



Bruk av digitale verktøy på jobb – overvåke eller hjelpe?

Seksjonssjef Ylva Marrable og juridisk seniorrådgiver Jeanette Dyrkorn

20.10.2023



Personvern på arbeidsplassen

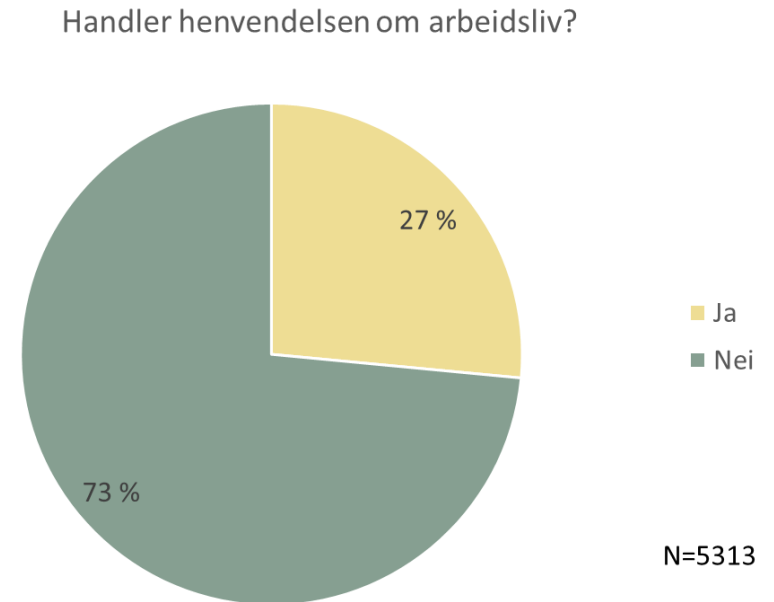


synet

Henvendelser til Datatilsynet knyttet til arbeidsliv



- Veiledningstjenesten
 - 27% av alle henvendelser dreier seg om arbeidsliv
- Klagesaker
 - 13% handler om arbeidsliv
- Tips
 - Ca. 300-400 tips knyttet til arbeidsliv



Oversikt over regelverket



- Personvernforordningen (GDPR)
- Personopplysningsloven
- Arbeidsmiljøloven kap. 9
 - Forskrift om kameraovervåking i virksomhet
 - Forskrift om arbeidsgivers innsyn i e-postkasse og annet elektronisk materiale



Hva er en personopplysning?



- «**enhver opplysning** om en identifisert eller identifiserbar fysisk person»

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

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



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

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

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

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



- Behandlingsansvarlig: Den som bestemmer formålet og hvilke midler som skal brukes for å oppnå formålet
 - I arbeidssammenheng er det som regel arbeidsgiver vi snakker om, når vi sier «den behandlingsansvarlige».
- Den registrerte: Den det behandles personopplysninger om
 - I arbeidssammenheng er dette den ansatte
- Tillitsvalgte: Viktig samarbeidspartner for arbeidsgiver, og kan drøfte, forhandle og inngå eventuelle avtaler med arbeidsgiver om kontrolltiltak.
- Verneombud: Viktig bindeledd ved innføring av tiltak som kan få innvirkning på arbeidsplassen

Noen grunnleggende regler



Formålsbegrensning

Personopplysninger kan bare behandles til spesifikke, uttrykkelig angitte og legitime formål.

Rettslig grunnlag

All behandling av personopplysninger må ha et rettslig grunnlag (behandlingsgrunnlag)

Informasjonsplikt

Den behandlingsansvarlige har plikt til å gi informasjon om behandlingen som skjer.

Dataminimering

Man skal kun behandle personopplysninger så langt dette er nødvendig for å oppnå det fastsatte formålet.

Nærmere om rettslig grunnlag (behandlingsgrunnlag)



Samtykke

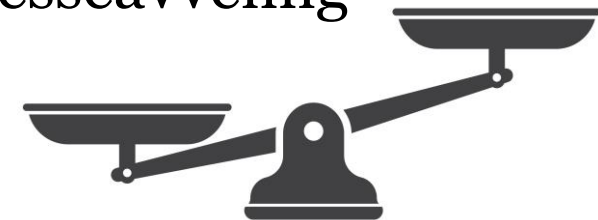


Nødvendig for å oppfylle
en avtale den
registrerte
er part i



Rettslig forpliktelse

Interesseavveining



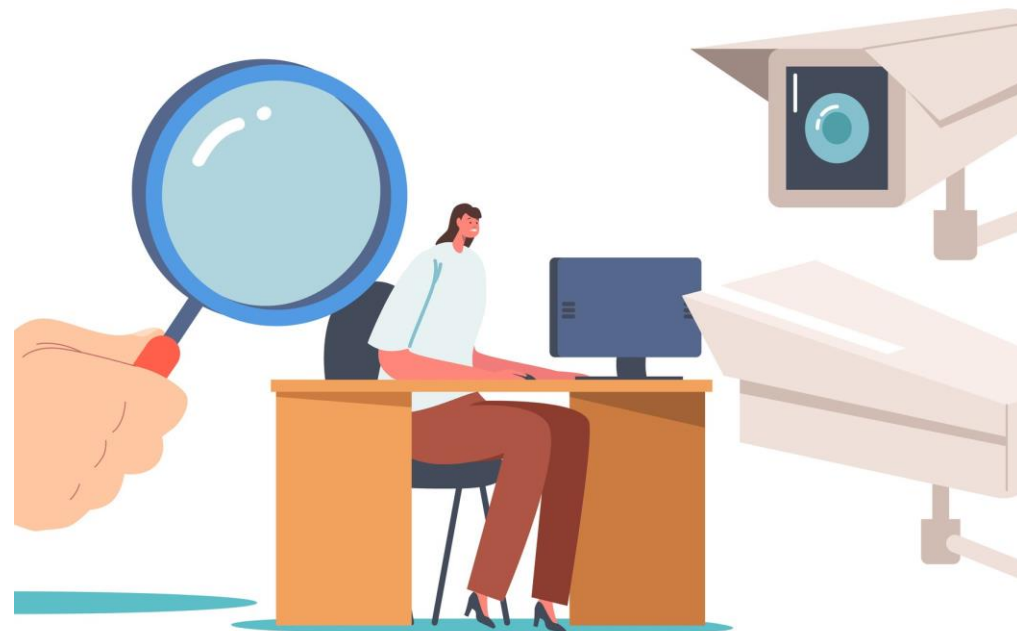


Innføring av kontrolltiltak og nye digitale løsninger

Kontrolltiltak og overvåking



- Kontrolltiltak:
 - Regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 9
 - Ikke definert i arbeidsmiljøloven
 - Ment å være omfattende og vil favne et vidt spekter av tiltak fra arbeidsgiveren
- Overvåking:
 - Arbeidsgiver følger med eller har muligheten til å følge med på hva ansatte gjør – enten automatisk eller manuelt.



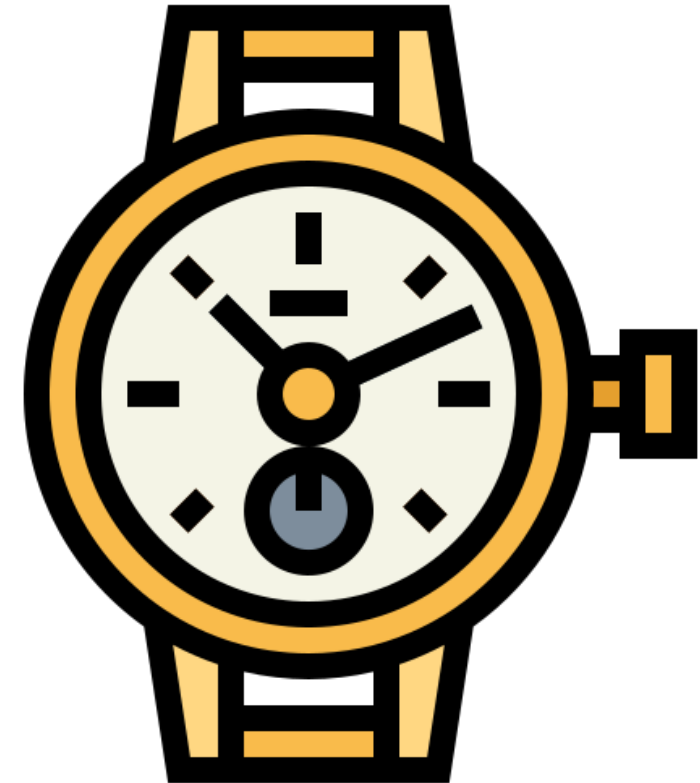


- Klager på *innføring* av GPS-sporing
 - Manglende vurderinger i forkant
 - Manglende åpenhet
- Klager på at arbeidsgiver *braker opplysningene* til å kontrollere ansatte – pausetider, tidsstempling, osv.





- Som hovedregel uproblematisk å innføre
- Klager på bruken av opplysningene
 - Formålsbegrensning



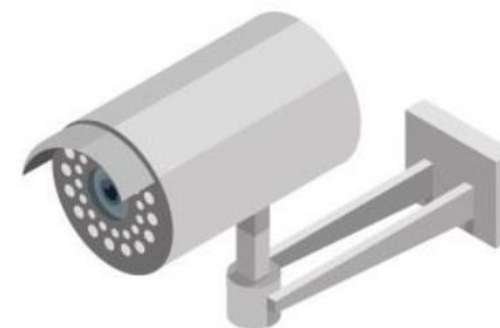


- Mange henvendelser om kameraovervåking
 - Personvernforordningen (GDPR)
 - Forskrift om kameraovervåking i virksomhet
- Billig teknologi → Lite personvernvennlig
- Formålsutglidning
- For omfattende overvåking
- Intelligent kamerateknologi



Flere pålegg etter tilsynssak mot Fast Candy AS

Datatilsynet var i juni på et uanmeldt tilsyn hos Fast Candy AS. Med bakgrunn i funnene har vi fattet vedtak om flere pålegg.



På tilsynet så vi at store deler av butikken var kameraovervåket, inkludert området bak kassen og lager/kontorområdet. Kameraløsningen hadde også kontinuerlig fjerntilgang og lydopptak.

– Bruk av fjerntilgang og lyd innebærer at virksomheten i prinsippet kan følge med, og høre, hva ansatte gjør i butikken til enhver tid. Slik bruk er uheldig, og er svært sjelden tillatt. Vi har derfor fattet vedtak om at dette må opphøre, sier juridisk seniorrådgiver Marte Lindblad Skaslien.

Bakgrunn

Datatilsynet planlegger å dra på flere uanmeldte stedlige tilsyn hos

Kontaktperson

Marte Lindblad Skaslien
juridisk seniorrådgiver



Kontor: [\(+47\) 22 39 69 34](tel:+4722396934)
E-post: mls@datatilsynet.no

Ylva Marrable
seksjonssjef, seksjon for
private tjenester



Nye typer overvåking i andre type bransjer



- **Tendenser til at overvåking blir vanligere på typiske kontorjobber**





Mona Bråten, Rolf K. Andersen,
Tord Flatland og Tommy Tranvik

Digitalisering, personvern og tillitsvalgtes medvirkning

Fafo-rapport
2023:12

Søk i dette innholdet



Undersøkelsen ble gjennomført av Respons Analyse på oppdrag av Datatilsynet i perioden 17.-21. desember 2021 via webpanel. Utvalget er landsrepresentativt og består av 832 respondenter, på tvers av alle bransjer. Det betyr at også de



- Forskrift om arbeidsgivers innsyn i e-postkasse og annet elektronisk materiale



§ 2 Vilkår for innsyn



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

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

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

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



Overvåking av ansattes bruk av elektronisk utstyr

Digitale arbeidsverktøy kan registrere store mengder opplysninger om arbeidstakerne. Overvåking av arbeidstakers elektroniske utstyr er derfor i utgangspunktet ulovlig. Denne veiledningen går gjennom når forbudet gjelder og hvilke unntak som finnes.

Innhold

1. Innledning
2. [Hva er omfattet av forbudet?](#)
3. [Unntak fra forbudet](#)
4. [Sjekkliste for arbeidsgiveren](#)

Innledning

For arbeidstakere kan det være utfordrende å vite hvilke opplysninger som blir samlet inn, hva som lagres og hvordan opplysningene blir brukt. Arbeidsgivere kan også bruke muligheten som ligger i disse verktøyene til å følge med på de ansatte.

I Norge har vi en egen forskrift som gjelder for arbeidsgivers innsyn i ansattes

[Lover og regler](#) / [Sentrale avgjørelser](#) / [2021](#)

Får gebyr for videresending av e-post

Datatilsynet har ilagt en virksomhet et overtredelsesgebyr på 400 000 kroner for ulovlig automatisk videresending av en ansatts e-postkasse.

Bakgrunn for saken er en klage fra en arbeidstaker som opplevde at arbeidsgiveren hadde aktivert automatisk videresending av vedkommende sin e-postkasse i virksomheten.

Mangler rettslig grunnlag

Den automatiske videresendingen ble aktivert i forbindelse med arbeidstakerens sykefravær, og varte i over en måned. Etter å ha undersøkt saken nærmere har Datatilsynet konkludert med at videresendingen har skjedd i strid med reglene i forskriften om arbeidsgivers innsyn i e-postkasse og annet elektronisk materiale, samt personvernforordningens krav til rettslig grunnlag, informasjon til [den registrerte](#) og plikten til å vurdere arbeidstakerens protest.

På bakgrunn av dette har Datatilsynet fattet vedtak om at virksomheten må



Kontaktperson

Ole Martin Moe

juridisk rådgiver



Kontor: [\(+47\) 22 39 69 59](tel:+4722396959)

E-post: omm@datatilsynet.no

Read in English

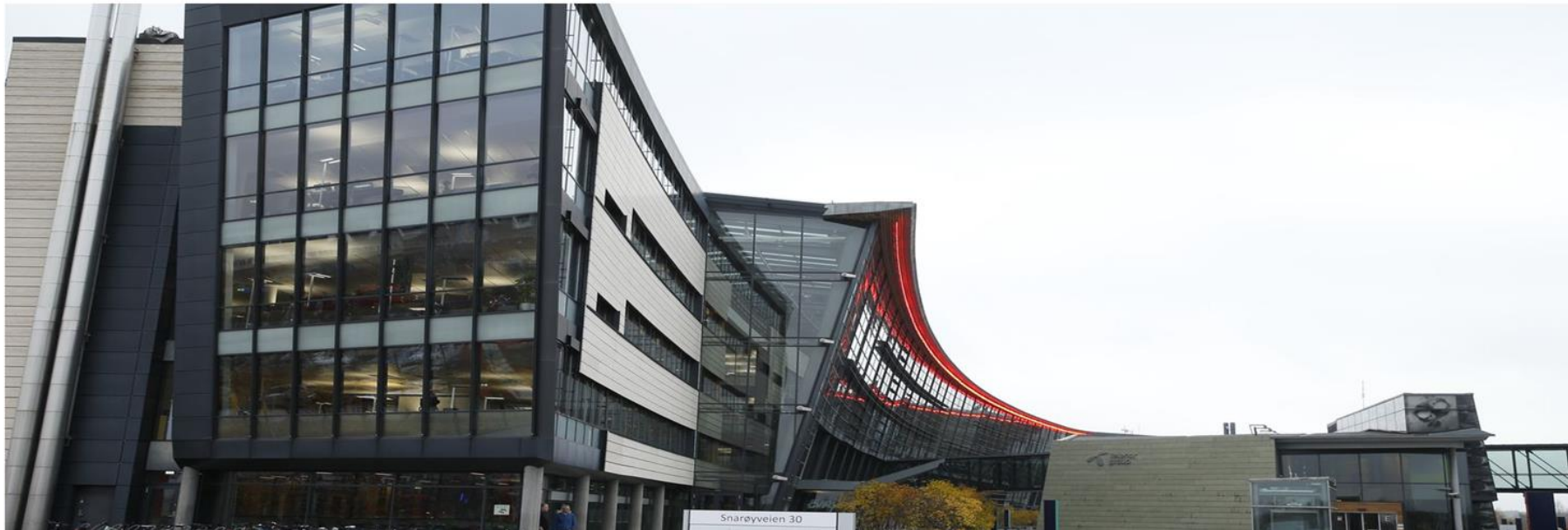
[Norwegian DPA issues fine for forwarding e-mail](#)



google
nonsen
nonsen? ▶

TELENOR

Datatilsynet satte foten ned: Telenor stanser elektronisk overvåking av ansatte



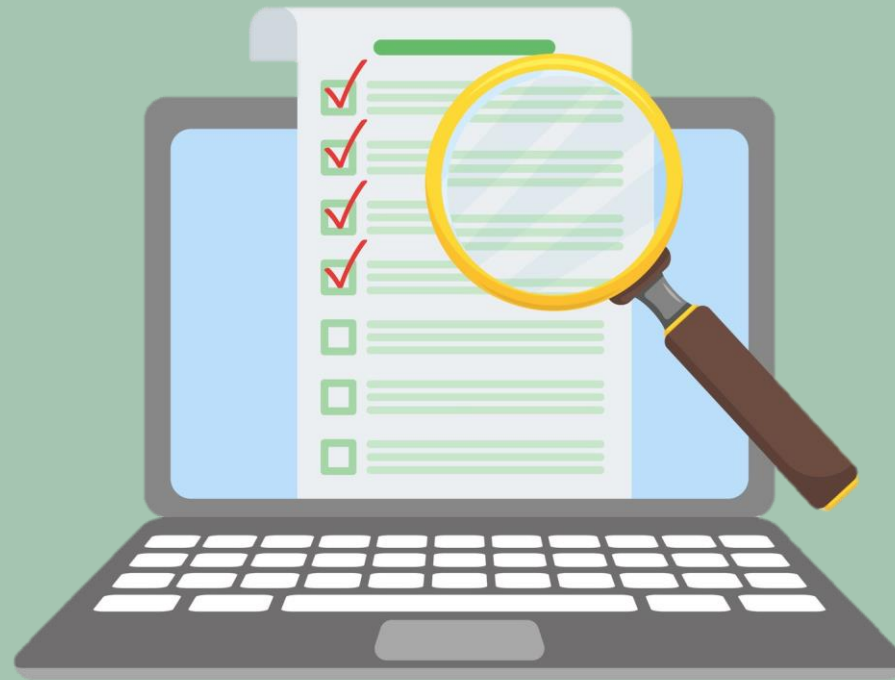
ANNONSE

DELL Technology
Foru

OSLO SPEKTRUM
27. OKTOBER 2022

Meld deg på

intel.



Hva må på plass?

Hvordan skal arbeidsgiver gå frem?

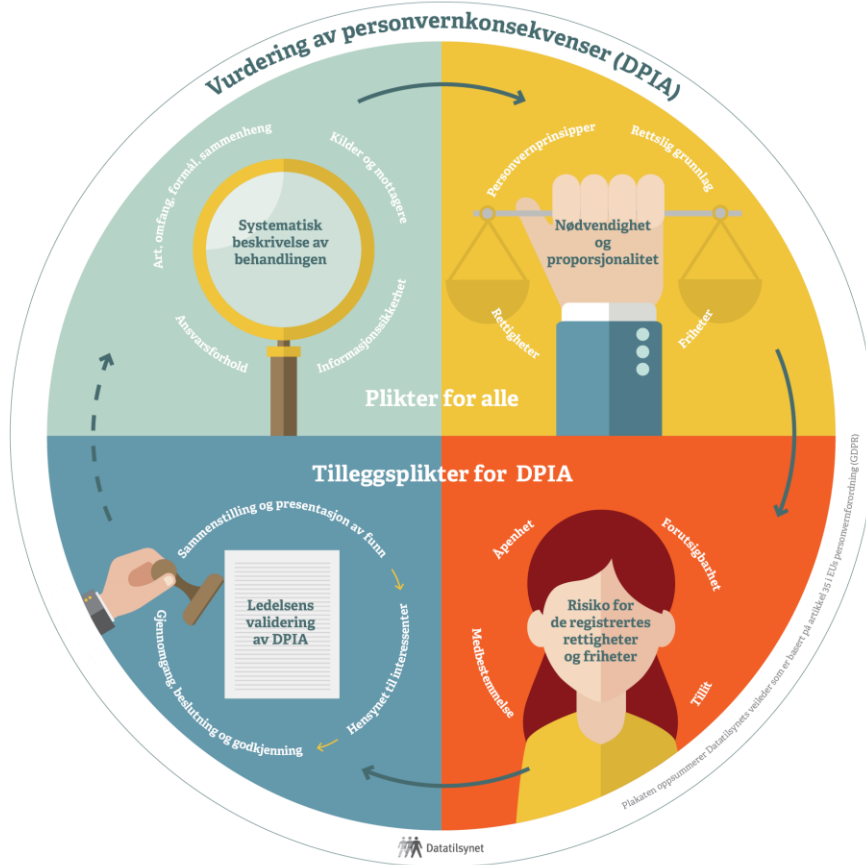


- Husk: Arbeidsgiver er ansvarlig for at regelverket blir fulgt
- Ingen forhåndsgodkjenning
- Gjøre gode og samvittighetsfulle vurderinger:
 - Hva er de spesifikke formålene vi vil oppnå?
 - Finnes det andre måter som er mindre inngripende?
 - Avveie opp mot hensynene til arbeidstakerne
- God dialog med ansatte, tillitsvalgt, verneombud og eventuelt personvernombudet
- Informasjon til de ansatte

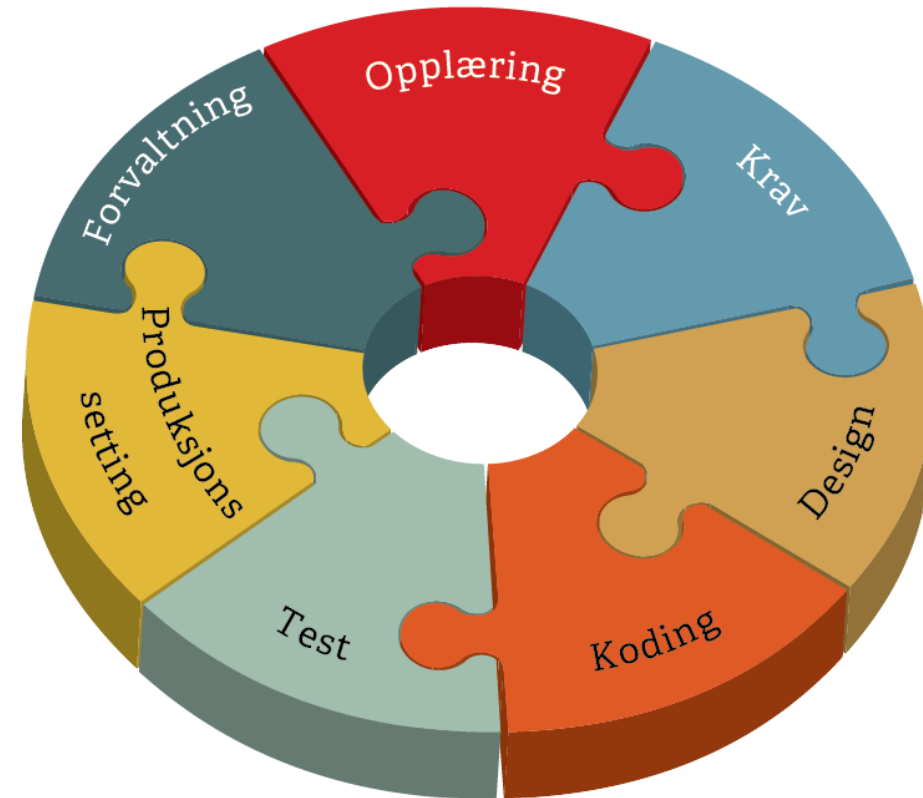
Hva må arbeidsgiver tenke på?



Vurdering av personvernkonsekvenser



Innebygd personvern



Les mer om [personvernkonsekvensvurdering](#) og [innebygd personvern](#).



Sjekk ut vår [veileder](#) om kontroll og overvåking i arbeidslivet!



Innsyn i e-post og annet elektronisk lagret materiale

Retten til personvern og privatliv er en grunnleggende menneskerettighet. Den gjelder også når du er på arbeidsplassen. Det finnes derfor strenge regler for når en arbeidsgiver kan gå inn i ansattes e-postkasse eller private filer.

Veileder om kontroll og overvåking i arbeidslivet

Hvor mye overvåking er det lov til å gjøre på arbeidsplassen? Og hvor mye må du som arbeidstaker tåle? Sammen med Arbeidstilsynet, Petroleumsstilsynet og partene i arbeidslivet, har vi laget en felles veileder om kontroll og overvåking på arbeidsplassen.

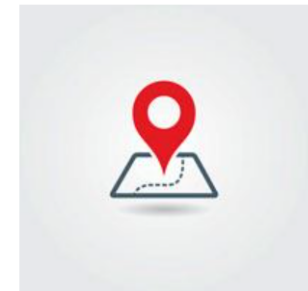


Kameraovervåking - hva er lov?

Kameraovervåking kan være et inngrep i personvernet. Det er derfor viktig at de som ønsker å bruke denne formen for overvåking, setter seg godt inn i regelverket før overvåkingen settes i gang.

GPS og sporing av yrkesbiler

Teknologi som gir arbeidsgiveren mulighet til å overvåke de ansattes kjøretøyer, blir stadig mer utbredt, særlig i transportvirksomheter med store vognparker. Vi bruker her begrepet overvåking i vid forstand, det vil si at det omfatter monitorering og logging.





22 39 69 00

Du vil få følgende alternativer:

Veiledningstjenesten

Tast 1 for Datatilsynets veiledningstjeneste dersom du har spørsmål om bruk av personopplysninger. Du kan få råd både om tekniske og juridiske spørsmål her. Veiledningstjenesten er åpen for alle, både virksomheter og enkeltpersoner.

Telefontiden til veiledningstjenesten er:

Mandag: 12.00 - 14.30

Tirsdag: 9.00 - 11.30

Onsdag: 9.00 - 11.30

Torsdag: 9.00 - 11.30

Fredag: 9.00 - 11.30



postkasse@datatilsynet.no
Telefon: +47 22 39 69 00

datatilsynet.no
personvernbloggen.no