



Til kommuner og fylkeskommuner

25.03.2025

VEILEDNING OM PRIVAT BRUK AV MOBILTELEFON I TJENESTEN

KS har sammen med de fire sammenslutningene; LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune, forsøkt å komme frem til en sentral tariffregulering om bruk av privat mobiltelefon i tjenesten. Det ble ikke oppnådd enighet gjennom forhandlinger.

Forhandlingen tok en overraskende dreining fra spørsmålet om kompensasjon for bruk av privat mobil, til krav om å tariffeste rett til tjenestetelefon.

KS omtaler her hvordan kommuner og fylkeskommuner bør håndtere problemstillingene videre.

Bruk av privat mobiltelefon i tjenesten stiller krav til sikkerhet

Dersom privat mobiltelefon skal benyttes i tjenesten, stiller dette krav til innføring av sikkerhetsmessige tiltak for å hindre at data kommer på avveie.

KS anbefaler at kommuner og fylkeskommuner forholder seg til Nasjonal sikkerhetsmyndighets (NSM) anbefalinger når det gjelder:

- Flerfaktoraутentisering (MFA) og flåtestyring, Mobile Device Management (MDM) [Nye råd om mobilapplikasjoner - Nasjonal sikkerhetsmyndighet og NSM Flerfaktoraутentisering temarapport.pdf](#)
- [NSM anbefaler overgang til phishingresistent autentisering - Nasjonal sikkerhetsmyndighet](#)
- [Mobilapplikasjoner på tjenesteenheter - Nasjonal sikkerhetsmyndighet](#)

Dersom den ansatte ønsker å installere kommunal software (e-postklient, kalender og/eller andre applikasjoner) på sin private mobiltelefon, anbefaler KS også flåtestyring.

Dersom bruken er begrenset til kun BankID og lignende autentikatorapplikasjoner, er det ikke nødvendig med flåtestyring.

Arbeidsgivers styringsrett ved bruk av privat mobiltelefon i tjenesten

Identifisering ved bruk av BankID og tofaktoraутентisering

Vårt syn er at det normalt vil være adgang for kommuner og fylkeskommuner å pålegge arbeidstaker å identifisere seg digitalt gjennom løsninger som BankID og annen tofaktoraутентisering, når dette er nødvendig for å utføre arbeidsoppgaver, også i tilfeller dette forutsetter bruk av privat mobiltelefon.

Det er sedvanemessig grunnlag for at arbeidstaker sørger for tradisjonell identifisering gjennom eksempelvis pass eller personlige kjennetegn. Samfunnsutviklingen tilsier at dette i dag også gjelder personlig digital identifikasjon gjennom BankID og annen tofaktoraутентisering. Dette underbygges også av en interesseavveining. I interesseavveiningen vektlegger vi at det ikke kan anses som særlig byrdefullt å gi et slikt pålegg. Mobiltelefonen er en personlig eiendel som de aller fleste arbeidstakere tar med seg og har tilgjengelig gjennom arbeidsdagen. Etter vår vurdering taler også samfunnsutviklingen og den alminnelige bruken av smarttelefon for at slik digital identifisering ligger innenfor styringsretten.

I totalbildet kan også hensynet til miljøet vektlegges. Skulle arbeidsgiver anskaffe rimelige tjenestetelefoner til alle ansatte for å utføre disse oppgavene, vil dette være et urimelig merforbruk sett opp mot byrden det er for den ansatte å bruke sin private mobiltelefon i disse tilfellene.

For øvrig beror vurderingen her, som ellers, på en skjønnsmessig vurdering. Vi kan derfor ikke utelukke at dette kan slå ulikt ut for ulike arbeidsgivere, og det kan også etter omstendighetene slå ulikt ut overfor ulike arbeidstakere. Bruk av styringsrett forutsetter at arbeidsgiver har saklig grunn til å pålegge digital identifikasjon gjennom BankID og annen tofaktoraутентisering overfor den enkelte arbeidstaker.

KS mener det ikke er påkrevd lokal avtale om kompensasjon, hvis bruken av privat mobiltelefon er begrenset til digital identifisering gjennom løsninger som BankID og tofaktoraутентisering.

Det er likevel viktig å være klar over at styringsrettens grenser ikke er rettslig avklart på dette området. Så lenge styringsretten beror på en skjønnsmessig vurdering, vil det være en viss usikkerhet knyttet til grensene i disse tilfellene.

Etter personvernlovgivningen, mener vi at arbeidsgivers pålegg om bruk av privat mobiltelefon til BankID og tofaktoraутентisering, vil ha behandlingsgrunnlag i GDPR artikkel 6 nr. 1 bokstav f, så lenge det er vurdert å falle innenfor styringsrettens grenser.

Ved nye ansettelser anbefaler vi at det inntas en formulering i arbeidsavtalen hvor det framgår at: *«arbeidstaker må kunne påregne å benytte personlig utstyr, som for eksempel mobiltelefon, for nødvendig digital identifisering.»*

Bruk av privat mobiltelefon til andre gjøremål

I tilfeller kommuner og fylkeskommuner krever at den ansatte benytter sin private mobiltelefon til andre gjøremål (utover digital identifisering som BankID og tofaktorautentisering), er vårt generelle råd at dette må vurderes konkret, men at arbeidsgiver her må utvise varsomhet med hensyn til styringsrettens grenser.

Arbeidstid og tilgjengelighet

Vi ser at en del diskusjoner lokalt og i media dreier oppmerksomheten i retning av tilgjengelighet utenom arbeidstiden. Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. Arbeidsgiver kan ikke forvente at ansatte skal utføre arbeidsoppgaver utenom arbeidstid. Arbeidsgiver må sørge for at ansatte ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, som følge av arbeidstidsordningen.

Har du spørsmål til denne veiledningen kan du kontakte:

Unn Wahl Karlsen, telefon: 414 1 3243 og e-post: unn.wahl.karlsen@ks.no eller

Cathrine Walding, telefon: [470 22 993](tel:47022993) og e-post: cathrine.walding@ks.no

KS Medlemsservice: [Medlemsservice - Hjem](#)