

Áhrif upplýsingatækni á vinnuumhverfi og persónuvernd

- Lögfræðileg úttekt -

**Höfundur úttektar:
Sigrún Henriette Kristjánsdóttir
Reykjavík júní 2003**



Efnisyfirlit	1
Formáli	3
Inngangur	4
I. HLUTI - RÉTTURINN TIL FRÍÐHELGI EINKALÍFS	6
1 Almennt	6
2 Ákvæði stjórnarskrárinnar um friðhelgi einkalífs	8
3 Ákvæði Mannréttindasáttmála Evrópu um friðhelgi einkalífs	11
4 Ærumeiðingar og brot gegn friðhelgi einkalífs að refsirétti.	14
5 Réttindaskrá Evrópusambandsins.	14
6 Lög nr. 77/2000 um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga, með áorðnum breytingum	15
6.1 Almennt	15
6.2 Skilgreiningar	16
6.3 Rafræn vöktun	17
6.4 Vinnsluheimildir	19
6.5 Réttur þess skráða (starfsmanns) og skyldur ábyrgðaraðila	23
6.6 Tilkynningarskyld og leyfisskyld vinnsla persónuupplýsinga	25
6.7 Leiðbeiningarreglur um eftirlit vinnuveitenda með tölvupósts- og netnotkun starfsmanna	26
II. HLUTI – STJÓRNUNARRÉTTUR ATVINNUREKANDA.....	27
7 Heimildir atvinnurekanda til eftirlits, þ. á m. rafræns eftirlits, samkvæmt vinnuréttarreglum.....	27
7.1 Almennt	27
7.2 Lagaákvæði	29
7.3 Kjarasamningar	30
7.4 Ráðningarsamningar	31
III. HLUTI – ERLENDAR RÉTTARREGLUR – ALÞJÓÐLEG UMFJÖLLUN	32
8 Réttarreglur um rafrænt eftirlit í öðrum löndum.....	32
8.1 Danmörk	32
8.2 Noregur	36
8.3 Svíþjóð	38
8.4 Bretland	39
8.5 Holland	40
8.6 Finnland	41
9 Umfjöllun um rafrænt eftirlit á alþjóðlegum vettvangi.....	42
9.1 Skýrsla vinnuhóps, 29. gr. tilskipunar 95/46/EB, um vöktun rafrænna samskipta á vinnustöðum	42
9.2 Skýrsla um rafrænt eftirlit á vinnustöðum, í löndum Evrópusambandsins..	43
9.3 Tilmæli Evrópuráðssamningsins	45
9.4 Leiðbeiningarreglur SP	45
IV. HLUTI- RÉTTARSTAÐAN HÉR Á LANDI.....	46

10	Nánar um hvenær rafrænt eftirlit á vinnustöðum er heimilt	46
10.1	Almennt	46
10.2	Eftirlitsmyndavélar.....	49
10.3	Eftirlit með internet-notkun	53
10.4	Sítenging starfsmanna við tölvurita	60
10.5	Fylgst með ferðum starfsmanns	61
10.6	Eftirlit með notkun símtækja	62
11	Vinnuvernd starfsmanna o.fl.....	65
11.1	Almennt.....	65
11.2	Öryggistrúnaðarmenn.....	66
11.3	Trúnaðarmenn	67
12	NIÐURSTAÐA.....	69
	Heimildaskrá	71
	Dómaskrá	73

Formáli

Úttekt þessi var að meginstefnu til unnin á sumar- og haustmánuðum 2002, í samvinnu við Elsu S. Þorkelsdóttur lögfræðing hjá Persónuvernd, sem vann kafla 1 til 5, auk þess sem hún veitti margs konar upplýsingar og aðstoð við ritun annarra kafla úttektarinnar. Naut ég um sumarið góðs aðbúnaðar hjá Persónuvernd, sem og aðgangs að sérfræðiþekkingu og gögnum sem nauðsynleg voru við gerð úttektarinnar.

Úttektin er liður í rannsóknarverkefni sem ber yfirskriftina – *Áhrif upplýsingatækni á vinnuumhverfi og persónuvernd*. Um er að ræða samstarfsverkefni Vinnueftirlitsins, Verslunarmannafélags Reykjavíkur, Landlæknisembættisins, Persónuverndar og Rafiðnaðarsambandsins. Rannsóknin er unnin með styrk frá Markáætlun Rannís um upplýsingatækni og umhverfismál.

Verkefnisstjóri rannsóknarverkefnisins, Dr. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir fagstjóri í félagsvísindum hjá Vinnueftirlitinu og Margrét Lilja Guðmundsdóttir félagsfræðingur komu með ábendingar og lásu úttektina yfir.

Það efni sem hér er til skoðunar, *rafrænt eftirlit á vinnustöðum*, er mjög ofarlega í allri umræðu enda er að mörgu leyti um nýja ásteytingssteina í vinnuréttarsamböndum að ræða, samfara aukinni tækni. Í úttekt þessari hefur verið leitast við að varpa ljósi á nokkur þeirra álitaefna um rafrænt eftirlit sem upp hafa komið á vinnustöðum hér á landi og í nágrannalöndum okkar. Ljóst er þó að það svið sem um ræðir er í stöðugri þróun og fullvíst má telja að í nánustu framtíð munu m.a. Persónuvernd og dómstólar koma til með að móta réttarsviðið enn frekar.

Úttektin lýsir gildandi rétti í byrjun desember 2002 en þó hafa breytingar á lögum um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga sem samþykktar voru þann 14. mars 2003, lög nr. 46/2003, verið felldar inn í textann.

Reykjavík, júní 2003

Sigrún Henriette Kristjánsdóttir

Inngangur

Segja má að tækniþróun nútímans hafi fært atvinnurekendum ný tæki í hendur til þess að hafa eftirlit með vinnustaðnum og/eða afköstum starfsmanna á vinnustað. Þrátt fyrir að eftirlit atvinnurekanda með starfsmönnum sínum hljóti oft að vera nauðsynlegt í ráðningarsambandi hefur tæknin gert slíkt eftirlit mun auðveldara í framkvæmd og vakna því í framhaldinu ýmsar áleitnar spurningar um hve langt megi ganga í eftirliti með starfsmönnum.

Eftirfarandi er skoðun á því lagaumhverfi sem viðkemur *rafrænu eftirliti* atvinnurekanda með starfsmönnum sínum og er sú skoðun hluti af rannsókninni: *Áhrif upplýsingatækni á vinnuumhverfi og persónuvernd*. Meginmarkmið rannsóknarinnar er að greina með spurningalistum, viðtölum og vettvangsrannsóknum umfang rafræns einstaklingseftirlits hér á landi, birtingarform þess og afleiðingar fyrir vinnuskipulag, réttarstöðu og líðan starfsmanna.

Rafrænt eftirlit er skilgreint þannig í rannsókninni:

Nákvæm rafræn tölvuskráning á verkferlum eða vinnuframlagi starfsmanna, þar sem starfsmenn eru sítengdir tölvurita sem færir inn hvert viðvik, jafnvel í afkastahvetjandi tilgangi. Einnig er átt við myndbandsupptökur í vinnurými starfsmanna og eftirlit með tölvupósti, netnotkun og símtölum þeirra.

Það sem skoðað verður í þessum lögfræðihluta rannsóknarinnar er því eftirfarandi:

- 1. Afkastamælingar og eftir atvikum gerð frammistöðumats í framhaldinu af því,**
- 2. Eftirlit með tölvupósti starfsmanna,**
- 3. Eftirlit með internetnotkun starfsmanna,**
- 4. Hlustun á símtöl starfsmanna,**
- 5. Skráning símnúmera sem starfsmaður hringir í,**
- 6. Notkun eftirlitsmyndavéla.**

Tvö ólík réttarsvið gilda að meginstefnu til um rafrænt eftirlit á vinnustöðum. Annars vegar er um að ræða reglur er lúta að friðhelgi einkalífs og þ. á m. rétti til þess

að hafa upplýsingar um sína einkahagi „í friði“. Hins vegar er um að ræða reglur vinnuréttar sem auk þess að kveða á um að atvinnurekanda beri að sýna starfsmanni sínum tilhlýðilega virðingu og sanngimi, viðurkenna rétt atvinnurekanda í ráðningarsambandi til þess að hafa visst eftirlit með starfsmönnum sínum.

Krafan um *málefnalegan tilgang* er undirliggjandi í allri umfjöllun um rafrænt eftirlit atvinnurekanda með starfsmönnum sínum og kveður 7. gr. laga nr. 77/2000, um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga, mjög ýtarlega á um að málefnalegar ástæður verði að vera fyrir vinnslu persónuupplýsinga.

Úttekt þessari er skipt í fjóra hluta.

Í fyrsta hluta er fjallað um þær réttarreglur er lúta að *fríðhelgi einkalífs*. Þær reglur munu að meginstefnu til vera komnar úr Stjórnarskrá Lýðveldisins Íslands, Mannréttindasáttmála Evrópu, sem lögfestur var hér á landi með lögum nr. 62/1994, lögum nr. 77/2000 um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga, og ákvæðum almennra hegningarlaga nr. 19/1940 um ærumeiðingar og fríðhelgi einkalífsins.

Í öðrum hluta er fjallað um hvernig *stjórnunarrétti* atvinnurekanda er háttáð, og eru því skoðaðar þær heimildir atvinnurekanda til rafræns eftirlits samkvæmt vinnuréttarreglum. Skoðaðar eru helstu heimildir vinnuréttar s.s. lög, kjarasamningar, ráðningarsamningar og almennar meginreglur.

Í þriðja hluta eru skoðaðar þær réttarreglur sem gilda um rafrænt eftirlit í *öðrum löndum*, auk þess sem hugað er að umfjöllun á alþjóðavettvangi.

Í fjórða hluta er að finna meginniðurstöður úttektar þessarar, þar sem réttarstöðunni *hér á landi* hvað varðar rafrænt eftirlit á vinnustöðum, er lýst með hliðsjón af þeim réttarheimildum sem fjallað var um í hlutum I-III. Þá er vikið að *vinnuverndarsjónarmiðum* í tengslum við rafrænt eftirlit og þá einkum með vísan til laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

I. HLUTI - RÉTTURINN TIL FRÍÐHELGI EINKALÍFS

1 Almennt

Réttur sérhvers einstaklings til jafnrar virðingar og jafnra réttinda í samfélagi manna er það grundvallarsjónarmið sem mannréttindaákvæði hvíla á. Um slík réttindi er kveðið bæði í landslögum og alþjóðlegum mannréttindasáttmálum. Rétturinn til mannhelgi¹ er undirstrikaður í fyrstu orðum inngangskafla Mannréttindayfirlýsingar Sameinuðu þjóðanna frá 1949 og samofinn öllum ákvæðum hennar. Um er að ræða grundvallarréttindi sem sérhverjum einstaklingi ber svo hann eða hún megi njóta virðingar sem einstaklingur, njóta mannhelgi.

Rétturinn til mannhelgi krefst verndar ríkisvaldsins gegn því að á réttinum sé brotið, hvort heldur af ríkisvaldinu eða því samfélagi sem einstaklingurinn býr í. Þá krefst rétturinn jafnframt beinna athafna af hálfu ríkisvaldsins til að tryggja að þau séu virk í reynd.² Rétturinn til virðingar og verndar getur verið breytilegur eftir aðstæðum hverju sinni en hann er óháður kynferði, kynþætti, trúarskoðunum eða stjórnmalaskoðunum einstaklinga eða annarra slíkra atriða. Mannréttindi eru þannig samofin mannum. Í því felst algildi mannréttindanna.

Að baki mannréttindaákvæðum búa þau sjónarmið að vernda beri einstaklinginn gagnvart ofurvaldi ríkisins en forsaga ákvæðanna er einmitt barátta mannsins fyrir lýðréttindum. Í hinum vestræna heimi eru mannréttindi almennt vel tryggð og lýðræði sá hornsteinn sem stjórnskipan ríkja byggir á. Þar hefur umfjöllun um einkaréttaráhrif mannréttinda fengið aukið vægi, þ.e. hvort og þá að hvaða marki mannréttindaákvæði í lögum og alþjóðasamningum gilda um innbyrðis samskipti einstaklinga. Hefur verið bent á að í nútímasamfélögum sé hið opinbera vald, bæði hið efnahagslega og hið stjórnmalalega, mun dreifaðara en áður var. Oft sé hluti af hinu opinbera valdi í höndum einkaaðila eða hálfopinberra aðila svo sem stórfyrirtækja, félagasamtaka, stéttarféлага og stjórnmalaflokka. Rök séu því til þess að afmarka ekki þessi réttindi við samskipti einstaklinga og ríkisvaldsins. Ríkisvaldið hafi ákveðna skyldu til

¹ Hugtakið mannhelgi er hér notað um það sem á enskri tungu hefur ýmist verið kallað human integrity eða human dignity.

² Schachter. Human dignity as a normative concept. *International Human Rights In Concept*. 2000. Steiner og Alston. 2000. Bls. 400.

athafna til að tryggja einstaklingum umrædd réttindi í samskiptum einstaklinga innbyrðis og við lögaðila.³

Telja verður skyldu ríkisvaldsins til athafna sérstaklega mikilvæga að því er varðar réttinn til friðhelgi einkalífs. Rétti einstaklinga til friðhelgi einkalífsins stendur oft meiri ógn frá öðrum einstaklingum og einkaaðilum en frá stjórnvöldum í hinu tæknivædda samfélagi nútímans.

Með hugtakingu „friðhelgi einkalífs“ er átt við réttinn til að halda fyrir sig sínu einkalífi og að hvorki ríkisvaldinu né einstaklingum sé heimilt að skerða þann rétt nema til staðar séu nægilega miklir hagsmunir eða fyrir liggja samþykki viðkomandi. En til friðhelgi einkalífs telst einnig réttur einstaklinga, að einhverju marki, til að mynda og þróa samskipti við aðra.⁴ Í umfjöllun um að hvaða marki einstaklingur njóti friðhelgi einkalífs á vinnustöðum, ber að hafa í huga að meginskylda starfsmanna samkvæmt vinnuréttarsambandi þeirra og atvinnurekanda er að inna af hendi þá vinnu sem um er samið. Þrátt fyrir það er almennt viðurkennt að starfsmenn eigi rétt til ákveðinnar friðhelgi á vinnustað sínum um einkamálefni sín. Verður jafnframt að telja að þeir eigi rétt til að njóta ákveðinna samskipta við aðra á vinnutíma. Þessi réttur starfsmannsins takmarkast síðan af rétti atvinnurekanda til að hafa eftirlit með að starfsmaður inni af hendi bæði þá vinnu sem um er samið og af því magni og þeim gæðum sem eðlileg mega teljast og atvinnurekandi mátti með sanngirni vænta.

Þegar fjallað er um réttinn til friðhelgi einkalífs er mikilvægt að hafa í huga ofangreinda skilgreiningu og þau sjónarmið sem að framan eru rakin. Nefnt er að mannréttindi geti verið breytileg eftir aðstæðum. Í því felst t.d. að rétturinn til friðhelgi einkalífs er annar og ríkari inn á heimilinu en þegar í vinnuna er komið eða dvalist er á almannafæri. Færa má fyrir því rök að með því að vera á almannafæri hafi viðkomandi heimilað ákveðna skerðingu á friðhelgi sinni. Slík dvöl felur hins vegar aldrei í sér almennt afsal á réttinum til friðhelgi einkalífs. Sá réttur er ávallt til staðar sem grundvallaréttindi allra einstaklinga, hvar sem þeir eru staddir, jafnt í samskiptum þeirra innbyrðis, við lögaðila eða við ríkisvaldið. Þá felst í sjónarmiðinu um algildi mannréttinda að óheimilt er að mismuna einstaklingum eftir t.d. kynferði, þjóðerni, trúarskoðunum eða á grundvelli annarra slíkra atriða. Mannréttindaákvæði

³ Björg Thorarensen. Einkaréttaráhrif Mannréttindasáttmála Evrópu og skyldur ríkja til athafna samkvæmt sáttmálanum. *Afmælisrit Gaukur Jörundsson*. 1994. Bls. 83.

⁴ Rehof og Trier. *Menneskeret*. 1990. Bls. 183.

stjórnarskrárinnar og ákvæði almennra laga taka því jafnt til erlendra ríkisborgara sem og íslenskra ríkisborgara nema lög kveði á um annað og slík takmörkun byggir á málefnalegum sjónarmiðum. Hið sama gildir um þjóðréttarlegar skuldbindingar íslenskra stjórnvalda, svo sem ákvæða alþjóðlegra mannréttindasáttmála sem Ísland hefur staðfest. Um rétt erlendra ríkisborgara sem starfa hér á landi til friðhelgi einkalífs á vinnustað gilda því sömu sjónarmið og gilda um rétt annarra.

2 Ákvæði stjórnarskrárinnar um friðhelgi einkalífs

Í 71. gr. stjórnarskrá íslenska lýðveldisins er kveðið á um friðhelgi einkalífs. Ákvæðið hljóðar svo eftir þá breytingu sem gerð var með stjórnskipunarlögum nr. 97/1995:

Allir skulu njóta friðhelgi einkalífs, heimilis og fjölskyldu.

Ekki má gera líkamsrannsókn eða leit á manni, leit í húsakynnum hans eða munum, nema samkvæmt dómsúrskurði eða sérstakri lagaheimild. Það sama á við um rannsókn á skjölum og póstsendingum, símtölum og öðrum fjarskiptum, svo og hvers konar sambærilega skerðingu á einkalífi manns

Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. má með sérstakri lagaheimild takmarka á annan hátt friðhelgi einkalífs, heimils eða fjölskyldu ef brýna nauðsyn ber til vegna réttinda annarra.

Í 1. mgr. 71. gr. er tilgreint til hvers friðhelgin tekur, þ.e. einkalífs, heimilis og fjölskyldulífs. Í greinargerð með stjórnskipunarlögunum frá 1995 segir að hugtakið einkalíf sé eins konar yfirhugtak sem bæði heimilis- og fjölskyldulíf falli í reynd undir. Þá er tekið fram að hugtakið heimili sé víðtækara en orðalagið sjálft gefi tilefni til. Þótt það taki fyrst og fremst til dvalarstaðar einstaklinga, geti það einnig náð til vinnustaðar þeirra.⁵

Markmið ákvæðisins er að tryggja rétt sérhvers einstaklings til að ráða yfir líkama sínum og lífi, til að njóta friðar um einkamálefni sín, þ.m.t. lífshætti, tilfinningasambönd og samskipti við aðra. Ákvæðið takmarkast ekki við vernd einstaklinga gagnvart stjórnvöldum heldur tekur einnig til afskipta annarra einstaklinga. Þá felst í ákvæðinu að löggjafanum ber að setja reglur til verndar einstaklingum bæði gagnvart stjórnvöldum en einnig til að verja þá hver gegn öðrum. Skulu slíkar reglur bæði veita friðhelgi einkalífs refsivernd og gera mönnum kleift að krefjast bóta vegna ólögðra afskipta af einkalífi þeirra.⁶

⁵ <http://www.althingi.is/altext/118s/0389/html>

⁶ Gunnar G. Schram. *Stjórnskipunarréttur*. 1999. Bls. 536.

Margs konar löggjöf hefur verið sett til verndar friðhelgi einkalífs fólks. Skulu hér sérstaklega nefnd lög nr. 77/2000, um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga með áorðnum breytingum, en um þau er fjallað sérstaklega í 6. kafla hér á eftir og almenn hegningarlög nr. 19/1940 með áorðnum breytingum en um XXV kafla þeirra, er fjallar um ærumeiðingar og brot gegn friðhelgi einkalífs, er fjallað lítillega í 4. kafla hér á eftir. Þá má nefna lög nr. 74/1997 um réttindi sjúklinga, lögræðislög nr. 71/1997 og lög um fjarskipti en í X kafla þeirra er fjallað um leynd og vernd fjarskipta.

Ákvæði 71. gr. stjórnarskrárinnar er mikilvægt þegar kemur að túlkun ofangreindra laga og annarra fyrirmæla er varða rétt einstaklinga til friðhelgi einkalífs. Þá eru þau sjónarmið sem að baki ákvæðinu búa mikilvæg við túlkun á einstökum ágreiningsefnum sem upp koma í samskiptum fólks, þ.m.t. samskiptum starfsmanns og atvinnurekanda.

Friðhelgi einstaklings um einkalíf sitt er grundvallarréttur allra sem dvelja innan lögsögu Íslands. Tvær undantekningar eru heimilaðar frá þessari meginreglu og þær ber að túlka þröngt. Á grundvelli úrskurðar dómara eða ákvæðis í lögum má samkv. 2. mgr. skerða tilgreind réttindi einstaklinga og á grundvelli lagaheimildar má samkv. 3. mgr. skerða friðhelgi þeirra vegna brýnna hagsmuna annarra. Er í greinargerð með frumvarpinu að stjórnskipunarlögunum sérstaklega vísað til hagsmuna barna. Að því er varðar samskipti á vinnumarkaði má nefna ýmis konar löggjöf um almenn réttindi fólks á vinnumarkaði sem óheimilt er að semja sig frá. Að baki slíkum ákvæðum búa tilteknir almannahagsmunir.

Í 2. mgr. 71. gr. er tilgreint að skerða megi með dómsúrskurði eða með lögum rétt manna til friðhelgi um póstsendingar og símtöl. Af ákvæðinu má ráða að póstsendingar manna og símtöl eru vernduð af ákvæðinu, þó þess sé ekki getið í 1. mgr. hennar, sbr. til hliðsjónar ákvæði 8. gr. Mannréttindasáttmála Evrópu.

Í greinargerð með stjórnskipunarlögum frá 1995 segir:

Fleiri atriði falla tvímælalaust undir vernd einkalífs þótt þau séu ekki sérstaklega orðuð í 1. mgr. 9. gr. frumvarpsins, svo sem réttur manna til trúnaðarsamskipta við aðra. Á þetta fyrst og fremst við um margs konar tjáskipti milli manna sem ekki er gerlegt að telja hér með tæmandi hætti, en nærtækustu dæmin eru þó bréfaskipti og tjáskipti augliti til auglitis eða í síma, svo og orðaskipti í símskeytum, skjölum sem fara um myndsendi og önnur slík fjarskipti.⁷

⁷ <http://www.althingi.is/alttext/118/s/0389/html>

Þó svo tölvupóstssamskipti séu ekki sérstaklega nefnd, verður að telja óumdeilt að einnig þau falli hér undir enda sérstaklega tilgreint í greinargerðinni að ekki sé um tæmandi talningu að ræða. Símtöl einstaklinga og póstsendingar, þ.m.t. tölvupóstsendingar og internetnotkun njóta því verndar samkvæmt 71. gr. stjórnarskrárinnar. Í því felst að ríkisvaldið getur hvorki hlustað á símtöl einstaklinga, skráð þau eða fengið útprentun tölvupósts/tölvupósta nema fyrir liggi lagaheimild eða úrskurður dómara þar um. Hið sama gildir um t.d. símafyrirtæki eða aðra einstaklinga.

Þá verður að telja að í ákvæðinu felist sú meginregla að atvinnurekanda sé hvorki heimilt að hlusta á einkasímtöl starfsmanna sinna né skrá í hvern starfsmaður hringir svo dæmi séu tekin. Ekkert verður hins vegar af ákvæðinu ráðið hvort og þá hvaða takmarkanir atvinnurekandi getur sett um notkun síma á vinnustað til einkanota en væntanlega er umræddur búnaður eign atvinnurekandans. Í dag er mögulegt að sundurliða símreikninga þannig að fram komi hvert sé hringt. Búnaður sem skráir hvaða starfsmaður hringdi og í hvaða númer væri samkvæmt framansögðu brot á 71. gr. stjórnarskrárinnar nema fyrir lægi dómsúrskurður eða sérstök lagaheimild. Verður nánar vikið að heimildum til slíkrar vinnslu í kafla 10.6 hér á eftir.

Reynt hefur á friðhelgi einkalífs fólks á vinnustöðum fyrir dómstólum. Má þar nefna dóm Hæstaréttar frá 3. maí 2002: Samkeppnisstofnun gegn Olíuverslun Íslands. Samkeppnistofnun hafði á grundvelli dómsúrskurðar framkvæmt húsleit hjá Olíuverslun Íslands og lagt þar hald á gögn, m.a. tekið afrit af ýmsum gögnum úr tölvum fyrirtækisins. Krafðist Olíuverslunin þess að Samkeppnisstofnun yrði gert skylt að eyða þeim afritum en til vara að þeim yrði gert skylt að eyða öllum afritum af tölvupósti sem afritaður hafði verið. Í niðurstöðu Hæstaréttar er vísað til þess að Olíuverslun Íslands njóti jafnt sem einstaklingur þeirrar friðhelgi sem um ræði í 1. og 2. mgr. 71. gr. stjórnarskrárinnar. Eins og þar sé áskilið hafi legið fyrir úrskurður dómara um heimild til húsleitarinnar og til haldlagningar gagna, þ.m.t. til að taka afrit af gögnum í tölvutæku formi. Segir í dómnum:

Þótt starfsmenn varnaraðila kunni, svo sem hann heldur fram, að hafa varðveitt á vinnustað sínum tölvutæk gögn, sem tilheyru þeim persónulega og komu starfsemi hans ekki við, getur það engu breytt um að sóknaraðila var rétt vegna rannsóknar sinnar og í skjóli húsleitarheimildar að taka afrit af öllum gögnum í tölvubúnaði varnaraðila. Er þá horft til þess að ef starfsmenn varnaraðila hafa varðveitt persónuleg gögn sín í þeim búnaði, í stað þess að geyma slík gögn á heimili sínu eða öðrum stað, sem friðhelgi þeirra sjálfra samkvæmt 71. gr. stjórnarskrárinnar tekur til, er óhjákvæmilegt að þeir beri áhættu af því að þau komist í hendur annarra vegna lögmætra aðgerða handhafa opinbers valds í garð varnaraðila.

Skilja verður dóminn svo að friðhelgi starfsmanna á vinnustað víki að sama marki og friðhelgi viðkomandi fyrirtækis vegna lögmætra aðgerða handhafa opinbers valds að því leyti sem friðhelgi starfsmanna og friðhelgi fyrirtækis eru samvinnuð. Í því sambandi breyti engu að aðgerðin beindist ekki að starfsmönnum fyrirtækisins.⁸

3 Ákvæði Mannréttindasáttmála Evrópu um friðhelgi einkalífs.

Samningur Evrópuríkja um verndun mannréttinda og mannfrelsis eða Mannréttindasáttmáli Evrópu var undirritaður árið 1950 og tók gildi árið 1953. Við hann hafa verið gerðir 12 valkvæðir viðaukar. Fullgilding Mannréttindasáttmálans er í reynd forsenda aðildar ríkis að Evrópuráðinu. Með fullgildingunni hans viðurkenna aðildarríkin jafnframt lögsögu Mannréttindadómstólsins í Strassborg, Frakklandi. Mannréttindasáttmálinn nýtur mikilvægrar sérstöðu meðal alþjóðlegra mannréttindasáttmála. Hann er fyrsti alþjóðlegi mannréttindasáttmálinn í heiminum er tekur til almennra mannréttinda og með honum varð til fyrsta alþjóðlega kæruleiðin og fyrsti alþjóðlegi mannréttindadómstólinn. Mannréttindasáttmálinn er því lagalega þróaðasti alþjóðlegi mannréttindasáttmálinn sem til er í heiminum í dag og með honum hefur orðið til víðtækasta lögspeki sem til er á þessu sviði.⁹

Alþjóðlegir mannréttindasáttmálar skuldbinda ríki til, eins og segir í 1. gr. Mannréttindasáttmálans, að „tryggja hverjum þeim, sem innan yfirráðasvæðis þeirra dvelst, réttindi þau og frelsi, sem skilgreind eru í I kafla samnings þessa”. Einstaklingur, félagasamtök eða hópur einstaklinga sem telur aðildarríki brjóta á sér einhver þeirra réttinda sem samningurinn kveður á um, getur vísað máli til Mannréttindadómstólsins skv. 34. gr. sáttmálans eftir að hafa tæmt innlend úrræði, sbr. 35. gr. Tilgangur sáttmálans er því að vernda einstaklinga gagnvart ofurvaldi ríkisins og verða einstaklingar eða lögaðilar ekki dregnir til ábyrgðar á grundvelli hans. Þetta á við um 8. gr. sáttmálans um friðhelgi einkalífs sem og önnur ákvæði hans en ákvæði 8. gr. hljóðar svo:

1. Sérhver maður á rétt til friðhelgi einkalífs síns, fjölskyldu, heimilis og bréfaskipta.
2. Opinber stjórnvöld skulu eigi ganga á rétt þennan nema samkvæmt því sem lög mæla fyrir um og nauðsyn ber til í lýðræðislegu þjóðfélagi vegna

⁸ Sjá einnig dóm Hæstaréttar frá 1. apríl 1982 en þar var heimiluð leit í skrifstofuhúsnæði manns vegna rannsóknar sakamáls. Ekki er sérstaklega vísað til ákvæðis stjórnarskrárinnar um friðhelgi í dómnum.

⁹ Steiner og Alston. *International Human Rights in Context*. 2000. Bls. 786.

þjóðaröryggis, almannaheilla eða efnalegrar farsældar þjóðarinnar, til þess að firra glundroða eða glæpum, til verndar heilsu manna eða siðgæði eða réttindum og frelsi annarra.¹⁰

Þar sem einungis ríki þau sem aðild eiga að sáttmálanum verða dregin til ábyrgðar fyrir Mannréttindadómstólnum, veita dómur hans mjög takmarkaða leiðsögn um það efni sem hér er til umfjöllunar, þ.e. rétt starfsmanna til friðhelgi einkalífs á vinnustað og hvaða takmarkanir þeim rétti eru settar vegna stjórnunaréttar atvinnurekanda. Dómstóllinn hefur þó staðfest að einkalífsverndin takmarkist ekki við „innsta hring“ lífs okkar og samskipta heldur taki einnig til samskipta manna í samfélaginu almennt, svo sem viðskiptasambanda og upplýsinga þeim tengdum sem og annarra sambanda og samskipta tengda starfi.¹¹ Þá hefur dómstóllinn jafnframt staðfest að ákvæði 8. gr. um friðhelgi bréfaskipti taki til vinnusíma sem og heimasíma.¹² Báðir þessir dómur varða, eðli málsins samkvæmt, rétt stjórnvalda til að eins og segir í 2. mgr. 8. gr. „ganga á rétt þennan“. Ekki hefur reynt á vernd tölvupóstsamskipta fyrir dómstólnum svo vitað sé. Á vegum Evrópusambandsins er starfandi vinnuhópur skipaður samkvæmt 29. gr. tilskipunarinnar nr. 95/46 EB frá 24. október 1995 um vernd einstaklinga í tengslum við vinnslu persónuupplýsinga og um frjálsa miðlun slíkra upplýsinga. Hlutverk hans er m.a. að vera ráðgefandi við framkvæmdastjórn Evrópusambandsins um allar tillögur að breytingum á tilskipuninni eða um viðbótar- eða sérráðstafanir sem ber að gera til að standa vörð um mannréttindi og mannfrelsi í tengslum við vinnslu persónuupplýsinga og um aðrar tillögur að bandalagsráðstöfunum sem hafa áhrif á þau réttindi og frelsi, sjá nánar kafla 9 hér á eftir. Fram kemur í skýrslu vinnuhópsins frá 29. maí 2002 að líkur séu á að ákvæði 1. mgr. 8. gr. mannréttindasáttmálans um friðhelgi bréfaskipta taki til tölvupósts¹³.

Mannréttindasáttmáli Evrópu var leiddur í lög hér á landi með lögum nr. 62/1994. Í því felst að Ísland er ekki aðeins bundið af ákvæðum hans að þjóðarétti, eins og rakið er hér að framan, heldur gilda ákvæði hans sem almenn lög hér á landi. Ári síðar voru gerðar verulegar breytingar á mannréttindakafli stjórnarskrárinnar, m.a. 71. gr. hennar um friðhelgi einkalífs eins og rakið er hér að framan.

¹⁰ Hér notuð sú þýðing sem fylgdi sem fylgiskjal með lögum nr. 62/1994. Til er eldri þýðing frá þeim tíma er mannréttindasáttmálinn var fullgiltur hér á landi. Er orðalag þeirrar þýðingar eilítið annað.

¹¹ Sjá dóm Mannréttindadómstóls Evrópu frá 1992 í máli Niemietz v Germany.

¹² Sjá dóm Mannréttindadómstóls Evrópu frá 1997 í máli Halford v UK.

¹³ Sjá „Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace“ frá 29. maí 2002. Skýrsluna má finna á heimasíðunni www.europa.eu.int/comm/privacy

Fram kemur í áður nefndri greinargerð með frumvarpi því sem varð að stjórnskipunarlagum nr. 97/1995 að með breytingunni sé ákvæði stjórnarskrárinnar fært meira til samræmis við ákvæði alþjóðlegra mannréttindasáttmála, þ.m.t. 8. gr. Mannréttindasáttmálans.¹⁴ Svipuð sjónarmið eiga því við um 8. gr. mannréttindasáttmálans og rakin voru í kaflanum hér á undan um 71. gr. stjórnarskrárinnar.

Þó skal það nefnt hér að heimildir stjórnvalda til skerðingar á friðhelgi einkalífs, fjölskyldu, heimilis og til bréfaskipta skv. 2. mgr. 8. gr. eru mun almennt orðaðri en þær heimildir sem kveðið er á um í 2. og 3. mgr. 71. gr. stjórnarskrárinnar. Að sjálfsögðu ganga ákvæði stjórnarskrárinnar framur alþjóðlegum skuldbindingum og settum lögum. Þá gildir sú meginregla að túlka þess undanþáguheimildir þröngt og á það við hér sem annars staðar.

Sem rök fyrir því að lögfesta ákvæði sáttmálans er í greinargerð m.a. nefnt að réttindi einstaklinga fái aukna vernd, réttaröryggi aukist og að eftir lögfestingu geti einstaklingur borið ákvæði sáttmálans fyrir sig sem beina réttarreglu fyrir dómi eða stjórnvöldum en ekki aðeins sem leiðbeiningargögn við lögskýringu.¹⁵ Ekki er í greinargerðinni sérstaklega vikið að einkaréttaráhrifum þess að lögfesta ákvæði hans. Verður ekki séð að sú hafi verið ætlunin.

Færa má fyrir því rök að með lögfestingu Mannréttindasáttmálans hafi þeir möguleikar opnast enn frekar en var, að ákvæðum hans verði beitt í innbyrðis samskiptum einstaklinga eða í samskiptum þeirra við félagasamtök eða lögaðila. Í niðurlagi greinar Bjargar Thorarensen um einkaréttaráhrif Mannréttindasáttmála Evrópu, sem hér hefur verið vitnað til, kemur fram að svo virðist sem dómstólar í Evrópulöndum séu í auknum mæli reiðubúnir til að taka mið af stjórnarskrárvernduðum réttindum í úrlausnum sínum á sviði einkaréttar.¹⁶ Ákvæði 8. gr. sáttmálans er dæmi um ákvæði sem ætla má að reyni á í auknum mæli. Það verður æ brynna að tryggja að réttur einstaklinga til friðhelgi um einkamálefni sín sé ekki orðin tóm. Í hinu tæknivædda samfélagi nútímans er líf einstaklinga mun flóknara en áður var og samskipti við aðra æ ríkari þáttur í hinu daglega lífi.

¹⁴ <http://www.althingi.is/altext/118/s/0389.html>

¹⁵ <http://www.althingi.is/altext/117/s/0105.html>

¹⁶ Björg Thorarensen.: Einkaréttaráhrif Mannréttindasáttmála Evrópu og skyldur ríkja til athafna samkvæmt sáttmálanum. *Afmælisrit Gaukur Jörundsson*. 1994. Bls. 83.

Réttindi eins og þau sem kveðið er á um í 8. gr. Mannréttindasáttmálans og í 71. gr. stjórnarskrárinnar verða því mikilvægari ekki aðeins í samskiptum við stjórnvöld heldur einnig í samskiptum við aðra í samfélaginu.

4 Ærumeiðingar og brot gegn friðhelgi einkalífs að refsirétti.

Í XXV kafla almennra hegningarlaga nr. 19/1940 með áorðnum breytingum, er fjallað um ærumeiðingar og brot gegn friðhelgi einkalífs manna. Í kaflanum er að finna nokkur lagaákvæði sem rétt þykir að vekja athygli á í tengslum við það málefni sem hér er til umfjöllunar.

Samkvæmt 228. gr. almennra hegningarlaga er hnýsni í bréf, skjöl, dagbækur eða önnur slík gögn, sem hafa að geyma upplýsingar um einkamálefni annars manns refsiverð ef komist er yfir þau með brögðum, bréf opnað, farið í læsta hirslu eða annarri áþekkri aðferð beitt. Hið sama á við ef maður með ólögumætum hætti verður sér út um aðgang að gögnum eða forritum annarra sem geymd eru á tölvutæku formi. Jafnframt er refsivert að ónýta eða skjóta undan ofangreindum einkagögnum.

Ljóst er að einkagögn starfsmanns sem varðveitt eru á vinnustað geta fallið undir ofangreinda vernd, þ.m.t. einkatölvupóstur, að öðrum skilyrðum ákvæðisins uppfylltum, sbr nánar umfjöllun í kafla 10.3 hér á eftir.

Þá skulu nefnd hér ákvæði 234. gr. til og með 237 gr. en þær varða allar meiðingu á æru annars manns m.a. með móðgun í orðum eða athöfnun, með því að bera slíka aðdróttun út eða með því að brigsla manni án nokkurs tilefnis. Á ákvæðið gæti reynt í tengslum við t.d. dreifingu þess myndefnis sem til verður við notkun eftirlitsmyndavéla að öðrum skilyrðum laganna uppfylltum.

Hafa ber í huga að almenn hegningarlög kveða á um þá brotlegu háttsemi manna sem alvarlegust er talin. Til að verknaður teljist saknæmur samkvæmt lögunum þarf hann að vera unninn af ásetningi eða gáleysi, sbr. 18. gr. almennra hegningarlaga nr. 19/1940, með áorðnum breytingum.

5 Réttindaskrá Evrópusambandsins.

Á leiðtogafundi Evrópusambandsins í júní 1999 urðu leiðtogar aðildarríkjanna ásáttir um að skipa vinnuhóp til að semja skrá yfir þau réttindi sem allir borgarar

Evrópusambandsins eiga ófrávíkjanlegan rétt til. Tillaga vinnuhópsins var samþykkt í desember ári síðar og ber heitið „Réttindaskrá Evrópusambandsins”.¹⁷ Um er að ræða yfirlýsingu a.m.k. enn sem komið er en fyrirhugað er að taka ákvörðun um réttarlega stöðu hennar árið 2004. 8. gr. réttindaskrárinnar ber yfirskriftina „Vernd persónuupplýsinga”. Segir þar að allir eigi rétt á vernd persónulegra upplýsinga sinna. Skulu slíkar upplýsingar meðhöndlaðar á sanngjarnan hátt í tilgreindum tilgangi og á grundvelli samþykkis viðkomandi manneskju eða öðrum réttmætum grundvelli sem mælt er fyrir um í lögum. Allir eigi rétt á aðgangi að upplýsingum um sig og rétt á að fá þær leiðréttar. Skal eftirfylgni þessara reglna vera í höndum óháðs yfirvalds.

Rétt þykir að nefna hér 7. gr. réttindaskrárinnar einnig en þar er kveðið á um rétt allra til virðingar fyrir einkalífi og fjölskyldulífi, heimili og persónulegum samskiptum.

6 Lög nr. 77/2000 um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga, með áorðnum breytingum

6.1 Almenn

Eins og nefnt er hér að framan hefur verið sett margs konar löggjöf til verndar friðhelgi einkalífs. Ein þeirra eru lög nr. 77/2000 um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga með áorðnum breytingum¹⁸. Lögin gilda um sérhverja rafræna vinnslu persónuupplýsinga og einnig um handvirka vinnslu persónuupplýsinga sem eiga að verða hluti af skrá. Lögin innleiða í íslenskan rétt tilskipun Evrópusambandsins 95/46/EB, um vernd einstaklinga í tengslum við vinnslu persónuupplýsinga og um frjálsa miðlun slíkra upplýsinga. *Segja má að lögin séu ýtarlegasta réttarheimild okkar um meðferð persónuupplýsinga.*

Lögin taka jafnt til vinnslu af hálfu einkaaðila og opinberra aðila. Í greinargerð með lögnum kemur hins vegar fram að ekki sé sjálfgefið að sömu reglum verði alfarið beitt um þessa aðila í framkvæmd laganna en um það efni vísast nánar í kafla V.1.5 í greinargerðinni.¹⁹

¹⁷ <http://www.esb.is/whatsnew/rettindaskra.PDF> Fram kemur að um óopinbera þýðinga er að ræða.

¹⁸ Lög nr. 90/2001, lög nr. 30/2002, lög nr. 81/2002, lög nr. 46/2003.

¹⁹ <http://www.althingi.is/altext/125/s/0399.html>

1. gr. laganna hljóðar svo:

Markmið laga þessara er að stuðla að því að með persónuupplýsingar sé farið í samræmi við grundvallarsjónarmið og reglur um persónuvernd og friðhelgi einkalífs og að tryggja áreiðanleika og gæði slíkra upplýsinga og frjálst flæði þeirra á innri markaði Evrópska efnahagssvæðisins.

Sérstök stofnun, Persónuvernd, annast eftirlit með framkvæmd laga þessara og reglna sem settar verða samkvæmt þeim, sbr. nánar ákvæði 36. gr.

6.2 Skilgreiningar

Í 2. gr. laganna eru hugtök og orð skýrð. Þar kemur fram að: „*persónuupplýsingar* séu sérhverjar persónugreinanlegar upplýsingar þ.e. upplýsingar sem beint eða óbeint má rekja til tiltekins einstaklings“. Í greinargerð með lögnum kemur fram að hugtakið taki einnig til allra upplýsinga sem ekki eru persónugreindar ef hægt er að persónugreina þær á grundvelli einhvers auðkennis, með eða án greiningarlykils.²⁰

Hugtakið *vinnsla* er skýrt sem sérhver aðgerð eða röð aðgerða þar sem unnið er með persónuupplýsingar, hvort sem vinnslan er rafræn eða handvirk. Í greinargerð kemur fram að hugtakið sé vítt og taki til hvers konar meðferðar á persónuupplýsingum, óháð þeirri aðferð sem notuð er og óháð því hvort gagnagrunnur sé miðlægur eða dreifður. Með vinnslu er t.d. átt við söfnun og skráningu og undir það fellur m.a. flokkun, varðveisla, breyting, leit, miðlun, samtenging eða hver sú aðferð sem nota má til að gera upplýsingar tiltækar. Sama á við um lokun og eyðingu upplýsinga.²¹

Hugtakið *ábyrgðaraðili* er skýrt sem sá aðili sem ákveður tilgang vinnslu persónuupplýsinga, þann búnað sem notaður er, aðferð við vinnsluna og aðra ráðstöfun upplýsinganna. Ábyrgðaraðili getur verið hvort sem er einstaklingur eða lögaðili.²²

Hugtakið *vinnsluaðili* er skýrt sem sá sem vinnur persónuupplýsingar á vegum ábyrgðaraðila.

Í greinargerð með lögnum kemur fram að ábyrgðaraðili sé sá sem hefur ákvörðunarvald um vinnslu persónuupplýsinga, tilganginn með vinnslu þeirra og hvað sá hugbúnaður sem notaður er á að gera. Jafnvel þótt slíkur aðili feli öðrum meðferð upplýsinganna ber hann ábyrgðina, svo fremi sem hann hafi áfram ákvörðunarvaldið.

²⁰ <http://www.althingi.is/altext/125/s/0399.html>

²¹ <http://www.althingi.is/altext/125/s/0399.html>

²² <http://www.althingi.is/altext/125/s/0399.html>

Sá sem vinnur með upplýsingarnar á vegum ábyrgðaraðila er hins vegar nefndur *vinnsluaðili*.

Hugtakið *rafræn vöktun* er skilgreint sem vöktun sem sé viðvarandi eða endurtekin reglulega og feli í sér eftirlit með einstaklingum, með fjarstýrðum eða sjálfvirkum búnaði og fari fram á almannafæri eða á svæði sem takmarkaður hópur fólks fer um að jafnaði. Hugtakið tekur til: a. vöktunar sem leiðir, á að leiða eða getur leitt til vinnslu persónuupplýsinga, og b. sjónvarpsvöktunar sem fer fram með notkun sjónvarpsmyndavéla, vefmyndavéla eða annars samsvarandi búnaðar, án þess að fram fari söfnun myndefnis eða aðrar aðgerðir sem jafngilda vinnslu persónuupplýsinga.

Hugtakið *viðkvæmar persónuupplýsingar* er skilgreint sem a. upplýsingar um uppruna, litarhátt, kynþátt, stjórnmalaskoðanir, svo og trúar- eða aðrar lífsskoðanir, b. upplýsingar um hvort maður hafi verið grunaður, kærður, ákærður eða dæmdur fyrir refsiverðan verknað, c. upplýsingar um heilsuhagi, þar á meðal um erfðaeiginleika, lyfja-, áfengis- og vímuefnanotkun, d. upplýsingar um kynlíf manna og kynhegðan, e. upplýsingar um stéttarfélagsaðild.

Hugtakið *samþykki* er skilgreint sem sérstök, ótvíræð yfirlýsing sem einstaklingur gefur af fúsum og frjálsum vilja um að hann sé samþykkur vinnslu tiltekinna upplýsinga um sig og að honum sé kunnugt um tilgang hennar, hvernig hún fari fram, hvernig persónuvernd verði tryggð, um að honum sé heimilt að afturkalla samþykki sitt o.s.frv. Í greinargerð með lögnum segir að ljóst sé að þögn verði ekki talin jafngilda samþykki og að samþykkið verði að vera gefið af einstaklingnum sjálfum persónulega.²³ Í þessu sambandi má benda á þá breytingu á 1. tl. 8. gr. persónuverndarlaganna sem gerð var með lögum nr. 90/2001, sjá umfjöllun um 1. mgr. 8. gr. hér á eftir.

6.3 Rafræn vöktun

Í 4. gr. laganna er fjallað um rafræna vöktun. Þar segir í 1. mgr. að rafræn vöktun sé ávallt háð því skilyrði að hún fari fram í málefnalegum tilgangi. Rafræn vöktun svæðis þar sem takmarkaður hópur fólks fari um að jafnaði sé jafnframt háð því skilyrði að hennar sé sérstök þörf vegna eðlis þeirrar starfsemi sem þar fer fram.

²³ <http://www.althingi.is/altext/125/s/0399.html>

Í 2. mgr. kemur fram að vinnsla persónuupplýsinga sem á sér stað í tengslum við rafræna vöktun skuli uppfylla ákvæði laganna og í 3. mgr. segir að um sjónvarpsvöktun fari, auk ákvæðis 1. mgr., samkvæmt ákvæðum 7., 24., 40., 41. gr. laganna svo og eftir því sem við á 31., 32. og 38. gr.

Í greinargerð með lögum nr. 77/2000 um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga kemur fram að víða sé viðhöfð vöktun sem teljist til rafrænnar vinnslu. Eigi það til dæmis við um hljóðritun símtala í einkasímstöðvum, sem færst hefur í vöxt, bæði hjá fyrirtækjum og opinberum stofnunum. Þá megi sem dæmi nefna hljóðupptökur hjá lánastofnunum til að tryggja sönnun samninga sem gerðir eru símleiðis og hljóðritun fjarskipta í flugi samkvæmt alþjóðasamþykktum um flugmál. Slík vöktun teljist alla jafna til rafrænnar vinnslu persónuupplýsinga. Sama eigi við um vöktun netnotkunar, svo sem þegar skólayfirvöld fylgjast með netnotkun nemenda til að sporna gegn vafri um ósiðlegar heimasíður, en lögmæti slíkrar vinnslu ræðst m.a. af því hvort uppfyllt séu skilyrði um sanngjarnan, málefnalegan og lögmætan tilgang og að nemendum, eða eftir atvikum starfsmönnum, hafi áður verið gert kunnugt um vöktunina.²⁴

Í greinargerð með breytingu til laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga, lög nr. 81/2002, er útskýrt nánar hvenær rafræn vöktun telst rafræn vinnsla. Þar kemur fram að þegar vöktun fer fram en mynd- eða hljóðefni birtist eingöngu á skjá en er *ekki varðveitt* telst það ekki til rafrænnar vinnslu. Hins vegar er álitamál að hvaða marki hljóð- og myndbandsupptökur teljast til rafrænnar vinnslu. Miðað hefur verið við að það teljist rafræn vinnsla ef hægt er að finna í safni gagna, án mikillar fyrirhafnar, upplýsingar um tiltekinn einstakling. Ef slíkt á við um efni sem safnað hefur verið telst upptakan rafræn vinnsla.²⁵ Ef slíkt á ekki við um efni sem safnað hefur verið er eftir sem áður um vinnslu að ræða, en hún er ekki rafræn. Upptökur úr stafrænum upptöku- og eftirlitsmyndavélum myndu alltaf teljast til rafrænnar vinnslu vegna eðlis þeirra upptaka.

²⁴ <http://www.althingi.is/altext/125/s/0399.html>

²⁵ <http://www.althingi.is/altext/127/s/1052.html>

Í greinargerð með breytingu til laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga, lög nr. 46/2003, segir að ætlunin sé að skýra betur að undir hugtakið „rafræn vöktun“ falli bæði svonefnd sjónvarpsvöktun, þótt hún hvorki leiði né geti leitt til vinnslu persónuupplýsinga, t.d. ef maður setur upp vefmyndavél og birtir það sem ber fyrir linsu vélarinnar beint á vefsíðu án þess að safna myndefninu, auk þess sem undir hugtakið fellur vöktun sem getur leitt til vinnslu t.d. þegar myndefni er safnað með aðferðum sem gera kleift að finna upplýsingar um tiltekna einstaklinga með skjótvirkum hætti.²⁶ Um heimildir til vinnslu persónuupplýsinga verður fjallað í næsta kafla en ítreka ber að þegar um sjónvarpsvöktun er að ræða en ekki vinnslu þurfa áður nánar tilgreind ákvæði persónuverndarlaganna að vera uppfyllt þótt löggin gildi ekki í heild um slíka vöktun.

6.4 Vinnsluheimildir

Í II. kafla laganna um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga er fjallað um heimildir til vinnslu persónuupplýsinga. Í 7. gr. kemur fram að við meðferð persónuupplýsinga skuli allra eftirfarandi þátta gætt:

1. Að persónuupplýsingar skuli unnar með sanngjörnum, málefnalegum og lögmætum hætti.

Í greinargerð segir að vinnsla geti vart talist sanngjörn nema hinn skráði geti fengið vitneskju um hana og eigi, þegar söfnun upplýsinganna á sér stað, kost á fullnægjandi upplýsingum um vinnubrögð, vinnuferli og annað er lýtur að vinnslunni.²⁷ Í samræmi við þetta má minnst á ákvæði laganna um upplýsingarétt og upplýsingaskyldu sem fjallað verður um í kafla 6.5 hér á eftir.

Við skýringu orðanna „málefnaleg“ og „lögmæt“ vinnsla má ætla að skilyrðin skarast að nokkru leyti þannig að ef vinnsla verður talin lögmæt þá sé hún einnig málefnaleg. Vinnsla er talin lögmæt sé hún í samræmi við skráðar lagareglur um meðferð persónuupplýsinga.²⁸

²⁶ <http://www.althingi.is/altext/128/s/0804.html>

²⁷ <http://www.althingi.is/altext/125/s/0399.html>

²⁸ <http://www.althingi.is/altext/125/s/0399.html>. Þórður Sveinsson. *Grunnreglur 7. gr. laga nr. 77/2000 um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga*. Kandidatsritgerð við lagadeild Háskóla Íslands. 2002. Bls. 23.

2. Að persónuupplýsingar séu fengnar í yfirlýstum, skýrum, málefnalegum tilgangi og ekki unnar frekar í öðrum ósamrýmanlegum tilgangi.

Í greinargerð segir að við mat á þessu verði m.a. að skoða hvort markmiðið sé í samræmi við eðli þeirrar starfsemi sem ábyrgðaraðili hefur með höndum. Þannig megi ekki vinna með persónuupplýsingar í tilgangi sem er ósamrýmanlegur þeim tilgangi sem var með söfnun þeirra.²⁹ Dæmi um upplýsingar sem teldist málefnalegt að atvinnurekandi aflaði hjá starfsmanni sínum eru t.d. upplýsingar um nafn, heimilisfang og kennitölu.³⁰

3. Að persónuupplýsingar séu nægjanlegar, viðeigandi og ekki umfram það sem nauðsynlegt er miðað við tilgang vinnslunnar.

Í greinargerð kemur fram að með því sé átt við að hún megi ekki ganga lengra en þörf krefur til að ná því markmiði sem ábyrgðaraðila er heimilt að ná.³¹

4. Að persónuupplýsingar séu áreiðanlegar og uppfærðar eftir þörfum.

Í greinargerð kemur fram að sú skylda að uppfæra upplýsingar eigi að tryggja að leiðréttar séu upplýsingar sem reynast úreltar, sé þess þörf. Hversu fljótt leiðrétting þurfi að eiga sér stað ráðist þó bæði af efni þeirra upplýsinga sem unnið er með og því hvernig þær eru notaðar.³²

5. Að persónuupplýsingar séu varðveittar í því formi að ekki sé unnt að bera kennsl á skráða aðila lengur en þörf krefur miðað við tilgang vinnslu.

Í greinargerð kemur fram að ekki verði gefið einhlítt svar við því hversu lengi varðveita megi upplýsingar í persónugreinanlegu formi þar sem slíkt hljóti að ráðast af aðstæðum hverju sinni.³³

²⁹ <http://www.althingi.is/altext/125/s/0399.html>

³⁰ Blume og Kristiansen. *Databeskyttelse på arbejdsmarkedet*. 2002. Bls. 78

³¹ <http://www.althingi.is/altext/125/s/0399.html>

³² <http://www.althingi.is/altext/125/s/0399.html>

³³ <http://www.althingi.is/altext/125/s/0399.html>

Í 8. gr. laganna eru reglur um vinnslu *almennra* persónuupplýsinga og eru í 1. mgr. 8. gr. taldir upp þeir þættir sem geta heimilað vinnslu slíkra persónuupplýsinga.

1. mgr. 8. gr. hljóðar svo:

Vinnsla persónuupplýsinga er því aðeins heimil að einhverjir eftirfarandi þátta séu fyrir hendi:

1. [hinn skráði hafi ótvírætt samþykkt vinnsluna eða veitt samþykki skv. 7. tölul. 2. gr.]¹⁾
2. vinnslan sé nauðsynleg til að efna samning sem hinn skráði er aðili að eða til að gera ráðstafanir að beiðni hins skráða áður en samningur er gerður;
3. vinnslan sé nauðsynleg til að fullnægja lagaskyldu sem hvílir á ábyrgðaraðila;
4. vinnslan sé nauðsynleg til að vernda brýna hagsmuni hins skráða;
5. vinnslan sé nauðsynleg vegna verks sem unnið er í þágu almannahagsmuna;
6. vinnslan sé nauðsynleg við beitingu opinbers valds sem ábyrgðaraðili, eða þriðji maður sem upplýsingum er miðlað til, fer með;
7. vinnslan sé nauðsynleg til að ábyrgðaraðili, eða þriðji maður eða aðilar sem upplýsingum er miðlað til, geti gætt lögmætra hagsmuna nema grundvallarréttindi og frelsi hins skráða sem vernda ber samkvæmt lögum vegi þyngra.

Með lögum nr. 90/2001 var 1. tölulið 8. gr. breytt, þar sem áður þurfti *samþykki* þess skráða sbr. skilgreiningu 2. gr. laganna, er nú nægjanlegt að hinn skráði hafi *ótvírætt samþykkt* vinnsluna og er þá m.a. átt við að þegar af athöfnum eða jafnvel athafnaleysi einstaklings má ráða að hann hefur samþykkt tiltekna vinnslu persónuupplýsinga um sig.³⁴

Í sambandi við þær heimildir fyrir vinnslu persónuupplýsinga sem taldar eru upp í ákvæðinu ber að nefna að í skýrslu varðandi rafrænt eftirlit atvinnurekanda með tölvupósti og internetnotkun starfsmanna, sem gerð var af vinnuhópi sem starfar á grundvelli 29. gr. tilskipunar 95/46/EB, sjá nánar kafla 9.1, kemur fram að vinnuhópurinn álitur að skilyrðið sem er í 7. tl. íslensku laganna verði hvað oftast talið heimila hið rafræna eftirlit, þ.e. að vinnslan verði talin heimil til þess að *gætt sé lögmætra hagsmuna 3. manns eða ábyrgðaraðila*.³⁵

Í 9. gr. eru sérstök skilyrði fyrir vinnslu *viðkvæmra* persónuupplýsinga. 1. mgr. 9. gr. hljóðar svo:

[Vinnsla viðkvæmra persónuupplýsinga er óheimil nema uppfyllt sé eitthvert af skilyrðum 1. mgr. 8. gr. og enn fremur eitthvert af eftirfarandi skilyrðum:]¹⁾

1. hinn skráði samþykki vinnsluna;
2. sérstök heimild standi til vinnslunnar samkvæmt öðrum lögum;
3. ábyrgðaraðila beri skylda til vinnslunnar samkvæmt samningi aðila vinnumarkaðarins;
4. vinnslan sé nauðsynleg til að verja verulega hagsmuni hins skráða eða annars aðila sem ekki er sjálfur fær um að gefa samþykki sitt skv. 1. tölul.;
5. vinnslan sé framkvæmd af samtökum sem hafa stéttarfélagsleg markmið eða af öðrum samtökum sem ekki starfa í hagnaðarskyni, svo sem menningar-, líknar-, félagsmála- eða

³⁴ Á þessa skilgreiningu reyndi í álit Persónuverndar frá 7. maí 2002 í máli nr. 2001/808. Ótölusett. Sjá reifun í kafla 10.4.

³⁵ Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace. Article 29-Data Protection Working Party. 5401/01/EN/Final WP 55. 22. maí 2002. Bls. 21.

hugsjónasamtökum, enda sé vinnslan liður í lögmætri starfsemi samtakanna og taki aðeins til félagsmanna þeirra eða einstaklinga sem samkvæmt markmiðum samtakanna eru, eða hafa verið, í reglubundnum tengslum við þau; slíkum persónuupplýsingum má þó ekki miðla áfram án samþykkis hins skráða;

6. vinnslan taki einungis til upplýsinga sem hinn skráði hefur sjálfur gert opinberar;

7. vinnslan sé nauðsynleg til að krafa verði afmörkuð, sett fram eða varin vegna dómsmáls eða annarra slíkra laganauðsynja;

8. vinnslan sé nauðsynleg vegna læknismeðferðar eða vegna venjubundinnar stjórnýslu á sviði heilbrigðisþjónustu, enda sé hún framkvæmd af starfsmanni heilbrigðisþjónustunnar sem bundinn er þagnarskyldu;

9. vinnslan sé nauðsynleg vegna tölfræði- eða vísindarannsókna, enda sé persónuvernd tryggð með tilteknum ráðstöfunum eftir því sem við á.

Eins og fram kemur í byrjun greinarinnar þarf til þess að vinnsla viðkvæmra persónuupplýsinga sé heimil, eitthvert skilyrða 1. mgr. 8. gr. að vera uppfyllt auk þess sem uppfylla þarf eitt af skilyrðum 1. mgr. 9. gr.

Í 2. mgr. 9. gr. segir:

Þrátt fyrir að skilyrði 1. mgr. séu ekki uppfyllt er heimilt, í tengslum við framkvæmd rafrænnar vöktunar, að safna efni sem verður til við vöktunina, svo sem hljóð- og mynd efni, með viðkvæmum persónuupplýsingum ef eftirfarandi skilyrði eru uppfyllt:

1. að vöktunin sé nauðsynleg og fari fram í öryggis- og eignavörsluskyni;
2. að það efni sem til verður við vöktunina verði ekki afhent öðrum eða unnið frekar nema með samþykki þess sem upptaka er af eða samkvæmt ákvörðun Persónuverndar; heimilt er þó að afhenda lögreglu efni með upplýsingum um slys eða refsiverðan verknað en þá skal þess gætt að eyða öllum öðrum eintökum af efninu;
3. að því efni sem safnast við vöktunina verði eytt þegar ekki er lengur málefnaleg ástæða til að varðveita það, nema sérstök heimild Persónuverndar skv. 3. mgr. standi til frekari varðveislu.

Athuga ber hér að þótt skilyrði 1. mgr. 9. gr. þurfi ekki að vera uppfyllt þarf eitthvað af skilyrðum 1. mgr. 8. gr. að vera uppfyllt svo að vinnsla sé heimil.

Ljóst er að sú vinnsla persónuupplýsinga sem heimil er skv. 2. mgr. 9. gr., er tæmandi talin upp í greininni. Í greinargerð með 9. gr. segir að í áskilnaði um nauðsyn felist m.a. að sá sem vaktar skuli meta kosti og galla þess að viðhafa slíka vöktun og að falla skuli frá vöktun verði slíkt ekki talið nauðsynlegt. Vera kunni að fyrirtæki hafi sérstaka þörf fyrir að vakta svæði þar sem takmarkaður fjöldi fólks fer um að jafnaði, t.d. á vinnustað. Skilyrði um sérstaka nauðsyn getur t.d. verið uppfyllt ef vöktun er nauðsynleg til að tryggja öryggi starfsmanna eða hindra að hættuástand skapist. Almennt beri þó að túlka heimildir til vöktunar á vinnustað þröngt og gæta þess að virða einkalífsrétt starfsmanna, m.a. rétt þeirra til að halda út af fyrir sig félagslegum og persónulegum samböndum á vinnustað. Þannig sé lögmæti vöktunar á vinnustað sem miðar að því að mæla gæði vinnu og afköst starfsmanna, m.a. háð því að starfsmenn hafi fengið nauðsynlega fræðslu um tilvist vöktunar, eftir atvikum við gerð

ráðningarsamnings eða með öðrum sannanlegum hætti og að samkvæmt skipulags-, framleiðslu- eða öryggissjónarmiðum sé slíkrar vöktunar þörf. Dæmi um ómálefnalega vöktun, og þar með ólögmæta, er vöktun sem leiðir til þess að einstökum hópum manna verði mismunað, svo sem ef hún beinist að hópum á grundvelli skoðana þeirra, kynferðis, uppruna, kynþáttar eða þjóðernis.³⁶

Varðandi *varðveislu* á persónuupplýsingum kemur fram í 5. mgr. 7. gr. að persónuupplýsingar skuli ekki varðveittar í því formi að unnt sé að bera kennsl á skráða aðila, lengur en þörf krefur miðað við tilgang vinnslu. Þá kemur fram í 3. tl. 2. mgr. 9. gr. sem fjallar um skilyrði fyrir söfnun *viðkvæmra* persónuupplýsinga með rafrænni vöktun, „að því efni sem safnast við vöktunina skuli vera eytt þegar ekki sé lengur málefnaleg ástæða til að varðveita það.”

Í 1. mgr. 11. gr. laganna eru lagðar skyldur á ábyrgðaraðila til þess að gera viðeigandi tæknilegar og skipulagslegar öryggisráðstafanir til að vernda persónuupplýsingar gegn ólöglegri eyðileggingu, gegn því að þær glatist eða breytist fyrir slysi og fyrir *óleyfilegum aðgangi*. Þessar öryggiskröfur fela í raun í sér að atvinnurekandi skal tryggja að einungis örfáir starfsmenn hafi aðgang að upptökunum og að óviðkomandi sé ómögulegt að koma höndum yfir þær. Upptökum skal eyða þegar ekki er lengur þörf á varðveislu þeirra og skal það gerast eftir stuttan tíma.

6.5 Réttur þess skráða (starfsmanns) og skyldur ábyrgðaraðila

III. kafli laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga fjallar m.a. um upplýsingarétt og upplýsingaskyldu, og fræðslu- og viðvörðunarskyldu. Í 18. gr., sem fjallar um upplýsingarétt hins skráða kemur fram að hinn skráði á rétt á því að fá að vita:

1. hvaða upplýsingar um hann er eða hefur verið unnið með;
2. tilgang vinnslunnar;
3. hver fær, hefur fengið eða mun fá upplýsingar um hann;
4. hvaðan upplýsingarnar koma;
5. hvaða öryggisráðstafanir eru viðhafðar við vinnslu, enda skerði það ekki öryggi vinnslunnar.

Í 20. gr. er fjallað um skyldu til þess að láta hinn skráða vita þegar unnið er heimilisfang með persónuupplýsingar sem aflað er hjá hinum skráða sjálfum en þá ber að upplýsa hinn skráða um eftirtalin atriði:

³⁶ <http://www.althingi.is/altext/127/s/1052.html>

1. nafn og ábyrgðaraðila og eftir atvikum fulltrúa hans skv. 6. gr.,
2. tilgang vinnslunnar,
3. aðrar upplýsingar, að því marki sem þær eru nauðsynlegar, með hliðsjón af þeim sér stöku aðstæðum sem ríkja við vinnslu upplýsinganna, svo að hinn skráði geti gætt hags muna sinna, svo sem upplýsingar um:

- a. viðtakendur eða flokka viðtakenda upplýsinganna,
- b. hvort honum sé skylt eða valfrjálst að veita umbeðnar upplýsingar og hvaða afleiðingar það kunni að hafa veiti hann þær ekki,
- c. ákvæði laganna um upplýsingarétt hins skráða, svo og rétt hins skráða til leiðréttingar og eyðingar rangra eða villandi persónuupplýsinga um hann.

Ákvæði 1. mgr. gilda ekki hafi hinn skráði þegar fengið vitneskju um þau atriði sem fram koma í 1.-3. tölul. 1. mgr.

Í 21. gr. er fjallað um skyldu ábyrgðaraðila til að láta vita um vinnslu persónuupplýsinga þegar þeirra er aflað hjá öðrum en honum sjálfum. Það er meginregla að upplýsa ber hinn skráða m.a. um tilgang vinnslunnar, aðrar upplýsingar, að því marki sem þær eru nauðsynlegar, með hliðsjón af þeim sérstöku aðstæðum sem ríkja við vinnslu upplýsinganna, svo að hinn skráði geti gætt hagsmuna sinna, svo sem upplýsingar um: tegundir eða flokka þeirra upplýsinga sem unnið er með, hvaðan upplýsingarnar koma, til hverra upplýsinganna er miðlað, ákvæði laganna um upplýsingarétt hins skráða, svo og um rétt hans til leiðréttingar og eyðingar rangra eða villandi persónuupplýsinga um hann. Framangreind meginregla gildir ekki ef óframkvæmanlegt er að láta hinn skráða vita eða ef það leggur þyngri byrði á ábyrgðaraðila en með sanngirni má krefjast, ætla má að hinum skráða sé þegar kunnugt um vinnsluna, lagaheimild stendur til hennar eða hagsmunir hins skráða af því að fá vitneskju um upplýsingarnar þykja eiga að víkja fyrir veigamiklum almannahagsmunum eða einkahagsmunum þ.m.t. hagsmunum hans sjálfs.

Af sama meiddi er ákvæði 24. gr. laganna þar sem fram kemur að þegar *rafræn vöktun* fer fram á vinnustað eða á almannafæri skuli með merki eða á annan áberandi hátt gera glögglega viðvart um þá vöktun og hver sé ábyrgðaraðili.

IV. kafli laganna fjallar m.a. um leiðréttingu, eyðingu og lokun. Í 25. gr. er lögð sú skylda á ábyrgðaraðila að leiðrétta eða eyða röngum og villandi persónuupplýsingum.

1. og 2. mgr. 26. gr. hljóða svo:

Þegar ekki er lengur málefnaleg ástæða til að varðveita persónuupplýsingar skal ábyrgðaraðili eyða þeim. Málefnaleg ástæða til varðveislu upplýsinga getur m.a. byggst á fyrirmælum í lögum eða á því að ábyrgðaraðili vinni enn með upplýsingarnar í samræmi við upphaflegan tilgang með söfnun þeirra.

Ef ákvæði annarra laga standa því ekki í vegi getur skráður aðili engu síður krafist þess að

upplýsingum um hann skv. 1. mgr. sé eytt eða notkun þeirra bönnuð ef slíkt telst réttlæt看legt út frá heildstæðu hagsmunamati. Við slíkt hagsmunamat skal taka tillit til hagsmuna annarra, almennra persónuverndarhagsmuna, almannahagsmuna og þeirra aðgerða sem þörf er á til að verða við kröfunni.

Í 28. gr. laganna er svo fjallað um rétt hins skráða til þess að andmæla vinnslu upplýsinga um sig sjálfan, en til þess verður hann að hafa lögmætar og knýjandi ástæður.

6.6 Tilkynningarskyld og leyfisskyld vinnsla persónuupplýsinga

Eins og fram kemur í 1. gr. laga nr. 77/2000 annast Persónuvernd eftirlit með framkvæmd laganna. Í 31. gr. laganna kemur fram að *tilkynna* skuli til Persónuverndar áður en rafræn vinnsla persónuupplýsinga hefst. Í 32. gr. laganna sem fjallar um efni tilkynningar til Persónuverndar segir:

Í tilkynningu til Persónuverndar skv. 31. gr. skal tilgreina eftirfarandi atriði:

1. nafn og heimilisfang ábyrgðaraðila og eftir atvikum fulltrúa hans, sbr. 6. gr.;
2. hver ber daglega ábyrgð á að uppfylla skyldur ábyrgðaraðila;
3. tilgang vinnslunnar;
4. skilgreiningu og aðra lýsingu á þeim tegundum upplýsinga sem notaðar verða við vinnslu;
5. hvert upplýsingarnar eru sóttar;
6. þá heimild sem stendur til söfnunar upplýsinganna;
7. hverjum upplýsingarnar verða afhentar;
8. hvort ráðgert sé að flytja persónuupplýsingarnar úr landi;
9. hvort ráðgert sé að birta upplýsingarnar á netinu;
10. hvaða öryggisráðstafanir verða viðhafðar í vinnslunni;
11. hvort og hvenær persónuupplýsingum eða persónuauðkennum verði eytt.

Í 33. gr. er fjallað um vinnslu sem er *leyfisskyld* en um slíkt er að ræða þegar vinnsla getur falið í sér sérstaka hættu á að farið verði í bága við réttindi og frelsi skráðra aðila. Í 34. gr. er fjallað um forsendur leyfisveitingar o.fl. og kemur þar fram að einungis sé heimilt að veita ábyrgðaraðila leyfi skv. 33. gr., eða einstökum öðrum heimildum samkvæmt lögum þessum, ef líklegt er að hann geti fullnægt skyldum sínum samkvæmt lögum eða fyrirmælum Persónuverndar.

Í reglum nr. 90/2001 um tilkynningarskylda og leyfisskylda vinnslu persónuupplýsinga, settum af stjórn Persónuverndar 15. janúar 2001, er nánar fjallað um þetta. Í 5. gr. reglnanna kemur skýrt fram að ekki sé skylt að tilkynna um rafræna *vöktun*, nema vöktunin sé að öllu leyti eða að hluta til stafræn eða unnin þannig að með skjótum hætti megi finna í safni mynda/hljóða upplýsingar um tilgreinda menn, þ.e. um sé að ræða rafræna *vinnslu*.

Vinnslu upplýsinga um mat á *árangri* starfsmanna s.s. um frammistöðumat ber alltaf að tilkynna til Persónuverndar.

6.7 Leiðbeiningarreglur um eftirlit vinnuveitenda með tölvupósts- og netnotkun starfsmanna

Í 1. gr. leiðbeiningarreglnanna, sem settar voru af Persónuvernd 17. desember 2001, segir að markmið leiðbeininga þessara sé að veita leiðsögn um það hvernig og hvenær vinnuveitendur megi vakta tölvupósts- og netnotkun starfsmanna.

Í 2. gr. reglnanna kemur fram að vinnuveitanda³⁷ sé óheimilt að fylgjast með netnotkun starfsmanna nema hann hafi áður uppfyllt fræðsluskyldu sína skv. 20. gr. laga nr. 77/2000. Þá skyldu sína geti hann uppfyllt með því að setja *vinnureglur* um hvernig staðið sé/verði að netvöktun. Vinnureglurnar skuli vera skriflegar og auðskiljanlegar, æskilegt sé að reglunum verði ekki beitt nema öllum starfsmönnum hafi sannanlega verið kunngjört um efni þeirra og þeim gefinn a.m.k. 15 daga frestur til að koma að athugasemdum. Þá skulu vinnureglurnar jafnan vera aðgengilegar starfsfólki og sæta reglulegri endurskoðun. Í 3. gr. leiðbeiningarreglnanna kemur fram að við setningu vinnureglna eins og áður er lýst skuli þess gætt að ganga ekki lengra en brýna nauðsyn ber til í því skyni að tryggja eðlilega hagsmuni og lögmætan rekstur vinnuveitanda. Þá er í leiðbeiningarreglunum fjallað um til hvaða atriða æskilegt sé að slíkar vinnureglur taki en þær skulu m.a. fjalla um,

- að hvaða marki persónuleg netnotkun starfsmanna sé heimil og hvaða búnað þeir megi nota til slíks,
- hvað teljist vera einkatölvupóstur og hvernig skuli með hann farið þ. á m. hvernig hægt sé að auðkenna einkatölvupóst og leiðbeina um möguleika á einkatölvupóstfangi,
- hvort og þá hvernig netnotkun sé bönnuð s.s hvort bannað sé að sækja á netið tiltekið efni og/eða senda slíkt efni með tölvupósti, og
- hvernig upplýsingar um netnotkun og afrit af tölvupósti séu varðveitt, hversu lengi og í hvaða tilgangi.

Í reglunum kemur fram að við ráðningu starfsmanns sé æskilegt að þess sé gætt, áður en gengið er frá samningi, að upplýsa starfsmanninn um þær reglur sem gilda um netvöktun á viðkomandi vinnustað.

³⁷ Í reglunum er talað um *vinnuveitanda* en annars staðar í úttekt þessari er talað um *atvinnurekanda*.

Athuga verður þó að umræddar reglur eru einungis leiðbeinandi, og vinnustaðir eru því ekki skyldaðir til þess að setja slíkar vinnureglur. Leiðbeiningarreglurnar hljóta þó að verða mikilvæg vísbending um það, til hvaða atriða Persónuvernd lítur um atriði varðandi persónuvernd á vinnustöðum. Með lögum nr. 81/2002 sem breyttu persónuverndarlögum nr. 77/2000, er komin heimild fyrir Persónuvernd að setja bindandi reglur um rafræna vöktun og vinnslu efnis sem verður til við vöktunina.

II. HLUTI – STJÓRNUNARRÉTTUR ATVINNUREKANDA

7 Heimildir atvinnurekanda til eftirlits, þ. á m. rafræns eftirlits, samkvæmt vinnuréttarreglum

7.1 Almenn

Um meginatriði réttarsambands starfsmanns og atvinnurekanda er fjallað í persónulegum ráðningarsamningi. Einnig gilda um réttarsambandið almenn ákvæði kjarasamninga, sett lög og aðrar réttarheimildir.³⁸ Í því ráðningarsambandi sem stofnað er með gerð ráðningarsamnings hvíla ýmsar skyldur á báðum aðilum sambandsins, þ.e. atvinnurekanda og starfsmanni. Meginskylda atvinnurekanda er sú að gjalda starfsmanni þau laun sem um var samið, auk annarra lögbundinna eða samningsbundinna greiðslna en einnig hefur atvinnurekandi öðrum skyldum að gegna við starfsmann sinn svo sem að sjá til þess að öryggi og heilbrigði starfsmanns sé í lagi við framkvæmd vinnunnar³⁹ og að sjá til þess að starfsmanninum sé sýnd tilhlýðileg virðing í starfi sínu.

Að sama skapi hvíla skyldur á starfsmanninum. Sú meginskylda hvílir á starfsmanni að inna af hendi þau störf sem atvinnurekandi felur honum.⁴⁰ Vinnuhraði starfsmanns verður að vera innan þeirra marka sem eðlilegt má telja og nefna má að í riti Ole Hasselbalch, *Arbejdsret*, segir að yfirleitt sé vinnuhraði starfsmanna þeim mun meiri séu afkastahvetjandi kerfi fyrir hendi á vinnustað. Gæði þeirrar vinnu sem unnin er verða að vera góð, og verði atvinnurekandi fyrir tapi þar sem gæði vinnuframlags

³⁸ Lára V. Júlíusdóttir. *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*. 1997. Bls. 26,32.

³⁹ Hasselbalch. *Arbejdsret*. 1997. Bls. 194.

⁴⁰ Hasselbalch. *Arbejdsret*. 1997. Bls. 170-171.

starfsmanns eru ekki fullnægjandi getur starfsmaður orðið bótaskyldur. Atvinnurekandi hefur þannig rétt til þess að ákveða hvaða störf eru unnin, hvernig þau eru unnin, hvaða hjálpartæki eru notuð við störfin og hver skuli framkvæma tiltekin störf.⁴¹ Fullnægi starfsmaður ekki þeim skyldum sem á honum hvíla er það vanefnd á ráðningarsamningi. Það gildir um ráðningarsamninga eins og aðra gagnkvæma samninga að hafi aðili vanefnt skyldur sínar samkvæmt samningi þá getur viðsemjandi hans gripið til vanefndaúrræða og er riftun samnings eitt þeirra. Þannig geta komið upp þau tilvik að starfsmanni sé heimilt að hætta störfum fyrirvaralaust og rifta ráðningarsamningi og sömuleiðis getur atvinnurekandi haft á því fullan rétt að víkja manni þegar úr starfi. Til þess að þetta sé heimilt verður vanefnd að vera veruleg og er það metið hverju sinni.⁴² Í þessu sambandi má nefna að starfsmanni ber að sinna starfi sínu á heiðarlegan hátt. Hvers konar refsiverð háttsemi starfsmanna heimilar þó ekki riftun ráðningarsamnings af atvinnurekanda hálfu. Til þess að svo sé verður háttsemi starfsmanns að skaða fyrirtækið beint eða óbeint, með því að rýrð sé varpað á það, eða ef grundvellingur að því nauðsynlega trúnaðarsambandi starfsmanns og atvinnurekanda sem verður að vera í ráðningarsambandi, hefur verið kipt burt. Þjófnaður á vinnustað eða annars konar misnotkun á fjármunum fyrirtækisins s.s. með kaupum á hlutum í eigin þágu fyrir reikning fyrirtækisins eða önnur misnotkun á eignum fyrirtækisins, telst vanefnd sem heimilar riftun ráðningarsamnings. Sama gildir ef starfsmaður misnotar aðstöðu sína til þess að öðlast óréttmætan ávinning. Þá ber starfsmanni að sýna þægmælsku í starfi sínu varðandi þau atriði sem áhrif geta haft á markaðsstöðu fyrirtækisins. Upplýsingagjöf starfsmanns til þriðja aðila, t.d. lánastofnunar, um stöðu fyrirtækisins eða viðskiptavina þess, getur verið brottrekstrarsök.⁴³ Á starfsmanni hvílir einnig sú skylda að hann hagi ekki störfum sínum þannig að samkeppnisstöðu atvinnurekanda sé ógnað. Hér má benda á 27. gr. samkeppnislaga nr. 871993, þar sem fram kemur m.a. að sá sem fengið hefur vitneskju um eða umráð yfir atvinnuleyndarmálum á réttmætan hátt í starfi sínu fyrir annan eða í félagi við annan, sbr. 1. mgr., má ekki án heimildar veita upplýsingar um eða hagnýta sér slík leyndarmál.

⁴¹ Hasselbalch. *Arbejdsret*. 1997. Bls. 175-177.

⁴² Lára V. Júlíusdóttir. *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*. 1997. Bls. 226, 252.

⁴³ Hasselbalch. *Arbejdsret*. 1997. Bls. 184-185, 187. Andersen. *Funktionærret*. 1998. Bls. 176-178.

Af því sem að framan segir er eðlilegt að sú ályktun sé dregin að atvinnurekanda skipti miklu máli hvort starfsmaður hans stendur við sinn hluta ráðningarsamningsins og vinnur störf sín á heiðarlegan hátt.

Það veltur hins vegar á gerð fyrirtækisins og eðli starfsins hvort og hvers konar ráðstafanir er nauðsynlegt að gera til þess að *fylgjast með* starfsmönnum. Réttur atvinnurekanda til þess að hafa eftirlit með starfsmönnum sínum er viðurkenndur svo framarlega sem tilgangurinn með því er augljóslega ekki annar en sá að tryggja eðlilegan framgang vinnunnar, og svo framarlega sem eftirlitið er ekki *íþyngjandi* fyrir starfsmanninn eða veldur honum *tjóni* eða umtalsverðum *óþægindum*. Þannig getur eftirlitið verið tilkomið m.a. til að fylgjast með því að starfsmaður vinni tilskilinn vinnutíma, til að fylgjast með afköstum eða til að koma í veg fyrir að ótilhlýðileg háttsemi eigi sér stað.⁴⁴ Notkun stimpilklukku á vinnustað er til dæmis ekki talin *íþyngjandi* fyrir starfsmenn.

Hér á eftir verður skoðað hvort og að hvaða leyti ákvæði í lögum, kjarasamningum eða persónubundum ráðningarsamningum, heimila sérstaklega rafrænt eftirlit.

7.2 Lagaákvæði

Í lögum er kveðið á um ýmsar grundvallarreglur hvað varðar réttindi og skyldur launafólks. Lög kveða yfirleitt á um ákveðin lágmarksréttindi og kjarasamningar og ráðningarsamningar sem kveða á um lakari rétt eru ógildir og má í því sambandi nefna 10. gr. laga nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla.⁴⁵

Í lögum nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, en þau lög taka til hvers manns sem er skipaður, settur eða ráðinn í þjónustu ríkisins til lengri tíma en eins mánaðar, kemur fram í 16. gr. að heimilt sé að setja upp tímaskráningarkerfi til þess að fylgjast með því hvenær starfsmenn mæta til vinnu. Í greinargerð með þeirri grein kemur fram að ekki þurfi að fara mörgum orðum um hve mikilvæg stundvísi starfsmanna sé auk þess sem eitt af hlutverkum forstöðumanna sé að stofnun sé rekin á sem hagkvæmastan hátt.⁴⁶

⁴⁴ Hasselbalch. *Arbejdsret*. 1997. Bls. 178.

⁴⁵ Lára V. Júlíusdóttir. *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*. 1997. Bls. 32.

⁴⁶ <http://www.althingi.is/altext/120/s/0650.html>

Í 21. gr. laganna kemur fram m.a. að heimilt sé að veita starfsmanni áminningu hafi hann ekki náð fullnægjandi árangri í starfi. Í greinargerð með 21. gr. kemur fram að meta verði heildstætt í hverju tilfalli hvenær árangur teljist ófullnægjandi og að mörg tilvik geti komið til skoðunar þegar árangur í starfi er metinn. Afköst starfsmanns séu ekki einhlítur mælikvarði heldur verði einnig að líta til atriða eins og gæða þeirrar þjónustu sem látin er í té enda beri að taka mið af helstu markmiðum í rekstri stofnunar og verkefna hennar, sbr. 1. mgr. 38. gr. frumvarpsins. Að lokum er lögð sérstök áhersla á að við matið megi eingöngu leggja til grundvallar málefnalegar ástæður.⁴⁷ Löggjafinn hefur því talið eðlilegt að fylgjast beri með árangri starfsmanna, þá m. afköstum, en þó verður að hafa í huga hver markmið vinnunnar eru þegar skoða skal hvort afkastamælingar séu eðlilegur mælikvarði.

7.3 Kjarasamningar

Sum störf eru þess eðlis að vinnuhraði skiptir miklu máli. Eru þá oft til staðar afkastahvetjandi kerfi til dæmis í formi bónuskerfa eða annars konar afkastahvetjandi kerfa og mun þá oftast vera um að ræða rafrænt efirlit í einhverju formi sem mælir afköst starfsmanna.

Í kjarasamningi Eflingar stéttarfélags, Verkalýðsfélagsins Hlífar og Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis, og Samtaka atvinnulífsins, sem gildir frá 13. mars 2000, kemur m.a. fram að aðilar séu sammála um að kannaðar verði nýjar hugmyndir um framleiðni aukandi launakerfi í fiskvinnslu með það að markmiði að auka verðmæti framleiðslunnar, laun og starfsánægju. Rammasamningur um hóplaunakerfi í frystihúsum svo og rammasamningur um hópþremíu við verkun á saltfiski, skreið o.fl., fylgja kjarasamningnum.

Í bókun 1997 við kjarasamning á milli Verzlunarmannafélags Reykjavíkur annars vegar og Samtaka atvinnulífsins hins vegar, sem gildir frá maí 2000, segir að samningsaðilar séu sammála um að í fyrirtækjum þróist gegnsærri launakerfi, sem endurspeglir með eðlilegum hætti mat á frammistöðu, menntun, starfshæfni og öðru því sem er ákvarðandi um framlag starfsmanna til verðmætasköpunar fyrirtækis.

Í sérkjarasamningi á milli Samtaka Atvinnulífsins vegna Baugs hf. og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna, eru sérákvæði vegna verslana sem reknar eru undir nafninu Bónus. Þar kemur fram í 2. gr.

⁴⁷ <http://www.althingi.is/altext/120/s/0650.html>

að réttur til starfsaldursþreps miðist við að starfsmaður hafi uppfyllt kröfur skv. frammistöðumati sem samningsaðilar séu sammála um. Frammistöðumat fer fram mánaðarlega. Til að standast frammistöðumat skuli starfsmaður ná 75% árangri næstu þrjá mánuði á undan eða þrjá mánuði samfelld. ⁴⁸

7.4 Ráðningarsamningar

Í samkomulagi frá 10. apríl 1996 á milli Vinnuveitendasambands Íslands og Alþýðusambands Íslands, um skyldu atvinnurekanda að ganga frá skriflegum ráðningarsamningum eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn, koma fram þau atriði sem vera skulu í ráðningarsamningum sem gerðir eru innan þess hóps. Í 3. tl. 2. gr. samkomulagsins kemur fram að í ráðningarsamningi skuli tekið fram um titil, stöðu, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu. ⁴⁹

Þannig ber ekki samkvæmt þessum reglum að taka fram um hvort rafrænt eftirlit eigi sér stað eða ekki.

Hliðstæð ákvæði er að finna í reglum nr. 352/1996 um form ráðningarsamninga og skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör og settar eru með stoð í lögum nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

Í kafla 6.5 hér á undan var fjallað um upplýsingaskyldu ábyrgðaraðila samkvæmt gildandi lögum um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga. Þannig hvílir skylda á ábyrgðaraðila (atvinnurekanda), um að upplýsa hinn skráða (starfsmann) m.a. um tilgang vinnslu, viðtakendur upplýsinganna, svo og hvort viðkomandi starfsmanni sé skylt eða valfrjálst að veita umbeðnar upplýsingar og hvaða afleiðingar það kunnir að hafa veiti hann þær ekki.

Að lokum má svo minnst á leiðbeiningarreglur um eftirlit vinnuveitenda með tölvupóst- og netnotkun starfsmanna, sem settar voru af Persónuvernd. Í 5. gr. þeirra kemur fram að við ráðningu starfsmanns sé æskilegt að þess sé gætt, *áður* en gengið er frá samningi, að upplýsa starfsmann um þær reglur sem gilda um netvöktun á viðkomandi vinnustað, sjá nánar kafla 6.7.

⁴⁸ www.vr.is - sótt 26. júlí 2002.

⁴⁹ www.vr.is - sótt 26. júlí 2002.

III. HLUTI – ERLENDAR RÉTTARREGLUR – ALÞJÓÐLEG UMFJÖLLUN

8 Réttarreglur um rafrænt eftirlit í öðrum löndum

8.1 Danmörk

Í Danmörku eru í gildi lög nr. 429/2000 om behandling af personoplysninger, Persondataloven, og starfar systurstofnun Persónuverndar, Datatilsynet, á grundvelli laganna. Lögin gilda um vinnslu persónuupplýsinga og eru líkt og íslensku lögin sett á grundvelli tilskipunar 95/46/EB.

Sérstök lög gilda um vöktun með eftirlitsmyndavélum, lov om forbud mod tv-overvågning mv. nr. 76 frá 2000, en þau lög m.a. leggja skyldu á þá sem koma á fót eftirlitsmyndavélum á vinnustöðum, að vekja athygli á vöktuninni. Mörg ákvæði Persondataloven gilda þó einnig um vöktun með eftirlitsmyndavélum, a.m.k. um eftirlit sem viðhaft er með stafrænum myndavélum.⁵⁰

Eftirlitsmyndavélar:

Ýmis skilyrði laga þurfa að vera uppfyllt til þess að notkun eftirlitsmyndavéla á vinnustað sé heimil.

Í álitni Datatilsynets frá 3. júní 2002 varðandi myndbandsupptökur í verslunum Dansk Supermarked Administration A/S kom fram að söfnun persónuupplýsinga til þess að fyrirbyggja og upplýsa um rán eða annars konar ótilhlýðilega háttsemi, var talin uppfylla ákvæði Persondataloven um skýr og málefnaleg markmið með vinnslunni.

Hins vegar var ekki talið eðlilegt að varðveita upptökur úr eftirlitsmyndavélum lengur en í 30 daga:

Málavextir voru þeir að Dansk Supermarked (DS) kom upp eftirlitsmyndavélum í verslunum sínum. Eftirlitsmyndavélar voru hafðar inni í verslunum en einnig voru þær staðsettar í rýmum sem einungis voru aðgengileg starfsmönnum svo sem inni á lager verslananna. Tekið var yfir eldri upptökur með nýjum upptökum. Í málinu kom fram að myndavélar voru einnig hafðar í gangi utan opnunartíma verslananna og því komu m.a. einnig fyrir á upptökunum, peningaflutningamenn, hreingerningafólk og starfsmenn öryggisþjónustu. Að sögn DS voru alls staðar uppi merkingar þar sem eftirlitsmyndavélar voru staðsettar. Tilgangurinn með eftirlitinu var að sögn DS sá að fyrirbyggja og koma upp um rán, misnotkun á greiðslukortum eða annars konar óreiðu. Aðeins nánar tilgreindir aðilar höfðu aðgang að myndbandsupptökunum. Hefði einhvers konar misnotkun af hálfu starfsmanna komið fram á upptökunum hefði verið haldinn fundur með trúnaðarmanni á vinnustaðnum ásamt viðkomandi starfsmanni og hefðu upptökurnar svo verið sendar til lögreglu.

⁵⁰ Blume og Kristiansen. *Databeskyttelse på arbejdsmarkedet*. 2002. Bls. 103.

Datatilsynet tók fram í álitinu að myndir sem næðust á umræddan hátt væru persónuupplýsingar og að lögin um persónuvernd næðu yfir upptökurnar, hvort sem um væri að ræða stafrænar myndavélar eða ekki, þar sem um kerfisbundna skráningu væri að ræða. Í álitinu kemur fram að þessi söfnun persónuupplýsinga til þess að fyrirbyggja og koma upp um rán eða aðra óreiðu, uppfylli ákvæði laganna um skýr og málefnaleg markmið með vinnslunni. Þá sé eðlilegt að upptökurnar séu ekki varðveittar í lengri tíma en 30 daga til þess að skilyrði laganna um að varðveita persónuupplýsingar ekki lengur en þörf krefur, sé uppfyllt.

Datatilsynet tók að lokum fram að starfsmenn skyldu hafa fengið upplýsingar um tilgang með vöktuninni og til hvers upptökurnar yrðu/kynnu að verða notaðar. Væri tilgangurinn sá að fyrirbyggja og koma upp um rán o.s.frv. þá væri nauðsynlegt að starfsmönnum væri kunnugt um þann tilgang.

Þeirri spurningu er varpað upp í álitinu hvort heimild fyrir vinnslu skuli miðast við vinnslu *almennra* persónuupplýsinga eða *viðkvæmra* persónuupplýsinga. Tekin er sú afstaða að þar sem langlíklegast sé að sjaldan komi fram viðkvæmar persónuupplýsingar á upptökunum (s.s. upptökur af refsiverðu athæfi) sé eðlilegt að miða heimild til vinnslu við vinnslu almennra persónuupplýsinga. Athuga beri þó að ef upptökurnar koma upp um refsiverðan verknað beri við alla vinnslu slíkra upplýsinga að fara eftir þeim reglum sem gilda um vinnslu viðkvæmra persónuupplýsinga.

Ljóst er að þetta álit Datatilsynets er ekki óumdeilt en Ruth Nielsen telur í grein sinni um persónuupplýsingar og stjórnunarrétt atvinnurekanda, að þegar atvinnurekandi safni persónuupplýsingum um starfsmenn án þess að vita fyrirfram hvort hann muni rekast á almennar eða viðkvæmar upplýsingar, þá beri að miða vinnsluna við vinnslu *viðkvæmra* persónuupplýsinga.⁵¹

Hér á landi hefur Persónuvernd litið svo á að heimild til vinnslu þessara persónuupplýsinga verði að eiga sér stoð í 9. gr. laganna, þ.e. að um vinnslu *viðkvæmra* persónuupplýsinga sé að ræða, enda verður að líta til þess hver tilgangurinn með vinnslunni er, hvort hann er t.d. sá að koma upp um refsivert athæfi. Upplýsingar um refsivert athæfi teljast viðkvæmar persónuupplýsingar.

⁵¹ Nielsen. Persondata og arbejdsgiverens ledelsesret. *Julebog*. 2000.Bls. 290.

Tölvupósts – og internetnotkun:

Að lesa tölvupóst og fylgjast með internetnotkun tiltekins starfsmanns er undir flestum kringumstæðum álitid brot gegn friðhelgi einkalífs hans, og telst að jafnaði brot á Persondataloven, enda er um persónuupplýsingar að ræða. Á þessu eru þó undantekningar en þá verða að koma til veigamiklar ástæður s.s. ef grunur leikur á um brot í starfi eða ef um er að ræða öryggishagsmuni fyrirtækisins. Einka-tölvupóst starfsmanns er þó alltaf óheimilt að lesa nema skýrt samþykki liggja fyrir.⁵²

Í álitu Datatilsynets frá 19. september 2000 sem varðaði fyrirtækið Tryg-Baltica, var m.a. fjallað um internetnotkun starfsmanna og eftirlit atvinnurekanda með henni. Kom þar fram að um persónuupplýsingar væri að ræða ef skráð væri úr *hvaða* tölvu tiltekna heimasíður væru skoðaðar. Í málinu var talið að sá yfirlýsti tilgangur fyrirtækisins með vinnslu persónuupplýsinga um starfsmenn sína, sem var sá að finna orsakir fyrir göllum og kerfistrufunum auk þess að gegna öryggisþætti, uppfyllti skilyrði Persondataloven um málefnaleg markmið og var vinnslan því talin heimil. Í álitinu kom enn fremur fram varðandi *afritun* á tölvupósti starfsmanna, að slík afritun væri heimil í öryggisskyni og að heimilt væri að lesa tölvupóst starfsmanna ef grunur léki á um misnotkun. Byggðist þessi heimild á því að slíkt eftirlit væri *nauðsynlegt* til þess að fyrirtækið gæti gætt lögmætra hagsmuna sinna. Í lok álitsins var þó ítrekað að Tryg-Baltica hefði ekki leyfi til þess að lesa einka-tölvupóst starfsmanna. Málavextir voru eftirfarandi:

Datatilsynet óskaði eftir skýringum frá fyrirtækinu Tryg-Baltica vegna þeirrar háttsemi að halda skrá yfir internetnotkun starfsmanna þ. á m. heimsóknir þeirra á heimasíður. Í skýringum frá fyrirtækinu kom eftirfarandi fram:

Í umræddri skrá var að finna upplýsingar um dagsetningu og tíma internet-notkunar, IP-tölu tölvunnar og slóð þeirrar heimasíðu sem heimsótt var. Upprunalegur tilgangur með því að halda þessa skrá var að finna orsakir fyrir bilunum, kerfis truflunum eða takmörkuðum aðgangi að heimasíðum/vefsvæðum. Auk þess gegndi skráin öryggishlutverki t.d. með því að hægt var að rekja slóð tölvuþrjóta. Upplýsingar í skránni voru varðveittar í 30 daga.

Einungis tilteknir starfsmenn höfðu aðgang að skránni og störfuðu þeir í öryggisrými þar sem aðgangur var takmarkaður með aðgangsheimild. Skýr fyrirmæli voru um að starfsmennirnir sem með þetta eftirlit færu, hefðu ekki heimild til þess að fylgjast með internetnotkun á *einstökum* tölvum og að litið væri á brot á þeim fyrirmælum sem vanefnd í ráðningarsambandinu.

Á innanhúsneti Tryg-Baltica voru starfsreglur fyrirtækisins um internetnotkun starfsmanna og þegar nýr starfsmaður var ráðinn til starfa voru honum kynntar umræddar starfsreglur. Í reglunum kom m.a. fram að fyrirtækið teldi ekki þörf á því að banna starfsmönnum einkanot á tölvubúnaði og tölvukerfum fyrirtækisins. Hins vegar með tilvísun til rekstrar, öryggis og sönnunarstöðu væri nauðsynlegt að afrita að mestu hverja athöfn starfsmanna í kerfinu. Þá kom fram í reglunum að ef grunur væri á misnotkun, t.d. ef verið væri að senda einkatölvupóst í miklu magni, þá áskildi Tryg-Baltica sér rétt til þess að vakta og skoða athafnir þess sérstaka starfsmanns og kæmi til þess að athafnir einstaks starfsmanns væru vaktaðar á þennan hátt væri það einungis gert af starfsmönnum sem til þess hefðu sérstaka heimild, eftir samráð við starfsmannafélag og með fullri vitneskju viðkomandi starfsmanns.

⁵² Blume og Kristiansen. *Databeskyttelse på arbejdsmarkedet*. 2002. Bls. 114, 117.

Datatilsynet tók fram í álitinu að ljóst væri að um persónuupplýsingar væri að ræða þar sem skráð væri frá hvaða tölvu tiltekin heimasíða hefði verið skoðuð og þar sem það ætti undir eðlilegum kringumstæðum ekki að vera erfitt að finna út hvaða starfsmaður notaði tölvuna á hverjum tíma. Þá kom fram að bæði skráningin sem slík og hugsanleg notkun skrárinnar vegna meintrar misnotkunar, teldust *vinnsla* persónuupplýsinga. Í álitinu er vísað til 5. gr. Persondataloven um skýran og málefnalegan tilgang og segir svo að þar sem tilgangur Tryg-Baltica með vinnslunni sé sá að finna orsakir fyrir bilunum og kerfistruflunum auk öryggisþáttar, sé krafa 5. gr. uppfyllt.

Sömuleiðis kom fram að það skilyrði 6. gr. laganna að vinnslan þyrfti að vera *nauðsynleg* til þess að hinn skráði eða þriðji maður geti gætt lögmætra hagsmuna sinna, hafi verið uppfyllt. Þannig voru þau sjónarmið sem Tryg-Baltica hélt fram þ.e. tækni- og öryggissjónarmiðin talin réttlæta bæði skráninguna sjálfa sem og frekari vinnslu upplýsinga úr skránni vegna gruns um misnotkun.

Skýrt var tekið fram í álitinu að starfsmennirnir yrðu þó fyrirfram að hafa vitneskju um skráninguna og hugsanlega vinnslu upplýsinga úr skránni, en talið var að starfsreglur fyrirtækisins sem voru á *innanhúsnnetinu* hafi fullnægt þeirri upplýsingaskyldu.

Í álitinu var einnig tekin afstaða til afritunar á tölvupósti starfsmanna. Í skýringum frá Tryg-Baltica kom fram að það viðhefði ekki eiginlega skráningu á tölvupósti starfsmanna. Hins vegar væri daglega tekið afrit af póstinum í öryggisskyni og væru þau geymd u.þ.b. sex mánuði, en einungis tilteknir starfsmenn hefðu aðgang að afritunum. Datatilsynet tók fram að afritun tölvupósts væri vinnsla persónuupplýsinga. Þá taldi Datatilsynet að afritun tölvupósts í öryggisskyni og nánari skoðun hans vegna gruns um misnotkun væri *nauðsynleg* til þess að fyrirtækið geti gætt lögmætra hagsmuna sinna og því væri skilyrðum 6. gr. um nauðsyn fullnægt. Hvað varðaði afritun tölvupósts væri það sömuleiðis forsenda að starfsmennirnir hefðu fyrirfram vitneskju um afritunina.

Þann 24. apríl 2001 var gerður viðauki við kjarasamning á milli Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark (aðalkjarasamningur vinnnumarkaðarins). Þar kemur meðal annars fram að ráðstafanir um eftirlit með starfsmanni verði að hafa skynsamlegan tilgang og megi ekki vera íþyngjandi fyrir starfsmenn eða valda honum skaða eða umtalsverðum óþægindum. Auk þessa kemur

fram í viðaukanum að ráðstöfun til eftirlits með starfsmanni skuli, að meginstefnu til, kynnt starfsmönnum í síðasta lagi 14 dögum áður en notkun hennar hefst.⁵³

8.2 Noregur

Í Noregi eru í gildi Lov om Personvern nr. 31 frá 2000. Lögin gilda um vinnslu persónuupplýsinga og eru líkt og íslensku lögin sett á grundvelli tilskipunar 95/46/EB.

Í 7. kafla norsku laganna er sérstaklega fjallað um vöktun með eftirlitsmyndavélum. Þar kemur fram að séu upptökurnar varðveittar þannig að möguleiki sé á því að finna aftur upplýsingar um ákveðna einstaklinga, falli slík vinnsla að öllu leyti undir ákvæði laganna. Í reglugerð, frá 15. desember 2000, kemur fram að þeim myndbandsupptökum sem verða til með rafrænni vöktun skuli eytt innan 7 daga. Sé talið líklegt að upptökunum verði komið til lögreglu í tengslum við rannsókn á refsiverðri háttsemi eða slysi, er þó 30 daga frestur veittur til varðveislu. Verði talin á því sérstök nauðsyn getur Datatilsynet gert enn frekari undantekningar frá fyrrgreindum tímamörkum.⁵⁴

Eftirlitsmyndavélar:

Skilyrði persónuverndarlaganna verða að vera uppfyllt til þess að notkun eftirlitsmyndavéla á vinnustað sé heimil. Datatilsynet neitaði í nýlegu álitum að veita fyrirtæki lengri frest til varðveislu myndbandsupptaka en gildandi reglugerð heimilaði, þar sem ekki var talið um sérstaka nauðsyn að ræða sem réttlætti undanþágu. Var ekki fallist á að þau vandkvæði sem kynnu að vera á því að uppgötva refsiverða háttsemi innan 7 daga ættu að leiða til lengri frests.⁵⁵

Í dómi dæmdum í Gulating lagmannsrett 24. september 1999, LG-1999-01640 var talið óheimilt að leggja fram sem sönnunargögn í máli upptökur úr *falinni* eftirlitsmyndavél:

Mál þetta snérist um meinta ólöglega uppsögn, en starfsmaður hélt því fram að atvinnurekandi hans hefði neytt sig til þess að segja upp starfinu. Í málinu krafðist atvinnurekandi þess að mega leggja fram upptökur úr eftirlitsmyndavél á vinnustaðnum þeim málsstað hans til stuðnings að réttmætt hafi verið að fá starfsmanninn til þess að segja upp. Í málinu lá fyrir að umræddar upptökur höfðu ekki farið fram með vitneskju og vilja starfsmanns. Atvinnurekandi kvaðst, vegna gruns um ólögmeta háttsemi starfsmannsins, hafa reynt að útvega sönnunargögn með

⁵³ LO/DA –aftale af 24. april 2001 om kontrolforanstaltninger.

<http://www.tkf12.dk/fok/kontrolforanstaltninger.htm> sótt 5. maí 2003.

⁵⁴ Forskrift til personopplysningsloven. <http://odin.dep.no/jd/norsk/regelverk/lover/012001-200005/index-hov002-b-n-a.html> sótt 5. maí 2003.

⁵⁵ http://www.datatilsynet.no/arkiv/andreforsideoppslag/PVN_amobler_20020530.html sótt 2. júlí 2002.

öðrum hætti en þar sem slíkt hafi ekki borið árangur og hafi hann orðið að notast við umrædda aðferð.

Í dóminum segir að ljóst sé að upptökur úr eftirlitsmyndavélum á vinnustað, án þess að starfsmönnum sé kunnugt um slíkt, sé alvarlegt brot á friðhelgi manna. Spurningin snúist um það hvort krafa stefndu til þess að njóta friðhelgi einkalífs geti vikið fyrir þeim rétti atvinnurekanda að umrætt mál verði upplýst. Atvinnurekandi hafi viðurkennt að upptökurnar hefðu ekki haft úrslitaáhrif hvað sönnun varðaði í málinu, heldur væru einnig önnur sönnunargögn til staðar. Niðurstaða dómsins var sú að upptökurnar hefðu einungis *lítills háttar* þýðingu við sönnun, og varð því kröfu atvinnurekanda hafnað.

Í dómi Høyesterett frá 31. maí 1991, Rt 1991 616 var á sama hátt talið óheimilt að leggja fram sem sönnunargögn í máli upptökur úr *falinni* eftirlitsmyndavél, en upptökurnar stóðu yfir í töluverðan tíma án þess að starfsmenn hefðu vitneskju um það. Dómurinn segir að ekki verði litið svo á að hagsmunir atvinnurekanda geti réttlætt framlagningu gagna sem aflað er með svo skýrum brotum á friðhelgi einkalífs starfsmanna.

Tölvupósts- og internetnotkun:

Í dómi dæmdum í Asker og Bærum tingsrett, 3. júní 2002, mál nr. 02-663 A/01, var fyrirtæki bannað að leggja fram einka-tölvupóst starfsmanns, sem sönnunargögn um vanefndir í ráðningarsambandi:

Í málinu stefndi starfsmaður fyrrum atvinnurekanda sínum, vegna meintrar óréttmætrar brottvikningar, en atvinnurekandinn hafði haldið því fram að um vanefndir ráðningarsamnings hefði verið að ræða þar sem starfsmaður hafði í vinnutíma sótt um vinnu hjá samkeppnisaðila atvinnurekandans. Dómstóllinn heimilaði atvinnurekandanum ekki að byggja á samskiptum starfsmannsins við umræddan samkeppnisaðila, en samskiptin fóru fram á einkatölvupósti starfsmanns. Ljóst var í málinu að starfsmaðurinn hafði á sínum tíma fengið leyfi hjá atvinnurekanda til þess að leita sér að öðru starfi þar sem uppsögn vofði yfir vegna fjárhagsvandráða fyrirtækisins, og sýnt þótti í málinu að starfsmaðurinn hafði ekki samið sérstaklega um að hefja ekki störf hjá fyrirtæki sem væri í samkeppni við atvinnurekanda. Þóttu því hagsmunir fyrirtækisins af eftirlitinu ekki nægjanlegir.

Í dóminum kemur fram að öll meðferð persónuupplýsinga byggist á lögum um persónuvernd og þ.á m. á *samþykki* þess aðila sem safnað er persónuupplýsingum um. Dómurinn segir að starfsmaðurinn hafi ekki samþykkt að atvinnurekanda væri heimilt að lesa tölvupóst sinn og var í því sambandi ekki talið nægjanlegt að sænskt móðurfyrirtæki atvinnurekanda hefði það í starfsreglum sínum að yfirmanni væri heimilt að lesa tölvupóst starfsmanna sinna. Þá hafi ekki verið sýnt fram á að starfsmönnum hafi verið gert viðvart um eftirlit og hugsanlega frekari vinnsla á tölvupósti þeirra.

Dómstóllinn viðurkennir að atvinnurekandi geti haft réttmætar ástæður til aðgangs að tölvupósti starfsmanna sinna, sé um starfstengdan tölvupóst að ræða, en í þessu máli hafi tölvuskeytin verið einkatölvupóstur og ekki komið starfi starfsmanns neitt við. Það sé ljóst að um leið og atvinnurekandi rekist á einkatölvupóst, að þá beri honum að hætta lestri þá þegar og að öll frekari vinnsla á póstinum sé óheimil.

Þá ályktun sýnist mega draga af þessum dómi að ekki sé nægjanlegt að móðurfyrirtæki setji vinnureglur um rafrænt eftirlit með starfsmönnum sínum heldur að dótturfyrirtækin verði einnig að setja slíkar reglur.

Í dómi dæmdum í Asker og Bærum herredsrett, 30. apríl 1992, RG 1993 77(12-93) var yfirmanni dæmt óheimilt að lesa tölvupóst starfsmanns sem geymdur var inni á hans einkatölvupóstssvæði. Athuga ber að gildandi lög um persónuupplýsingar höfðu ekki tekið gildi :

Málavextir voru þeir að starfsmanni var vikið úr starfi og krafðist hann bóta vegna ólögmatrar brottvikningar. Ástæða brottvikningarinnar var sú að hann átti að hafa sent harðort gagnrýnibréf um yfirmann sinn til stjórnenda fyrirtækisins. Í rauninni hafði starfsmaðurinn aldrei sent bréfið en skrifaði það og vistaði svo inni á sínu einkapósthólfi, þar sem hann hafði grun um að viðkomandi yfirmaður skoðaði einkapóstinn hans þegar hann væri ekki við. Í málinu kom fram að starfsmenn höfðu tvenns konar geymsluhólf fyrir tölvupóst, eitt sem litið var á sem einkasvæði og þurfti lykilorð viðkomandi starfsmanns til þess að komast inn á og annað almennara þar sem ekki þurfti lykilorð. Bréf það sem yfirmaður stefnanda fann var vistað inni á fyrrnefnda svæðinu.

Dómurinn tekur fram að gera beri starfsmanni kunnugt um hvaða aðgang yfirmaður hafi að skjölum og gögnum hans, en slíkt megi gera í formi vinnureglna, á grundvelli venja eða með því að fá samþykki hans. Þannig sé sú háttsemi yfirmanns að fara inn á einkasvæði starfsmanns, án þess að starfsmanni sé um það kunnugt, brot á þeim rétti starfsmanns til þess að njóta þeirrar persónuverndar sem honum ber á vinnustað sínum.

8.3 Svíþjóð

Í Svíþjóð eru í gildi Personuppgiftslag nr. 204 frá 1998 sem sett eru á grundvelli tilskipunar 95/46/EB og fjalla um meðferð persónuupplýsinga.

Eftirlitsmyndavélar:

Sérstök lög gilda um eftirlitsmyndavélar, Lag om almän kameraövervakning nr. 150 frá 1998, en undir þau fellur m.a. eftirlit með starfsmönnum á vinnustað. Samkvæmt lögnum ber m.a. alltaf að upplýsa starfsmenn áður en eftirlitsmyndavélin er tekin í notkun. Þá eru einnig í lögnum sérstök ákvæði um heimildir til þess að setja upp eftirlitsmyndavélar í bönkum, pósthúsum og í verslunum.

Séu upptökur eftirlitsmyndavéla af einstaklingum varðveittar í gagnagrunni telst slíkt vinnsla persónuupplýsinga og gilda Personuppgiftslag um hana.⁵⁶

Tölvupósts- og internetnotkun:

Um vinnslu persónuupplýsinga er að ræða ef atvinnurekandi skoðar tölvupóst starfsmanna og hvaða heimasíður þeir hafa heimsótt. Í Svíþjóð hefur verið gerð tillaga að lögum um persónuvernd á vinnumarkaði. Í tillögunni er meðal annars fjallað um notkun tölvupósts og kemur þar fram að atvinnurekandi hafi það í hendi sér hvort hann leyfi starfsmönnum sínum að nota tölvupóst til einkanota, en meginreglan sé hins vegar sú að atvinnurekanda sé óheimilt að lesa einkatölvupóst starfsmanna,

⁵⁶ Personuppgifter i arbetslivet. Datainspektionen. Stockholm. 2001. Bls. 22.

jafnvel þótt starfsmenn hafi notað tölvupóstinn í leyfisleysi. Þó er gert ráð fyrir undantekningum á áður nefndri meginreglu s.s. ef hætta er á kerfisbilunum, ef starfsmaður er grunaður um háttsemi sem myndi verða talin brottrekstrarsök, svo og ef starfsmaður liggur undir grun um refsivert brot t.d. söfnun á barnaklámi.⁵⁷

8.4 Bretland

Í Bretlandi eru gildandi lög um persónuvernd, The Data Protection Act, frá 1998 sem byggja á tilskipun 95/46/EB.

Tölvupósts- og internetnotkun:

Í gildi eru einnig lög frá árinu 2000, e. Regulation of Investigatory Powers Act, sem banna atvinnurekendum og öðrum að vakta (intercept) símtöl og tölvupóst starfsmanna án þess að báðir aðilar, þ.e. sendandi og viðtakandi, samþykki en lög þessi byggja á tilskipun 97/66/EB um persónuvernd á sviði fjarskipta.

Mjög víðtækar undantekningar er þó að finna á því hvenær vöktun telst heimil samkvæmt síðarnefndum lögum og er þær að finna í reglum sem settar voru á grundvelli laganna, (e. Telecommunications Lawful Business Practice -Interception of Communication, Regulations 2000).⁵⁸

Í dag er unnið að gerð reglna, sem settar verða með stoð í persónuverndarlögunum, The Data Protection Act, um notkun persónuupplýsinga í ráðningarsambandi, þ. á m. um rafræna vöktun, e. Code of Practice: Monitoring at work. Reglur þessar koma til með að taka mun strangara á vöktun atvinnurekanda heldur en tíðkast hefur.⁵⁹

Eftirlitsmyndavélar:

Engin sérákvæði eru um eftirlitsmyndavélar á vinnustöðum. Um faldar myndavélar munu þau skilyrði þó vera sett í nýju reglunum sem vísað er til hér að ofan, Code of Practice: Monitoring at work, að slíkt takmarkist við

⁵⁷ Magazin Direkt. #1/2002. Datainspektionen. Stockholm.Bls. 3

⁵⁸ Samkvæmt umræddum reglum er vöktun atvinnurekanda t.d. heimil í þeim tilgangi að staðreyna ákveðna hluti tengda vinnunni, í þeim tilgangi að koma í veg fyrir eða upplýsa um refsivert athæfi, og í þeim tilgangi að tryggja öryggi og árangur í starfi tölvukerfisins.

⁵⁹ <http://www.dataprotection.gov.uk/dpr/dpdoc.nsf> sótt 5. september 2002.

undantekningartilfelli s.s. til þess að koma í veg fyrir eða upplýsa um refsivert athæfi eða greiða fyrir handtöku eða saksókn.⁶⁰

8.5 Holland

Í Hollandi eru í gildi persónuverndarlög frá 2001, Wet Bescherming Persoonsgegevens, sem byggja á tilskipun 95/46/EB.

Eftirlitsmyndavélar:

Í dómi frá 12. september 1985, pres.Rb.Roermond, KG 1985/295 sem varðaði notkun eftirlitsmyndavéla á vinnustað, kom fram að slíkt eftirlit væri ekki ólöglegt í sjálfu sér en hins vegar þyrftu alltaf að vera *réttlætanlegir hagsmunir* sem atvinnurekandi hefði af því. Í umræddu máli var ekki talið að hagsmunir atvinnurekanda hefðu verið slíkir að réttlættu eftirlitið.

Í dómi Hæstaréttar frá 27. apríl 2001, Hoge Raad, JAR 2001,95, kom m.a. fram að væri um þjófnað á vinnustað að ræða hefði atvinnurekandi heimild til þess að setja upp *faldar* eftirlitsmyndavélar í þeim tilgangi að upplýsa um þjófnaðinn og nota upptökurnar við málssókn.⁶¹

Tölvupósts- og internetnotkun:

Hollensk persónuverndaryfirvöld hafa litið svo á að viðvarandi eftirlit með tölvupósti starfsmanna sé ekki heimilt þar sem slíkt eftirlit hafi ekki sérgreint, lögmætt markmið. Þá skipti ekki máli í því sambandi þótt opinber stefna vinnustaðar sé sú að starfsmenn njóti þar ekki einkalífsverndar.⁶²

Verkalýðsfélagið, Federatie Nederlandse Vagbeweging (FNV), gaf árið 1999 út leiðbeiningarreglur um notkun internetsins, þ. á m. tölvupósts á vinnustað. Í reglunum kemur fram að starfsmönnum skuli heimilt að senda og fá sendan tölvupóst sem ekki tengist vinnunni á nokkurn hátt, svo framarlega sem slíkt valdi ekki röskun á þeirra venjubundnu störfum. Þá kemur fram að atvinnurekanda er ekki heimilt að lesa tölvupóst starfsmanna sinna hvort sem hann er einkalegs- eða vinnulegs eðlis, skrá

⁶⁰ Protection of workers' personal data in the European union: the case of surveillance and monitoring. Final report (contract reference no. vc/2001/0159) Bls. 32.

⁶¹ Protection of workers' personal data in the European union: the case of surveillance and monitoring. Final report (contract reference no. vc/2001/0159) Bls. 32. Hoge Raad, 27. apríl 2001.

⁶² Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace. Article 29-Data Protection Working Party. 5401/01/EN/Final WP 55. 29. maí 2002. Bls. 32.

fjölda tölvuskeyta eða netföng. Þrátt fyrir þetta er gert ráð fyrir því í reglunum að atvinnurekandi hafi eftir sem áður heimild til þess að vakta athafnir starfsmanns vegna knýjandi ástæðna sem tengjast hagsmunum fyrirtækisins. Samkvæmt reglunum skal starfsmönnum einnig vera heimilt að nota internetið í einkaþágu, svo framarlega sem slíkt veldur ekki röskun á störfum þeirra og skal atvinnurekandi hvorki vakta þann tíma sem starfsmaður nýtir á internetinu né þær heimasíður sem hann skoðar. Eins og með tölvupóstinn er þó atvinnurekanda heimilt að sneiða framhjá reglum þessum vegna knýjandi hagsmuna fyrirtækisins.⁶³

8.6 *Finland*

Í Finnlandi tóku gildi þann 1. október 2001 sérstök lög um persónuvernd á vinnustöðum (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, nr. 477/2001), en almennari lög um persónuvernd nr. 523/1999 gilda jafnframt áfram.

Með rafrænu eftirliti er í lögum þessum m.a. átt við notkun eftirlitsmyndavéla, eftirlit með notkun aðgangsheimilda, eftirlit með símanotkun, eftirlit með tölvupósti og interneti. Í 9. gr. laganna frá 2001 kemur fram að þar sem atvinnurekandi hyggst viðhafa rafrænt eftirlit með starfsmönnum sínum skuli hann skilgreina tilgang og aðferðir, auk þess sem honum beri að upplýsa starfsmenn um eftirlitið. Áður skal þó hafa átt sér stað annað hvort samráðsferli atvinnurekanda og starfsmanna eða að starfsmenn skulu hafa fengið tækifæri til að segja skoðun sína á fyrirhuguðu rafrænu eftirliti (fer eftir því um hvers konar vinnustað er að ræða). Atvinnurekandi getur haft rétt til þess að fylgjast með notkun starfsmanna sinna á tölvupósti og interneti en skýrt er tekið fram í 9. gr. að slíkt eftirlit megi ekki skerða þá einkalífsvernd sem einkamál starfsmanna njóta.⁶⁴

⁶³ Protection of workers' personal data in the European union: the case of surveillance and monitoring. Final report (contract reference no. vc/2001/0159) Bls. 20.

⁶⁴ <http://www.finlex.fi/english/laws/index.php>, <http://www.mol.fi/english/working/dataprotection.html> sótt 15. desember 2002.

9 Umfjöllun um rafrænt eftirlit á alþjóðlegum vettvangi

9.1 Skýrsla vinnuhóps, 29. gr. tilskipunar 95/46/EB, um vöktun rafrænna samskipta á vinnustöðum⁶⁵

Umræddur vinnuhópur skilaði skýrslu þann 29. maí 2002 um vöktun og eftirlit atvinnurekanda á tölvupósts- og internetnotkun starfsmanna og kemur þar eftirfarandi m.a. fram:

Tölvupóstur

Vinnuhópurinn álitur að enginn munur sé á tölvupósti og venjulegum bréfaþósti hvað grundvallarreglur um vernd friðhelgi einkalífs varðar. Þannig geti 8. gr. Mannréttindasáttmála Evrópu gilt um tölvupóst starfsmanna, sbr. nánari umfjöllun í kafla 3.

Vinnuhópurinn segir að ljóst sé sbr. tilskipun 95/46/EB að atvinnurekandi verði að hafa *lögmeta hagsmuni* af vöktun tölvupósts starfsmanna sinna og álitur hópurinn að sú heimild tilskipunarinnar sem kveður á um að vinnsla sé nauðsynleg til þess að ábyrgðaraðili eða þriðji maður geti gætt lögættra hagsmuna sinna, en samhljóða ákvæði er að finna í 7. tl. 8. gr. laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga, sé líklegust til þess að verða hvað oftast talin eiga við.

Telur vinnuhópurinn ljóst að ekki sé hægt að byggja heimild til vöktunar tölvupósts á *samþykki* starfsmanna nema að mjög takmörkuðu leyti þar sem alla jafna sé ekki hægt að fá samþykki þeirra „utanaðkomandi“ aðila sem annað hvort eru viðtakendur eða sendendur tölvupóstsins. Undir þeim kringumstæðum að talið verði nauðsynlegt fyrir atvinnurekanda að kynna sér efni tölvupósts starfsmanna, beri honum að taka jafnt tillit til þessara „utanaðkomandi“ aðila og eigin starfsmanna.

⁶⁵ Með 29. gr. tilskipunar 95/46/EB, um vernd einstaklinga í tengslum við vinnslu persónuupplýsinga og um frjálsa miðlun slíkra upplýsinga, er komið á umræddum vinnuhópi sem gegna skal ráðgjafarhlutverki og starfa sjálfstætt. Hlutverk þessa vinnuhóps er skv. 30. gr. tilskipunarinnar, m.a. að skila álitum til framkvæmdastjórnarinnar um umfang persónuverndar í löndum Evrópusambandsins og í þriðju löndum. Þá skal vinnuhópurinn einnig vera ráðgefandi fyrir framkvæmdastjórnina um allar tillögur að breytingum á tilskipun 95/46/EB, um viðbótar- eða sérráðstafanir sem ber að gera til að standa vörð um mannréttindi og mannfrelsi í tengslum við vinnslu persónuupplýsinga og um allar aðrar tillögur að bandalagsráðstöfunum sem hafa áhrif á þau réttindi og frelsi.

Slíkt geti atvinnurekandi gert t.d. með því að gera eðlilegar ráðstafanir til þess að upplýsa utanaðkomandi aðila um hið rafræna eftirlit t.d. með því að hafa staðlaða orðsendingu inni á heimasíðu, á vinnustað, eða í hverjum tölvupósti sem fer út af vinnustað.

Vinnuhópurinn er á þeirri skoðun að hafi starfsmenn aðgang að einka-tölvupóstfangi eða vefpósti á vinnustað sínum, auðveldi slíkt til muna að greina á milli einkatölvupósts og tölvupósts sem sendur er í tengslum við starfið.

Internetið:

Vinnuhópurinn er á þeirri skoðun að þrátt fyrir að atvinnurekanda sé í sjálfsvald sett hvort hann bannar starfsmönnum sínum að nota internetið í einkaþágu myndi slíkt bann verða að teljast óraunhæft í ljósi þess hæggðarauka sem internetið veitir fólki í daglegu lífi. Vilji atvinnurekandi takmarka notkun starfsmanna sinna á internetinu sé eðlilegra að hann komi t.d. upp tæknilegum hindrunum, til þess að starfsmenn komist ekki inn á tiltekna heimasíður. Þá geti hann einnig fylgst með því hversu lengi starfsmenn verji tíma sínum á internetinu án þess að hann þurfi að skoða inn á hvaða heimasíður starfsmaður hafi farið.⁶⁶

9.2 Skýrsla um rafrænt eftirlit á vinnustöðum, í löndum Evrópusambandsins

Á ráðstefnu í Leuven, Belgíu dagana 4. og 5. október 2001 komu saman fræðimenn landa Evrópusambandsins, á sviði persónuverndar á vinnumarkaði. Umfjöllun fræðimannanna um réttarstöðu í eigin landi hvað rafrænt eftirlit atvinnurekenda með starfsmönnum sínum varðar, var steipt saman í áðurnefnda skýrslu en gerð skýrslunnar var á vegum framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins.

Þær niðurstöður sem fram komu í skýrslunni voru m.a.:

að hvergi væri um sértæk persónuverndarlög fyrir vinnumarkaðinn að ræða (í dag hafa lög um persónuvernd á vinnumarkaði tekið gildi í Finnlandi, sjá kafla 8.6).

að þrátt fyrir að flest ríkin hefðu innleitt tilskipun 95/46/EB vantaði þar oft sérstök ákvæði um rafrænt eftirlit og væri því oft stuðst við annars konar reglur s.s refsirétt, meginreglur vinnuréttar og dómafordæmi,

⁶⁶ Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace. Article 29-Data Protection Working Party. 5401/01/EN/Final WP 55. 29. maí 2002. Bls. 17, 20-24.

að oft væri vísað til meginreglna vinnuréttar hvað varðaði heimild atvinnurekanda til rafræns eftirlits, en sú heimild takmarkaðist svo aftur af öðrum reglum,

að atvinnurekandi hefði rétt til þess að stjórna og hafa eftirlit með starfsmönnum sínum og að því væri auðvelt að fallast á að atvinnurekandi hefði rétt til þess takmarka og/eða skilyrða internet- og símnotkun starfsmanna sinna.

Í síðari hluta skýrslunnar eru sameiginlegar ályktanir skýrsluhöfunda um rafrænt eftirlit á vinnustöðum. Þar kemur m.a. fram að skýrsluhöfundar telji rafrænt eftirlit geta verið mun meira íþyngjandi heldur en annars konar hefðbundið eftirlit. Sú skoðun er rökstudd með því að með því að þannig sé hægt að hafa *algera stjórn* á starfsmönnum en slíkt geti verið lítilsvirðandi. Þá eru skýrsluhöfundar á þeirri skoðun að *viðvarandi* eftirlit með starfsmönnum verði líklega alltaf⁶⁷ lítilsvirðandi og andstætt meginreglum um friðhelgi einkalífs og um mannlega reisn, hvort sem um rafrænt eða annars konar eftirlit er að ræða.

Í ályktunum skýrsluhöfunda kemur fram að starfsmenn eigi rétt á því að nota þá rafrænu tækni sem er til staðar á vinnustaðnum, til þess að sinna einkamálefnum, a.m.k. hafi þeir rétt til þess að senda einkatölvupóst og hringja einkasímtöl vegna þessa, þrátt fyrir að þessi réttur starfsmanna hljóti að vera takmarkaður að einhverju leyti við það sem eðlilegt getur talist.

Skýrsluhöfundar ítreka í ályktunum sínum að þær meginreglur sem fram komi í tilskipun 95/46/EB skuli virtar. Þá taka þeir fram að þótt ekki sé fjallað um slíkt í tilskipuninni, ættu *trúnaðarmenn* á vinnustöðum og *stéttarfélög* að koma að málum er varða rafrænt eftirlit á vinnustöðum, en afskipti þeirra gætu ýmist verið *meiri* þ.a. atvinnurekandi þurfi að fá samþykki trúnaðarmanns/félags fyrir vöktuninni eða *minni* þ.a. atvinnurekandi ráðgist við/tilkynni viðkomandi trúnaðarmanni/félagi áður en hafist er handa við vöktunina.

Að lokum má nefna að í ályktunum sínum taka skýrsluhöfundar fram að þeir séu tregir til að viðurkenna framlagningu rafrænna sönnunargagna í dómsmálum. Ljóst sé að slík gögn geti leitt til rangra eða ófullkominna ályktana um hinn efnislega

⁶⁷ e. „may always become”

veruleika, nema að þess sé vel gætt að heiðarlega sé að slíku staðið eða þannig að gögnin séu staðfest með annars konar sönnunargögnum.⁶⁸

9.3 Tilmæli Evrópuráðssamningsins

Á grundvelli Evrópuráðssamnings um vernd persónuupplýsinga frá 1981, gaf Evrópuráðið árið 1989 út tilmæli um vernd persónuupplýsinga í vinnuréttarsamböndum⁶⁹. Í 4. gr. tilmælanna kemur m.a. fram að persónuupplýsingar sem atvinnurekandi safnar um starfsmann sinn skuli vera viðeigandi og ekki umfram það sem nauðsynlegt getur talist miðað við eðli þess vinnusambands sem um ræðir. Samkvæmt 5. gr. skal aðeins varðveita persónuupplýsingar ef slíkt hefur einhvern starfstengdan tilgang. Í 6. gr. tilmælanna kemur fram að persónuupplýsingar sem safnað hefur verið í starfstengdum tilgangi skuli aðeins *notaðar* í þeim tilgangi, en í 2. mgr. segir að séu upplýsingarnar notaðar í öðrum tilgangi en þeirra var upphaflega aflað vegna, skuli gera viðeigandi ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir rangtúlkun upplýsinganna. Þá skuli tryggja að upplýsingarnar séu ekki notaðar í tilgangi sem er ósamrýmanlegur hinum upprunalega tilgangi.

9.4 Leiðbeiningarreglur SP

Í leiðbeiningareglum Sameinuðu þjóðanna frá 14. desember 1990, koma fram lágmarksreglur sem gert er ráð fyrir að aðildarríkin taki upp í sín landslög. Þar eru m.a. nokkrar hinar sömu meginreglur og koma fyrir í tilskipun 46/95/EB, s.s. meginreglurnar um lögmæt markmið fyrir söfnun og vinnslu, um tilgreiningu á markmiði vinnslu, skilyrði um uppfærslu persónuupplýsinga, um rétt aðila til að vita af söfnun upplýsinga um hann, um aðgang aðila að upplýsingunum og um skyldu þess sem safnar persónuupplýsingunum til þess að varðveita upplýsingarnar fyrir óviðkomandi aðilum.⁷⁰

⁶⁸ Protection of workers' personal data in the European union: the case of surveillance and monitoring. Final report (contract reference no. vc/2001/0159) Bls. 34, 37-39.

⁶⁹ Recommendation no. R (89) 2 of the committee of ministers to member states on the protection of personal data used for employment purposes. Sótt 15. ágúst 2002
www.cm.coe.int/ta/rec/1989/89r2.htm.

⁷⁰ United Nations Guidelines concerning computerized personal data files. Sótt 4. júlí 2002 á
www.europa.eu.int/comm/internal_market/en/dataprot/inter/un.htm

IV. HLUTI- RÉTTARSTAÐAN HÉR Á LANDI

10 Nánar um hvenær rafrænt eftirlit á vinnustöðum er heimilt

10.1 Almenn

Eins og fram kom í inngangi úttektar þessarar þá fléttast, í umfjöllun um rafrænt eftirlit á vinnustöðum, reglur vinnuréttar saman við reglur er lúta að friðhelgi einkalífs. Lög um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga, nr. 77/2000, sem sett eru á grundvelli Evróputilskipunar 95/46/EB, eru með ýtarlegri réttarheimildum á þessu sviði. Þau eru sértæk og taka eins og nafn þeirra gefur til kynna, til meðferðar persónuupplýsinga og persónuverndar. Vinnuréttarreglur hins vegar eru mun almennari og fjalla ekki einungis um meðferð persónuupplýsinga á vinnumarkaði heldur auk þess um öll önnur samskipti aðila á vinnumarkaði. Þær hafa margar hverjar þróast með árunum og eru oft ekki lögfestar heldur hafa myndast um þær venjur, dómafordæmi liggja fyrir eða að gerðir hafa verið samningar á milli aðila.

Krafan um *málefnalegan tilgang* er undirliggjandi í allri umfjöllun um rafrænt eftirlit atvinnurekanda með starfsmönnum sínum og kveður 7. gr. laga nr. 77/2000 mjög ýtarlega á um að málefnalegar ástæður verði að vera fyrir vinnslu persónuupplýsinga. Sé háttsemi ekki talin málefnaleg á sviði vinnuréttar myndi hún ekki teljast það heldur á sviði persónuverndar. Hins vegar er ekki víst að háttsemi sem teldist málefnaleg á sviði vinnuréttar yrði einnig talin það á sviði persónuverndarréttar. Telja má líklegt að mat á grundvelli laga nr. 77/2000 um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga á því hvort háttsemi sé málefnaleg eða ekki, geti verið strangara heldur en slíkt mat innan vinnuréttarins.⁷¹

Í vinnurétti er gerður greinarmunur á því hvort atvinnurekandi hefur eftirlit með starfsmönnum sínum í þeim tilgangi að tryggja öryggi og festu á vinnustaðnum eða hvort tilgangurinn er sá að auka afköst starfsmanna. Hvað hinu síðarnefnda viðkemur hefur verið litið svo á að atvinnurekandi hafi mun takmarkaðri heimildir til þess ákveða slíkt eftirlit einhliða.⁷²

⁷¹ Blume og Kristiansen. *Databeskyttelse på arbejdsmarkedet*. 2002. Bls. 42.

⁷² Nielsen. *Persondata og arbejdsgiverens ledelsesret*. *Julebog*. 2000. Bls. 286.

Samþykki starfsmanns fyrir meðhöndlun atvinnurekanda á persónuupplýsingum um hann, verður að vera gefið af fúsum og frjálsum vilja og án þess að viðkomandi starfsmanni finnist hann til þess neyddur. Athuga ber að undirliggjandi í vinnurétti er sú staða að launamaðurinn standi verr að vígi en atvinnurekandinn, enda gildir að samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör en hinir almennu kjarasamningar ákveða, skulu ógildir sbr. 1. gr. laga nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda. Samþykki starfsmanns hefur því *takmarkað* vægi í vinnurétti. Samþykki er hins vegar mikilvæg heimild fyrir vinnslu persónuupplýsinga samkvæmt persónuverndarlögunum. Bent hefur verið á að atvinnurekanda sé heimilt að vinna með viðkvæmar persónuupplýsingar starfsmanns, liggi fyrir samþykki hans, að því gefnu að skilyrði laganna um málefnalegar ástæður séu uppfyllt.⁷³

Í skýrslu vinnuhóps 29. gr. tilskipunar 95/46/EB, frá 2001, sem fjallar um vinnslu persónuupplýsinga í ráðningarsambandi, má hins vegar sjá andstæða skoðun. Í skýrslunni kemur fram að nefndarmenn líti svo á að undir þeim kringumstæðum að ljóst sé, eða að líkur séu á því að starfsmaður missi starf sitt eða fái ekki starf, samþykki hann ekki vinnslu persónuupplýsinga um sig, sé ekki um eiginlegt samþykki að ræða sem gefið sé af fúsum og frjálsum vilja. Á þess háttar samþykki *eingöngu*, geti atvinnurekandi ekki byggt heimild sína til vinnslu persónuupplýsinga um starfsmenn.⁷⁴ Í þessu sambandi er eðlilegt að taka fram að forsenda af atvinnurekanda hálfu til þess að viðhafa rafrænt eftirlit með starfsmönnum sínum hlýtur að vera sú að eftirlitið taki til allra þeirra starfsmanna sem hann hyggst fylgjast með. Geti starfsmenn undanskilið sig eftirlitinu með því að samþykkja það ekki, myndi eftirlitið ekki gagnast eins og til er ætlast. Í ljósi þessa er ekki úr vegi að álykta að 7. tl. 8. gr. sem fjallar um að hagsmunamat þurfi að fara fram, verði því oft talinn vera það skilyrði sem uppfylla þarf til þess að vinnsla persónuupplýsinga sé heimil. Í þessu sambandi má einnig benda á ályktun vinnuhóps 29. gr. í kafla 9.1.

Um alla vinnslu persónuupplýsinga gilda ákvæði 20. gr. persónuverndarlaganna um fræðsluskyldu við hinn skráða ef upplýsinganna er aflað frá honum. Er tilgreint í ákvæðinu hvað upplýsa skuli hinn skráða um og er það m.a. um tilgang vinnslunnar, viðtakendur upplýsinganna, hvort hinum skráða sé skylt eða valfrjálst að veita

⁷³ Blume og Kristiansen. *Databeskyttelse på arbejdsmarkedet*. 2002. Bls. 42, 44.

⁷⁴ Article 29 – data protection working party: Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context. Bls 23. 5062/01/EN/Final WP 48.

umbeðnar upplýsingar og um rétt hans til leiðréttingar og eyðingar rangra upplýsinga. Í 21. gr. er kveðið á um sambærilega skyldu ábyrgðaraðila í þeim tilvikum þegar upplýsinganna er aflað frá öðrum en hinum skráða. Heimilt er samkvæmt 3. mgr. 21. gr. að víkja frá þessari skyldu ef óframkvæmanlegt er að láta hinn skráða vita eða ef það leggur þyngrri byrðar á ábyrgðaraðila en með sanngirni má krefjast; ætla má að hinum skráða sé þegar kunnugt um vinnsluna; lagaheimild stendur til hennar eða ef hagsmunir hins skráða af því að fá vitneskju um upplýsingarnar þykja eiga að víkja fyrir veigamiklum almannahagsmunum eða einkahagsmunum, þ.m.t. hagsmunum hins skráða sjálfs. Verður tæpast talið að framangreindar undartekningar frá meginreglunni um að hinum skráða skuli gert viðvart og hann upplýstur um tiltekin atriði eigi við um vinnslu þeirra persónuupplýsinga um starfsmenn sem til verða á vinnustöðum. Styðst þetta meðal annars við 24. gr. persónuverndarlaganna þar sem kveðið er á um að skylt sé þegar rafræn vöktun fer fram á vinnustað eða á almannafæri að merkja eða á annan áberandi hátt gera glögglega viðvart um vöktunina og hver sé ábyrgðaraðili hennar. Í greinargerð með greininni kemur fram að vöktun með leynd og vöktun annars staðar en á vinnustað og á almannafæri sé *óheimil* nema til hennar standi sérstök lagaheimild, sbr. t.d. þær sérreglur sem gilda um vöktun af hálfu lögreglu samkvæmt ákvæðum lögreglulaga, nr. 90/1996, og ákvæðum laga um meðferð opinberra mála, nr. 19/1991.⁷⁵

Samkvæmt 5. tl. 5. gr. reglna nr. 90/2001 um tilkynningarskylda og leyfisskylda vinnslu persónuupplýsinga, skal tilkynna til Persónuverndar um þá rafrænu vöktun sem er stafræn eða unnin þannig að með skjótvirkum hætti megi finna í safni mynda/hljóða upplýsingar um tilgreinda menn.

⁷⁵ <http://www.althingi.is/altext/125/s/0399.html>

Hér á eftir er tekin fyrir hver og ein aðferð rafræns eftirlits sem ætlunin er að skoða í úttekt þessari.

10.2 Eftirlitsmyndavélar

Eftirlitsmyndavélar á vinnustöðum gegna að meginstefnu til tvenns konar hlutverki. Í fyrsta lagi gera þær atvinnurekanda kleift að fylgjast með umgangi um vinnustaðinn, þ.m.t. að fylgjast með starfsmönnum og í öðru lagi gegna slíkar vélar mikilvægri öryggisvörslu á vinnustaðnum. Notkun eftirlitsmyndavéla telst til rafrænnar vöktunar í skilningi persónuverndarlaganna. Í 4. gr., 2. mgr. 9. gr. og 24. gr. persónuverndarlaganna eru sérákvæði um rafræna vöktun og vinnslu persónuupplýsinga sem til verða við slíka vöktun.

Í 4. gr. er skilgreint hvenær rafræn vöktun telst heimil en þar segir að rafræn vöktun skuli ávallt fara fram í málefnalegum tilgangi auk þess sem rafræn vöktun svæðis þar sem takmarkaður hópur fólks fer um að jafnaði sé jafnframt háð því skilyrði að hennar sé sérstök þörf vegna eðlis þeirrar starfsemi sem þar fer fram. Ákvæðið leggur þá skyldu á herðar ábyrgðaraðila slíkrar vöktunar að meta nauðsyn hennar gagnvart einkalífsrétti þeirra sem fara að jafnaði um staðinn. Í ákvæðinu felst að rafræn vöktun á vinnustað verður að vera nauðsynleg til að verja lögmæta hagsmuni atvinnurekanda. Í leyfi Persónuverndar frá 21. desember 2001 til handa Ölgerðinni Agli Skallagrímssyni ehf. til vinnslu myndefnis sem til varð við notkun eftirlitsmyndavéla, var m.a. vísað til þess að skilyrðin um „sérstaka þörf“ vegna „eðlis“ þeirrar háttsemi sem fram fór, væri uppfyllt, (2. mgr. 8. gr. skv. þágildandi lögum) sjá nánari umfjöllun um málið hér á eftir.

Áður í úttekt þessari hefur verið skýrður munurinn á rafrænni vöktun sem leiðir til, á að leiða eða getur leitt til vinnslu, og á rafrænni vöktun sem telst sjónvarpsvöktun (sjá kafla 6). Sé um sjónvarpsvöktun að ræða þá gilda ekki persónuverndarlögin í heild um vöktunina, heldur einungis *tilteknar* greinar laganna.

Öll vinnsla persónuupplýsinga þarf að uppfylla eitthvert þeirra skilyrða sem kveðið er á um í 1. mgr. 8. gr. persónuverndarlaganna en þar er kveðið á um almennar reglur fyrir vinnslu persónuupplýsinga.

Að því er varðar skilyrði 1. mgr. 8. gr., þá koma einkum til álita 1. tl. sem áskilur samþykki starfsmanns og 7. tl. sem kveður á um að vinnsla persónuupplýsinga geti verið heimil sé hún nauðsynleg til að ábyrgðaraðili, þ.e. atvinnurekandi, geti gætt lögmætra hagsmuna sinna nema grundvallarréttindi og frelsi hins skráða, þ.e.

starfsmanns, vegi þyngra lögum samkvæmt. Það er ábyrgðaraðila, hér atvinnurekanda, að tryggja að sú rafræna vöktun og vinnsla persónuupplýsinga sem fram fer á hans vinnustað sé lögmæt. Varðandi hugleiðingar um gildi samþykkis vegna vinnslu persónuupplýsinga um starfsmenn, vísast til umfjöllunar í kafla 10.1 hér að framan.

Algengast er að notkun eftirlitsmyndavéla eigi sér þann tilgang að tryggja öryggi þeirra sem um staðinn fara og vernda eignir, koma t.d. í veg fyrir þjófnað eða skemmdir á eignum. Upplýsingar um hvort maður hafi verið grunaður, kærður, ákærður eða dæmdur fyrir refsiverðan verknað teljast til viðkvæmra persónuupplýsinga, sbr. b lið 8. tl. 2. gr. persónuverndarlaganna. Almenn er það því svo að vinnsla þess mynd- og hljóðefnis sem til verður við notkun eftirlitsmyndavéla telst vinnsla viðkvæmra persónuupplýsinga.

Persónuverndarlögunum var breytt vorið 2002 með lögum nr. 81/2002. Var tilgangur þeirra breytinga m.a. að skýra frekar hvernig fara skuli með hljóð- og myndefni sem til verður við rafræna vöktun en fram að því hafði heimild til vinnslu slíkra persónuupplýsinga byggst á almennum ákvæðum laganna um vinnslu.

Samkvæmt 2. mgr. 9. gr. persónuverndarlaganna eins og henni var breytt með ofangreindum lögum er heimilt í tengslum við framkvæmd rafrænnar vöktunar, að safna efni sem verður til við vöktunina, svo sem hljóð- og myndefni, með *viðkvæmum* persónuupplýsingum sé vöktunin nauðsynleg og fari fram í öryggis- og eignavörsluskyni. Þröngar vinnsluheimildir eru í ákvæðinu, en þar er sérstaklega kveðið á um það:

[...]að það efni sem til verður við vöktunina verði ekki afhent öðrum eða unnið frekar nema með samþykki þess sem upptaka er af eða samkvæmt ákvörðun Persónuverndar; heimilt sé þó að afhenda lögreglu efni með upplýsingum um slys eða refsiverðan verknað en þá skuli þess gætt að eyða öllum öðrum eintökum af efninu.

Þá segir að því efni sem safnast við vöktunina skuli eytt þegar ekki er lengur málefnaleg ástæða til að varðveita það.

Notkun eftirlitsmyndavéla er heimil með vísan til öryggis- og eignavörslusjónarmiða og á það við um vinnustaði sem og aðra staði. Atvinnurekanda ber að vega og meta hve brýna nauðsyn beri til vöktunar vegna öryggis- og eignavörslusjónarmiða, saman við hagsmuni starfsmanna sinna af því að njóta réttar til einkalífs. Hér skiptir að sjálfsgöðu máli hve mikil og hvers eðlis sú einkalífsskerðing yrði. Þannig væri t.d. eðlilegt að skoða sérstaklega fjölda þeirra eftirlitsmyndavéla sem notaðar yrðu, hvort þær séu hafðar í gangi stöðugt eða einungis á ákveðnum tímum og að hverju eða hverjum þær beinast.

Framangreind sjónarmið styðjast m.a. við greinargerð með 1. gr. laga nr. 81/2002 sem varð að 2. mgr. 9. gr. persónuverndarlaganna. Segir þar að almennt beri að túlka heimildir til vöktunar á vinnustað þröngt og gæta þess að virða einkalífsrétt starfsmanna, m.a. rétt þeirra að halda út af fyrir sig félagslegum og persónulegum samböndum á vinnustað. Í greinargerðinni kemur fram að fyrirtæki kunní að hafa sérstaka þörf fyrir að vakta svæði þar sem takmarkaður fjöldi fólks fer um að jafnaði, t.d. á vinnustað. Skilyrði um sérstaka nauðsyn getur t.d. verið uppfyllt ef vöktun er nauðsynleg til að tryggja öryggi starfsmanna eða hindra að hættuástand skapist. Þá geti skipulags- eða framleiðslusjónarmið krafist slíkrar vöktunar.⁷⁶ Skilja verður framangreint svo að sérstakir og brýnir hagsmunir verði að vera til staðar til að heimilt verði talið að eftirlitsmyndavélar beinist stöðugt að starfsmönnum í starfi. Öðru máli gegni hins vegar um afgreiðslusali, anddyri og önnur slík svæði á vinnustaðnum. Styðst þetta m.a. við leyfi Persónuverndar til handa Agli Skallagrímssyni hf. útgefið 21. desember 2001 sem þegar hefur vísað til og rakið er hér á eftir, en einnig má í þessu sambandi benda á álit fræðimanna sem fjallað er um í kafla 9.2. Þar kemur fram sú skoðun að *viðvarandi* eftirlit með starfsmönnum verði líklega alltaf lítilsvirðandi og andstætt meginreglum um friðhelgi einkalífs og um mannlega reisn.

Krafan um *málefnalegan tilgang* er mjög mikilvæg í allri umfjöllun um notkun eftirlitsmyndavéla á vinnustöðum. Þau almennu skilyrði sem fram koma í 7. gr. laga nr. 77/2000 um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga þurfa að vera uppfyllt, hvort sem um er að ræða rafræna *vöktun* sem einnig telst rafræn *vinnsla*, eða ekki. Þannig verða þær upplýsingar sem fást að vera unnar með sanngjörnum, málefnalegum og lögmætum hætti. Þær verða að vera fengnar í yfirlýstum, skýrum, málefnalegum tilgangi og ekki unnar frekar í öðrum og ósamrýmanlegum tilgangi. Í þessu felst t.d. að ef tilgangur með notkun eftirlitsmyndavéla er öryggis- og eignavörslusjónarmið væri óheimilt að nota það efni sem þannig yrði til, við mat á frammistöðu starfsmanna eða til vinnslu upplýsinga um það hvernig starfsmaður nýtir vinnutíma sinn.

Þá mega upplýsingarnar ekki vera umfram það sem nauðsynlegt er miðað við tilgang vinnslunnar og ekki varðveittar á persónugreinalegu formi lengur en þörf krefur. Er áréttað í 2. mgr. 9. gr. að því efni sem til verður við vöktunina sé eytt þegar ekki er lengur málefnaleg ástæða til að varðveita það, nema sérstök heimild

⁷⁶ <http://www.althingi.is/alttext/127/s/1052.html>

Persónuverndar standi til frekari vinnslu. Eins og rakið er í III hluta þessarar úttektar er víða í nágrannalöndum okkar kveðið á um varðveislutíma í lögum eða reglum.

Þá setur vinnurétturinn einnig vissar skorður við notkun eftirlitsmyndavéla á vinnustöðum. Það er því enginn vafi á því að fyrir hendi þurfa að vera sérstakar ástæður til þess að viðhafa rafrænt eftirlit á þennan hátt og að eftirlitið verður að vera þannig að ekki sé á ónauðsynlegan hátt vegið að virðingu starfsmanns.

Fram kemur í riti Peter Blume, Databeskyttelse på arbejdsmarkedet, að ljóst sé að starfsmaður eigi rétt á því að njóta ákveðinna grundvallarréttinda, s.s. að klæðast og matast í friði og því myndu eftirlitsmyndavélar í búningaklefum, á salernum eða á kaffistofum ekki vera heimilar þar. Hið sama gildi um staðsetningu eftirlitsmyndavéla inni á einkaskrifstofum eða ef myndavél er beint að einu ákveðnu skrifborði þótt skrifborðið sjálft sé staðsett í opnu rými.⁷⁷ Þá hefur því verið haldið fram að vafasamt verði að telja að notkun eftirlitsmyndavéla einungis í þeim tilgangi að tryggja að starfsmenn vinni störf sín vel og af kappi, einn og sér geti réttlætt vöktun.

Hér að framan hefur ítrekað verið vísað til leyfis Persónuverndar frá 21. desember 2001 til Ölgerðarinnar Egils Skallagrímssonar ehf. um vinnslu persónuupplýsinga sem til urðu í eftirlitsmyndavélum fyrirtækisins. Leyfið átti sér stoð í þágildandi 2. mgr. 9. gr. persónuverndarlaganna, nú 3. mgr. 9. gr. en þar segir að Persónuvernd geti heimilað vinnslu viðkvæmra persónuupplýsinga í öðrum tilvikum en greini í 1. mgr., telji hún *bryna almannahagsmuni* mæla með því.

Ölgerðin Egill Skallagrímsson ehf. fékk árið 2001 heimild með vísan til umrædds ákvæðis, (þágild. 2. mgr. 9. gr.), til vinnslu myndefnis sem varð til við notkun eftirlitsmyndavéla. Var í álitum Persónuverndar m.a. vísað til skilyrða 4. gr. (þágildandi 2. mgr. 8. gr.) um „sérstaka þörf“ vegna „eðlis“ þeirrar háttsemi sem fram fór.

Mál þetta varðaði eftirlitsmyndavélar sem staðsettar voru við út- og inngöngudyr, á útisvæði og við framleiðslulínu fyrirtækisins þar sem áfengi fór um. Í rökstuðningi sínum tók Persónuvernd fram að ljóst væri að mjög strangar kröfur giltu um framleiðslu áfengis sbr. áfengislög og lög um gjald af áfengi. Á handhafa leyfis fyrir framleiðslu áfengis hvíldi sú skylda að tryggja að framleiðslan væri í samræmi við lög og það gæti varðað handhafa leyfis missi leyfis ef upplýst yrði um ítrekaða rýrnun eða brot á lögum eða þeim skilyrðum sem starfsemi voru sett.

⁷⁷ Blume og Kristiansen. Databeskyttelse på arbejdsmarkedet. 2002. Bls. 107-108.

Þannig taldi Persónuvernd að rafrænnar vöktunar á áðurgreindum stöðum innan Ölgerðarinnar gæti verið þörf vegna eðlis þeirrar starfsemi sem þar færi fram sbr. 2. mgr. 8. gr. laga (nú 2. tl. 1. mgr. 4. gr.) um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga. Hvað heimildarákvæði 2. mgr. 9. gr. (núverandi 3. mgr.) varðaði sagði Persónuvernd að, ..., að virtu öllu því sem að framan væri rakið og í ljósi almannaöryggis og hagsmuna ríkisins af nauðsynlegri refsivörslu væri það mæt Persónuverndar að tiltekin vinnsla Ölgerðarinnar á myndefni sem til yrði í tengslum við framkvæmd rafrænnar vöktunar, uppfyllti skilyrði 2. mgr. 9. gr. laga nr. 77/2000 um brýna almannahagsmuni.“

Persónuvernd veitti árið 2001 Áfengis- og tóbaksverslun ríkisins (ÁTVR) heimild til söfnunar og vinnslu persónuupplýsinga úr eftirlitsmyndavélum með vísan til 3. mgr. 9. gr. (þágild. 2. mgr. 9. gr.). Ekki var þó að öllu leyti fallist á óskir ÁTVR:

ÁTVR óskaði eftir því að fá heimild til vinnslu upplýsinga sem til yrðu í öryggismyndavélakerfi í verslunum ÁTVR, sem fyrirhugað var að setja upp. Þannig var annars vegar fyrirhugað að nota myndir úr myndavélakerfinu í tengslum við opinbera málsmeðferð til að sanna þjófnað og hins vegar var fyrirhugað að framkalla myndir af gerendum og sýna þær starfsfólki til þess að það gæti haft varann á sér þegar umræddir aðilar kæmu í verslanirnar. Fram kom að meginmarkmið ÁTVR með ósk þess var að vernda starfsfólk gegn ofbeldi og hótunum um ofbeldi og að koma í veg fyrir að venjulegur starfsmaður, oft einn síns liðs, þyrfti að hafa afskipti af þeim sem grunaðir væru um þjófnað.

Hvað hið fyrrnefnda atriði varðaði taldi Persónuvernd slíkt heimilt með tilvísan til 2. tl. 1. mgr. 9. gr. laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga. Varðandi hið síðarnefnda atriði, þ.e. að koma upp safni þekkjanlegra mynda af grunuðum mönnum í þeim tilgangi að sýna þær starfsfólki, tók Persónuvernd fram að þar tækjust á annars vegar sjónarmiðið um friðhelgi einkalífs og hins vegar skylda ÁTVR að beita öllum tiltækum ráðum til þess að vernda starfsfólk sitt og að tryggja lögmæta meðhöndlun áfengis sem fyrirtækið hefur einkarétt til sölu á. Með vísan til 3. tl. 1. mgr. 7. gr. þar sem fram kemur að vinnsla persónuupplýsinga skuli ekki vera umfram það sem *nauðsynlegt er* miðað við tilgang vinnslunnar, komst Persónuvernd að þeirri niðurstöðu að starfsmenn hlytu að njóta sams konar verndar gagnvart utanaðkomandi aðilum ef ÁTVR kæmi upp öryggiskerfi og réði til sín sérstaka öryggisverði. Var því ekki heimilað að dreifa myndum af grunuðum mönnum, til starfsfólks ÁTVR.

Rétt þykir að undirstrika að framangreind leyfi voru veitt áður en lögnum var breytt með lögum nr. 81/2002.

Hvað faldar myndavélar varðar má enn minnst á að 24. gr. persónuverndarlaganna sem, eins og áður hefur verið nefnt, kveður á um skyldu til þess að merkja með áberandi hætti, ef rafræn vöktun á sér stað á vinnustað eða á almannafæri.

10.3 Eftirlit með internet-notkun

A. Tölvupóstur

Það álitaefni sem hér um ræðir er það þegar atvinnurekandi eða yfirmaður skoðar tölvupóst starfsmanns.

Tölvupóstur starfsmanns telst til persónuupplýsinga samkvæmt lögum um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga. Sú spurning sem vaknar hér er hvort og hvenær það sé réttlætanlegt að atvinnurekandi hafi aðgang að tölvupósti starfsmanna

sinna. Meginreglur 7. gr. persónuverndarlaganna verða hér sem endranær að vera uppfylltar þ.a. upplýsingarnar þurfa að vera *unnar* með sanngjörnum, málefnalegum og lögmætum hætti, þær þurfa að vera fengnar í yfirlýstum, skýrum og málefnalegum *tilgangi* og þær skulu vera viðeigandi og ekki *umfram* það sem nauðsynlegt er miðað við tilgang vinnslunnar. Þá þurfa skilyrði 8. gr. og eftir atvikum 9. gr., að vera uppfyllt.

Í 7. tölulið 8. gr. persónuverndarlaganna kemur fram að vinnsla almennra persónuupplýsinga er heimil ef:

vinnslan er nauðsynleg til að ábyrgðaraðili, eða þriðji maður eða aðilar sem upplýsingum er miðlað til, geti gætt lögmætra hagsmuna nema grundvallarréttindi og frelsi hins skráða sem vernda ber samkvæmt lögum vegi þyngra.

Í skýrslu vinnuhóps, 29. gr. tilskipunar 95/46/EB, sjá kafla 9.1 í úttekt þessari, kemur fram að vinnuhópurinn líti svo á að ákvæði tilskipunarinnar samsvarandi 7. t.l. 8. gr. verði líklega hvað oftast talin eiga við sem heimildarákvæði hvað varðar aðgang atvinnurekanda að tölvupósti starfsmanna. Vinnuhópurinn álitur aftur á móti að varla sé hægt að byggja á *samþykki* starfsmanna nema að litlu leyti.⁷⁸

Atvinnurekandi kann að hafa margvíslegar málefnalegar ástæður til þess að *afrita* allan tölvupóst starfsmanna. Slíkt kann að vera eðlilegur liður í varðveislu gagna hjá fyrirtækinu. Öðru máli kann hins vegar að gegna um að *lesa* tölvupóst starfsmanns.

Hér er gott að gera greinarmun á 1) *starfstengdum tölvupósti*, þ. e. tölvupósti sem starfsmaður sendir í starfi sínu og varðar starfsemi atvinnurekanda og hins vegar 2) *einkatölvupósti*, þ.e. tölvupósti sem viðkemur starfi hans ekki neitt. Hvað hið fyrnefnda varðar má oft telja aðgang atvinnurekanda eðlilegan, t.d. ef slíkt er að frumkvæði starfsmannsins sjálfs eða ef starfsmaðurinn er fjarverandi og nauðsynlegt er að komast í gögn hans varðandi ákveðið mál.⁷⁹

Datatilsynet í Danmörku hefur heimilað atvinnurekanda að afrita og fara í gegnum starfstengdan tölvupóst starfsmanns síns, vegna gruns um misnotkun á tölvukerfi fyrirtækisins.

⁷⁸ Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace. Article 29-Data Protection Working Party. 5401/01/EN/Final WP 55. 29. maí 2002. Bls. 17, 20-24.

⁷⁹ Blume og Kristiansen. *Databeskyttelse på arbejdsmarkedet*. 2002. Bls. 114.

Þau skilyrði voru sett að slíkt eftirlit væri atvinnurekanda nauðsynlegt til þess að geta varið *réttmæta hagsmuni* sína.

Þeir réttmætu hagsmunir sem hér kunna einkum að réttlæta eftirlit atvinnurekanda eru m.a. tillitið til rekstrar og öryggis fyrirtækisins, s.s. með vörslu og afritun gagna og skjala, en einnig kann í þessu sambandi að koma til skoðunar réttur atvinnurekanda til þess að hafa að einhverju marki stjórn á tölvunotkun starfsmanna sinna. Ljóst er að starfsmönnum verður alltaf að vera fyrirfram gert kunnugt um þetta eftirlit atvinnurekanda.⁸⁰

Þau álitæfni sem einkum kunna að rísa eru þau hvaða heimildir atvinnurekandi hefur til þess að lesa tölvupóst starfsmanna sinna, einungis í *eftirlitstilgangi* þ.e. til þess að fylgjast með því hvort og hvernig starfsmennirnir vinna vinnu sína. Í ritinu „Databeskyttelse på arbejdsmarkedet“ kemur fram að höfundar telja ekki að reglubundnar „stikkprufur“ á tölvupósti starfsmanna falli undir heimildarákvæði 7. tölulíðar 8. gr. persónuverndarlaganna. Hagsmunir starfsmanna til friðhelgi einkalífs vegi þar mun þyngra en hagsmunir atvinnurekanda af því að hafa *eftirlit* með starfsmönnum sínum. Á þessu kunni þó að vera undantekningar en þá verði það skilyrði ávallt að vera fyrir hendi að um sé að ræða veigamiklar ástæður fyrir eftirlitinu t.d. ef sérlega brýn þörf er á því að koma í veg fyrir að hægt sé að brjóta sér leið inn í tölvukerfið, eða ef vernda þarf orðspor fyrirtækisins. Ljóst er að sé annars konar aðferð við eftirlit jafngóð til að tryggja hagsmuni fyrirtækisins og umrætt eftirlit með tölvupósti starfsmanna, er þetta eftirlit atvinnurekanda ekki heimilt.⁸¹

Varðandi *einka-tölvupóst* starfsmanns segir í áður nefndu riti Blume og Kristiansen, að þar sem atvinnurekandi eigi venjulega tölvurnar og allan búnaðinn megi færa fyrir því rök að hann hafi í sjálfu sér heimild til þess að banna starfsmanni að senda tölvupóst til einkanota. Slíkt kunni þó að stangast á við 10. gr. Mannréttindasáttmála Evrópu.⁸²

Í úttekt þessari er þeirri skoðun haldið fram að eðlilegt sé að hið sama gildi um notkun tölvupósts til einkanota og um einkasímtöl. Þessu er meðal annars haldið fram í ljósi þess að tölvupóstur hefur að miklu leyti komið í stað símtala sem samskiptamáti fólks á meðal. Þar sem það hefur verið talinn réttur starfsmanns að nota símtæki

⁸⁰ www.datatilsynet.dk/vaerd_at_vide/index.html Sótt 8. júlí 2002. Sjá einnig úrskurð Datatilsynets í Danmörku um Tryg-Baltica.

⁸¹ Blume og Kristiansen. *Databeskyttelse på arbejdsmarkedet*. 2002. Bls. 114.

⁸² Blume og Kristiansen. *Databeskyttelse på arbejdsmarkedet*. 2002. Bls. 117.

atvinnurekanda í einkaerindagjörðum er erfitt að rökstyðja að annað eigi að gilda um not starfsmanns á tölvu atvinnurekanda til þess að senda einkatölvupóst.

Í 228. gr. almennra hegningarlaga nr. 19/1940 kemur fram að:

ef maður hnýsist í bréf, skjöl, dagbækur eða önnur slík gögn, sem hafa að geyma upplýsingar um einkamál annars manns, og hann hefur komist yfir gögnin með brögðum, opnað bréf, farið í læsta hirslu eða beitt annarri áþekkri aðferð, þá varði það sektum ...¹⁾ eða fangelsi allt að 1 ári. [Sömu refsingu skal sá sæta sem á ólögmatan hátt verður sér úti um aðgang að gögnum eða forritum annarra sem geymd eru á tölvutæku formi.]²⁾

Var síðasta málsliðnum bætt við greinina með lögum nr. 30/1998. Í greinargerð með 228. gr. segir:

Í 1. mgr. 228. gr. hegningarlaga er það mælt refsivert að hnýsast í bréf, skjöl, dagbækur eða önnur slík gögn sem hafa að geyma upplýsingar um einkamál annars manns, sbr. nánar ákvæði greinarinnar. Ákvæði þetta getur átt við um aðgang að tölvukerfi sem maður hefur orðið sér út um á ólögmatan hátt, enda sé verið að „*hnýsast*” í gögn sem hafa að geyma upplýsingar um einkahagi. Vætanlega er þá einnig áskilið að upplýsingar, sem geymdar eru í tölvu, séu varðar á einhvern hátt, með sérstökum öryggisbúnaði eða eftir atvikum að ljóst megi vera af aðstæðum að óviðkomandi er ekki ætlaður aðgangur.⁸³

Þannig virðist 228. gr. geta tekið á því þegar atvinnurekandi „*hnýsist*” í einkatölvupóst starfsmanna sinna.

Hér ber þó að athuga að sá tölvupóstur sem heimilt er að lesa þarf að vera *þess eðlis* að um einkapóst sé að ræða, eða að það verður að koma í ljós um leið og farið er að lesa. Í þessu sambandi verður að telja það til mikils hagræðis að atvinnurekendur sjái starfsmönnum sínum fyrir tveimur netföngum, einu sem nýtist þeim í starfi og öðru sem eingöngu er ætlað til einkanota.⁸⁴ Þá fer ekki á milli mála hvort um einkatölvupóst er að ræða eða ekki. Samþykki starfsmanns getur þó heimilað atvinnurekanda að lesa einkatölvupóst hans.

Í Héraðsdómi Reykjavíkur í málinu nr. E-7564/2001 sem uppkveðinn var 5. júní 2002, var meðal annars fjallað um framlagningu atvinnurekanda á tölvupósti starfsmanns:

Málavextir voru þeir að stefnanda var sagt upp störfum og snérist ágreiningur aðila um launakröfu stefnanda á hendur fyrrum atvinnurekanda sínum, stefnda, þar sem stefnandi taldi sig eiga rétt á uppsagnarfresti í þrjá mánuði. Í málinu kom fram að stefndi kvað stefnanda hafa haft mikil tölvusamskipti við samkeppnisaðila sinn og að með því hafi stefnandi brotið gegn trúnaðarákvæðum í ráðningarsamningi aðila. Til sönnunar meintra trúnaðarbrotu lagði stefndi fram í málinu útskriftir úr tölvupósti stefnanda. Í málinu kom fram að stefndi lagði fram í málinu hátt á annað hundrad tölvuútskriftir af umræddum bréfasamskiptum en benti þó ekki á nema 5 bréf sem hann taldi innihalda brot á trúnaði. Dómurinn taldi þau 5 bréf þó ekki þess eðlis að þær upplýsingar sem þar var að finna væru til þess fallnar að skaða fyrirtæki stefnda. Dómurinn féllst því ekki á að slíta hefði mátt ráðningarsamningi aðila vegna þessara tölvusamskipta. Dómurinn tekur sérstaklega fram að allar hinar tölvuútskriftirnar hafi snúist um *persónuleg* málefni bréfitara og beri að *átelja* slíka framlagningu.

⁸³ <http://www.althingi.is/altext/122/s/0771.html>

⁸⁴ Blume og Kristiansen. *Databeskyttelse på arbejdsmarkedet*. 2002. Bls. 118.

Hér má einnig vísa til norska dómsins frá 3. júní 2002, sem reifaður er í kafla 8.2, en þar var framlagning á einkatölvupósti í dómi talin óheimil.

Eins og kom fram í umfjölluninni hér á undan er eðlilegt að gera greinarmun á tölvupósti sem varðar einungis persónuleg málefni starfsmanns og vinnutengdum tölvupóstssamskiptum. Atvinnurekanda er þannig, undir vissum kringumstæðum heimilt að lesa í gegnum vinnutengdan tölvupóst sem starfsmaður sendir. Hér ber þó að athuga eins og áður segir að til þess að tölvupóstur teljist einkatölvupóstur og sé því ekki heimilt að lesa, þarf hann að vera þess eðlis að líklegt sé að um einkatölvupóst sé að ræða, eða að það verður að koma í ljós *um leið* og hann er opnaður. Sú framlagning sem um ræddi í íslenska dóminum hér að framan, hátt á annað hundrað tölvuútskriftir sem vörðuðu einungis persónuleg málefni, var augljóst brot á friðhelgi einkalífs stefnanda. Hvað hin 5 tölvuskeytin varðar, verður að athuga að ekki er víst að atvinnurekandi geri sér alltaf grein fyrir því, þá þegar, hvort um málefni er að ræða sem gæti verið fyrirtækinu til tjóns, einkum ef minnst er á hluti í skeytinu sem hugsanlega gætu tengst starfsemi fyrirtækisins. Því gæti talist heimilt að tölvuskeyti sem ekki eru *augljóslega* persónulegs eðlis séu lesin af atvinnurekanda í hita leiks, þótt í ljós komi síðar að þau vörðuðu einungis starfsmanninn persónulega.

Telja verður að jafnaði eðlilegt að sú krafa sé gerð til starfsmanns að hann auðkenni þann tölvupóst sérstaklega sem hann ákvarðar sem einkatölvupóst þannig að atvinnurekandi geti varað sig á því. Þessi krafa hlýtur að minnsta kosti að teljast eðlileg þar sem starfsmanni er kunnugt um að sú stefna sé viðhöfð innan fyrirtækisins að fylgjast með tölvupósti starfsmanna.

Eins og fram hefur komið áður í úttekt þessari þá hvílir fræðsluskylda á ábyrgðaraðila þegar persónuupplýsinga er aflað hjá hinum skráða. Í Danmörku hefur sambærilegt ákvæði í dönsku persónuverndarlögunum verið túlkað þannig að skylt sé að tilkynna starfsmanni um *bæði* afritun og skoðun á tölvupósti. Í álití Datatilsynets frá 30. október 2001 kom fram að ekki væri nægjanlegt að tilkynna um eftirlit með tölvupósti um leið, heldur þarf að gera það *áður en* fyrirhugað eftirlit hefst.⁸⁵

Í kafla 6.7 í úttekt þessari er fjallað um leiðbeiningarreglur um eftirlit vinnuveitenda með tölvupósts- og netnotkun starfsmanna.

⁸⁵ Blume og Kristiansen. *Databeskyttelse på arbejdsmarkedet*. 2002. Bls. 115.

Í þeim kemur fram að fræðsluskyldu sína skv. 20. gr. persónuverndarlaganna geti ábyrgðaraðili (atvinnurekandi) uppfyllt með því að setja *vinnureglur* um hvernig staðið sé/verði að netvöktun. Vinnureglurnar skuli vera skriflegar og auðskiljanlegar, æskilegt sé að reglunum verði ekki beitt nema öllum starfsmönnum hafi sannanlega verið kunngjört um efni þeirra og þeim gefinn a.m.k. 15 daga frestur til að koma að athugasemdum.

Þá má að lokum minnst á reglugerð um skjávinnu nr. 498/1994, sem sett er á grundvelli laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, segir í viðauka undir lið 3. b) að hugbúnaður skuli vera auðveldur í notkun og skuli unnt að laga hann að þekkingu eða reynslu notandans, eftir því sem við eigi; ekki megi beita tölvukerfi til afkasta- eða gæðaeftirlits *án vitundar* starfsmanna.

B. Heimsóknir starfsmanna á heimasíður

Skráning atvinnurekanda á því inn á hvaða heimasíður starfsmenn hans fara eru persónuupplýsingar og gilda persónuverndarlögin því um slíka skráningu. Þannig verða meginreglur 7. gr. laganna að vera uppfylltar þ.a. upplýsingarnar þurfa að vera *unnar* með sanngjörnum, málefnalegum og lögmætum hætti, þær þurfa að vera fengnar í yfirlýstum, skýrum og málefnalegum *tilgangi* og þær skulu vera viðeigandi og ekki *umfram* það sem nauðsynlegt er miðað við tilgang vinnslunnar. Þá þurfa skilyrði 8. gr. og eftir atvikum 9. gr., sé um viðkvæmar upplýsingar að ræða, að vera uppfyllt.

Áður hefur verið vikið að álitni vinnuhóps, 29. gr. tilskipunar 95/46/EB, sjá kafla 9.1. Þar kemur m.a. fram að vinnuhópurinn sé á þeirri skoðun að mun eðlilegra sé að atvinnurekandi komi upp tæknilegum hindrunum til þess að koma í veg fyrir að starfsmenn fari inn á ákveðnar heimasíður, heldur en að banna alfarið not af internetinu í einkaþágu.⁸⁶

Datatilsynet í Danmörku hefur heimilað fyrirtækjum að fylgjast með heimsóknum starfsmanna sinna á heimasíður með öryggissjónarmið að leiðarljósi, t.d. til að koma í veg fyrir kerfiskráningar eða til þess að hafa uppi á „tölvuþrjótum”.

⁸⁶ Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace. Article 29-Data Protection Working Party. 5401/01/EN/Final WP 55. 29. maí 2002.

Þá hefur fyrirtækjum einnig verið talið heimilt að finna út hvaða heimasíður eru mest sóttar af starfsmönnum almennt til þess að geta *markað stefnu* fyrirtækisins um internetnotkun starfsmanna. Ljóst er að munur er á því að skoða heildstætt inn á hvaða heimasíður *ótiltekinn* fjöldi starfsmanna fer, eða hvort heimasíðuheimsóknir ákveðins starfsmanns eru skoðaðar sérstaklega. Í ákvörðun Registertilsynets (sem var forveri Datatilsynets) frá 29. mars 1999 var skólayfirvöldum talið heimilt að fylgjast með internetnotkun nemenda vegna gruns um brot á tilteknum reglum skólans sem bönnuðu söfnun ólöglegs efnis á borð við klám, kynþáttafordóma o.s.frv. Samkvæmt þessu er því litið svo á í dönskum rétti að skoðun atvinnurekanda á heimasíðuheimsóknum *einstakra* starfsmanna geti verið leyfileg sé grunur á því að starfsmaður fari ekki eftir þeim reglum um internetnotkun sem gilda á vinnustaðnum. Í álitum Datatilsynets í Danmörku varðandi fyrirtækið Tryg-Baltica, sjá kafla 8.1, kom þetta einnig fram. Þó verður að telja að um veruleg eða kerfisbundin brot starfsmanns þurfi að vera að ræða svo að eftirlitið verði talið heimilt.⁸⁷

Enn má minnst á leiðbeiningarreglur um eftirlit vinnuveitenda með tölvupósts- og netnotkun starfsmanna, sem settar voru af Persónuvernd í desember 2001, sjá kafla 6.7. Í 3. mgr. 4. gr. umræddra reglna kemur fram að í þeim vinnureglum sem vinnuveitandi skal setja skuli m.a. koma fram:

* Hvort og þá hvaða netnotkun sé bönnuð. Í því felst m.a. að skilgreina hvort bannað sé að sækja á netið tiltekið efni og/eða senda slíkt efni með í tölvupósti. Sama gæti t.d. átt við um notkun efnis sem hætta er á að geti verið vírusmitað. Þá skal taka fram hvernig starfsmenn geti brugðist við ef þeir lenda fyrir mistök á slíkum heimasíðum eða fá slíkt efni sent með tölvupósti.

* Hvernig upplýsingar um netnotkun og afrit af tölvupósti séu varðveitt, hversu lengi og í hvaða tilgangi og hvernig að öðru leyti séu uppfyllt ákvæði 7. gr. laga nr. 77/2000 um persónuvernd og meðferðpersónuupplýsinga.

* Hvernig hagað er eftirliti með því að vinnureglur hlutaðeigandi fyrirtækis/stofnunar séu virtar og hvaða afleiðingar brot á þeim geta haft. Skal þess gætt við ákvörðun afleiðinga að þær séu innan marka laga og kjarasamninga.

Athuga ber þó að þessar reglur eru einungis leiðbeinandi og því ekki bindandi fyrir atvinnurekendur.

⁸⁷ Blume og Kristiansen. *Databeskyttelse på arbejdsmarkedet*. 2002. Bls. 120.

10.4 Sítinging starfsmanna við tölvurita

Hér er átt við nákvæma rafræna tölvuskráningu þar sem starfsmenn eru sítingdir tölvurita sem færir inn hvert viðvik í störfum þeirra, jafnvel í afkastahvetjandi tilgangi. Þess háttar sítinging á sér t.d. oft stað í frystihúsum þar sem teljari telur hve mörgum fiskum viðkomandi starfsmaður afkastar á hverjum tíma. Á öðrum vinnustöðum er t.d. fylgst með því hve starfsmaður slær oft á lyklaborð tölvu sinnar, eða hve mörg símtöl hann afgreiðir á hverjum tíma.

Í álitu Persónuverndar frá 7. maí 2002, í máli nr. 2001/808, var talið að notkun ökusírta í bifreiðum Landssímans hf. hefði verið heimil með vísan til 7. og 8. gr. laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga:

Málavextir voru þeir að Landssíminn hf. fór af stað með eins árs tilraunaverkefni um notkun ökusírta í bifreiðum fyrirtækisins. Þannig voru ökusírta settir í tuttugu bifreiðar en aðrar tuttugu bifreiðar sömu tegundar voru hafðar án ökusírta. Uppgefinn tilgangur tilraunaverkefnisins var sá að bera saman rekstrarkostnað bifreiðanna með og án ökusírta. Þá voru uppgefin markmið rannsóknarinnar einnig þau að fækka umferðaróhöppum og auka öryggi starfsmanna, lækka rekstrarkostnað bifreiða og bæta ímynd fyrirtækisins með betra aksturslagi í umferðinni. Fram kom í málinu að ökusírta væri með staðsetningarbúnað sem sýndi akstursleiðir en auk þess væri hann með búnað sem sýndi ökuhraða, hröðun, hemlun, hraðan akstur í beygjum og tíma sem bifreiðar væru í akstri. Upplýsingarnar út síritunum væru svo reglulega lesnar inn á tölvur.

Í málinu kom fram að kynningarfundur hafði verið haldinn með þeim starfsmönnum Landssímans hf. sem fengu umræddar bifreiðar til umræða, þar sem skýrð voru markmið og framkvæmd verkefnisins.

Í álitu Persónuverndar segir að tilgangurinn með því rafræna eftirliti sem hér um ræðir, þ.e. hagræðing í rekstrarkostnaði, fækkun umferðaróhappa og aukið öryggi starfsmanna, sé lögmæt og málefnalegur sbr. 2. tl. 7. gr. laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga. Þá segir að sá kynningarfundur sem haldinn var með starfsmönnum hafi verið nægjanleg fræðsla til þess að þeir gætu gert upp hug sinn til vinnslunnar. Þá segir að telja verði að þeir starfsmenn sem málið varðar hafi í verki sýnt ótvírætt *samþykki* sitt í skilningi 1. tl. 1. mgr. 8. gr. laga nr. 77/2000 um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga. Var umrædd rafræn vöktun því talin heimil.

Frammistöðumat, eða annars konar úrvinnsla á afköstum starfsmanna, er oft unnin upp úr þeim upplýsingum sem fást með sítingingu starfsmanna við tölvurita. Öll úrvinnsla persónuupplýsinga verður, á sama hátt og vöktunin sjálf, að lúta reglum persónuverndarlaganna, þannig að skilyrði 7. og 8. gr. laganna (og hugsanlega 9. gr. sé um viðkvæmar upplýsingar að ræða) séu uppfyllt. Þannig er frekari vinnsla persónuupplýsinga óheimil, sé tilgangur vinnslunnar annar eða ósamrýmanlegur þeim tilgangi sem upplýsinganna var aflað vegna sbr. 2. mgr. 7. gr. laganna. Tilgangur með sítingingu starfsmanna við tölvusírta er oft í tengslum við bónuskerfi fyrirtækja, eins og á t.d. við í mörgum frystihúsum og stórmörkuðum. Þá eru laun starfsmanna greidd í samræmi við þær niðurstöður sem fram koma frá tölvusíritanum. Ljóst er að vinna

þarf upplýsingar í lok hvers tímabils til þess að hægt sé að reikna út þau laun sem starfsmaður á rétt á.

Sú spurning sem hér vaknar er hins vegar hvort atvinnurekanda sé heimilt að nota þessar upplýsingar eingöngu í *afkastahvetjandi* tilgangi. Þannig eru á sumum vinnustöðum upplýsingar um afköst starfsmanna hengd upp í auglýsningu allra starfsmanna, jafnvel oftar en einu sinni á dag.⁸⁸ Þótt þær upplýsingarnar sem hengdar eru upp í allra auglýsningu, séu ekki merktar nafni viðkomandi starfsmanns, heldur auðkenndar með númerum er ljóst að um leið og einhver tengir númer við ákveðna persónu (sem oft vill verða raunin á vinnustöðum, m.a. vegna smæðar þeirra) þjónar slíkt númerakerfi litlum tilgangi.

10.5 Fylgst með ferðum starfsmanns

Hafi starfsmaður t.d. aðgangskort með segulrönd til þess að komast á milli staða, getur atvinnurekandi fylgst nákvæmlega með ferðum starfsmanns um vinnustaðinn. Þá mun einnig vera hægt með ákveðnum útbúnaði að fylgjast með því hvenær starfsmaður situr í sæti sínu og hvenær hann hefur brugðið sér frá.

Söfnun, og notkun þess háttar upplýsinga er eingöngu heimil þar sem tilgangurinn með því er málefnalegur og þar sem önnur ákvæði persónuverndarlaganna eru virt þannig að skilyrði 7. og 8. gr. laganna (og hugsanlega 9. gr. sé um viðkvæmar upplýsingar að ræða) séu uppfyllt.

Segja má að í báðum þeim dæmum sem tekin voru hér að framan beri að huga gaumgæfilega að því hvort tilgangurinn með vöktuninni sé málefnalegur. Sem dæmi um málefnalegan tilgang í fyrra dæminu er hægt að hugsa sér vinnusvæði þar sem unnið er með hættuleg efni og einungis er heimilt að vera í snertingu við þau í takmarkaðan tíma. Vandasamt er að sjá að tilgangur með vöktun í seinna dæminu sé annar en sá að spara símsvörunarfólki fyrirtækisins að hringja í viðkomandi starfsmann. Telja má að vinnsla persónuupplýsinga sem eingöngu miðar að því að fylgjast með ferðum starfsmanns svo að hægt sé að vita hvernig starfsmaður nýtir vinnutíma sinn sé lítilsvirðandi og hljóti slíkt viðvarandi eftirlit að vera andstætt meginreglum um friðhelgi einkalífs, sbr. ályktanir höfunda skýrslu um rafrænt eftirlit

⁸⁸ dr. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. *Hér liggur fiskur undir steini*. Um vinnuumhverfi og líðan starfsfólks í fiskvinnslu. 2000.

á vinnustöðum í löndum Evrópusambandsins, sjá kafla 9.2.⁸⁹ Þá má færa fyrir því rök að þess háttar eftirlit brjóti gegn þeim meginreglum sem kveðið er á um í 7. gr. laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga.

10.6 Eftirlit með notkun símtækja

A. Hlustun á símtöl starfsmanna

Hvort sem atvinnurekandi eða yfirmaður hlustar á símtöl starfsmanna endrum og eins eða ef slík hlustun á sér stað reglulega þannig að um rafræna vöktun sé að ræða, er ekki um að ræða *vinnslu* persónuupplýsinga nema atvinnurekandi skrái sérstaklega niður þær persónuupplýsingar sem hann fær vitneskju um úr símtalinu. Samkvæmt 4. gr. persónuverndarlaganna er rafræn vöktun m.a. háð því skilyrði að hún fari fram í málefnalegum tilgangi auk þess sem um vöktun sem ekki leiðir til vinnslu gilda nánar tilgreind ákvæði laganna, sbr. 3. mgr. 4. gr. Í íslensku hegningarlögunum nr. 19/1940 er ekki sérstakt ákvæði sem tekur á símhlerunum atvinnurekanda á vinnustað⁹⁰. Leynileg hlustun atvinnurekanda á símtöl starfsmanna sinna getur hins vegar brotið gegn 8. gr. Mannréttindasáttmála Evrópu sbr. 3. kafla og vísast einnig til umfjöllunar um 71. gr. Stjórnarskrár Lýðveldisins Íslands í kafla 2. Þá brýtur hlustun atvinnurekanda á símtöl starfsmanna sinna almennt séð gegn meginreglum vinnuréttarins um rétt starfsmanns til að njóta virðingar í starfi. Reglur vinnuréttarins heimila þó hlustun á símtöl starfsmanna ef ljóst er að slíkt er ekki meiðandi fyrir starfsmann, ef slíkt er eingöngu gert á grundvelli ástæðna er varðar starfsemina, ef slíkt veldur starfsmanni ekki tjóni eða umtalsverðu óhagræði og ef tilgangurinn með hlustuninni er skynsamlegur.⁹¹

Í riti Blume og Kristiansen, *Databeskyttelse på arbejdsmarkedet*, kemur fram að í Danmörku hlusti atvinnurekendur í auknum mæli á símtöl starfsmanna sinna, sem lið í starfsþjálfun þeirra og þá með vitneskju þeirra og vilja.⁹²

⁸⁹ Í máli sem fór fyrir dómstóla í Portúgal, var talið að eftirlit atvinnurekanda með þeim tíma sem starfsmenn dvöldust á snyrtingum vinnustaðarins væri brot gegn friðhelgi einkalífs starfsmanna. Protection of workers' personal data in the European union: the case of surveillance and monitoring. Final report (contract reference no. vc/2001/0159) Bls. 33.

⁹⁰ Í 3. tl. 1. mgr. 263. gr. í dönsku hegningarlögunum, Straffeloven, LBK nr. 808 frá 14/09/2001 er sérstakt ákvæði um þetta athæfi og segir þar að sá skuli sæta sektum eða fangelsi sem á óréttmætan hátt: ... ved hjælp af et apparat hemmeligt aflytter eller optager udtalelser fremsat i enrum, telefonsamtaler eller anden samtale mellem andre eller forhandlinger i lukket møde, som han ikke selv deltager i, eller hvortil han uberettiget har skaffet sig adgang.

⁹¹ Rehof og Bruun. *Arbejdsgiveres registrering af ansattes telefonsamtaler*. *Juristen*. 1986. Bls. 113.

⁹² Blume og Kristiansen. *Databeskyttelse på arbejdsmarkedet*. 2002. Bls. 110.

Hér á landi hefur verið að færast í vöxt að atvinnurekendur og eða yfirmenn í fyrirtækjum sem veita þjónustu í gegnum síma hlusti á símtöl starfsmanna sinna þegar þeir afgreiða viðskiptavinum.

Segja að má að þess háttar athæfi sé ekki bannað í íslenskum lögum séu markmiðin með hlustuninni málefnaleg, slíkt gæti t.d. verið liður í símenntun starfsmanna, og ef starfsmenn eru meðvitaðir um þetta fyrirkomulag og hafa samþykkt það.

Loks má minnst á 43. gr. laga um fjarskipti nr. 107/1999, sem gilda um fjarskipti, fjarskiptaþjónustu og fjarskiptanet, en þar segir:

Allir sem starfa við fjarskiptavirki, hvort sem um er að ræða starfsmenn fjarskiptafyrirtækja eða aðra, skulu skyldugir, bæði meðan þeir gegna starfinu og eftir að þeir hafa látið af því, til að halda leyndu fyrir óviðkomandi aðilum öllu því sem um fjarskiptavirkin fer, hvort sem um er að ræða efni skeyta eða samtala eða hvort fjarskipti hafa átt sér stað og á milli hverra. Ekki má án undangengins dómsúrskurðar heimila óviðkomandi aðilum að sjá skeyti, önnur skjöl eða annála um sendingar sem um fjarskiptavirkin fara eða hlusta á fjarskiptasamtöl eða hljóðrita þau. Um aðgang lögreglu að upplýsingum um fjarskipti skal fara samkvæmt lögum um meðferð opinberra mála.⁹³

B. Skráning á númerum sem hringt er í

Söfnun upplýsinga um hvert starfsmaður hringir er vinnsla persónuupplýsinga og gilda um þá vinnslu ákvæði laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga. Þannig gilda meginreglur 7. gr. laganna um slíka vinnslu, þ.a. upplýsingarnar þurfa að vera *unnar* með sanngjörnum, málefnalegum og lögmætum hætti, þær þurfa að vera fengnar í yfirlýstum, skýrum og málefnalegum *tilgangi* og þær skulu vera viðeigandi og ekki *umfram* það sem nauðsynlegt er miðað við tilgang vinnslunnar. Þá þurfa eftir atvikum bæði skilyrði 8. og 9. gr., að vera uppfyllt. Á 1. og 7. tl. 1. mgr. 8. gr. mun að öllum líkindum oftast reyna í þessu sambandi, þ.e. að starfsmaður samþykki skráninguna, hvort sem það er gert með þegjandi samþykki eða annars konar yfirlýsingu, eða að hagsmunir atvinnurekanda krefjast þess. Varðandi samþykkið gildir að starfsmenn verða að vita um fyrirhugaða skráningu *áður* en hún hefst og hafa svigrúm til andmæla. Ljóst er að upplýsingar um símanúmer eru mögulega *viðkvæmar* persónuupplýsingar s.s. ef reglulega er hringt í tiltekið stéttarfélag, í símanúmer sem veita kynlífsþjónustu, o.s.frv. Samkvæmt 1. tl. 1. mgr. 9. gr. þarf starfsmaður að hafa gefið *samþykki* sitt fyrir þess háttar skráningu og er þá um að ræða sérstaka, ótvíræða yfirlýsingu sem einstaklingur gefur af fúsum og frjálsum vilja sbr. 7. tl. 2. gr. laga nr.

⁹³ Evróputilskipun 97/66/EC sem fjallar um vernd persónuupplýsinga í fjarskiptageiranum hefur ekki verið tekin upp í íslenskan rétt enn sem komið er, og er ekki fjallað um efni hennar í úttekki þessari.

77/2000 um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga. Í þessu sambandi er þó rétt að ítreka áður komna gagnrýni á gildi samþykkis í vinnuréttarsambandi.

Krefjast hagsmunir atvinnurekanda þess að skráningin eigi sér stað ber að líta til þess að a.m.k. þar sem tilgangur með skráningunni er að koma upp um refsivert athæfi verður vinnslan að eiga sér stað í 9. gr. laganna um viðkvæmar persónuupplýsingar. Þá má einnig nefna að skiptar skoðanir eru á því hvort miða beri vinnslu persónuupplýsinga við vinnsluheimildir 8. eða 9. gr. þegar ekki er vitað niður á hvers konar upplýsingar atvinnurekandi kann að koma. Persónuvernd hefur litið þannig á hvað varðar eftirlitsmyndavélar á vinnustöðum að ávallt beri að miða heimild til vinnslu við 9. gr.

Sé ekki hægt að finna út hvert hringt var s.s. ef ekki er um ræða birtingu á öllum stöfunum í númerinu teljast þær upplýsingar ekki til persónuupplýsinga. Því myndi t.d. ekki óheimilt að safna upplýsingum um fyrstu stafina í númerinu, eða að safna upplýsingum um hve lengi er talað í símann.

Samkvæmt vinnuréttarreglum er starfsmanni heimilt að hringja í sínum vinnutíma úr síma í eigu atvinnurekanda,⁹⁴ enda oft ekki annað hægt þegar unninn er langur vinnudagur. Þá hefur það einnig verið talið með hliðsjón af 10. gr. MSE að atvinnurekandi geti ekki bannað starfsmönnum sínum að hringja í vinnutíma vegna einkaerinda, sjá nánar umfjöllun í 3. kafla.

C. Upptaka á símtölum

Séu símtöl tekin upp á band og varðveitt telst það vinnsla persónuupplýsinga sem fellur undir persónuverndarlögin. Þannig gilda meginreglur 7. gr. um slíka vinnslu, þ.a. upplýsingarnar þurfa að vera *unnar* með sanngjörnum, málefnalegum og lögmætum hætti, þær þurfa að vera fengnar í yfirlýstum, skýrum og málefnalegum *tilgangi* og þær skulu vera viðeigandi og ekki *umfram* það sem nauðsynlegt er miðað við tilgang vinnslunnar. Þá þurfa skilyrði 8. og eftir atvikum 9. gr. að vera uppfyllt.

Eins og fram kom í 6. kafla úttektar þessarar þar sem persónuverndarlögin eru skýrð kemur fram í greinargerð með lögunum að ein tegund rafrænnar vinnslu sé til dæmis hljóðritun símtala í einkasímstöðvum, sem færst hafi í vöxt, bæði hjá fyrirtækjum og opinberum stofnunum. Þá eru einnig nefnd dæmi um hljóðupptökur hjá lánastofnunum sem gerðar eru til þess að tryggja sönnun samninga sem gerðir eru

⁹⁴ Blume og Kristiansen. *Databeskyttelse på arbejdsmarkedet*. 2002. Bls. 111.

símleiðis og hljóðritun fjarskipta í flugi samkvæmt alþjóðasamþykktum um flugmál. Slík vöktun telst alla jafna til rafrænnar vinnslu persónuupplýsinga.

Í 44. gr. laga um fjarskipti nr. 107/1999, sem gilda um fjarskipti, fjarskiptaþjónustu og fjarskiptanet, segir m.a.:

Sá aðili að símtali sem vill hljóðrita símtalið skal í upphafi þess tilkynna **viðmælanda** sínum um fyrirætlun sína. [Aðili þarf þó ekki að tilkynna sérstaklega um upptöku samtals þegar ótvírætt má ætla að viðmælanda sé kunnugt um hljóðritunina.

Þrátt fyrir 3. mgr. er opinberum stofnunum heimilt að hljóðrita samtöl er þeim berast þegar slík hljóðritun er eðlilegur þáttur í starfsemi stjórnvalds og nauðsynleg vegna þjóðar- og almannaoöryggis.

11 Vinnuvernd starfsmanna o.fl.

11.1 Almenn

Í 1. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, vinnuverndarlögum, kemur fram að með lögum sé leitast við að tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi, sem jafnan sé í samræmi við félagslega og tæknilega þróun í þjóðfélaginu. Í lögum eru svo lagðar þær skyldur á atvinnurekanda að sjá til þess að starfsmenn hans búi við forsvaranlegan aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað, m.a. hvað framkvæmd vinnu varðar, sbr. 13. og 37. gr. laganna.

Þessi ákvæði laganna leggja þá ábyrgð á hendur atvinnurekanda að sjá til þess að vinnuskilyrði starfsmanna séu heilsusamleg og ber að vernda andlega líðan starfsmanna á sama hátt og líkamlega.

Oft skapast togstreita þegar atvinnurekandi og starfsmaður eru ekki sammála um hve miklar kröfur eðlilegt sé að gera til þess síðarnefnda. Séu kröfur til starfsmannsins þannig að hann eigi erfitt með að uppfylla þær, geta dæmigerð streitueinkenni farið að koma fram hjá honum og fjarvistir vegna veikinda geta orðið tíðari. Erfitt getur verið að greina á milli fullkomlega réttmætra krafna sem atvinnurekandi gerir til starfsmanns og þess sem nefna má andlegt ofbeldi.⁹⁵

Í riti sínu Funktionærret, segir Lars Svenning Andersen að á seinni árum hafi vaknað spurningar um rafrænt eftirlit með starfsmönnum á vinnustöðum, s.s. um notkun eftirlitsmyndavéla. Þannig hljóti sú aðstaða að vinna undir eftirliti myndavéla sem stöðugt vakta starfsmenn að vera mjög þyngjandi og óþægileg auk þess, sem að tilgangurinn með því hljóti að vera sá að fylgjast með því hvort ótilhlýðileg háttsemi

⁹⁵ Andersen. *Funktionærret*. 1998. Bls. 188.

eigi sér stað. Þá segir á sama stað í ritinu að almennt séð myndi vöktun eftirlitsmyndavéla á starfsfólki almennt, eða á einstökum starfsmönnum, ekki samrýmast þeim kröfum sem gerðar eru í ráðningarsambandi um tilhlýðilega og sanngjarna framkomu.⁹⁶

Því má halda fram að sé sýnt fram á að rafrænt eftirlit á vinnustað valdi starfsmönnum vanlíðan, hvort sem hún er andleg eða líkamleg, að þá sé um brot á vinnuverndarlögunum að ræða. Hitt er svo annað mál að erfitt getur verið að setja mörk, þ.e. hve mikla eða litla vanlíðan starfsmaður getur þurft að sætta sig við vegna lögmætra hagsmuna fyrirtækisins af vöktuninni.

Vinnueftirlit ríkisins starfar á grundvelli vinnuverndarlaganna og hefur eftirlit með því að starfsemi uppfylli skilyrði þeirra. Vinnueftirlitið getur krafist þess með hæfilegum fyrirvara að lagfæring á vanbúnaði eða öðru ástandi sem brýtur gegn lögunum eða reglum settum samkvæmt þeim, sé framkvæmd sbr. 84. gr. laganna. Þá getur Vinnueftirlitið krafist þess að atvinnurekandi láti gera rannsókn eða úttekt, ef við á, af sérfræðingum, til þess að ganga úr skugga um hvort starfsskilyrði fullnægi ákvæðum laganna, sbr. 18. gr.

Vinnueftirlitið hefur enn sem komið er ekki gert kröfur um takmarkanir á rafrænu eftirliti á vinnustöðum.

11.2 Öryggistrúnaðarmenn

Samkvæmt lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, vinnuverndarlögunum, skal atvinnurekandi stuðla að góðum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á vinnustað í nánu samstarfi við starfsmenn fyrirtækisins. Í fyrirtækjum þar sem eru 10 starfsmenn eða fleiri skal atvinnurekandi tilnefna af sinni hálfu öryggisvörð og starfsmenn skulu kjósa úr sínum hópi öryggistrúnaðarmann.

Í 14. gr. reglna nr. 77/1982 um heilbrigðis- og öryggisstarfsemi innan fyrirtækja, sem settar eru á grundvelli vinnuverndarlaganna, kemur m.a. fram að öryggistrúnaðarmenn og öryggisverðir skuli auk almennra eftirlitsstarfa, vinna að bættum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á vinnustöðum. Skuli í þessu skyni skýra þeim frá vinnuslysum, atvinnusjúkdómum og óhöppum sem eiga sér stað hjá fyrirtækinu, svo og skal skýra þeim frá mælingum og rannsóknum á hollustuháttum og öryggi. Þá er tekið fram í greininni að gera skuli þeim grein fyrir áformum um

⁹⁶ Andersen. *Funktionærret*. 1998. Bls. 194.

meiri háttar framkvæmdir eða aðrar þær breytingar á rekstri fyrirtækisins sem áhrif geta haft á starfsumhverfi og starfsaðstæður á vinnustað.

Hið síðastnefnda sýnist geta átt við ef tekið er upp rafrænt effirlit á vinnustað.

11.3 Trúnaðarmenn

Í lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur er m.a. fjallað um trúnaðarmenn á vinnustöðum og hlutverk þeirra, en nánara er svo kveðið á um það í kjarasamningum. Í 9. gr. laganna kemur m.a. fram að „trúnaðarmaður skuli gæta þess, að gerðir vinnusamningar séu haldnir af atvinnurekanda og fulltrúum hans og að ekki sé gengið á félagslegan eða borgaralegan rétt verkamanna,” en með því er átt við öll réttindi samkvæmt lögum eða reglum sem varða persónuleg réttindi manna. Þá ber trúnaðarmönnum að vinna að bættum kjörum vinnufélaga sinna, jafnframt því að vera talsmenn atvinnuöryggis, félagslegs öryggis og skynsamlegra stjórnunarháttá á vinnustaðnum. Þeir eru einnig samráðsaðilar vegna breytinga á vinnustöðum. Starfsmönnum ber að snúa sér til trúnaðarmanns með umkvartanir, sbr. 10. gr. laganna, og er honum heimilt í tengslum við ágreiningsefni að fara yfir gögn og vinnuskýrslur varðandi það.⁹⁷ Í 10. gr. kemur einnig fram að komist trúnaðarmaður að þeirri niðurstöðu, að umkvartanir eða grunur hans hafi haft við rök að styðjast, ber honum að snúa sér til atvinnurekandans eða umboðsmanns hans með umkvörtun og kröfu um lagfæringu. Þá ber honum að gefa því stéttarfélagi sem hann starfar fyrir skýrslu um málið.

Samkvæmt því sem að ofan segir ber trúnaðarmanni m.a. að vera talsmaður þess að skynsamlegir stjórnunarhættir séu viðhafðir. Undir það hugtak flokkast vafalítið spurningin um það hvort rafræn vöktun á vinnustað skuli talin nauðsynleg eða ekki, og getur trúnaðarmaður því komið að þeim málum að einhverju leyti.

Í *leiðbeiningum um undirbúning og framkvæmd vinnurannsókna*, sem samþykktar voru 29. janúar 1972 og umskrifaðar 7. janúar 1983, af Alþýðusambandi Íslands, Vinnuveitendasambandi Íslands og Vinnumálasambandi samvinnufélaganna, er fjallað um hvernig standa skuli að *vinnurannsóknum* á vinnustað.

⁹⁷Lára V. Júlíusdóttir. *Stéttarfélög og vinnudeilur*. 1995. Bls. 84.

Vinnurannsóknir eru skilgreindar í leiðbeiningunum sem aðferðarrannsóknir og tímamælingar, og segir þar að tilgangur þeirra sé að leitast við að finna einföldustu og hagkvæmustu vinnuaðferðina við framkvæmd tiltekins verks og ennfremur að koma í veg fyrir óþarfa tímasóun. Aðferðarrannsóknir miði að því að endurbæta vinnubrögð, rannsaka verkstað, vélar, verkfæri, efni, flutninga, vinnuskilyrði og sjálfa vinnuaðferðina. Tímamælingar séu gerðar til að finna hve langan tíma það taki að vinna tiltekið verk án tafa. Vinnurannsóknir megi þannig nota til að bæta vinnutilhöggun og vinnuaðferðir og til að finna grundvöll til launaákvæðana. Í inngangi leiðbeininganna leggja samtökin á það áherslu að vinnurannsóknir séu ekki einvörðungu notaðar til að finna grundvöll fyrir afkastahvetjandi launakerfum, heldur verði megininntak þeirra að stuðla að skynsamlegri vinnubrögðum í atvinnulífi starfsmanna.

Í leiðbeiningunum er tekið fram að vinnurannsóknir verði að byggjast á nánu samstarfi starfsmanna, stjórnenda og þeirra kunnáttumanna sem við rannsóknirnar fást. Í 2. gr. leiðbeininganna er fjallað um undirbúning vinnurannsókna. Þar kemur fram að ef fyrirhugaðar eru meiri háttar vinnurannsóknir með aðstoð utanaðkomandi sérfræðinga, skuli tilkynna með hæfilegum fyrirvara, ekki skemmri en einni viku, og leita samráðs við stjórn verkalýðsfélagsins og trúnaðarmanns þess um væntanlega rannsókn. Áður en vinnurannsóknir hefjast og á meðan þær standa yfir, skal reglulega veita starfsfólki upplýsingar um og ræða hinar fyrirhuguðu framkvæmdir eftir því sem ástæður hverju sinni gefa tilefni til. Þá skulu starfsmenn í samráði við viðkomandi verkalýðsfélag, velja einn eða fleiri trúnaðarmenn vegna vinnurannsókna og skulu þeir fylgjast með framvindu athugana og vera starfsmönnum til leiðbeiningar og aðstoðar varðandi vinnurannsóknirnar.⁹⁸

⁹⁸ Alþýðusamband Íslands, Vinnuveitendasamband Íslands, Vinnumálasamband samvinnufélaganna. Leiðbeiningar um undirbúning og framkvæmd vinnurannsókna. 1972. Umskrifaðar 1983. Bls. 1-3.

12 NIÐURSTAÐA

Eins og fram hefur komið í úttekt þessari getur rafræn vinnsla persónuupplýsinga um starfsmenn verið heimil að fullnægðum nánar tilgreindum skilyrðum laga, einkum persónuverndarlaganna. Þá munu heimildir til vinnslu oftast verða taldar byggja á 1. eða 7. tl. 1. mgr. 8. gr. laganna og svo eftir atvikum á 9. gr.

Hvað varðar vægi samþykkis voru í kafla 10.1 færð rök fyrir því að heimild til vinnslu persónuupplýsinga í þeim tilvikum sem fjallað var um í köflum 10.2 til 10.6, eigi ekki alfarið að byggjast á samþykki starfsmanna. Nauðsynlegt sé að fram fari mat á hagsmunum annars vegar atvinnurekanda á því að vinnsla persónuupplýsinga eigi sér stað og hins vegar rétti starfsmanns til friðhelgi um einkamálefni sín.

Ljóst er að ákvæði 7. greinar persónuverndarlaganna um málefnaleg markmið og yfirlýstan, skýran og málefnalegan tilgang, verða að vera uppfyllt. Þannig beinlínis bannar 2. mgr. 7. gr., vinnsla persónuupplýsinga sé tilgangurinn með vinnslunni annar og ósamrýmanlegur þeim tilgangi sem upp var gefinn. Í þessu sambandi verður einnig að nefna þá fræðslu- og upplýsingaskyldu sem á atvinnurekanda hvílir, að upplýsa m.a. um þann tilgang og þau markmið sem hann hyggst ná með því að viðhafa rafrænt eftirlit á vinnustað, og verður vinnsla persónuupplýsinga að rúmast innan þess yfirlýsta tilgangs sem starfsmönnum hefur verið gert kunnugt um. Eru færð fyrir því rök að ákvæði persónuverndarlaganna er heimila að vikið sé frá fræðsluskyldu við hinn skráða í nánar tilgreindum tilvikum eigi tæpast við um starfsmenn á vinnustað. Kæmu þar einkum til álita ákvæði sem heimila frávik ef ætla má að starfsmanni sé þegar kunnugt um vinnsluna. Hins vegar er ljóst að telja það góða stjórnunarháttu að skýr stefna sé á þeim vinnustöðum, þar sem fram fer rafrænt eftirlit, um hvernig staðið sé að fræðslu til starfsmanna og hvernig tryggt sé að nýir starfsmenn séu upplýstir um hana.

Telja verður að vafa geti leikið á því hvort það markmið eitt og sér að auka afköst starfsmanna sé „málefnalegt“ markmið. Styðst þessi afstaða m.a. við rit P. Blume og J. Kristiansen en þar er því haldið fram að notkun eftirlitsmyndavéla geti verið lögmæt ef markmið með notkun þeirra sé að tryggja öryggi á vinnustað eða varna þjófnaði. Telja höfundar að hitt sé mun vafasamara að heimilt sé að vakta starfsmenn til þess eins að auka vinnuafköst þeirra.

Telja verður eðlilegt að *samráð* sé haft á vinnustað við fulltrúa starfsmanna eða starfsmenn sjálfa, áður en rafrænt eftirlit er tekið upp, enda kemur fram í

leiðbeiningarreglum persónuverndar um eftirlit vinnuveitenda með tölvupósts- og netnotkun starfsmanna, að starfsfólki skuli gefinn 15 daga frestur til að koma athugasemdum á framfæri. Í leiðbeiningarreglunum er einnig sérstaklega tekið fram um skyldu til að gæta meðalhófs varðandi íhlutun í einkalíf starfsmanna. Þótt umræddar leiðbeiningarreglur taki samkvæmt efni sínu einungis til vinnslu upplýsinga um tölvupóst og netnotkun, verður að telja þessar reglur veita leiðbeiningar um hvernig standa skuli að annars konar rafrænni vinnslu persónuupplýsinga um starfsmenn. Þá kveða ákvæði laga um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn á um þátttöku þeirra í fyrirhuguðum breytingum sem áhrif geta haft á starfsaðstæður fyrirtækja.

Heimildaskrá

Alþýðusamband Íslands, Vinnuveitendasamband Íslands, Vinnumálasamband samvinnufélaganna (1972/1983). *Leiðbeiningar um undirbúning og framkvæmd vinnurannsóknna*. Reykjavík.

Andersen, Lars Svennig (1998). *Funktionærret* (2. útg.). Kaupmannahöfn: Jurist-og Økonomforbundets forlag.

Blume, Peter, Kristiansen, Jens (2002). *Databeskyttelse på arbejdsmarkedet*. Kaupmannahöfn: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Björg Thorarensen (1994). Einkaréttaráhrif Mannréttindasáttmála Evrópu og skyldur ríkja til athafna samkvæmt sáttmálanum. *Afmælisrit Gaukur Jörundsson*. Reykjavík: Bókaútgáfa Orators.

Datainspektionen, Stockholm (2001). *Personuppgifter i arbejdslivet*. Svíþjóð.

Evrópusambandið (2002). Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace. Article 29- Data Protection Working Party. 5401/01/EN/Final WP 55.

Evrópusambandið (2001). Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context. Article 29 - Data Protection Working Party. 5062/01/EN/Final WP 48.

Evrópusambandið (2001). Protection of workers' personal data in the European union: the case of surveillance and monitoring. Final report (contract reference no. vc/2001/0159)

Evrópuráðið. Recommendation no. R (89) 2 of the committee of ministers to member states on the protection of personal data used for employment purposes. Sótt 15. ágúst 2002 á www.cm.coe.int/ta/rec/1989/89r2.htm

Dr. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2000). Hér liggur fiskur undir steini. Um vinnuumhverfi og líðan starfsfólks í fiskvinnslu. Reykjavík: Sjávarútvegsstofnun Háskóla Íslands.

Gunnar G. Schram (1999). *Stjórnskipunarréttur* (2. útg.). Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Hasselbalch, Ole (1997). *Arbejdsret* (6. útg.). Kaupmannahöfn: Jurist-og Økonomforbundets forlag.

Lára V. Júlíusdóttir (1997). *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði* (2. útg.). Reykjavík: Alþýðusamband Íslands.

Lára V. Júlíusdóttir (1995). *Stéttarfélög og vinnudeilur*. Reykjavík: Alþýðusamband Íslands.

Magazin Direkt. #1/2002. *E-post på jobbet*. Stockholm: Datainspektionen.

Nielsen, Ruth (2000). Persondata og arbejdsgiverens ledelsesret. *Julebog*.
Kaupmannahöfn: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Rehof, Lars Adam og Trier, Tyge (1990). *Menneskeret*. Kaupmannahöfn: Jurist- og
Økonomforbundets Forlag.

Rehof, Lars Adam, Bruun, Jørgen Rønnow (1986). Arbejdsgiveres registrering af
ansattes telefonsamtaler. *Juristen*. 68:3. Danmörk.

Sameinuðu Þjóðirnar. United Nations Guidelines concerning computerized personal
data files. Sótt 4. júlí 2002 á
www.europa.eu.int/comm/internal_market/en/dataprot/inter/un.htm

Steiner, H.J. og Alston, P. (2000). *International Human Rights in Context* (2. útg.)
Bretland: Oxford University Press.

Þórður Sveinsson (2002). *Grunnreglur 7. gr. laga nr. 77/2000 um persónuvernd og
meðferð persónuupplýsinga*. Káandáatsritgerð við lagadeild Háskóla Íslands.

Dómaskrá

Ísland

H 1982.571, bls. 11

Dómur Hæstaréttar frá 3. maí 2002 í máli nr. 177/2002, bls. 10

Dómur Héraðsdóms Reykjavíkur frá 5. júní 2002 í máli nr. E-7564/2001, bls. 56

Álit stjórnar Persónuverndar frá 7. maí 2002 í máli nr. 2001/808, bls. 21,60

Heimild Persónuverndar frá 18. desember 2001 tilvísun: 2001010039, bls. 53

Heimild Persónuverndar frá 21. desember 2001 tilvísun: 2001040442, bls. 49, 51, 52

Danmörk

Álit Datatilsynets frá 3. júní 2002, J. nr. 2001-211-0027, bls. 32

Álit Datatilsynets frá 30. október 2001, í máli nr. 30-10-2001, bls. 57

Álit Datatilsynets frá 19. september 2000, J. nr. 2000-631-0001, bls. 34,55,59

Álit Registertilsynets frá 29. mars 1999, J. nr. 1999-210-189, bls. 59

Noregur

Rt 1991 616, bls. 37

Dómur Asker og Bærum tingsrett frá 3. júní 2002, í máli nr. 02-663 A/01, bls. 37,57

Dómur Gulating lagmannsrett frá 24. september 1999, LG-1999-01640, bls. 36

Dómur Asker og Bærum herredsrett frá 30. apríl 1992, RG 1993 77, bls. 38

Álit Datatilsynets, publisert: 30.05.2002,

www.datatilsynet.no/arkiv/andreforsideoppslag/PNV_amobler_20020530.html,

bls. 36

Holland

Pres. Rb. Roermond, 12. september 1985, KG 1985/299, bls. 40

Dómur Hæstaréttar Hollands, Hoge Raad, frá 27. apríl 2001, JAR 2001/95, bls. 40

Dómar Mannréttindadómstóls Evrópu

Dómur Mannréttindadómstólsins frá 16. desember 1992 í máli nr. 13710/88, REF 00000472, bls. 12

Dómur Mannréttindadómstólsins frá 25. júní 1997 í máli nr. 20605/92, REF 00000626, bls. 12