Arbeidstilsynet

Kontroll og overvaking

Tilsette har rett til personvern og privatliv også på jobb. Men denne retten kan innskrenka av det legitime behovet arbeidsgivaren har for forsvarleg drift.

Arbeidsgivaren har også rett til å verne verksemda mot uønskte eller ulovlege handlingar. Dette inneber at arbeidsgivaren i nokre tilfelle har rett til å sette i verk visse kontrolltiltak. Den teknologiske utviklinga gjer det mogleg med stadig meir omfattande kontrollverksemd, derfor er det sett grenser for kva som er tillate.

Kva blir rekna som kontrolltiltak?

Omgrepet kontrolltiltak er meint å vere omfattande og vil famne om eit vidt spekter av kontrolltiltak frå arbeidsgivaren. Det dreier seg for eksempel om:

- helseundersøkingar og innhenting av helseopplysningar
- overvaking av telefonbruk
- videoovervaking i arbeidslokala
- posisjonsbestemming og sporing gjennom for eksempel mobiltelefonar eller GPS
- tilgangskontroll
- produksjonskontroll
- kontroll av e-post eller kva for internettsider som blir besøkte
- ransaking eller kroppsvisitering,
- testing med sikte på å avdekke rusmiddelbruk
- bruk av private etterforskarar – for eksempel såkalla "hemmeleg kunde".

Råd til arbeidstakarar og tillitsvalde

- Sjekk at arbeidsgivar har drøfta kontrolltiltaket med tillitsvalde.
- Sjekk om arbeidstakarane har fått informasjon om kontrolltiltaket.
- Sjølv om kontrolltiltaket ikkje er drøfta eller informert om, betyr det ikkje at kontrolltiltaket i seg sjølv er ulovleg.
- Be om ei evaluering av kontrolltiltaket.
- Dersom du har prøvd å ta det opp internt og arbeidsgivar ikkje vil overhalde si drøftings- og informasjonsplikt, kan du kontakte Arbeidstilsynet eller Datatilsynet.
- Dersom du meiner at arbeidsgivar bruker opplysningane på feil måte, som krenker ditt personvern, kan du kontakte Datatilsynet for bistand.

Når kan arbeidsgivaren innføre kontrolltiltak?

Ein arbeidsgivar som set i verk eit kontrolltiltak, må ha sakleg grunn for det, og tiltaket må vere eigna til å avdekke dei forholda eller førebygge den risikoen ein ønskjer å fjerne. Dersom situasjonen endrar seg, slik at det ikkje lenger er behov for tiltaket, skal det bli fjerna.

Ein skal velje det kontrolltiltaket som er minst belastande for arbeidstakarane. Eit kontrolltiltak som er sakleg grunngitt, skal ikkje etter høvet vere ei ulempe for arbeidstakaren.

Har verksemda fleire kontrolltiltak, må desse bli vurderte samla. Eit tiltak som aleine er grunngitt og sakleg, kan saman med andre tiltak vere ei for stor belastning.

Båe krava, både saklegheit og samhøve, må bli overhaldne, samtidig som krava i arbeidsmiljølova til fullt forsvarleg arbeidsmiljø blir oppfylt. Tradisjonelle kontrolltiltak som tilgangskontroll eller resultatkontroll vil normalt vere etter høvet, mens kroppsvisitasjon og andre meir inngripande tiltak normalt ikkje er tillatne. Kvar grensene går, må bli vurdert konkret i kvar enkelt sak.

Råd til arbeidsgivar

- Sørg for å drøfte kontrolltiltaket med dei tillitsvalde. Vurder om tiltaket inneber behandling av personopplysningar og om desse er tillate.
- Informer alle arbeidstakarane om formålet med kontrolltiltaket, praktiske konsekvensar, korleis kontrolltiltaket vil gjennomførast og kor lenge ein trur det vil vare
- Evaluer kontrolltiltaket med dei tillitsvalde jamnleg. Kontrolltiltak som ikkje lenger er naudsynte skal avviklast

Krav om drøfting, informasjon og evaluering

Drøfting

Drøftingsplikta pålegg arbeidsgivaren å drøfte kontrolltiltak med dei tilsette eller ein representant for desse, før tiltaka blir utforma og sette i verk. Ein skal også drøfte behovet for tiltaket. Drøftingsplikta vil også bli utløyst når vesentlege endringar av kontrolltiltak som allereie eksisterer i verksemda, blir vurderte.

Drøftinga skal skje så tidleg som mogleg, før avgjerda om kontrolltiltak blir tatt, slik at arbeidstakarane og representanten for dei tilsette eller dei tillitsvalde får tilstrekkeleg med tid til å komme med innvendingar og innspel.

Drøftinga skal vere reell og gi informasjon om korleis kontrollen vil bli innretta, eksempelvis om kvar kontrollutstyret vil bli plassert, og korleis det verkar.

Dersom arbeidsgivaren ikkje overheld drøftingsplikta, betyr ikkje det automatisk at kontrolltiltaket er ulovleg. Det er heller ikkje eit krav at partane skal vere einige. Det er tilstrekkeleg at arbeidsgivaren har gjennomført ei drøfting.

Informasjon

Før tiltaket blir sett i verk, skal dei arbeidstakarane tiltaket gjeld for, ha informasjon om både føremål, praktiske konsekvensar og sannsynleg varigheit av kontrolltiltaket. Denne plikta gjeld overfor alle arbeidstakarar tiltaket får konsekvensar for, uavhengig av om det er tillitsvalde ved verksemda eller ikkje. Nytilsette skal få informasjon om kva for kontrolltiltak som allereie eksisterer.

Evaluering

Arbeidsgivaren skal saman med representanten for arbeidstakarane / tillitsvalde jamleg evaluere behovet for dei kontrolltiltaka som er sette i verk. Kor ofte og kor grundig evalueringa skal vere, må bli vurdert konkret for kvart enkelt kontrolltiltak, avhengig blant anna av kor inngripande tiltaket er. Den praktiske gjennomføringa av evalueringa, som når og kor ofte, kan ein gjerne avklare allereie i samband med drøftinga.

Ein skal gjere evalueringa for å sikre at det framleis er behov for tiltaket. Dersom ein gjennom evaluering finn ut at behovet ikkje lenger er til stades, skal kontrolltiltaket bli avslutta.

Særskilte kontrolltiltak

Enkelte kontrolltiltak verkar særleg inngripande overfor den personlege sfæren eller integriteten til arbeidstakarane. Dei er ikkje lovlege med mindre det ligg føre ein tilgang til å gjennomføre tiltaka i lov eller forskrift. Elles vil krava til at tiltaka skal vere lovlege, særleg vere avhengige av grunngivinga og behovet for kontrollen, kva slags tiltak det er, og av kor inngripande det vil verke overfor den enkelte tilsette.

Innhenting av helseopplysningar ved tilsetting

Ved utlysing kan ikkje arbeidsgivaren be om at søkjarane skal gi andre helseopplysningar enn det som er nødvendig for å utføre oppgåvene i stillinga. Arbeidsgivaren kan heller ikkje be om eller innhente slike opplysningar på ein annan måte. Føremålet med denne føresegna er å hindre at arbeidstakarar på urimeleg grunnlag blir haldne utanfor arbeidslivet.

Arbeidsgivaren kan spørje om arbeidssøkjaren er fysisk i stand til å utføre den aktuelle jobben, og om arbeidstakaren lid av sjukdommar som gjer det umogleg å utføre arbeidsoppgåvene stillinga krev. Her kan det vere nødvendig med ei skjønnsmessig vurdering av kva som er strengt sakleg, og kva som er det legitime behovet til arbeidsgivaren.

Spørsmål som gjeld behova ein ny arbeidstakar har for tilrettelegging av arbeidsplassen, er tillatne. Det er likevel ikkje tillate å stille generelle spørsmål om risiko for framtidige sjukdommar eller helseproblem.

Medisinske undersøkingar av arbeidssøkjarar og arbeidstakarar

Alle typar helsekontrollar er i utgangspunktet eit inngrep i den personlege integriteten til den enkelte, og må bli avgrensa til det som er strengt nødvendig.

Ein helsekontroll kan vere aktuelt for arbeid innan luftfart, offshore eller andre stillingar der konsekvensen av feil er særlig stor. Då kan undersøkinga også omfatte for eksempel rusmiddeltesting.

Sjølv om arbeidsgivaren har heimel for å pålegge arbeidstakaren å gå gjennom ei helseundersøking, inneber ikkje dette at arbeidsgivaren på nokon måte kan gjennomføre undersøkinga med tvang. Arbeidsgivaren kan berre krevje at medisinske undersøkingar skal gjerast når det følger av lov eller forskrift, ved stillingar som inneber særleg risiko, og når arbeidsgivaren finn det nødvendig for å verne liv eller helse. Samtykket til arbeidstakaren er ikkje eit grunnlag for å gjere medisinske undersøkingar.

Innsyn i e-posten til arbeidstakaren

Det ligg føre ei eiga forskrift som regulerer moglegheita arbeidsgivaren har til innsyn i e-post. Denne forskrifta blir handheva av Datatilsynet.

Kameraovervaking

Det ligg føre ei eiga forskrift som regulerer moglegheita arbeidsgivaren har til kameraovervaking i verksemda. Denne forskrifta blir handheva av Datatilsynet.

Konsekvensar for arbeidsmiljøet

Kontrolltiltak kan bli opplevde forskjellig frå arbeidstakar til arbeidstakar. Kontrolltiltak kan ved uforsvarleg bruk vere ein risiko for arbeidsmiljøet ved at arbeidstakarane føler seg umyndiggjorde, ufrie eller stressa, og på sikt føre til psykiske belastningar.

Men forsking viser at kontrolltiltaket blir opplevd som mindre belastande dersom arbeidstakarane opplever at det finst ein legitim grunn til å innføre tiltaket. Eit eksempel er etablering av videoovervaking i buss for å trygge sjåføren. Reglar om plikta arbeidsgivaren har til drøfting, informasjon og evaluering med dei tilsette, kan bidra til at kontrolltiltaka ikkje blir opplevde så belastande i arbeidskvardagen.

Kven har tilsynsansvaret?

Temaet kontroll og overvaking i arbeidslivet omfattar to hovudproblemstillingar. Den første gjeld moglegheita til å sette i verk kontrolltiltak overfor dei tilsette, den andre gjeld moglegheita til å behandle, det vil seie samle inn, lagre og vidareformidle, opplysningar om arbeidstakarane.

Sjølve tilgangen til å sette i verk kontrolltiltak blir regulert i arbeidsmiljølova og er tilsynsansvaret til Arbeidstilsynet. Behandlinga av opplysningar om arbeidstakarane, altså det som kjem inn under personopplysningslova, blir handheva av Datatilsynet. Arbeidstilsynet og Datatilsynet samarbeider om tilsyn og handheving av dei lovene som regulerer kontrolltiltak og personvern på arbeidsplassen.

Regelverk og anna informasjon

Kontrolltiltak i verksemda, i arbeidsmiljølova kapittel 9

Kan arbeidsgivar spørje om arbeidstakar er vaksinert?

Behandling av personopplysningar (datatilsynet.no)

Last ned rettleiar

Arbeidstilsynet, Datatilsynet, Havindustritilsynet (tidlegare Petroleumstilsynet) og partane i arbeidslivet har saman laga ein rettleiar om kontroll og overvaking i arbeidslivet.

Veileder om kontroll og overvåking – 2019.pdf