

# Snoking i helseopplysninger eller private forhold

**V**i har mange regler om taushetsplikt og personvern, men er det greit at helsepersonell, ansatte i politiet, skatteetaten, banker, forsikringselskaper, NAV eller kollegaer, kikker oss i kortene bare for å tilfredsstille egen nysgjerrighet? Og hva er eventuelt konsekvensene overfor den som misbruker sin datatilgang?

## Det er ikke akseptabelt

La meg allerede innlede denne artikkelen med å besvare det første spørsmålet ovenfor. Nei, det er ikke akseptabelt at helsepersonell, arbeidsgivere eller andre snoker eller sniktitter i våre helseopplysninger eller i andre private opplysninger som måtte ligge lagret i den digitale verden. Vi har alle behov for et sterkt personvern og rett til privatliv. Av den grunn har man blant annet i arbeidsmiljøloven strenge regler om innhenting av helseopplysninger, kontroll og overvåkning.

Arbeidsgivere har av og til behov for helsemessig informasjon om sine ansatte, for eksempel ved sykemeldinger hvor arbeidsgiver har tilretteleggingsplikt. Arbeidsgiver kan imidlertid ikke be om detaljerte diagnoseopplysninger mot den ansattes vilje. Den ansatte har kun plikt til å gi opplysninger om sin arbeidsevne, men ikke om sin sykdom. Den ansattes kollegaer, som ikke håndterer sykefraværsoppfølgingen, har ikke under noen omstendigheter rett til innsyn i kollegaens helseopplysninger.

## Snokeforbud

Det har også i senere år vært svært populært å snoke i skattelister for å se hva naboer, venner og andre tjener. Dette kunne man tidligere gjøre uten noen begrensninger. Nå er imidlertid

reglene endret og nå vil den som det blir snoket på, motta opplysninger om hvem det er som har søkt i skatteopplysningene. Dette har naturligvis medført en kraftig reduksjon i slik snoking.

Siden mai 2008 har dessuten alt helsepersonell i Norge risikert å bli straffet ved «urettmessig tilegnelse» av personopplysninger. Tidligere var personlige betroelser normalt relatert til én til én-relasjoner og det forelå streng taushetsplikt for ulike yrkesutøvere. I dag ligger det imidlertid lagret masse personlig informasjon i ulike elektroniske registre svært hvor mange personer har innsynsmuligheter. Det har derfor de seneste årene blitt behov for et snokeforbud, kombinert med tilgangsbegrensninger og muligheter for logging av bruk.

## Helsepersonell

I helsepersonelloven og i helseregisterloven er det strenge regler om taushetsplikt og forbud mot snoking. Det kommer frem av loven at det er forbudt å lese, søke etter eller på annen måte tilegne seg, bruke eller besitte opplysninger om folks legems- eller sykdomsforhold eller andre personlige forhold, uten at det er begrunnet i helsehjelp til pasienten, administrasjon av slik hjelp eller har særskilt hjemmel i lov eller forskrift.

Det er altså forbudt både å lese og søke etter slik informasjon når dette ikke er begrunnet i et særskilt saklig behov. Dette gjelder også for leger eller annet helsepersonell som tidligere har hatt et saklig behov for innsyn, men hvor man ikke lenger har noe ansvar for helsehjelp til pasienten. Det er heller ikke akseptabelt at en helsearbeider som selv er pårørende, leser journaler til sine nærmeste. Dette gjelder uavhengig av om det er gitt samtykke fra den det gjelder. Også i slike til-

**ULOVLIG.** Sniktitting i folks personlige og private opplysninger er i strid med en rekke lover og regler, og det kan medføre straffansvar, erstatningsansvar og oppsigelse.

feller må helsearbeideren henvende seg til pasientansvarlig lege og be om innsyn.

Formålet med bestemmelsen er den samme som for taushetsplikten; nemlig å verne om pasientens integritet og hindre unødvendig spredning av pasientopplysninger, og bidra til at befolkningen kan ha tillit til helsepersonell og helsetjenesten. Det er viktig at alle som har behov for helsehjelp ikke trenger å frykte at uvedkommende får tilgang til personlig og sensitiv informasjon.

Ved brudd på reglene vil helsemedarbeideren normalt motta en advarsel, men dette kan også medføre oppsigelse eller avskjed. Grove tilfeller vil dessuten ofte bli politianmeldt.

## Helsearbeideren

Høyesterett har nylig behandlet en sak hvor en helsefagarbeider ved et sykehus på Vestlandet ble oppsagt fordi hun hadde gjort oppslag i fem dokumenter uten noe tjenstlig behov. Hennes begrunnelse var at hun kun ønsket å forsikre seg om at hun ikke ville risikere å møte pasienten på sykehuset. Dette fordi hun hadde et anstrengt forhold til pasienten, som var ekskonen til helsefagarbeiderens kjæreste.

Da pasienten noen måneder senere oppdaget at helsefagarbeideren hadde vært inne i hennes journal, sendte hun inn en klage på forholdet til Fylkesmannen. Det forekom parallelt noe SMS-utveksling mellom helsefagarbeideren og pasienten, som ikke var egnet til å forbedre forholdet dem imellom. Helsefagarbeideren fikk deretter oppsigelse fra sykehuset og mottok også en advarsel fra Statens helsetilsyn.



ERIK RÅD HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017 og har deltatt i flere debatter om aldersdiskriminering.







**LOVLIG.** Skal helsepersonell lovlig kikke på pasienters helseopplysninger må det for eksempel være begrunnet i helsehjelp til pasienten eller administrasjon av slik hjelp.

Helsefagarbeideren mente at oppsigelse var en for streng reaksjon for henne som aleneforsørger for to barn og anla søksmål mot sykehuset. I tingretten fikk hun medhold, men tapte i lagmannsretten og i Høyesterett. Høyesterett tok utgangspunkt i at forutsetningen for en oppsigelse er at det foreligger en legitim og tungtveiende grunn for oppsigelse. I tillegg må en arbeidsgiver veie partenes interesser opp mot hverandre.

Høyesterett kom deretter til at det forelå et så grovt pliktbrudd fra helsefagarbeiderens side at en oppsigelse i denne saken ikke var en uforholdsmessig reaksjon. Oppsigelsen ble derved stående.

### Sorenskriveren

For noen år siden var det en sorenskriver på Sørlandet som urettmessig skaffet seg opplysninger fra strafferegisteret for å sjekke om en person som hadde søkt en kontorstilling ved embedet, hadde begått straffbare handlinger. Sorenskriveren begikk derved et brudd på strafferegistreringsloven og straffeloven. I straffesaken som ble anlagt ble sorenskriveren først dømt i tingretten for brudd på straffeloven, men ble senere frifunnet av lagmannsretten. Før saken skulle avgjøres i Høyesterett døde imidlertid sorenskriveren og saken ble hevet. Jobbsøkeren søkte erstatning, men fikk ikke annet dekket enn sine saksomkostninger.

### Den NAV-ansatte

NAV har om lag 19.000 ansatte og mange har innsyn i brukernes helseopplysninger. Dette er nødvendig for å kunne behandle saker om dagpenger, arbeidsavklaringspenger, sykepenger, pensjon, trygd og kontantstøtte. Med så mange ansatte skjer det nødvendigvis ofte at ansatte selv blir brukere av NAV, noe som medfører at mange kollegaer har tilgang til den ansattes helseopplysninger. Dette medfører imidlertid ikke at NAV som arbeidsgiver har rett til innsyn og heller ikke at kollegaer har rett til å snoke i sine kollegaers helseopplysninger.

Oslo tingrett behandlet i desember 2021 er sak hvor en kvinnelig ansatt i NAV reagerte på at hennes leder tilsynelatende hadde snoket i hennes private helseopplysninger. Dette medførte at hun klaget til datatilsynet og anla søksmål mot sin arbeidsgiver og krevde oppreisningserstatning (erstatning for ikke-økonomisk tap/tort og sveie) for brudd på personopplysningsloven. Under rettssaken kom det fram at det var over 130 ansatte i NAV som hadde gjort oppslag på hennes navn og at var loggført rundt 1.400 oppslag. Mange av disse hadde tjenstlig grunnlag, men den ansatte mente at omfanget i seg selv viste at noe var galt og at det var grunnlag for erstatning.

Tingretten kom til at NAV som arbeidsgiver hadde brutt enkelte bestemmelser i personvernlovgivningen ved ikke å ha tilstrekkelige systemer for å sikre helseopplysningene, men at det ikke var bevist at det var begått grove brudd som kunne medføre erstatning. (Dommen er i skrivende stund ikke rettskraftig).

### Det blir konsekvenser

Snoking eller sniktitting i folks personlige og private opplysninger er i strid med en rekke lover og regler, og den som gjør slike ting må være klar over at dette kan medføre straffansvar, erstatningsansvar og oppsigelse eller avskjed.

*Fakta/kilder: Jens Petter Berg: LoD-2009-97-06. Helsepersonelloven § 21 a. Personopplysningsloven HR-2021-2389-A. Oslo tingrett-21-088456TVI-TOSL/06*