

ER ARBEIDSPLASSEN DIN KAMERAOVERVÅKET?

Alle har rett til personvern og privatliv – også på jobb. Kameraovervåking på arbeidsplassen er et inngripende tiltak som derfor må følge strenge regler. Her er en gjennomgang av det som er viktigst å kjenne til dersom du arbeider i serverings- og overnattingsbransjen hvor det settes opp kameraovervåking.

Visste du at

- ✓ Datatilsynet ikke gir tillatelse til kameraovervåking,
- ✓ det er ulovlig for arbeidsgiveren din å overvåke arbeidsplassen uten at du som ansatt har fått tydelig informasjon om en rekke forhold ved kameraovervåkingen,
- ✓ for at kameraovervåkingen skal være lovlig, må arbeidsgiverens behov for å overvåke arbeidsplassen veie tyngre enn interessen din for å ikke bli overvåket,
- ✓ kameraovervåking med lydopptak stort sett aldri vil være lovlig,
- ✓ opptakene som hovedregel skal slettes innen én uke,
- ✓ du har rett til be om innsyn, retting og sletting av opptakene. Du har også rett til å motsette deg selve kameraovervåkingen,
- ✓ arbeidsgiveren skal legge til rette for at du kan benytte personvernrettighetene dine,
- ✓ du alltid har mulighet til å klage på kameraovervåking til Datatilsynet?

Når er kameraovervåking lov?

Arbeidsgiveren din kan ikke bare fritt overvåke arbeidsplassen med kamera. Personvernregelverket har flere krav som arbeidsgiveren må sørge for å følge før overvåkingen kan starte.

Et av de viktigste kravene er at en arbeidsgiver må ha det som kalles **et rettslig grunnlag** for å overvåke med kamera. Et rettslig grunnlag kan for eksempel være et samtykke, et krav i loven eller lignende. Men, arbeidsgiveren din kan ikke be deg om samtykke til kameraovervåking fordi det vil kunne oppleves som et press. For serverings- og overnattingsbransjen vil derfor grunnlaget for å kunne sette opp kameraovervåking lovlig, som regel være at det finnes en god og saklig grunn til å overvåke (en berettiget interesse). Det betyr at arbeidsgiveren må kunne gi en begrunnelse for hvorfor det er nødvendig å overvåke det konkrete området til de bestemte tidspunktene. Hvis ikke er overvåkingen ulovlig.

Det må dessuten være et klart definert **formål** for kameraovervåkingen – altså en beskrivelse av hva arbeidsgiveren ønsker å oppnå. Det må være et konkret og reelt behov for at kameraene settes opp, og dette må beskrives på forhånd. Arbeidsgiveren kan ikke bare sette opp kamera «i tilfelle noe skjer». Dersom arbeidsgiveren for eksempel ønsker å sette opp kamera, og bruker de ansattes sikkerhet ved ran som begrunnelse, må han kunne vise til konkrete utfordringer med akkurat dette eller at det virksomheten driver med er særlig utsatt for ran.

Kameraovervåkingen må også være **nødvendig**. Det betyr at det ikke er lov for arbeidsgiveren din å overvåke arbeidsplassen med kamera hvis det er mulig å oppnå målet med overvåkingen med mindre inngripende tiltak. Eksempel på alternativer kan være fysisk sikring eller økt vakthold.

Overvåkingen skal så **begrenses** til de områdene og det tidsrommet som er nødvendig for å oppnå formålet. Det vil si at hvis en restaurant for eksempel har kamera for å sikre seg mot innbrudd etter stengt tid, vil det sannsynligvis ikke være nødvendig å filme restauranten gjennom hele åpningstiden.

Overvåkingen skal også **stå i forhold til belastningen** for de som er berørt. Arbeidsgiveren sitt behov for å overvåke må derfor veie tyngre enn belastningen det er for deg å bli overvåket når du er på jobb.

Arbeidsgiveren har bare lov til bruke opptak fra overvåkingskamera til det som er bestemt på forhånd (formålet). Dette betyr for eksempel at dersom det er satt opp kamera i en hotellresepsjon for å sikre mot ran, så kan ikke arbeidsgiveren uten videre bruke opptakene til å finne ut av hvem som har gjort hærverk i resepsjonen. Opptakene kan som regel heller ikke deles med utenforstående eller andre i virksomheten. Et unntak fra dette er utlevering av opptak til politiet.

Merk! Arbeidsgiveren har **aldri** lov til å overvåke det som oppleves som mer private områder slik som toaletter, garderober, treningsrom, bønnenrom eller pauserom. Det er heller aldri lov å bruke overvåkingskamera til å kontrollere de ansattes arbeidsinnsats.

Du har krav på informasjon

Som ansatt har du krav på informasjon om:

- hvilke områder som skal overvåkes,
- hvorfor overvåkingen er nødvendig,
- hvordan overvåkingen vil påvirke arbeidshverdagen din,
- hvordan kameraovervåkingen vil bli gjennomført,
- hvor lenge overvåkingen er antatt å vare eller kriteriene som er brukt for å bestemme lagringstiden,
- navn og adresse på det selskapet som er ansvarlig for opptakene,
- opplysningene vil bli utlevert til andre, og i så fall til hvem,
- hva som er det rettslige grunnlaget for kameraovervåkingen
- personvernrettighetene dine, slik som retten til innsyn, retting og sletting, og til å protestere.

Informasjonen skal gis før kameraovervåkingen starter.

Har du spørsmål?

Det er også regler i arbeidsmiljøloven som virksomheten må følge hvis de vil overvåke med kamera. Når det skal innføres kameraovervåking på arbeidsplassen, har arbeidsgiveren plikt til å gi informasjon og drøfte tiltakene med både ansatte og tillitsvalgte. Du finner mer informasjon om dette på arbeidstilsynet.no. Arbeidstilsynet kan også kontaktes på telefon 73 19 97 00.

Du kan også finne mer informasjon om kameraovervåking på nettsidene våre eller kontakte veiledningstjenesten vår. Vi i Datatilsynet kan gi råd om personvern på arbeidsplassen, og vi har taushetsplikt om varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Du kan klage til oss, eller tipse oss anonymt, hvis du tror kameraovervåkingen på arbeidsplassen din er ulovlig. Du finner mer informasjon om dette på datatilsynet.no.