

Signhild Blekastad og Marion Holthe Hirst

# PERSONVERN OG KONTROLL I ARBEIDSLIVET

## PERSONVERN OG KONTROLL I ARBEIDSLIVET



SIGNHILD BLEKASTAD OG MARION HOLTHE HIRST

# PERSONVERN OG KONTROLL I ARBEIDSLIVET

© Gyldendal Norsk Forlag AS 2021  
1. utgave, 1. opplag 2021

ISBN 978-82-05-53836-8

Omslagsdesign: Gyldendal Akademisk  
Layout: Bøk Oslo AS  
Sats: HAVE A BOOK  
Brødtekst: Minion 10,5/15 pkt  
Papir: Amber graphic 90 g  
Trykk: Opolgraf, Polen 2021

Alle henvendelser om boken kan rettes til  
Gyldendal Akademisk  
Postboks 6730 St. Olavs plass  
0130 Oslo

[www.gyldendal.no/akademisk](http://www.gyldendal.no/akademisk)  
[akademisk@gyldendal.no](mailto:akademisk@gyldendal.no)

Det må ikke kopieres fra denne boken i strid med åndsverkloven  
eller avtaler om kopiering inngått med KOPINOR,  
interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk. Kopiering i  
strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar og  
inndragning og kan straffes med bøter eller fengsel.

Alle Gyldendals bøker er produsert i miljøsertifiserte trykkerier.  
Se [www.gyldendal.no/miljo](http://www.gyldendal.no/miljo)

# Forord

Alle virksomheter behandler personopplysninger om sine ansatte for ulike formål og i ulike sammenhenger. Kjennskap til hvilke regler som gjelder for dette, er derfor noe mange har behov for. Etter ikrafttredelsen av ny personopplysningslov i Norge i 2018 har det kommet flere bøker om emnet personvern, men så langt vi kjenner til, er det ingen som spesifikt tar for seg personvern i arbeidslivet og forholdet mellom personopplysningsregelverket og arbeidsretten.

Målet med denne boken har vært å gi en oversikt over de mest sentrale reglene og problemstillingene som gjelder personvern og de delene av arbeidsretten som gjelder kontroll i arbeidslivet. Temaet er omfattende, noe som medfører at enkelte problemstillinger nødvendigvis kun blir overfladisk behandlet. På noen områder har vi gått mer i dybden, det gjelder spesielt temaer som, slik vi ser det, er særlig aktuelle eller ikke tidligere er grundig behandlet i faglitteraturen.

Vi tror at bokens tema er relevant for mange, og vi håper derfor at både arbeidstakere og arbeidsgivere vil ha nytte av den. Vi håper også at advokater, tillitsvalgte, personvernombud og andre som arbeider med juridiske problemstillinger i krysningspunktet personvern og arbeidsrett, kan finne boken nyttig. Samtidig presiserer vi at den er forsøkt utformet slik at den skal være mulig å forstå uten spesielle juridiske forkunnskaper.

Det har vært vårt mål å fremstille reglene på en enkel og forståelig måte, og vi har også forsøkt å komme med praktiske råd. Det må likevel sies at dette ikke alltid har vært like enkelt. Personopplysningsregelverket gir i seg selv i liten grad uttrykk for klare forbud og påbud, men legger opp til at den behandlingsansvarlige, som her er arbeidsgiver, må gjøre konkrete vurderinger og følge bestemte fremgangsmåter

for å komme frem til hva som er lov. Det gjør at vi også i fremstillingen av reglene i boken i forholdsvis stor grad heller må vise til hva arbeidsgiver må vurdere, enn å si helt klart hva som er lov, og hva som ikke er det.

Vårt ønske med boken er at den både skal kunne leses fra perm til perm og som et oppslagsverk for å sette seg inn i konkrete temaer og problemstillinger. For at boken skal kunne fungere tilfredsstillende som et oppslagsverk, vil det nødvendigvis måtte bli noen gjentakelser enkelte steder.

Det er mange som har bidratt til denne boken, som diskusjonspartnere og i form av innspill og gode råd. Vi vil i den forbindelse takke våre tidligere og nåværende kolleger i Datatilsynet og KLP og ved Høgskolen Innlandet. Ingen nevnt, ingen glemt.

Vi vil rette en ekstra stor takk til advokat Kari Gimmingsrud, partner i Advokatfirmaet Haavind. Kari har lest gjennom manuset og kommet med mange nyttige innspill. Vi vil også få takke Lilian Kongshavn hos Gyldendal for oppmuntring og støtte gjennom hele skriveprosessen.

Sist, men ikke minst, vil vi få takke våre respektive familier for stor tålmodighet i forbindelse med arbeidet med boken.

Boken er forsøkt ajourført pr. 15. februar 2021.

Oslo/ Hamar, februar 2021  
Signhild Blekastad og Marion Holthe Hirst

# Innhold

<b>KAPITTEL 1 PERSONVERN OG KONTROLL I ARBEIDSLIVET</b>	19
1.1 Innledning	19
1.2 Bokens oppbygning	22
1.3 Kildebruk i boken	24
<b>KAPITTEL 2 GENERELL INNFØRING</b>	
<b>I PERSONOPPLYSNINGSREGELVERKET</b>	26
2.1 Innledning	26
2.2 Hva er person(opplysnings)vern?	27
2.3 Oversikt over personopplysningsregelverket	28
2.3.1 Innledning	28
2.3.2 Menneskerettighetene og Grunnloven	28
2.3.3 EUs personvernforordning	29
2.3.4 Andre relevante internasjonale rettskilder	30
2.3.5 Personopplysningsloven	31
2.3.6 Forholdet mellom personopplysningsloven og spesiallovgivning	32
2.3.7 Forskrifter om behandling av personopplysninger i arbeidslivet	33
2.4 Hvor gjelder personopplysningsloven og personvernforordningen?	34
2.5 Når gjelder personopplysningsloven og personvernforordningen?	35
2.5.1 Innledning	35
2.5.2 Saklig virkeområde	35
2.5.3 Unntak for «personlige og familiemessige aktiviteter»	36
2.5.4 Forholdet til ytrings- og informasjonsfriheten	37
2.5.5 Unntak for saker som behandles etter rettspleielovene	37



2.6	Sentrale begreper	38
2.6.1	Innledning	38
2.6.2	Begrepet «personopplysning»	38
2.6.3	Begrepet «behandling» av personopplysninger	41
2.6.4	Begrepet «særlige kategorier av personopplysninger»	42
2.7	Roller og ansvar	42
2.7.1	Innledning	42
2.7.2	Den registrerte	42
2.7.3	Behandlingsansvarlig	43
2.7.4	Databehandler	46
2.7.5	Personvernombud	48
2.8	Personvernprinsippene	48
2.8.1	Innledning	48
2.8.2	Prinsippet om lovlighet, rettferdighet og åpenhet	49
2.8.3	Prinsippet om formålsbegrensning	50
2.8.4	Prinsippet om dataminimering	51
2.8.5	Prinsippet om riktighet	52
2.8.6	Prinsippet om lagringsbegrensning (sletting)	52
2.8.7	Prinsippet om integritet og konfidensialitet (personopplysningssikkerhet)	53
2.8.8	Prinsippet om ansvarlighet	53
2.9	Krav til formålsspesifisering og formålsbegrensning	54
2.9.1	Innledning	54
2.9.2	Krav til formålsspesifisering	54
2.9.3	Forbud mot viderebehandling av personopplysninger	55
2.9.4	Viderebehandling for arkiv-, forsknings- og statistikkformål	56
2.10	Krav til behandlingsgrunnlag	57
2.10.1	Innledning	57
2.10.2	Samtykke	58
2.10.3	Nødvendig for å oppfylle en avtale	62
2.10.4	Rettslig forpliktelse	63
2.10.5	Verne en fysisk persons vitale interesser	64
2.10.6	Oppgave i allmennhetens interesse eller for å utøve offentlig myndighet	64
2.10.7	Interesseavveining – berettiget interesse	65
2.11	Behandling av «særlige kategorier av personopplysninger», fødselsnummer og biometri	67
2.11.1	Innledning	67
2.11.2	Tilleggskrav ved behandling av «særlige kategorier av personopplysninger»	67

2.11.3	Opplysninger om straffedommer og lovovertrædelser	68
2.11.4	Fødselsnummer og biometriske opplysninger	69
2.12	De registrertes rettigheter	70
2.12.1	Innledning	70
2.12.2	Rett til informasjon	72
2.12.3	Rett til innsyn	75
2.12.4	Unntak i personopplysningsloven fra retten til informasjon og innsyn	77
2.12.5	Rett til retting av personopplysninger	78
2.12.6	Rett til å protestere	79
2.12.7	Rett til begrensning av behandling	80
2.12.8	Rettigheter knyttet til automatiserte avgjørelser og profilering	81
2.12.9	Rett til dataportabilitet	82
2.13	Sletting av personopplysninger	84
2.13.1	Innledning	84
2.13.2	Rett og plikt til sletting av personopplysninger	85
2.13.3	Hva innebærer «sletting»?	86
2.13.4	Sletting av ustrukturerte data/personopplysninger	87
2.13.5	Anonymisering	88
2.14	Tiltak for å sikre etterlevelse og dokumentasjon	89
2.14.1	Innledning	89
2.14.2	Protokoll over behandlingsaktiviteter	89
2.14.3	Iverksetting av tiltak og rutiner – internkontroll	90
2.15	Personopplysningssikkerhet	93
2.15.1	Innledning	93
2.15.2	Plikt til å oppnå «egnet sikkerhetsnivå»	94
2.15.3	Hva innebærer det å gjøre en risikovurdering?	95
2.15.4	Brudd på personopplysningssikkerheten – håndtering av avvik	97
2.16	Personvernkonsekvensvurdering	99
2.16.1	Innledning	99
2.16.2	Hva er en vurdering av personvernkonsekvenser, og når skal en slik vurdering gjennomføres?	99
2.16.3	Forhåndsdrøftelse med Datatilsynet	101
2.17	Krav til innebygget personvern og personvern som standardinnstilling	102
2.18	Overføring av personopplysninger til utlandet	104
2.18.1	Innledning	104
2.18.2	Hva betyr det å overføre personopplysninger til tredjeland?	105
2.18.3	Krav til identifisering av overføringsgrunnlag	106
2.18.4	De viktigste overføringsgrunnlagene	106

**KAPITTEL 3 RELEVANTE REGLER I ARBEIDSRETEN –**

<b>EN KORT OVERSIKT</b>	109
3.1 Innledning	109
3.2 Arbeidsgivers styringsrett	109
3.3 Kort oversikt over relevant regelverk	110
3.3.1 Arbeidsmiljøloven	110
3.3.2 Statsansatteloven	113
3.3.3 Likestillings- og diskrimineringsloven	113

**KAPITTEL 4 BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER**

<b>I ANSETTELSESFASEN</b>	115
4.1 Innledning	115
4.2 Arbeidsrettslige regler om vern mot diskriminering	116
4.2.1 Innledning	116
4.2.2 Arbeidsmiljøloven kapittel 13 om vern mot diskriminering	117
4.2.3 Likestillings- og diskrimineringslovens forbud mot diskriminering	118
4.3 Personopplysningsregelverket	120
4.3.1 Innledning	120
4.3.2 Behandlingen av opplysninger i ansettelsesfasen og personvernprinsippene	121
4.3.3 Behandlingsgrunnlag	122
4.3.4 Informasjon til søkere	123
4.3.5 Rett til innsyn	124
4.3.6 Bruk av automatiserte avgjørelser ved rekruttering	125
4.3.7 Oppbevaring av opplysninger om søkere og krav til sletting	129
4.4 Innhenting av helseopplysninger og medisinske undersøkelser	130
4.4.1 Innledning	130
4.4.2 Innhenting av helseopplysninger ved ansettelse	131
4.4.3 Medisinske undersøkelser av arbeidssøkere og arbeidstakere	132
4.5 Bruk av personlighets- og evnetester	135
4.5.1 Innledning	135
4.5.2 Behandlingsgrunnlag	136
4.5.3 For hvilke stillinger kan arbeidsgiver benytte slike tester?	137
4.5.4 Informasjon til søkerne, sletting med videre	138
4.6 Innhenting av opplysninger fra referanser	138
4.6.1 Innledning	138
4.6.2 Hva er det ikke lov å spørre en referanse om?	138
4.6.3 Innhenting av opplysninger fra andre enn oppgitte referanser	139
4.6.4 Behandling av personopplysninger i forbindelse med referanseintervju	139
4.6.5 Innsyn i referat fra referanseintervju	140

4.7	Innhenting av opplysninger fra internett og sosiale medier	141
4.8	Bakgrunnsundersøkelser	144
4.8.1	Innledning	144
4.8.2	Bruk av bakgrunnsundersøkelser	144
4.8.3	Vandelskontroll	147
4.8.4	Kredittopplysninger	150
4.9	Bruk av rekrutteringsselskaper	152

**KAPITTEL 5 BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER**

<b>I ET LØPENDE ARBEIDSFORHOLD</b>		154
5.1	Innledning	154
5.2	Personopplysningsregelverkets grunnkrav og begrensninger	154
5.2.1	Innledning	154
5.2.2	Grunnkrav til behandling av opplysninger i et løpende arbeidsforhold	155
5.2.3	Behandlingsgrunnlag	157
5.2.4	Behandling av særlige kategorier av personopplysninger	160
5.2.5	Tilgang til opplysninger om ansatte og krav til personopplysningssikkerhet	161
5.2.6	Krav til sikker kommunikasjon	163
5.2.7	Arbeidstakers rett til informasjon	164
5.2.8	Arbeidstakers rett til innsyn i egne opplysninger	165
5.2.9	Hvor lenge opplysninger kan lagres – sletting underveis i arbeidsforholdet	168
5.3	Utlevering av opplysninger	171
5.3.1	Innledning	171
5.3.2	Utlevering innad i et konsern	172
5.3.3	Utlevering til pensjonsselskaper	173
5.3.4	Utlevering til politiet	173
5.4	Sykefraværsoppfølging og bruk av bedriftshelsetjeneste	174
5.4.1	Innledning	174
5.4.2	Arbeidsrettslige regler	175
5.4.3	Behandling av personopplysninger i forbindelse med sykefravær	177
5.5	Publisering av opplysninger om ansatte	180
5.6	Lagring og publisering av bilder av de ansatte	181
5.6.1	Innledning	181
5.6.2	Bruk av bilde til adgangskort	182
5.6.3	Publisering av bilder	182
5.6.4	Nærmere om kravet til samtykke	184
5.7	Utstedelse av advarsler og ordensstraff	185
5.7.1	Innledning	185

## INNHOLD

5.7.2	Arbeidsrettslig regulering	185
5.7.3	Behandling av personopplysninger i forbindelse med advarsler	186
5.8	Medarbeidersamtaler	196
5.8.1	Innledning	196
5.8.2	Generelt om medarbeidersamtaler	196
5.8.3	Behandling av personopplysninger i forbindelse med medarbeidersamtalen	197
5.9	Arbeidsmiljøundersøkelser	198
5.9.1	Innledning	198
5.9.2	Bruk av arbeidsmiljøundersøkelser i et arbeidsrettslig perspektiv	199
5.9.3	Personvernrettslige krav	199
5.10	Sosiale medier på arbeidsplassen	202
5.10.1	Innledning	202
5.10.2	Bruk av sosiale medier i jobbsammenheng	202
5.10.3	Kontroll av de ansattes private ytringer i sosiale medier	203
<b>KAPITTEL 6 AVSLUTNING AV ARBEIDSFORHOLDET</b>		<b>205</b>
6.1	Innledning	205
6.2	Generelt om avslutning av arbeidsforhold	205
6.3	Avslutning av e-postkasse	207
6.3.1	Stengning av e-postkassen	208
6.3.2	Sletting av innholdet i e-postkassen	208
6.4	Hvilke personopplysninger skal slettes, og hva kan beholdes	209
<b>KAPITTEL 7 VARSLING</b>		<b>213</b>
7.1	Innledning	213
7.2	Varslingsinstituttet og det arbeidsrettslige regelverket	214
7.2.1	Innledning	214
7.2.2	Rett til å varsle om «kritikkverdige forhold»	215
7.2.3	Krav til fremgangsmåten ved varsling – intern og ekstern varsling	216
7.2.4	Om arbeidsgivers aktivitetsplikt, forbud mot gjengjeldelse og ulovfestet omsorgsplikt	217
7.2.5	Rutiner for varsling	218
7.3	Behandling av personopplysninger i varslingssaker	219
7.3.1	Innledning	219
7.3.2	Generelt om behandling av personopplysninger i varslingssaker	219
7.3.3	Behandlingsgrunnlag	220
7.3.4	Retten til informasjon	221
7.3.5	Retten til innsyn	222
7.3.6	Unntak fra retten til informasjon og innsyn	222

7.3.7	Nærmere om rett til innsyn i opplysninger om varslersens identitet . . .	227
7.3.8	Rett til retting av uriktige opplysninger . . . . .	231
7.3.9	Personopplysninger i varslingsrutiner og behandling i varslingskanaler . . . . .	231
7.3.10	Sletting av personopplysninger . . . . .	233

**KAPITTEL 8 ARBEIDSGIVERES RETT TIL Å INNFØRE**

<b>KONTROLLTILTAK . . . . .</b>	<b>235</b>
8.1 Innledning . . . . .	235
8.2 Hva er et «kontrolltiltak»? . . . . .	236
8.3 Kontroll og overvåking i arbeidslivet – noen tall og fakta . . . . .	240
8.3.1 Innledning . . . . .	240
8.3.2 Fafo-rapport 2019: 21: Kontroll og overvåking i arbeidslivet 2019 . . .	241
8.3.3 Fafo-rapport 2016: 05: Digital kontroll og overvåking av arbeid. Omfang og praksis . . . . .	242
8.4 Nærmere om sammenhengen mellom personopplysningsregelverket og arbeidsmiljøloven . . . . .	244
8.5 Arbeidsgivers plikter etter regelverket for helse, miljø og sikkerhet (HMS)	246
8.6 Arbeidsmiljølovens krav til saklig formål og forholdsmessighet . . . . .	247
8.6.1 Innledning . . . . .	247
8.6.2 Krav til at kontrolltiltaket må ha en «saklig grunn» . . . . .	248
8.6.3 Kravet om at kontrolltiltaket ikke må medføre en «uforholdsmessig ulempe» . . . . .	250
8.6.4 Kontrolltiltak begrunnet i mistanke om straffbare forhold . . . . .	252
8.6.5 Konsekvensene av urettmessige kontrolltiltak . . . . .	254
8.7 Krav til vurdering av lovlighet etter personopplysningsregelverket . . . . .	255
8.7.1 Innledning . . . . .	255
8.7.2 Kartlegging av faktiske forhold og vurdering av grunnkrav og personvernprinsipper . . . . .	256
8.7.3 Krav til spesifisering av formål . . . . .	257
8.7.4 Krav til identifisering av behandlingsgrunnlag . . . . .	258
8.7.5 Nærmere om behandlingsgrunnlaget «rettslig forpliktelse» . . . . .	258
8.7.6 Nærmere om behandlingsgrunnlaget «berettiget interesse» . . . . .	261
8.7.7 Krav til personvernkonsekvensvurdering . . . . .	268
8.7.8 Konsekvenser ved brudd på personopplysningsregelverket . . . . .	269
8.8 Krav til drøfting med tillitsvalgte . . . . .	270
8.8.1 Innledning . . . . .	270
8.8.2 Arbeidsmiljølovens krav til drøfting med tillitsvalgte . . . . .	270
8.8.3 Krav til prosessen etter personopplysningsregelverket . . . . .	272

8.9	Informasjon til de ansatte	273
8.9.1	Innledning	273
8.9.2	Arbeidsmiljølovens regler om informasjon til de ansatte	274
8.9.3	Personopplysningsregelverket – krav til åpenhet og informasjon	274
8.10	Evaluering av kontrolltiltaket	275
<b>KAPITTEL 9 KAMERAOVERVÅKING PÅ ARBEIDSPLASSEN</b>		277
9.1	Innledning	277
9.2	Forskrift om kameraovervåking i virksomhet – virkeområde	278
9.3	Hva regnes som kameraovervåking?	280
9.4	Grunnvilkår for kameraovervåking	281
9.4.1	Krav til spesifisering av formål	281
9.4.2	Krav om at kameraovervåking er nødvendig	282
9.4.3	Krav om behandlingsgrunnlag	283
9.4.4	Særlige kategorier av personopplysninger	285
9.4.5	Krav til personopplysningssikkerhet	286
9.5	Særlige regler for områder hvor «en begrenset krets av personer ferdes jevnlig»	286
9.6	Varsel om kameraovervåking	288
9.7	Utlevering av opptak	289
9.8	Sletting av opptak	290
<b>KAPITTEL 10 ARBEIDSGIVERS INNSYN I ARBEIDSTAKERES E-POST, PRIVATE FILER OG KOMMUNIKASJONSUTSTYR</b>		292
10.1	Innledning	292
10.2	Forskrift om arbeidsgivers innsyn i e-postkasse mv. – bakgrunn og virkeområde	293
10.3	I hvilke situasjoner kan det gjøres innsyn?	297
10.3.1	«Nødvendig for å ivareta den daglige driften eller andre berettigede interesser»	297
10.3.2	«Grovt brudd på de plikter som følger av arbeidsforholdet eller kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed»	301
10.3.3	Videresending av e-post når en ansatt slutter	302
10.3.4	Avtale om innsyn	303
10.3.5	Rett til å protestere	304
10.4	Prosedyreregler	304
10.5	Gjennomføring av innsynet	306
10.6	Generell bestemmelse om forbud mot overvåking	307
10.6.1	Innledning	307
10.6.2	Bakgrunnen for bestemmelsen og om begreper	308

10.6.3	Hvilke applikasjoner, systemer og tjenester omfattes av bestemmelsen? .....	311
10.6.4	Unntak for overvåking som har som formål «å administrere virksomhetens datanettverk» eller «avdekke eller oppklare sikkerhetsbrudd i nettverket» .....	315
10.7	Retningslinjer om innsyn og overvåking av de ansatte .....	317

## KAPITTEL 11 BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

I SIKKERHETSTILTAK .....	319
11.1 Innledning .....	319
11.2 Nærmere om logging og sikkerhetsovervåking .....	320
11.3 Ivaretagelse av de ansattes personvern .....	321
11.4 Arbeidsgivers rett til å gjøre innsyn i aktivitetslogg .....	323
11.5 Har en person rett til innsyn i hvilke ansatte som har gjort oppslag på hans eller hennes sak? .....	325
11.5.1 Innledning .....	325
11.5.2 Vurdering av om personvernforordningen § 15 gir rett til innsyn ...	326
11.5.3 Sak hos Datatilsynet om innsyn i logg .....	330
11.5.4 Vår konklusjon .....	331
11.6 Retningslinjer om bruk av logg og sikkerhetsovervåking .....	332

## KAPITTEL 12 NOEN VANLIGE (KONTROLL)TILTAK I ARBEIDSLIVET ...

12.1 Innledning .....	334
12.2 Bruk av styringsverktøy og feltteknologi .....	334
12.2.1 Innledning .....	334
12.2.2 Nærmere om feltteknologi .....	335
12.2.3 Krav etter arbeidsmiljøloven .....	335
12.2.4 Krav etter personopplysningsregelverket .....	336
12.3 Kontroll av kjøretøy og yrkesbiler .....	337
12.3.1 Innledning .....	337
12.3.2 Nærmere om overvåking av ansattes biler .....	338
12.3.3 Krav etter arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven .....	339
12.3.4 Særskilt om forbudet mot uforenlig viderebehandling .....	341
12.4 Overvåking av ansattes mobiltelefon .....	342
12.4.1 Innledning .....	342
12.4.2 Arbeidsgivers rett til innsyn og forbud mot overvåking .....	343
12.4.3 Innsyn i spesifisert faktura .....	343
12.4.4 Mobile Device Management (MDM) .....	347
12.5 Adgangskontroll og tidsregistrering .....	347
12.5.1 Innledning .....	347



## INNHOLD

12.5.2	Adgangskontroll	348
12.5.3	Bruk av biometri i forbindelse med adgangskontroll og tilgangsstyring	350
12.5.4	Tidsregistrering	357
12.6	Smarte kontorbygg	358
12.6.1	Innledning	358
12.6.2	Forholdet til personopplysningsregelverket og reglene om kontrolltiltak	359
12.7	Lydopptak av telefonsamtaler og opptak av digitale møter	361
12.7.1	Innledning	361
12.7.2	Lydopptak og krav etter personopplysningsregelverket	362
12.7.3	Særskilt om lydopptak ved kundesenter	364
12.7.4	Opptak av møter og foredrag som gjennomføres digitalt	366
12.8	Rusmiddeltesting	370
12.8.1	Innledning	370
12.8.2	Rettslig adgang til å foreta rusmiddeltesting	370
12.8.3	Personvernrettslige sider av rusmiddeltesting	372

## KAPITTEL 13 VIDEREBEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

	FOR NYE FORMÅL	374
13.1	Innledning	374
13.2	Forbud mot viderebehandling for uforenlige formål	375
13.2.1	Når er et nytt formål «uforenlig»?	376
13.2.2	Avfallsservice-dommen	378
13.2.3	Relevant praksis i Personvernemnda	379
13.2.4	Oppsummering – kravet til viderebehandling til forenlige formål	381
13.3	Hvorvidt opplysninger fra ulovlige kontrolltiltak kan legges frem i en rettsak – reglene om bevisavskjæring	382

## KAPITTEL 14 KOLLEKTIVE AVTALER OM KONTROLLTILTAK OG BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

14.1	Innledning	385
14.2	Generelt om tariffavtaler og regulering i norsk rett	385
14.3	Regulering av tariffavtaler i personvernforordningen	387
14.4	Nærmere om betydningen av kollektive avtaler som gjelder behandling av personopplysninger	390
14.5	Valg av behandlingsgrunnlag når grunnlaget for behandlingen er å finne i en tariffavtale	391

<b>KAPITTEL 15 TILLITSVALGTES OG FAGFORENINGERS BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER</b>	395
15.1 Innledning	395
15.2 Definisjoner og roller	395
15.3 Behandling av personopplysninger	396
15.3.1 Plassering av behandlingsansvar og hva det innebærer	396
15.3.2 Behandlingsgrunnlag	397
15.3.3 Særlige kategorier av personopplysninger	398
15.3.4 De øvrige kravene etter personopplysningsloven	400
15.3.5 Krav til sikker kommunikasjon	401
15.4 Utlevering av personopplysninger fra arbeidsgiver til tillitsvalgte	402
15.5 Tillitsvalgtes innsyn i lønnsopplysninger	404
15.5.1 Lønnsopplysninger på gruppenivå	405
15.5.2 Utlevering av individuelle lønnsopplysninger i privat sektor	405
15.5.3 Utlevering av individuelle lønnsopplysninger i offentlig sektor	408
<b>KAPITTEL 16 SENTRALE INSTITUSJONER OG TILSYNSMYNDIGHETER</b>	413
16.1 Innledning	413
16.2 Tilsyn med personopplysningsregelverket	413
16.2.1 Datatilsynet	413
16.2.2 Personvernrådet	415
16.2.3 Personvernemnda	415
16.2.4 Andre organer som fører tilsyn med regler om personopplysningsvern	416
16.2.5 Domstolsprøving	416
16.3 Arbeidstilsynet	416
16.4 Likestilling- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda	418
<b>KAPITTEL 17 AVSLUTTENDE BEMERKNINGER</b>	420
17.1 Innledning	420
17.2 utfordringer knyttet til praktiseringen av regelverket på området	420
17.3 Er det på tide med en egen lov om personvern i arbeidslivet?	423
<b>KILDER</b>	427
Litteratur (bøker, artikler og rapporter)	427
Lover og forskrifter	428
Annen lovgivning, konvensjoner mv.	431
Forarbeider og offentlige utredninger	432

## INNHold

Rettsavgjørelser .....	433
Avgjørelser fra Personvernemnda .....	433
EU-domstolens og Den europeiske menneskerettighetsdomstolens avgjørelser ...	434
Uttalelser fra Artikkel 29-gruppen og Personvernrådet .....	434
Veiledere, guidelines, opinions, retningslinjer m.m. ....	435
Nettsider .....	436
STIKKORD .....	437