



Larvik kommune  
Postboks 2020  
NO 3255 LARVIK

Unntatt offentlighet, jf.offl. § 13, jf. fvl. § 13

## Anmodning om råd og vurdering av overvåking med kamera

Vi viser til henvendelse fra Larvik kommune i brev 20.02.23 hvor det orienteres om betydelige helsebelastninger for de ansatte som følge av pressens bruk av skjult kamera på et sykehjem for bruk i NRK Brennpunkt dokumentaren «Omsorg bak lukkede dører». Kommunen ber om Arbeidstilsynets råd og veiledning rent prinsipielt om overvåking og bruk av skjult kamera på arbeidsplassen og hvordan kommunen som arbeidsgiver skal forholde seg til dette.

### *Regelverket – kontroll og overvåking i arbeidslivet*

Når det gjelder kontroll og overvåking i arbeidslivet, herunder filming og kameraovervåking på arbeidsplassen, reguleres det i hovedsak av to lover: Arbeidsmiljøloven og personvernlovgivningen.

Arbeidsmiljøloven kapittel 9 *Kontrolltiltak i virksomheten* regulerer arbeidsgivers adgang til å innføre kontrolltiltak på arbeidsplassen. Personopplysningsloven gjelder for arbeidsgivers behandling av opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med kontrolltiltak. Disse to regelsettene må til en viss grad tolkes og praktiseres i lys av hverandre.

### *Kameraovervåking i arbeidslivet – Kontrolltiltak*

Kontrolltiltak i arbeidslivet kan dreie seg om en rekke forskjellig forhold, fra fysisk kontroll til teknologisk overvåking. Fysisk kontroll kan være alt fra kontroll av vesker til rusmiddeltesting eller andre helseundersøkelser. Mest utbredt er likevel ulike former for elektronisk overvåking, slik som i denne saken, filming og kameraovervåking på arbeidsplassen.

Når det gjelder kameraovervåking på en arbeidsplass kan det utgjøre et inngrep i personvernet. Ansatte har rett til personvern og privatliv, også på jobb. Personvernlovgivningen har bestemmelser som gjelder for kameraovervåking, herunder også filming med skjult kamera på en arbeidsplass. For nærmere spørsmål om dette regelverket henviser vi til Datatilsynet som ansvarlig myndighet.

Dersom en arbeidsgiver ønsker å installere kontrolltiltak i form av overvåkingskamera på arbeidsplassen, gjelder i tillegg til reglene i personopplysningsregelverket, også bestemmelsene om kontrolltiltak i arbeidsmiljøloven kapittel 9 og spesialreglene i forskriften for kameraovervåking i virksomhet. Arbeidsgivere kan bare gjennomføre slike kontrolltiltak hvis det gjøres i samsvar med arbeidsmiljøloven kapittel 9. Arbeidsgiver kan som hovedregel bare iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker når tiltaket har saklig grunn i virksomhetens forhold og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.



### *NRK Brennpunkt sin kameraovervåkning i Larvik kommune*

Henvendelsen fra Larvik kommune dreier seg om kameraovervåkning på Furuheim sykehjem utført av NRK Brennpunkt som en del av NRK's journalistiske arbeid med den nevnte dokumentaren. I denne saken har arbeidsgiver verken vært kjent med, lagt til rette for eller medvirket til filmingen med skjult kamera på vedkommende sykehjem/arbeidsplass i kommunen. Filmingen og kameraovervåkingen i denne saken er derfor ikke et kontrolltiltak fra arbeidsgivers side og de særskilte reglene i arbeidsmiljøloven om arbeidsgivers adgang til å innføre kontrolltiltak gjelder derfor ikke.

### *Generelle krav til arbeidsmiljøtiltak*

Selv om de skjulte filmopptakene fra NRK's side i denne saken ikke dreier seg om kontrolltiltak iverksatt av arbeidsgiver, vil filmingen likevel kunne være i strid med personvernlovgivningen og/eller innebære et brudd på privatlivets fred. Vi henviser som nevnt til Datatilsynet hva gjelder spørsmål om personvernregelverket.

Uavhengig av om det dreier seg om lovlige filmopptak etter personvernlovregelverket eller ikke, er dette et forhold med mulige negative arbeidsmiljømessige konsekvenser som en arbeidsgiver bør hensynta i sitt systematiske forebyggende HMS-arbeid.

Mulighetene som ligger i den teknologiske, digitale utviklingen, og det at arbeidstakere i ulike sammenhenger og ulike yrker, kan bli utsatt for eksempelvis filming med smarttelefon eller skjult kamera i arbeidssituasjonen, innebærer en potensiell negativ arbeidsmiljøfaktor, slik som beskrevet i henvendelsen fra Larvik kommune, i form av stress, søvnløshet, psykologisk utrygghet.

Etter arbeidsmiljøloven har arbeidsgiver ansvar for å sørge for at fysisk og psykisk arbeidsmiljø på arbeidsplassen er fullt forsvarlig til enhver tid. I plikten til et systematisk arbeidsmiljøarbeid ligger at arbeidsgiver skal foreta en risikovurdering og på denne bakgrunn vurdere behovet for og å gjennomføre de arbeidsmiljøtiltak som er nødvendige for å redusere faren for uhelse, sykefravær og evt utfall fra arbeidslivet grunnet blant annet psykologisk utrygghet.

Et viktig element i dette arbeidet er det å gjennomføre en risikovurdering med tanke på informasjonssikkerhet. Et viktig tiltak kan her være å informere og forberede de ansatte om hva de kan bli utsatt for. Det gir trygghet for arbeidstakerne å vite om og være forberedt på at de kan risikere å bli utsatt for eksempelvis skjult filming i utførelse av jobben. Det er viktig at de ansatte får informasjon om hvordan de kan og bør forholde seg i gitte potensielt belastende situasjoner knyttet til filming/kameraovervåking, herunder klargjøre hva arbeidsgiver kan gjøre noe med og ikke. Det er viktig å involvere vernetjenesten i diskusjoner om behov og eventuelle tiltak i denne sammenheng.

Informasjon om hvilke regelverk som gjelder er også viktig i denne sammenhengen. For å gjøre det enklere å få oversikt over hvilke regler har vi sammen med Datatilsynet, Petroleumstilsynet og partene i arbeidslivet laget en felles veileder om kontroll og overvåking på arbeidsplassen:

<https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/04ec2eb566d44942bd6693e9e3a0c99e/veileder-om-kontroll-og-overvaking-2019.pdf>

Veilederen er ment som et nyttig arbeidsverktøy for arbeidsgiver, verneombud, tillitsvalgte og andre aktører, som skal gjøre det enklere å etterleve kravene fra personvernregelverket og arbeidsmiljøregelverket samtidig.

Ta gjerne kontakt igjen dersom det er spørsmål til noe av dette.



Bruk [eDialog](#) hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller svare på dette brevet. Oppgi referansenummer 2023/14705. Les mer om eDialog på [www.arbeidstilsynet.no/post](http://www.arbeidstilsynet.no/post).

Med hilsen  
Arbeidstilsynet

Tonje Faanes  
seksjonsleder

Hanne Margrethe Meldal  
seniorrådgiver

*Dette brevet er elektronisk godkjent.*