

# Kameraovervåking

Kameraovervåking blir stadig mer vanlig i arbeidslivet. For de fleste arbeidstakere vil det oppleves som belastende å få sin arbeidsinnsats kontinuerlig overvåket på denne måten, og personopplysningsloven har derfor stramme regler for når kameraovervåking av ansatte på jobb er tillatt. Dessverre kjenner ikke alle arbeidsgivere disse reglene, og de ansatte vet heller ikke hvilke rettigheter de har når arbeidsgiver vurderer å sette opp overvåkingskameraer.

## TEKST:

Anne Amanda Norendal, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

## REGELVERKET

Personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven er de sentrale lovene som regulerer forholdet mellom kontroll, overvåking og personvern for arbeidstakere. Kameraovervåking er et kontrolltiltak i arbeidsmiljølovens forstand, og hovedregelen er at arbeidsgiver bare kan iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker når tiltaket har saklig grunn i virksomhetens forhold og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren, jf. arbeidsmiljøloven § 9-1. Utfyllende regler om vilkår for og gjennomføring av kameraovervåking på arbeidsplassen finner vi i personopplysningsloven, og i hovedavtalene inngått mellom arbeidslivets parter.

## KRAV OM SÆRSKILT BEHOV

All overvåking krever et saklig behov og en berettiget interesse. Det er ikke alltid like lett å vurdere dette, men som en tommelfingerregel kan det sies at dersom det gjelder sikring mot innbrudd, tyveri, hærverk og sikring av bevis i straffesaker, vil det som regel kunne sies at det foreligger et saklig behov for å overvåke området. Det må foreligge et helt konkret problem, eller en overhengende risiko for et problem.

Når det gjelder overvåking på arbeidsplassen, gjelder det enda strengere regler. Her kreves det et «særskilt behov», det vil si noe mer enn et saklig behov. Beskyttelse av liv og helse vil alltid kunne utgjøre et særskilt behov, og trolig også beskyttelse av vesentlige økonomiske interesser. At det må foreligge et «særskilt behov» vil gjelde all fjernsynsovervåking av områder på arbeidsplassen hvor det primært er arbeidstakerne som ferdes, eksempelvis området «bak disken» og på personalrommet. Regelen

gjelder også dersom en ubestemt krets av mennesker kan ferdes der i tillegg. Derimot vil overvåking av områder som er tilgjengelige for allmennheten, og hvor allmennheten normalt ferdes, falle utenfor regelen i personopplysningsloven § 38 og kan overvåkes uten at det må foreligge «særskilt behov», det holder med et saklig behov. Dette vil for eksempel gjelde overvåking av butikklokaler «foran disken», ved inngangspartier og i resepsjonslokaler. Arbeidstakerne skal allikevel informeres om tiltaket etter arbeidsmiljøloven § 9-2. Det er aldri tillatt å overvåke mennesker i det som oppleves som en privat situasjon, slik som på et toalett eller i en avkleddingsgarderobe.

I områder hvor det foregår produksjon som kan medføre ulykker, eller der man har grunn til å frykte ran, kan det være i de ansattes interesse at området overvåkes. Dersom det er fare for ran kan overvåkingen skje i kassaområdet. Det er ikke de ansattes bevegelser som skal overvåkes. Det er heller ikke tillatt å overvåke kontorer, toaletter og pauserom. Har arbeidsgiver mistanke om at de ansatte sluntrer unna eller tar for lange pauser, får han heller ta seg en runde for å sjekke litt selv. Gjelder mistanken underslag eller varetyveri fra en av de ansatte, er det et krav at problemet er dokumentert og av et visst omfang for at arbeidsgiver skal anses å ha et «særskilt behov» for overvåkingen.

## NØDVENDIGHET OG PROPORSJONALITET

I tillegg til at det må foreligge et «særskilt behov», vil kameraovervåking ikke være tillatt dersom problemet kan løses eller risikoen minimeres gjennom alternative tiltak. I denne sammenheng er det ikke et relevant argument at kameraovervåking er

den billigste løsningen på problemet dersom det finnes alternative tiltak, for eksempel økt lyssetting, vakt hold eller endret bruk av problemområdene. Kameraovervåking bør alltid være siste utvei for å løse et problem. Det skal i tillegg alltid foretas en interessevurdering av om gevinsten ved overvåkingen er større enn den integritetskrenkelsen den enkelte blir utsatt for ved å bli overvåket. Behov og tiltak skal stå i et rimelig forhold til hverandre.

## MINST MULIG INNGRIPENDE

Arbeidsgiver må ta i bruk det minst mulig inngripende tiltaket ved valg av overvåkingsutstyr. For eksempel vil det i mange tilfeller ikke være nødvendig med opptak, dersom problemet i stor grad avhjelpes ved en monitor som viser hva som skjer «live». Monitorering uten opptak anses vanligvis som mindre krenkende for den som overvåkes enn om det blir gjort opptak av vedkommende. Videre er det en hovedregel at kameraets vinkel skal være innstilt slik at det viser gjenstander heller enn personer. Om formålet med overvåkingen er å avsløre butikktyveri, bør for eksempel ikke kameraet monteres slik at det også fanger opp de ansatte i butikken. Det skal alltid benyttes færrest mulig antall kameraer, og overvåkingen bør kun foregå i de periodene det er behov. Kamera som gjør det mulig å zoome, skal brukes med stor grad av forsiktighet, siden misbrukspotensialet er stort. Arbeidsgiver har ikke anledning til å sette opp såkalte «dummyer», det vil si innretninger som gir inntrykk av at det forekommer overvåking uten at det faktisk gjør det. Skilting som viser at det foregår overvåking, mens det i realiteten er dummyer som er satt opp, skal heller ikke forekomme.

**INFORMASJON OG DRØFTING**

Både arbeidsmiljøloven og hovedavtalene oppstiller krav om drøfting og informasjon før iverksettelse av kontrolltiltak. Arbeidsgiver plikter etter arbeidsmiljøloven § 9-2 så tidlig som mulig å drøfte behov, utforming og gjennomføring av kontrolltiltakene med arbeidstakernes tillitsvalgte. Dersom arbeidsgiver bestemmer seg for å gjennomføre kontrolltiltaket, etter at drøfting med de tillitsvalgte er gjennomført, skal arbeidsgiver gi de berørte arbeidstakerne informasjon om

- 1) formålet med kontrolltiltaket
- 2) praktiske konsekvenser av kontrolltiltaket, herunder hvordan det vil bli gjennomført
- 3) kontrolltiltakets antatte varighet.

Både informasjon og drøfting skal finne sted så tidlig som mulig. Hensikten er at de ansatte skal ha mulighet til å komme med innspill og innvendinger før beslutning om gjennomføring av kontrolltiltaket fattes. Drøftelsesplikten gjelder selv om det ikke finnes tillitsvalgte i virksomheten. Det betyr at arbeidsgiver eventuelt må drøfte tiltakene med arbeidstakerne i plenum, eller at arbeidsgiver oppfordrer de ansatte til å velge en tillitsvalgt.

I hovedavtalen mellom HSH og Norges Farmaceutiske Forening har vi en egen tilleggsavtale om kontrolltiltak i bedriften. Her heter det blant annet at fjernsynsovervåking av ansatte i størst mulig grad bør unngås. For øvrig skal spørsmål om behov, utforming og innføring og vesentlig endring av interne kontrolltiltak alltid drøftes med de tillitsvalgte. Bedriften skal holde de ansatte gjennom deres tillitsvalgte orientert

om planer og arbeid innenfor området, slik at disse så tidlig som mulig, og før bedriftens beslutning, kan gjøre sine synspunkter gjeldende. Konsekvensen av at reglene i hovedavtalen ikke er fulgt før et kontrolltiltak iverksettes, vil kunne være at tiltaket blir underkjent av Arbeidsretten som tariffstridig.

**ARBEIDSGIVERS PLIKTER SOM OVERVÅKER***Melding til Datatilsynet*

Alle som driver kameraovervåking skal melde fra om dette til Datatilsynet *før oppstart*. Meldingene gir Datatilsynet oversikt over hvor mange som driver med slik overvåking, og mulighet til å føre tilsyn med at reglene overholdes. En melding er gyldig for tre år av gangen, og må derfor fornyes hvert tredje år.

*Varsling, oppbevaring og sletting av opptak*

Fjernsynsovervåking på arbeidsplassen skal varsles ved tydelig skilting om at stedet er overvåket, slik at alle som overvåkes er klar over at dette faktisk skjer. Det skal gå frem av informasjonen hvem som er ansvarlig for overvåkingen, og hvilken type overvåking det er snakk om. Skjult overvåking er ikke tillatt. Oppbevaring av opptakene må være sikker, og bør derfor oppbevares i et låst skap. Alle typer opptak er konfidensielle, og bare de som har saklig behov for det skal ha tilgang til dem. Tilgangen bør derfor begrenses til den sikkerhetsansvarlige i virksomheten. Opptak skal slettes så snart det ikke lenger er saklig behov for å opp-

bevare dem, og senest innen sju dager. Dersom det er sannsynlig at opptakene vil bli utlevert til politiet i forbindelse med etterforskning, kan opptakene bevares i inntil 30 dager. Ingen opptak kan leveres ut eller vises til utenforstående uten at den som er med på opptaket samtykker. Unntak gjelder overlevering til politiet i forbindelse med etterforskning.

**AVSLUTNING**

De fleste problemer i forbindelse med overvåking på arbeidsplassen oppstår som følge av at arbeidsgiver ikke har informert og/eller drøftet tiltaket med de ansatte godt nok. I en spørreundersøkelse foretatt på Island, konkluderte man med at ansatte som arbeidet under elektronisk overvåking oftere følte arbeidsrelatert stress, oftere følte seg utmattet etter arbeidsdagen, trivdes mindre bra på jobb, hadde mindre mulighet til å bestemme egen arbeidshastighet og hadde det psykisk dårligere enn de som ikke arbeidet under elektronisk overvåking. Det er ikke noe som tilsier at norske arbeidstakere skulle oppleve dette annerledes, og det er klart at arbeidsgivere som vurderer å montere overvåkingsutstyr bør ha dette i tankene før iverksettelsen. Vi oppfordrer ansatte som har spørsmål om overvåking på arbeidsplassen til å ta kontakt med tillitsvalgt/hovedtillitsvalgt i virksomheten, eventuelt ta kontakt med NFFs sekretariat.

*Kilde: [www.datatilsynet.no](http://www.datatilsynet.no)*