før innsyn blir aktuelt, for eksempel som en del av en arbeidsavtale.

Jeg viser til kapittel 3.2.3.1 hva angår vilkårene til et samtykke.

3.3.8 Sondringen mellom virksomhetsrelatert og privat e-post

Det er i rettspraksis skillet mellom privat og virksomhetsrelatert e-post har oppstått. Det kan her nevnes Rt 2002 s. 1500: Arbeidstakeren hadde arbeidet som salgsdirektør/account manager i nesten et år, da han ble oppsagt på grunn av selskapets negative resultater. Kort før oppsigelsestidens utløp ble han gitt avskjed fordi arbeidsgiveren mente at han hadde misbrukt datasystemet i forbindelse med oppstart av en konkurrerende virksomhet. Det han konkret ble mistenkt for var å ”bygge bro” mellom noen av arbeidsgiverens kunder/forbindelser om den konkurrerende virksomheten. Det ble foretatt rutinemessig backup med sikkerhetskopiering av dataserveren, og det ble også foretatt avgrenset søk av innholdet på serveren. Det ble da funnet en e-post fra arbeidstakeren og til det konkurrerende firma. Ved ytterligere søk ble det funnet enda flere e-post sendinger til og fra dette firma og arbeidstakeren. Arbeidstakeren mente at hans personvern var krenket, og han aksentuerte at han ikke hadde samtykket i innsyn. Arbeidsgiver hevdet på sin side at personvernet ikke var brutt idet det var tale om virksomhetsrelatert e-post og ikke en privat sådan.

Kjæremålsutvalget sluttet seg til lagmannsrettens avgjørelse, og uttalte at tyngdepunktet i lagmannsrettens kjennelse er gjennomgangen av meldingene og drøftelsen av om de er private eller virksomhetsrelaterte. Det ble videre vist til kjennelsen hvor det bl.a. heter:

”Ut fra de foreliggende opplysninger legger lagmannsretten til grunn at alle meldingene gjelder aktiviteter, spørsmål, planer o.l. som på en eller annen måte har forbindelse med den type virksomhet som arbeidsgiver står for eller er interessert i. I et slikt perspektiv er det ikke grunn til å oppfatte meldingene som private”.

Selv om det i forhold til personopplysningsloven § 2 nr. 1 var tale om ”opplysninger og vurderingen som kan knyttes til en enkeltperson” måtte slik e-post kunne fremlegges som bevis i en avskjedssak for ivareta en ”berettiget interesse”, jf.

personopplysningsloven § 8 f), og hensynet til arbeidstakeren personvern ikke oversteg denne interesse.

Den nye forskriften skiller ikke mellom privat og virksomhetsrelatert e-post. I forskriftens § 9-1, som omhandler forskriftens virkeområde, er det kun tale om ”arbeidstakers e-postkasse mv.” Forskriften regulerer således hele mediet, som hele e-postkassen, hele mobiltelefonen mv. Datatilsynet har tidligere gitt råd om at det bør skilles mellom privat og virksomhetsrelatert e-post, og det er et spørsmål om dette rådet fortsatt skal gjelde. Gode grunner taler for det. En god grunn for å opprettholde skillet er at privat e-post er beskyttet av EMK.

Ved å opprettholde skillet som nevnt kan det allerede ved starten av et innsyn foretas en vurdering om e-posten er privat eller virksomhetsrelatert, for eksempel ved å studere tittelen på e-posten. E-post som på den måten fremkommer som privat skal ikke åpnes og skal straks lukkes.

3.4 Det ulovfestede vern av den personlige integritet

I problemstillingen for denne avhandlingen ble det satt opp at kontrolltematikken representerer to i utgangspunktet motstridende interesser, arbeidsgivers ønske om å iverksette kontrolltiltak på den ene siden og arbeidstakers personverninteresser på den andre. Det må således foretas en bred interesseavveining, og det kan i denne sammenheng være interessant å se nærmere på hvordan dette er løst i rettspraksis.

I dommen *To mistenkelige personer*¹¹⁰ (Rt 1952 s. 1217) gis det et tydelig eksempel på vern av privatlivet. I denne dommen ble et filmselskap kjent uberettiget til å vise frem en film hvor det var brukt levende modell. En fremvisning ville overskride grensen for det utilbørlige og komme i strid med det alminnelige rettsvern for personligheten.

¹¹⁰ Rt 1952 s. 1217.

I ovennevnte dom blir det foretatt en interesseavveining mellom ulike interesser; personverninteressen og den kunstneriske interesse (filmselskapets interesse i en fremvisning av filmen). Den samme interesseavveining må foretas ut fra dagens lovgivning, og rettspraksis om det ulovfestede personvern bekrefter at personvernjuss i utpreget grad bygger ikke bare på juridiske premisser, men er et samspill mellom flere faktorer som teknologi, politikk, økonomi, etikk og jus.¹¹¹

I Gatekjøkkenkjennelsen¹¹² (se kapittel 1.5) var det spørsmål om avskjæring av videoopptak foretatt i hemmelighet av arbeidsgiver. Her uttalte Høyesterett at det i den foreliggende sak dreide seg om en alvorlig integritetskrenkelse, og retten uttalte:

”Selv om det kan være diskutabelt om hemmelig video-opptak på arbeidsplassen rammes av positive lovbestemmelser, er det etter min oppfatning klart at fremgangsmåten medfører et slikt inngrep i den personlige integritet at den ut fra alminnelige personvern hensyn i utgangspunktet bør ansees uakseptabel”.

I Raufossaken¹¹³ var forholdet det at en mannlig driftskonsulent ved en IT-avdeling ble oppsagt etter å ha brukt arbeidsgivers internettlinje til private formål, ved å laste ned et betydelig antall musikkfiler. Høyesterett kom til at nedlastingen, som var til hinder for andre brukere, ga bedriften saklig grunn til oppsigelse av konsulenten med hjemmel i arbeidsmiljøloven. At bedriften hadde gått inn på arbeidstakers kontor og tatt utskrift av harddisken på hans PC'er, ble ikke sett på som overtredelse av verken grensen for det lovfestede eller ulovfestede personvern.

I kapittel 1.5 presenterte jeg en dom avsagt av Asker og Bærum herredsrett i 1993¹¹⁴, og jeg nøyer meg her å påpeke at det etter rettens oppfatning må det forhold at ledelsen uten de ansattes viten går inn på de ansattes ”private” område i dataanlegget,

¹¹¹ Schartum og Bygrave 2004 s. 256.

¹¹² Rt 1991 s. 616.

¹¹³ Rt 2001 s. 1589.

¹¹⁴ RG 1993 s. 77.

anses som et inngrep i den personlige integritet. Retten fant at det å gå inn på ansattes private fil på dataanlegget, uten at den ansatte på forhånd blir gjort oppmerksom på det i form av instruks, ved alminnelig kjent praksis eller ved innhenting av samtykke, må regnes som en krenkelse av de krav på beskyttelse av privat informasjon som arbeidstaker må ha overfor arbeidsgiver.

Denne kjennelsen ble først fulgt opp i 1992 ved Tappetårnkjennelsen avsagt av Agder lagmannsrett.¹¹⁵ Her henviste retten til Gatekjøkkenkjennelsen, og retten fant at videoovervåkingen ved et tappetårn i et bryggeri var en alvorlig integritetskrenkelse av de ansatte.

Høyesterett fulgte selv opp Gatekjøkkenkjennelsen med Tippekassekjennelsen i 2001.¹¹⁶

¹¹⁵ Publisert i Lov&Data nr. 34 – mars 1993.

¹¹⁶ Rt 2001 s. 668.

4 De lege ferenda-betraktninger om de nye reglene om innsyn i e-post

4.1 Reglens fragmentariske karakter

Reglene om arbeidsgivers innsynsrett på den ene side og arbeidstakers rett til personvern på den annen side finnes både i arbeidsmiljøloven, personopplysningsloven og personopplysningsforskriften. Videre kommer EMK til anvendelse, og dommer avsagt både i Norge og av EMD og indirekte av EU-domstolen. Jeg synes at det er en svakhet ved de nye reglene at de har en fragmentarisk karakter. Det innebærer at det må gjøres bruk av rettskildefaktorer som ligger utenfor lovverket, og dels at det må trekkes inn andre lovtekster enn det som det ble tatt utgangspunkt i, for å finne frem til en regels innhold.¹¹⁷

4.2 Fortolkningsproblemer

Den nye forskriften vil også by på fortolkningsproblemer. Det heter f.eks. i personopplysningsforskriften § 9-2 første ledd bokstav a) at arbeidsgiver kan åpne eller lese e-post i en arbeidstakers postkasse når ”det er nødvendig for den daglige driften”. Dette er et skjønnsmessig kriterium, og forståelse av innholdet av dette kan skape konfliktsituasjoner mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Det andre alternative vilkåret for innsyn i § 9-2 første ledd bokstav a) er når det foreligger ”andre berettigede hensyn”. Dette er en rettslig standard som det ikke er opp til partene i arbeidslivet å bestemme innholdet av. Denne rettslige standard vil bli utviklet i praksis; av domstolene og av Datatilsynet.

¹¹⁷ Se Eckhoff 2001 s. 47.

4.3 Personvernkommisjonens vurderinger og konklusjoner

Jeg slutter meg til Personvernkommisjonens synspunkt om at det må foretas vanskelige avveininger mellom arbeidstakers personvern og arbeidsgivers legitime interesse/behov for innsyn.¹¹⁸ Det er viktig med størst grad av forutsigbarhet i arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og det er et åpent spørsmål om det nye regelverket om innsyn gir en slik forutsigbarhet. Forutsigbarheten kan imidlertid styrkes ved åpenhet og informasjon, og ved at det inngås avtaler eller innhentes samtykke til innsyn.

Personvernkommisjonen støtter Arbeidslivslovutvalgets forslag om at arbeidsmiljøloven burde fått en egen bestemmelse om kontroll av e-post og andre private elektroniske opplysninger. Dette ble begrunnet med at arbeidsmiljøloven er partenes egen lov, og ved et nærmere eierskap til regelverket ville selve etterlevelsen kunne blitt gjort lettere.¹¹⁹

Kommisjonen etterlyser et helhetlig regelverk som tydelig angir grensene for arbeidstakers personvern, integritetsvern og personopplysningsvern. Det er viktig med et balansert regelverk som partene i arbeidslivet er enige om.¹²⁰ Jeg støtter alle disse synspunktene, og er også av den oppfatning at avveiningen mellom arbeidstakers og arbeidsgivers interesser ikke er tydelig nok. Jeg begrunner dette med at de nye e-postreglene burde ha fått en mer sentral plassering i norsk lovgivning. For partene i arbeidslivet er arbeidsmiljøloven sentral, og det er et spørsmål om ikke de nye reglene burde vært plasert der. Det er en rettskilde som regulerer balansen mellom

¹¹⁸ Jf NOU 2009:1 s. 22.

¹¹⁹ *ibid.* s. 157.

¹²⁰ *ibid.* s. 158.

arbeidsgivers interesser og arbeidstakers interesser, og loven er kjent for partene i arbeidslivet.

Jeg er enig i at dette ville ha vært rettsavklarende med en lovendring som Arbeidslivslovutvalget foreslo, men resultatet ville ha blitt at arbeidsmiljøloven skulle gjelde for kontroll av e-post mm. mens behandling av personopplysninger for øvrig i arbeidslivet måtte behandles etter personopplysningsloven og forskriften. Reglene ville således fremdeles ha en fragmentarisk karakter.

4.4 Arbeidslivslovutvalgets vurderinger og konklusjoner

Jeg ønsker å presentere arbeidslivslovutvalgets forslag nærmere fordi jeg synes at forslaget kom med oversiktlige vilkår for kontroll av e-post, og videre at forslaget var balansert i forhold til arbeidstakers og arbeidsgivers interesser.

Arbeidslivslovutvalget fremmet følgende lovforslag:¹²¹

§ 8-3. Kontroll av e-post og andre private elektroniske opplysninger

(1) Arbeidsgiver har ikke rett til innsyn i arbeidstakers private e-post eller andre private elektroniske opplysninger, med mindre arbeidstaker har gitt skriftlig samtykke til innsyn.

(2) Første ledd gjelder ikke dersom det foreligger fare for sikkerheten eller informasjonssikkerheten i virksomheten, dersom det er saklig grunn til å mistenke arbeidstaker for å ha benyttet arbeidsgivers elektroniske utstyr på en måte som kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed eller dersom det foreligger en annen særlig grunn som gjør at innsyn er nødvendig.

¹²¹ Se NOU 2004:5 s. 511.

Det er her interessant å legge merke til at utvalget fremholdt samtykke som et behandlingsgrunnlag, og utvalget slo fast at utgangspunktet etter norsk rett er at arbeidsgiver ikke kan kontrollere arbeidstakernes private e-post uten samtykke fra den ansatte. Utvalget går i denne sammenheng ikke nærmere inn på kravene til samtykke, utover at det må være informert (det vil si at arbeidstakeren må være klar over hva samtykket gjelder og rekkevidden av dette), og at det må ha vært avgitt frivillig (for eksempel uten trusler om arbeidsrettslige reaksjoner).¹²²

Det er videre interessant at den foreslåtte bestemmelse sonderer mellom privat og virksomhetsrelatert e-post. Her uttalte Arbeidslivslovutvalget at det klare utgangspunkt er at arbeidstakerne har krav på vern mot innsyn fra arbeidsgivers side i sin private e-post, og det motsatte er tilfelle for virksomhetsrelatert e-post.¹²³ Det ble videre uttalt at det må antas å være gjeldende norsk rett at arbeidsgiver som regel vil ha adgang til å kontrollere virksomhetsrelatert e-post. De reelle grunner som taler for en slik løsning gir seg selv. Til dette kommer at interesseavveiningen i forhold til for eksempel personopplysningsloven § 8 bokstav f) kun i unntakstilfelle vil kunne tenkes å slå ut i arbeidsgivers disfavør når det gjelder virksomhetsrelatert e-post. Denne sondringen mellom privat og virksomhetsrelatert e-post synes å ha bli lagt til grunn av norske domstoler, se særlig Rt. 2002 s. 1500. Sondringen er også lagt til grunn av Datatilsynet som har gitt uttrykk for følgende på sine Internettssider:¹²⁴

”Kan arbeidsgiver lese e-posten min?”

Det er viktig å skille mellom privat og virksomhetsrelatert e-post. Arbeidsgiver har ikke adgang til å lese e-post du mottar som privatperson uten at du har samtykket. Dette gjelder selv om arbeidsgiveren må sies å være ”eier” av datasystemet. Arbeidsgiveren har imidlertid rett til innsyn i virksomhetsrelatert

¹²² *ibid.* s. 421.

¹²³ *ibid.* s. 429.

¹²⁴ Tilgjengelig fra Datatilsynets nettsider. [Http://datatilsynet.no/templates/article__407.aspx](http://datatilsynet.no/templates/article__407.aspx)

e-post. Arbeidsgiverens interesse i å lese disse meldingene overstiger hensynet til ditt personvern”.

Utvalget så et behov for en klargjørende bestemmelse i loven som beskytter arbeidstakernes private e-post og andre private elektroniske opplysninger mot innsyn fra arbeidsgiver. Utgangspunktet for en lovbestemmelse på området burde etter utvalgets oppfatning være et forbud mot slik kontroll. Det vanskelige spørsmålet i denne sammenheng er i hvilke situasjoner arbeidsgiver allikevel skal kunne kontrollere innholdet i arbeidstakerens private e-post.¹²⁵

Det presiseres i merknadene til bestemmelsen at det her er tale om privat e-post og andre private elektroniske opplysninger. Den foreslåtte bestemmelsen satt således ingen skranker for arbeidsgivers adgang til å kontrollere virksomhetsrelatert e-post. For å beskytte private dokumenter mot innsyn, anbefalte utvalget at arbeidstaker at de ble lagret eller merket slik at arbeidsgiver kunne forstå at de ikke var virksomhetsrelaterte.¹²⁶

Utvalget foreslo en lovbestemmelse etter en modell av det svenske forslaget til bestemmelse om forbud mot kontroll av privat e-post. Det ble henvist til den drøftelsen i den svenske integritetsutredningen¹²⁷ som utvalget fant som ”godt begrunnet og balanserte”, og de avveininger som var foretatt hadde relevans og gyldighet også norsk sammenheng.¹²⁸ Dette er også min oppfatning, og jeg ønsker derfor å presentere det svenske lovforslaget nærmere.

Det heter i den svenske integritetsutredningen at arbeidsgiver har en rett til å foreta kontroller, men denne retten er ikke ubegrenset. Dette fordi det må foretas en avveining mellom arbeidsgivers behov for kontroll på den ene siden og arbeidstakers

¹²⁵ NOU 2004:5 s. 437.

¹²⁶ *ibid.* s. 547.

¹²⁷ SOU 2002:18 s. 81-146.

¹²⁸ NOU 2004:5 s. 437.

interesse av personlig integritet på den andre siden. Det heter videre at arbeidsgivers berettigede behov for i kontrolløyemed å få innsyn i en arbeidstakers private elektroniske opplysninger, herunder e-post, vil kunne variere, og er bl.a. avhengig av om det er utferdiget regler for slikt innsyn. Hva slags virksomhet som drives kan også innvirke her, og det bemerkes at arbeidsgivers behov for kontroll over egen virksomhet kan innebære et behov for innsyn, også i private elektroniske opplysninger. Dette kontrollbehovet sammen med ivaretagelsen av datasikkerheten er behov som de fleste arbeidsgivere kan påberope seg.

Ifølge den svenske utredningen kan arbeidstakers private bruk av datautstyret være en faktor som gir arbeidsgiver rett til innsyn. Det kan for eksempel være mistanke om illojal opptreden eller kriminell atferd. Et annet problem kan være at en del arbeidstakere besøker hjemmesider med pornografisk materiale og sågar lagrer slikt materiale i arbeidsgivers datautstyr. Selv om dette kun skjer i begrenset omfang er det en oppførsel som arbeidsgiver kan reagere strengt mot. Tilsvarende gjelder hvis arbeidstakeren håndterer materiale av rasistisk eller ekstrempolitisk karakter. Derimot bør det iakttas større restriktivitet ved kontroller om bruken kan antas være av ”normal” privat karakter, så som for eksempel vanlige, hverdagslige meddelelser.

I Odelstingsproposisjonen om Arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.¹²⁹ heter det at spørsmålet om innsyn i og kontroll av e-post er hyppig forekommende i arbeidslivet. Både presseoppslag og rettspraksis tydet på det. Det heter videre at kontroll av arbeidstakernes private e-post er et tema som reiser særlige rettssikkerhetsmessige spørsmål innenfor området kontroll og overvåking i arbeidslivet. Arbeidslivslovutvalget foreslår på denne bakgrunn en nærmere regulering av arbeidsgivers adgang til privat e-post og andre elektroniske opplysninger. Lovforslaget til Arbeidslivslovutvalget ble imidlertid ikke fulgt opp.

¹²⁹ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 151.

Dette fordi Datatilsynet i sitt hørings svar kom med kraftig innvendinger mot forslaget. I høringsbrevet het det bl.a.¹³⁰

”Datatilsynet mener at forslaget til lovens kapittel om kontrolltiltak ikke til fulle oppfyller utvalgets forutsetning om å klargjøre dagens regulering. Datatilsynet mener at det er behov for mer konkrete regler enn utvalget foreslår og mener dessuten at en slik konkretisering hører best hjemme i forskrift til personopplysningsloven, og ikke i en ny arbeidslivslov”.

På bakgrunn av Datatilsynets innvendinger mot Arbeidslivslovutvalgets forslag, og fordi det pågikk et arbeid med å utarbeide forskrifter, fant ikke departementet det hensiktsmessig å fremme forslag til regler om innsyn i e-post på det tidspunktet.

4.5 Den finske lovgivningens regulering av retten til innsyn i e-post

I FADs Høringsnotat¹³¹ til endringene i personopplysningsforskriften heter det at det forslaget til forskrift som legges frem på en del områder har likheter med den finske loven. Jeg ga en kort beskrivelse av den finske rettstilstanden i kapittel 2.2, og jeg fremholdt der at jeg ville komme tilbake til dette i kapitlet her. Som nevnt anser jeg den finske loven om integritetsbeskyttelse i arbeidslivet som et helhetlig regelverk som tydelig angir grensene for arbeidstakeres integritetsvern, personvern og personopplysningsvern. Jeg begrunner dette ved å se nærmere på den finske loven: Lag om integritetsskydd i arbeidslivet av 13.08.2004. Selve utgangspunktet her er allerede interessant: en egen lov som regulerer dette. Dette er et helhetlig lovverk som er hensiktsmessig og balansert og som gir forutsigbarhet. Selve etterlevelsen blir med dette lettere.

¹³⁰ *ibid.* s. 141.

¹³¹ Jf. Fornyings- og administrasjonsdepartementets ”Høringsnotat” til forslag om arbeidsgivers tilgang til ansattes e-post.

Etter § 18 i den finske loven har arbeidsgiver rett til å hente eller åpne e-postmelding som arbeidstaker har tatt i mot eller sendt på en e-postadresse som arbeidsgiver har stilt til arbeidstakers disposisjon. Dette gjelder imidlertid bare hvis arbeidsgiver har tatt de nødvendige skritt for å sikre e-post ved å se til at:

- arbeidstakeren ved hjelp av den automatiske svarfunksjonen i det elektroniske utstyr som anvendes kan sende avsender melding om sitt fravær, og hvor lenge fraværet vil vare, samt informasjon om den person som ivaretar arbeidstakerens arbeidsoppgaver i dennes fravær.
- arbeidstakeren har gitt samtykke til at en annen person (utpekt av arbeidstaker og godkjent av arbeidsgiver) kan ta i mot e-post sendt til arbeidstakeren for å bringe på det rene om e-posten har arbeidsgiver som adressat og dermed er virksomhetsrelatert, noe som arbeidsgiver må få kunnskap om for å kunne styre virksomheten eller utføre arbeidsoppgaver.

§ 19 gir hjemmel for innsyn i elektroniske meldinger som tilhører arbeidsgiveren. Her er det således tale om virksomhetsrelatert e-post. Det heter i denne bestemmelsen at arbeidsgiver ved hjelp av systemadministrator kan bringe på det rene om arbeidstakeren i sitt fravær eller umiddelbart før fraværet har sendt eller mottatt meldinger som tilhører arbeidsgiveren, og som det er nødvendig at arbeidsgiveren får kunnskap om for å kunne slutføre forhandlinger, betjene kunder eller for øvrig trygge driften ("trygga sine funktioner"). Det kan arbeidsgiveren gjøre hvis:

- arbeidsgiveren utfører selvstendige arbeidsoppgaver på arbeidsgivers regning, og arbeidsgiveren ikke har noe system som på en annen måte kan klarlegge arbeidstakerens arbeidsoppgave, og den saksbehandling som er foretatt.
 - det på grunn av arbeidstakerens opplysninger, og for øvrig er åpenbart at de meldinger som er sendt eller mottatt tilhører arbeidsgiveren.
-

- arbeidstakeren er tilfeldig forhindret fra å utføre sine arbeidsoppgaver og arbeidsgiveren ikke får tilgang til de beskjeder/meldinger som har kommet i tilknytning til disse arbeidsoppgavene til tross for at arbeidsgiver har gjort foranstaltninger (fraværsassistent) som nevnt § 18.
- Arbeidstakerens samtykke ikke kan innhentes innen rimelig tid og innsynet ikke kan utsettes.

Det skal skrives rapport selv om ikke innsyn blir foretatt etter at arbeidsgiver har fått tilgang. Rapporten skal underskrives av de personer som var til stede, og de skal gi en begrunnelse for hvorfor innsyn ble påbegynt. Denne rapporten skal uten unødig opphold sendes arbeidstakeren, jf. § 19 syvende ledd.

Det er systemadministrator som sammen med en annen person foretar innsyn når det er hjemmel for det, jf. § 20. Det skal skrives rapport, og av denne skal det framgå hvem det var som deltok ved innsynet, hvilke e-poster som ble åpnet, hvorfor de ble åpnet, tidspunktet og hvem det var som åpnet samt til hvem opplysninger om innholdet har blitt gitt til. Denne rapporten skal uten unødig opphold gjøres kjent for arbeidstakeren. En åpnet e-post skal lagres forsvarlig og kan ikke brukes i større utstrekning enn det som var nødvendig ut fra formålet med innsynet.

Det kan innvendes mot de finske bestemmelsene at de også opererer med skjønsmessige uttrykk som at innsyn kan foretas når det er nødvendig i forhold til driften. Dette nødvendighetskriteriet kan det nok lett bli uenighet om. Jeg synes allikevel at den finske loven regulerer balansen mellom retten til innsyn og retten til personvern på en klarere måte. Den norske forskriften er kortfattet og inneholder flere skjønsmessige temaer og rettslige standarder, og dette vanskeliggjør etterlevelsen av bestemmelsen. Etterlevelsen av de finske bestemmelsene synes å være lettere fordi man kan forholde seg til kun en lov om integritetsvern i arbeidslivet. Det er her også av interesse å merke seg at det ser ut til at man i Sverige med samme begrunnelse velger den samme form for lovgivning.

5 Rettssosiologiske betraktninger om lovreguleringen av retten til innsyn i e-post

Rettssosiologiske undersøkelser har påvist at det er begrensninger i rettens tilsiktede samfunnsvirkninger. Dette er en viktig påvisning fordi mange – også jurister – tror gjerne at bare det blir gitt en lov, får dette automatisk den tilsiktede virkning, akkurat som lyset automatisk kommer på når vi skrur på lysbryteren. Dette kalles for ”lysbryterteorien” om lovens virkninger.¹³² Torstein Eckhoff har formulert denne teorien slik:¹³³

”Mange mennesker har overdrevne forestillinger om hva som kan oppnås ved hjelp av lovgivning. Når de støter på noe som de finner galt eller skjevt i samfunnet, krever de straks at det må gis en lov som kan rette på forholdet. Både i aviser og kringkasting reises det stadig krav om nye lover for å forandre på ditt eller datt. Det virker nesten som om folk tror at lovene har magisk kraft, slik at det hvis det bare blir bestemt ved lov hvordan noe skal være, så blir det slik. Det finnes imidlertid nok av eksempler, både fra vårt eget land og andre land, på lover som ikke har hatt de tilsiktede virkninger”

I Norge ble det etter skandalesakene om arbeidsgiveres innsyn i 1996 stor mediaoppmerksomhet rundt dette, og det kom krav om lovregulering, men det er altså ikke slik at det er nok ”å slå på lyset”. Rettssosiologien legger hovedvekt på det sosiale, økonomiske og politiske ”landskap”, den sosiale, økonomiske og politiske sammenheng, som bestemmende for hvorvidt lover virker som de skal. Dette er et noe

¹³² Mathiesen 2001 s. 59.

¹³³ Eckhoff 1983 s. 35.

annerledes syn enn det jurister flest har. De legger som oftest hovedvekt på lovens innhold som bestemmende for hvordan den virker.

Det er for tidlig å si om det nye regelverket om arbeidsgivers rett til innsyn i en ansatts e-post vil få de tilsiktede virkninger. Som nevnt tidligere kunne lovverket ha fått en mer sentral plassering slik at tilgjengeligheten hadde blitt bedre. Ved en lovregulering i arbeidsmiljøloven – partenes egen lov – ville man kanskje plassert loven i det ”landskap” den hører hjemme. Tilgjengeligheten kan imidlertid bedres ved hjelp av informasjon. Vilhelm Aubert har uttrykt det slik: ¹³⁴

”Kommunikasjon om normer er et grunnvilkår for at rettslig styring skal være mulig”.

Kristian Andenæs og Knut Papendorf tar i en artikkel¹³⁵ opp temaet utforming av lover, og fremlegger dette som en avveining mellom klarhet, effektivitet og fleksibilitet. Et viktig poeng her er at presist utformede lover på en god måte ivaretar borgernes rettssikkerhet og gir en forutberegnlig rettsstilling. Det er samtidig behov for et regelverk som gir en viss fleksibilitet. Et hensyn som kan trekke i den retning er at man fanger opp en utvikling.

Nevnte sosiologer har påvist at det i sosialretten er behov for klare regler og rettigheter for at sosialklientenes interesser skal bli ivaretatt. Det fremholdes her at klare og tydelige regler gir et bedre grunnlag for å realisere rettssikkerhetsidealer enn skjønnspregede regler.¹³⁶ Det kan legges til grunn at dette har en viss overføringsverdi til arbeidslivet rent generelt.

Reglene i personopplysningsforskriften er kortfattede, fleksible og skjønnspregede. Dette har gått ut over klarheten. Astrid Flesland i Datatilsynet ga i et intervju i februar

¹³⁴ Aubert 1982 s. 85.

¹³⁵ Rettsliggjøring, rettslig styring og rettssikkerhet 2009 s. 7.

¹³⁶ Ibid. s. 21

2009¹³⁷ uttrykk for at reglene kunne vært tydeligere og mer definert, slik at det ble lettere for både arbeidsgiver og ansatte å vite hva som er lov.

Tiden vil vise om personopplysningsloven med den nye forskriften vil få den virkning som tiltenkt; nemlig en balansert avveining av arbeidsgivers behov for kontroll av ansattes e-post og arbeidstakers krav på personvern. Det er imidlertid foruroligende at Datatilsynet hver måned mottar mellom fem og ti klager på arbeidsgiveres åpning av e-poster. Dette i følge et oppslag i Aftenposten i mars i år¹³⁸ i forbindelse med at den nye forskriften om innsyn hadde virket i et år. Det ble uttalt av en representant fra Datatilsynet¹³⁹ at det har vært en kraftig økning i antall klager, spesielt fra i fjor høst. Klagen gjelder manglende sletting av e-post ved opphør av et arbeidsforhold, og klagen inkluderer også forhold der arbeidsgiver har åpnet ansattes e-post mens de fremdeles har vært tilsatt – uten at arbeidstaker har blitt informert. Ifølge Datatilsynet er det ikke alltid gjort ”i verste mening”, men fordi arbeidsplassen mangler internkontroll og har dårlige rutiner på dette området. ”Det vitner om liten kjennskap til regelverket”, sier representanten fra Datatilsynet.

¹³⁷ I Computerworld 03.02.2009, overskrift: ”Ny e-post er for streng”.

¹³⁸ Aftenposten morgen. 12. mars 2010 s. 6.

¹³⁹ Mari Hersoug Nedberg

6 Oppsummering og anbefalinger

De nye reglene om e-post kunne ha vært gitt en mer sentral plass i norsk lovgivning slik at man hadde unngått den fragmentariske karakter. I tillegg kan det anføres at selve forskriften kunne ha vært klarere. Som nevnt er forskriften kortfattet med skjønsmessige temaer og rettslige standarder. ”Berettiget interesse” er en slik rettslig standard som det kan bli strid om innholdet av. Praksis vil som nevnt kunne gi svar her, men inntil så skjer må arbeidsgiver og arbeidstaker selv finne ut av det.

Det mangelfulle og uklare ved forskriften kan utbedres ved interne avtaler og instruks. Jeg vil anbefale at det utarbeides en datainstruks for elektronisk lagret informasjon i virksomheten. Denne instruks kan arbeidsgiver sette opp med hjemmel i sin styringsrett, men det er å anbefale at instruks drøftes med de ansatte.

¹⁴⁰Dermed får man en instruks som man kan samles om, og som kan inngå som en del av f.eks. en personalhåndbok.

En datainstruks bør inneholde følgende:

- Plikt for ansatte å videresende/lagre virksomhetsrelatert e-post og annen informasjon i en sentral løsning
- Forbud mot å lagre virksomhetsrelatert informasjon på personlige områder
- Rutiner for overlevering av e-postkassen når ansatte slutter
- Videreføring av e-post ved fravær
- Rutiner for bruk av fraværsassistent

En slik datainstruks bør legges fram allerede ved ansettelsen. Jeg synes videre at det er å anbefale at det innhentes samtykke til innsyn. Det kan gjøres når det oppstår

¹⁴⁰ Drøfting av kontrolltiltak skal foretas med hjemmel i Hovedavtalen mellom LO-NHO § 9-13 (2)

behov for innsyn eller allerede ved ansettelsen. Ved ansettelsen bør arbeidsgiver gi den nytilsatte den nødvendige informasjon. Det bør gjøres klart for den nye arbeidstakeren at hans arbeidsgiver under gitte vilkår kan lese hans e-post. På denne måten får den ansatte anledning til å innordne seg.

Ved å utfylle personopplysningsforskriften med en datainstruks og interne avtaler (arbeidsavtaler) blir arbeidstakerens rettssikkerhet bedret og mer forutsigbar.

Samtidig balanseres den ansattes rettsstilling opp mot arbeidsgivers legitime rett til kontroll og innsyn.

7 Kilderegister

7.1 Litteratur

Aubert, Vilhelm. Retts sosiologi. Universitetsforlaget 1982

Eckhoff, Torstein, Statens styringsmuligheter, særlig i ressurs og miljøspørsmål. Tanum 1983.

Eckhoff, Torstein. Rettskildelære. 5 utg. ved Jan E. Helgesen. Universitetsforlaget, 2001.

Jakhelln, Henning. Oversikt over arbeidsretten. 4. utgave. N.W.Damm og Sønn, Oslo, 2006.

Mathiesen, Thomas. Retten i samfunnet. En innføring i retts sosiologi. Pax Forlag 2001.

Schartum, Dag Wiese og Bygrave, Lee A. Personvern i informasjonssamfunnet. Fagbokforlaget 2004.

Arbeids- og administrasjonsdepartementets retningslinjer ”For bruk av e-post i statsforvaltningen”, revidert utgave 2001.

7.2 Artikler

Borchgrewink, Mette B. Norsk forskriftsendring 1. mars 2009. Arbeidsgivers innsyn i arbeidstakers e-post. Utgiver Lovdata.

Coll, Line. Blir retten til personlig integritet på arbeidsplassen krenket ved arbeidsgivers innsyn i virksomhetsrelatert e-post, Arbeidsrett nr. 3/2006 s. 162-185

Flesland, Astrid F. Innsyn i e-post. Arbeidsrett nr. 1/2006 s. 43-52

Melsom, Nina M. Hvilken rett har arbeidsgiver til å gjøre seg kjent med arbeidstakers e-post? Arbeidsrett nr. 3/2004 s. 178-186

Andenæs, Kristian, og Papendorf, Knut. Rettsliggjøring, rettslig styring og rettssikkerhet i Rettsliggjøring, rettslig styring og rettssikkerhet 2009 s. 1-23.

Aftenposten (morgenutgave) 12. mars 2010 s. 6. Overskrift: Åpner e-posten til eksansatte

7.3 Rapporter

Kontroll og overvåking i arbeidslivet, underutvalgets rapport, avlevert til Arbeidslivslovutvalget 20. juni 2002

7.4 Lover

7.4.1 Norske lover

Lov 22-05-1902 nr. 10 Alminnelig borgerlig straffelov (straffeloven)

Lov 10-02-1967 om behandlingsmåter i forvaltningssaker (forvaltningsloven)

Lov 14-04-2000 nr. 31 Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)

Lov 17-06-2005 nr. 62 Lov om arbeidsmiljø og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Lov 19-05-2006 nr. 16 Lov om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd (offentleglova)

2006-2009 Hovedavtalen mellom LO-NHO med tilleggsavtaler

7.4.2 Utenlandske lover

Dansk lov 31-05-2000 Lov om behandling av personopplysninger

Finsk lov 13.08-2004 Lag om integritetsskydd i arbeidslivet

7.5 Forskrifter

Forskrift 15.12.2000 nr. 1265 om behandling av personopplysninger
(personopplysningsforskriften)

7.6 Forarbeider

7.6.1 Norske forarbeider

NOU 1997:19 Et bedre personvern

NOU 2003:21 Kriminalitetsbekjempelse og personvern

NOU 2004:5 Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

NOU 2009:1 Individ og integritet. Personvern i det digitale samfunn

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

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

Ot.prp.nr. 71 (2007-2008) Endringslov. Personopplysningsloven mv.

Fornyings-, administrasjonsdepartementets ”Høringsnotat” til 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.

Merknader til personopplysningsforskriften kapittel 9 gitt av Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet. Tilgjengelig på departementets nettsider under ”Nyhet 01.032009. Fra i dag gjelder de nye e-postreglene (PDF)”.

7.6.2 Utenlandske forarbeider

Sverige: SOU 2002:18 Integritetsutredningen

Sverige: SOU 2009:44 Integritetsskydd i arbetslivet

7.7 Direktiver

Europaparlamentets og rådets direktiv 95/46/EF av 24.10.1995 om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og fri utvikling av slike opplysninger (Personverndirektivet)

Europaparlamentets og rådets direktiv 2006/24/EF av 15.03.2006 (Datalagringsdirektivet)

7.8 Domsregister

7.8.1 Norske rettsavgjørelser

Rt 1952 s 1217 ”To mistenkelige personer”

Rt 1991 s 616 ”Gatekjøkkenkjennelsen”

Rt 2001 s 668 ”Tippekassekjennelsen”

Rt 2001 s. 1589 ”Raufosssdommen”

Rt 2002 s 1500

Rt 2005 s 518 ”ConocoPhillipsdommen”

Agder lagmannsretts kjennelse av 05.10.1992 ”Tappetårnkjennelsen”. Lov&Data nr. 34, mars 1993

RG 1993 s. 77 Asker og Bærum

RG 2002 s. 162 Gulating

TOSLO-2001-12516

Personvernemnda. Klagesak 2005-6

7.8.2 EF-domstolen

Heinz Huber vs. Bundesrepublik Deutschland, sak C-534/06

Niemietz vs. Germany, sak 13710/88

Halford vs. United Kingdom, sak 20605/92

Copland vs. United Kingdom, sak 62617700

Malone vs. United Kingdom, sak 8691/79

7.9 Konvensjoner

Europarådets konvensjon av 04.11.1950 om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter (Den europeiske menneskerettighetskonvensjon, forkortet til EMK)

7.10 Elektroniske dokumenter

Fra Dagbladet: Artikkel med overskriften ”Ja til porno, nei til musikk”. Publisert 27.10.2002. Nettadresse: <http://www.dagbladet.no/nyheter/2002/10/27/352281.html> (sist sjekket 11.02.2010)

Fra Aftenposten: Artikkel med overskriften ”Sjefene livredde for e-post”. Publisert 13.06.2005. Nettadresse: <http://www.aftenposten.no/pengenedine/article1058535.ece> (sist sjekket 17.12.2009)

Fra Datatilsynet: Sakene mot Redningsselskapet og Vinmonopolet:

http://datatilsynet.no/templates/Page_1776.aspx

http://datatilsynet.no/templates/Page_1498.aspx

Datatilsynets årsmelding 2002:

<http://datatilsynet.no/upload/Dokumenter/publikasjoner/aarsmeld/aarsm02.pdf>

Fra Computerworld: Artikkel med overskriften ”Ny epost-lov er for streng”. Publisert 03.02.2009. Nettadresse: <http://www.idg.no/computerworld/article119767.ece> (sist sjekket 30.01.2010)

Den svenske Datainspektionen: Nytt lagförslag stärker integritetsskyddet i arbetslivet. <http://www.datainspektionen.se/press/nyhetsarkiv/2009/nytt-lagforslag-starker-integriteten> (sist sjekket 05.03.2010)