

§ 9-1. Vilkår for kontrolltiltak i virksomheten

Kommentarer til arbeidsmiljøloven § 9-1

Denne bestemmelsen angir de generelle vilkårene for arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak.

Bestemmelsen oppstiller krav om saklig grunn for kontrolltiltaket. Saklighetskravet innebærer for det første at det må foreligge et formål som er forankret i virksomheten og som i seg selv er saklig.

Videre må det foreligge saklig grunn overfor den enkelte som omfattes av kontrolltiltaket. Et og samme tiltak kan derfor være saklig overfor en arbeidstaker eller arbeidstakergruppe, mens det ikke vil være tilstrekkelig saklig overfor andre. Bestemmelsen stiller således krav om tilstrekkelig saklig grunn, og det vises for så vidt til praksis rundt anvendelse av saklighetskriteriet ved oppsigelser etter arbeidsmiljøloven § 15-7.

Ved forholdsmessighetsvurderingen vil det ikke være tilstrekkelig å vurdere det enkelte tiltak for seg; også summen av kontrolltiltak vil være relevant. Et kontrolltiltak som isolert sett er saklig og forholdsmessig, vil likevel kunne bli ansett som ulovlig dersom tiltaket medfører at den forsvarlige tålegrense for arbeidstakerne eller arbeidsmiljøet som sådan blir overskredet.

Ved eventuell behandling av personopplysninger som fremkommer ved et kontrolltiltak, vil personopplysningslovens regler om hjemmel til behandling gjelde, med unntak av § 9-4 som vil være lex specialis. Øvrige regler i personopplysningsloven vil i alle tilfelle gjelde fullt ut ved behandling av slike personopplysninger.