

Beslutningsforslag nr. B 27. Fremsat den 18. marts 2005 af Lissa Mathiasen (S), Morten Bødskov (S), Per Kaalund (S) og Frode Sørensen (S)

Forslag til folketingsbeslutning om at styrke de ansattes retssikkerhed i forbindelse med overvågning

Folketinget pålægger regeringen at iværksætte de nødvendige initiativer til at sikre, at

1. det ikke ved brug af detektiv eller på anden måde er tilladt at overvåge en ansat, når denne er sygemeldt. Arbejdsgiveren må i disse situationer alene bede om en lægeerklæring,
2. ansatte, der krænkes ved overvågning, herunder ikke alene tv-overvågning, men også anden form for overvågning, sikres ret til en godtgørelse,
3. i det omfang tv-overvågningen kan komme til at omfatte følsomme oplysninger, skal overvågningen anmeldes til, eventuelt tillades og kontrolleres af, Datatilsynet,
4. straffen for overtrædelse af lovgivningen skærpes med henblik på at sikre en effektiv håndhævelse af reglerne. Herudover skal det sikres, at også personer, der arbejder i private hjem, omfattes af de gældende regler om overvågning,
5. iværksættelse af kontrolforanstaltninger over for ansatte sker med behørig respekt af den ansattes personlige integritet og ret til personlig frihed, hvorfor det er nødvendigt, at
 - a) filmoptagelser selvstændig skal opfylde persondatalovens regler og konkret begrundes,
 - b) de ansattes behov for ikke at blive konstant overvåget tilgodeses,
 - c) arbejdsgiveren drøfter iværksættelse af tv-overvågning med de ansatte og eventuelt tillidsrepræsentanten og herefter varsler de ansatte i god tid,
 - d) de ansatte får information om iværksat overvågning, som bl.a. omfatter, hvor kameraerne er placeret, og hvornår overvågningen finder sted, således at der ikke foregår overvågning, som reelt er skjult for de ansatte,
 - e) de ansatte får øvrig information, der er relevant for den ansattes retsbeskyttelse,
 - f) der er en reel sammenhæng mellem skiltning om overvågning og den overvågning, der faktisk foretages, således at der ikke kan skiltes, hvis overvågningen ikke sker regelmæssigt, men kun nogle dage en gang imellem (i dag bruger nogle butikker at skilte med tv-overvågning, uden at dette foregår regelmæssigt. Når der opstår et konkret behov, sættes skjulte kameraer op i butikken),
 - g) urigtig skiltning er strafbart,
 - h) der er tilstrækkelig datakvalitet i optagelserne, at optagelser, uanset om de er digitale eller analoge, omfattes af persondataloven, og at overskudsinformation undgås,
 - i) opbevaring af oplysninger sker forsvarligt og i højst 30 dage, medmindre det skal bruges som bevismateriale,
 - j) den ansatte har ret til information om og indsigt i foretagne tv-optagelser, eventuelt i samarbejde med tillidsrepræsentanten, som også bør have indseende med de sikkerhedsforanstaltninger, som arbejdsgiveren træffer,

- k) arbejdsgiveren ikke bruger de indsamlede oplysninger til andet end det oplyste formål, og
- l) der stilles krav til, i hvilket omfang forskellige typer af anlæg skal være i stand til automatisk at føre elektronisk log over, hvem der har haft adgang til hvilke data/billeder, og
6. firmaer, der opsætter tv-overvågning, skal have autorisation hertil.

Bemærkninger til forslaget

Lov om forbud mod privates tv-overvågning (tv-overvågning af ansatte på arbejdspladsen m.v.), blev ændret pr. 1. april 1999. Formålet med lovændringen var at forebygge, at de ansatte blev udsat for skjult overvågning, og at undgå, at overvågning foregik på en måde, som krænkede de ansatte og skabte utryghed på arbejdspladsen. Skiltkravet blev derfor udvidet til at dække baglokaler for at sikre, at de ansatte havde kendskab til en eventuel overvågning af arbejdspladsen og dermed havde mulighed for at indrette deres adfærd derefter.

Den 1. juli 2000 trådte den nye persondatalov, som implementerer direktiv nr. 95/46 af 24. oktober 1995, i kraft. Persondataloven omfatter også tv-overvågning, hvilket indebærer, at lovens krav om saglighed og information m.v. skal overholdes. I Datatilsynets notat af 13. september 2004 om tv-overvågning – Datatilsynets praksis og konkrete problemstillinger i forhold til gældende regulering på området, og advokat Marin Gräs Linds artikel »Persondataloven og lov om tv-overvågning – gennemtænkt samspil?« er de gældende regler nærmere beskrevet. Forslagsstillerne vil sørge for, at notatet og artiklen bliver omdelt i Retsudvalget som udvalgsbilag på forslaget.

Ved iværksættelse af tv-overvågning skal straffelovens regler ligeledes overholdes. I forbindelse med ændring af tv-overvågningsloven i 1998/1999 (L 38 – tv-overvågning af ansatte på arbejdspladsen m.v.) beskriver Justitsministeriet i bemærkningerne straffelovens § 263, stk. 1, nr. 3, om aflytning og anfører, at bestemmelsen også omfatter eventuel optagelse af lyd i forbindelse med tv-overvågning. Medmindre arbejdsgiveren selv deltager i den samtale, der aflyttes, eller deltagerne i samtalen har givet deres samtykke til aflytning, kan der således ikke lovligt ske optagelse af lyd i tilknytning til tv-overvågning. Det konkluderes på den baggrund, at den praktiske hovedregel vil være, at arbejdsgiveren ikke lovligt kan foretage lydoptagelse på arbejdspladsen, hverken isoleret eller i tilknytning til tv-overvågning. Herudover noteres det, at tv-overvågning af toiletter og baderum og lign. vil være i strid med straffelovens § 264 a om uberettiget

fotografering af personer på et ikke frit tilgængeligt sted eller § 232 om blufærdighedskrænkelse.

Adgangen til at indføre tv-overvågning er derudover reguleret af nogle generelle ansættelsesretlige regler om kontrolforanstaltninger på arbejdsmarkedet. En arbejdsgivers adgang til at kontrollere de ansatte udspringer af ledelsesretten, som er fastslået i septemberforlovet fra 1899, og som fremgår af fagretlig praksis og hovedaftalerne på arbejdsmarkedet, herunder DA's og LO's aftale om indførelse af kontrolforanstaltninger. I Justitsministeriets besvarelse af spørgsmål nr. 300-305 af 13. juli 2004 fra Folketingets Retsudvalg er gældende ret og praksis nærmere beskrevet. Forslagsstillerne vil sørge for, at svarene bliver omdelt i Retsudvalget som udvalgsbilag til forslaget.

Hvis en arbejdsgiver er gået ud over de ikkelovbestemte grænser for ledelsesrets og har iværksat kontrolforanstaltninger, der ikke tjener et sagligt formål eller er krænkende, har lønmodtageren mulighed for at få spørgsmålet prøvet enten i det fagretlige system eller ved de almindelige domstole. I den forbindelse vil der blive tale om, at arbejdsgiveren i det fagretlige system kan blive pålagt at betale en godtgørelse eller anden økonomisk compensation. Herudover indeholder erstatningsansvarslovens § 26, stk. 1, en regel om godtgørelse for tort, hvorefter der kan tilkendes godtgørelse i forbindelse med en retsstridig krænkelse af en andens frihed, fred, ære eller person.

Det regelsæt, som regulerer overvågning af den ansatte samt den ansattes ret til godtgørelse for tort for krænkende overvågning, er altså ganske komplekst. Og domstolene synes ikke indstillet på at yde tortgodtgørelse i sager, hvor kontrolforanstaltninger iværksættes usagligt, og dermed har den ansatte uden for det fagretlige system ingen reel beskyttelse mod overgreb.

Udvikling

Siden 1999 er der sket en rivende teknologisk udvikling, og der anvendes i dag overvågningskameraer på størrelse med et knappenålshoved. Det billige udstyr og de teknologiske forbedringer af overvågnings-

udstyret har ført til, at en meget stor del af detailhandlen i dag overvåger deres butikker og ansatte. Dette sker på en langt mere intensiv måde i dag end tidligere. Teknologien har givet mulighed for at sammenkøre oplysninger fra kasseapparater og overvågningskameraer. Udstyret er i dag så raffineret, at det er muligt at genkende de ansatte og følge dem rundt på deres arbejdsplads. Udviklingen har også ført til, at Datailsynet – som der er redegjort for i tilsynets notat af 13. september 2004 – behandler et stadigt voksende antal sager om tv-overvågning.

De ansatte på arbejdspladser, hvor der foretages tv-overvågning, udsættes i nogle tilfælde for tv-overvågning hele dagen. Det griber ind i retten til privatliv, ligesom det kan have helbredsmæssige konsekvenser at være underlagt konstant overvågning. I yderste konsekvens kan tv-overvågning være sundhedsfarligt for de ansatte og belastende for det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. De ansatte kan pådrage sig stresssygdommen PTSD – Post-traumatic Stress Disorder. Der er derfor et særligt behov for at se nærmere på beskyttelsen af de ansattes integritet, herunder dels hvilke rammer for indførelse af tv-overvågning, information og medindflydelse, der bør gælde på arbejdspladsen, dels hvordan det sikres, at loven effektiv overholdes, dels at ansatte, der krænkes, tilkendes en godtgørelse.

Bemærkninger til forslagets enkelte bestemmelser

Ad punkt 1. Det må ikke ved detektiv eller på anden måde være tilladt at overvåge en ansat, når denne er sygemeldt. Arbejdsgiveren må i disse situationer alene bede om en lægeerklæring.

Der har været rejst et antal sager, hvor arbejdsgiveren har udført kontrol med den ansatte på en sådan måde, at denne har følt sig krænket i en sådan grad, at der er rejst sag om, hvorvidt kontrolforanstaltningen har været uberettiget. I visse tilfælde har det resulteret i domstolsafgørelser i sager, hvor den ansatte har rejst krav om en godtgørelse for den krænkelse, som den ansatte har været ude for.

Et eksempel er Østre Landsrets dom af 22. oktober 2003, gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2004, side 273. En kvindelig ansat blev i en sygdomsperiode, der over for arbejdsgiveren var dokumenteret med en lægeerklæring, overvåget af en detektiv engageret af arbejdsgiveren. Detektiven afgav en rapport, der er gengivet i byretsdommen, hvoraf det fremgår, at den ansatte blev overvåget på offentlig gade og inden for i sit private hjem. Detektiven orienterede arbejdsgiveren om detaljer, som hvornår der var herbesøg, hvilket tøj den ansatte havde på, at hun lavede aerobic i stuen,

rystede dyner m.m. Af en senere erklæring fra detektiven til arbejdsgiveren kunne udledes, at det ikke ved de foretagne observationer ville være muligt at fremskaffe oplysninger, der kunne be- eller afkræfte sygemeldingen, da den ansattes gøremål var forenelige med den angivne årsag til sygemeldingen. Arbejdsgiveren overlod oplysninger til detektiven om den ansatte i form af billede, cpr-nr., lægeerklæringer, ansættelsespapirer m.m.

Den ansatte rejste krav om godtgørelse efter erstatningsansvarslovens § 26 for tort. Hovedanbringendet fra den ansatte var, at kontrolforanstaltningen ikke havde hjemmel i arbejdsgiverens ledelsesret, og at denne tilsidesættelse af ledelsesretten opfyldte retsstridighedskravet i erstatningsansvarslovens § 26. Heri fik den ansatte ikke medhold. Ligeledes fandt Landsretten ikke grundlag for at tilkende den ansatte en godtgørelse efter erstatningsansvarslovens § 26, selv om virksomheden i strid med lov om behandling af personoplysninger havde videregivet oplysninger til detektivbureauet.

Der er efterfølgende fra Procesbevillingsnævnet givet afslag på at indbringe sagen for Højesteret.

Den ansattes privatliv krænkes, når vedkommende skal tåle at blive overvåget af en privatdetektiv. På denne baggrund bedes regeringen fremlægge et lovforslag, som forbyder en arbejdsgiver at overvåge en ansat ved brug af detektiv eller på anden måde, når den ansatte er sygemeldt. Arbejdsgiveren må i disse situationer bede om en lægeerklæring og ikke foretage egne undersøgelser. I den forbindelse bedes regeringen undersøge, hvordan dette forbud mest hensigtsmæssigt gennemføres, herunder om det bør ske ved udarbejdelse af en lov om detektivvirksomhed eller ved en udvidelse af tv-overvågningsloven til at omfatte detektivovervågning m.v. Overvågning i øvrigt af de ansattes fritid eller gøremål ved lovligt fravær bør ikke være lovligt.

Ad punkt 2. Ansatte, der krænkes ved overvågning, herunder ikke alene tv-overvågning, men også anden form for overvågning, skal sikres ret til en godtgørelse.

Udover detektivsagen omtalt ovenfor har der været rejst flere sager, hvor den ansatte har følt sig krænket over den kontrol, som den ansatte har været udsat for. Nogle af disse sager har resulteret i domstolsafgørelser, hvor der er krævet godtgørelse for denne krænkel-
se.

I den ovenfor omtalte detektivsag fandt Landsretten ikke grundlag for at yde den ansatte godtgørelse, uagtet at hun havde været udsat for en intens overvågning

i sit hjem, hvor der blev noteret detaljer, som at hun luftede dynen, klædte om osv.

Som eksempler på andre problemstillinger, som har været rejst, kan bl.a. nævnes følgende:

En medarbejder hos en bager blev overvåget i forretningen. Medarbejderen oplyste, at hun var blevet overvåget med lyd, og der var i retssagen fremlagt videobånd med tilhørende optaget lyd. Vidner fra bageriet forklarede, at man ikke var klar over, at man også havde optaget lyd i forbindelse med videobillederne. Vestre Landsret mente ikke, at den lyd, der var på båndet, var af tilstrækkelig god kvalitet, og at bageriet med fortsat havde tappet lyd. Derfor blev det afvist at give medarbejderen erstatning for tort.

I en anden sag var en kassemedarbejder udsat for konstant at være videoovervåget af et kamera gennem 6 måneder, der alene filmede personen, kasseapparatet og dele af båndet til transport af varer. Arbejdsgiveren er ved straffedom frifundet for overtrædelse af lov om forbud mod tv-overvågning m.v., da der generelt i butikken var skiltet med videoovervågning. Den ansatte føler sig krænket over den konstante overvågning. Hverken byretten eller landsretten finder grundlag for at tilkende den ansatte godtgørelse for tort.

Der er hverken i persondataloven eller tv-overvågningsloven hjemmel til at give den ansatte godtgørelse for tort, hvis arbejdsgiveren krænker den ansatte eller uberettiget indsamler eller videregiver oplysninger om den pågældende. Kravet om godtgørelse i de nævnte sager er derfor rejst som tortgodtgørelse i henhold til erstatningsansvarslovens § 26. Domstolene har her konstateret, at krænkelserne af de ansatte ikke har været så grove, at der var grundlag for at tilkende en godtgørelse for tort efter denne bestemmelse. Anvendelsesområdet for erstatningsansvarslovens § 26 i overvågningssager er derfor overordentlig begrænset.

Da den intense overvågning, som f.eks. skete i detektivsagen og i sagerne om tv-overvågning, griber voldsomt ind i den ansattes ret til et privat liv, bedes regeringen fremlægge et lovforslag, som sikrer en godtgørelse til ansatte, der krænkes ved tv-overvågning, detektivovervågning eller anden overvågning. Regeringen opfordres til at undersøge, om dette bør ske ved f.eks. at indføre en særlig hjemmel om godtgørelse i de respektive love og i den forbindelse udvide tv-overvågningsloven til at omfatte detektivovervågning, jf. ovenfor. Ved at indføre en hjemmel til godtgørelse sikres samtidig, at mindre overtrædelser – hvor politianmeldelse findes unødvendig – kan sanktioneres effektivt.

Ad punkt 3. I det omfang tv-overvågningen kan komme til at omfatte følsomme oplysninger, skal overvågningen anmeldes til, eventuelt tillades og kontrolleres af, Datatilsynet.

Overvågning kan give adgang til forskellige typer af oplysninger. I persondataloven skelnes mellem almindelige (§ 6) og følsomme oplysninger (§§ 7 og 8). Adgangen til at indsamle og behandle de sidstnævnte oplysninger er forholdsvis begrænset. Blandt de følsomme oplysninger er information om strafbare forhold og seksuelle forhold. Iværksættelse af tv-overvågning er ofte begrundet i ønsket om at afdække, om der begås tyveri og andre strafbare forhold.

Hvis tv-overvågningen afslører kriminelle aktiviteter, sker der behandling af oplysninger om strafbare forhold, hvilket kræver anmeldelse til og tilladelse fra Datatilsynet, jf. persondatalovens § 50, stk. 1, nr. 1. Dette gælder også, selv om der kun lejlighedsvis behandles følsomme oplysninger. Det afgørende er, om det er tilsigtet, at følsomme oplysninger skal indgå i behandlingen. Derfor bør private virksomheder også foretage anmeldelse af tv-overvågning. Datatilsynet har imidlertid endnu ikke håndhævet et sådant krav over for private arbejdsgivere, jf. herved Datatilsynets notat af 13. september 2004, side 7.

Det bemærkes, at Datatilsynets notat af 13. september 2004 under pkt. 4 redegør for retstilstanden i Sverige og Norge. Det fremgår heraf, at den norske justitsminister har varslet, at ministeren vil overføre tilsyn og kontrol med kameraovervågning til kommunerne, og at det i Sverige er länsstyrelserne, som, efter den gældende lov om kameraovervågning, skal føre tilsyn og i visse tilfælde give tilladelse til overvågning. Det overvejes at lade Datainspektionen overtage opgaven.

En række sager har vist, at der opsættes tv-overvågning, som krænker de ansatte, og som ikke følger reglerne i persondataloven og tv-overvågningsloven. Som eksempler kan nævnes:

- I en butik opsættes tv-overvågning uden samtlige ansattes viden. De ansatte opdager det tilfældigt, da der kommer en faktura for opsætning af udstyret. De iværksætter en undersøgelse og konstaterer, at kameraerne bl.a. er placeret, hvor de klæder om. Samtlige tre ansatte føler sig så krænkede, at de straks forlader arbejdspladsen. Virksomheden blev idømt en bøde på nogle få tusinde kroner for ulovlig tv-overvågning.
- En virksomhed modtager reklamationer over, at der ikke er leveret de rigtige varer, og sætter overvågning op ved de enkelte arbejdspladser for at kunne dokumentere, at leverancen er korrekt. Medarbej-

F. t. beslutn. vedr. retssikkerhed i forbindelse med overvågning

derne skal derfor pakke inden for det område, hvor der optages.

- En virksomhed overvåger offentligt tilgængelige lokaler og skilter herom, men overvåger også medarbejdernes pauserum uden særskilt information eller skiltning.

Overvågning af ansatte er noget særligt i forhold til andre former for tv-overvågning. Der er specielle hensyn, som gør sig gældende, herunder særligt, at den ansatte er i et afhængighedsforhold til arbejdsgiveren og ikke frit kan vælge, om vedkommende vil udsættes for overvågning. Uden overholdelse af reglerne fratages den ansatte muligheden for at give samtykke og dermed reelt at tage stilling. Der er derfor behov for at sikre en effektiv overholdelse af lovgivningen. På denne baggrund opfordres regeringen til at fremlægge et lovforslag, som sikrer, at der er et offentligt tilsyn med lovens overholdelse. Dette kan naturligt overlades til Datatilsynet, der bør have pligt til at konsultere arbejdsmarkedets parter om den praksis, der følges. Kan overvågningen omfatte følsomme oplysninger, skal den anmeldes til Datatilsynet, ligesom det bør overvejes at kræve, at sådan overvågning skal tillades af tilsynet, jf. persondatalovens § 50, stk. 1. Overtrædelse heraf bør sanktioneres med godtgørelse, straf og erstatning, idet dette vil være i overensstemmelse med direktivet.

Ad punkt 4. Straffen for overtrædelse af lovgivningen skærpes med henblik på at sikre en effektiv håndhævelse af reglerne. Herudover skal det sikres, at også personer, der arbejder i private hjem, omfattes af de gældende regler om overvågning.

For at sikre en effektiv overholdelse af de gældende regler om tv-overvågning er der behov for at se nærmere på strafudmåling. De bøder, der i dag pålægges for overtrædelse af loven, ligger på nogle få tusinde kroner, hvilket er for lavt. Som eksempel på strafniveauet kan nævnes:

- Medarbejdere på et plejehjem i København har været overvåget af pårørende. Københavns Byret har fastslået, at det principielt er ulovligt at bruge skjult videoudstyr og optage plejepersonale, mens de arbejder med en beboer. Kvinden fik alligevel ingen straf. Retten lagde vægt på, at de mangler, som var konstateret ved plejen, var formildende omstændigheder, der førte til, at byretten ikke ville idømme kvinden den bøde på 2.000 kr., som anklageren havde forlangt.
- Et kasino overtrådte tv-overvågningsloven ved at overvåge et medarbejderlokale uden skiltning. Straffen blev fastsat til 15 dagbøder á 75 kr.

På denne baggrund bedes regeringen tage initiativ til at sikre, at strafniveauet skærpes for overtrædelse af tv-overvågningsloven og persondataloven.

Samtidig bedes regeringen fremsætte lovforslag, som gør det klart, at tv-overvågning, som en fysisk person foretager i sit eget hjem af personer, der ikke er medlem af husstanden, f.eks. en hjemmehjælper eller barnepige, der kommer regelmæssigt i hjemmet, er omfattet af persondataloven og tv-overvågningsloven.

Ad punkt 5. Iværksættelse af kontrolforanstaltninger over for ansatte skal ske med behørig respekt for den ansattes personlige integritet og ret til personlig frihed, hvorfor det er nødvendigt, at

- filmoptagelser selvstændigt skal opfylde persondatalovens regler og konkret begrundes,
- de ansattes behov for ikke at blive konstant overvåget tilgodeses,
- arbejdsgiveren drøfter iværksættelse af tv-overvågning med de ansatte og eventuelt tillidsrepræsentanten og herefter varsler de ansatte i god tid,
- de ansatte får information om iværksat overvågning, som bl.a. omfatter, hvor kameraerne er placeret, og hvornår overvågningen finder sted, således at der ikke foregår overvågning, som reelt er skjult for de ansatte,
- de ansatte får øvrig information, der er relevant for den ansattes retsbeskyttelse,
- der er en reel sammenhæng mellem skiltning om overvågning og den overvågning, der faktisk foretages, således at der ikke kan skiltes, hvis overvågningen ikke sker regelmæssigt, men kun nogle dage en gang imellem (i dag bruger nogle butikker at skilte med tv-overvågning, uden at dette foregår regelmæssigt. Når der opstår et konkret behov, sættes skjulte kameraer op i butikken),
- urigtig skiltning er strafbart,
- der er tilstrækkelig datakvalitet i optagelserne, at optagelser, uanset om de er digitale eller analoge, omfattes af persondataloven, og at overskudsinformation undgås,
- opbevaring af oplysninger sker forsvarligt og i højst 30 dage, medmindre det skal bruges som bevismateriale,
- den ansatte har ret til information om og indsigt i foretagne optagelser, eventuelt i samarbejde med tillidsrepræsentanten, som også bør have indseende med de sikkerhedsforanstaltninger, som arbejdsgiveren træffer,
- sikre, at arbejdsgiveren ikke bruger de indsamlede oplysninger til andet end det oplyste formål og

1. der stilles krav til, i hvilket omfang forskellige typer af anlæg skal være i stand til automatisk at føre elektronisk log over, hvem der har haft adgang til hvilke data/billeder.

Det retlige forhold mellem tv-overvågnings-loven og persondataloven spiller ikke sammen, og det er ønskeligt, at der tilvejebringes en mere klar og let tilgængelig retstilstand, jf. herved også professor dr.jur. Peter Blumes notat af august 2001: TV-overvågning af ansatte. Forslagsstillerne vil sørge for, at notatet bliver omdelt i Retsudvalget som udvalgsbilag på forslaget. Der er derfor behov for at se nærmere på de ansattes rettigheder ifølge både tv-overvågnings-loven og persondataloven. Det vil, udover at styrke de ansattes retssikkerhed, også medføre, at Danmark mere sikkert overholder de forpligtelser, der følger af direktiv 95/46 EF.

I den forbindelse bør der tages højde for de ansattes behov for ikke at blive konstant overvåget, idet det kan være direkte skadeligt for de ansatte, som kan pådrage sig stresssygdommen PTSD, Post-traumatic Stress Disorder. Visheden om, at samtlige bevægelser og gøremål overvåges, opleves af nogle ansatte som en krænkende, alvorligt stressende og psykisk belastning. Som eksempel herpå kan nævnes:

- En kassemedarbejder har været udsat for konstant gennem 6 måneder at være blevet videoovervåget af et kamera, der alene filmede personen, kasseapparatet og dele af båndet til transport af varer.
- En lærer i en 1. klasse bliver i alle timer fysisk overvåget af forældrene, som skiftes til at holde vagt, når der undervises. Overvågningen blev anset for sundhedsskadelig, og Arbejdstilsynet greb ind. Forslagsstillerne vil sørge for, at afgørelsen i sagen bliver omdelt i Retsudvalget som bilag på forslaget.

Herudover kan nævnes eksempler på en række sager, hvor overvågning i forskellig form af medarbejdere har været problematisk:

- Reglerne om information i lov om privates tv-overvågning og lov om behandling af personoplysninger overholdes ikke. I en butik opsættes tv-overvågning uden samtlige ansattes viden. De ansatte opdager det tilfældigt, da der kommer en faktura for opsætning af udstyret. De iværksætter en undersøgelse og konstaterer, at kameraerne bl.a. er placeret, hvor de klæder om. Samtlige tre ansatte føler sig så krænkede, at de straks forlader arbejdspladsen. Virksomheden blev idømt en bøde på få tusinde kroner for ulovlig tv-overvågning.
- En mystery shopper (prøvekøber) afprøver i et supermarked kasseassistentens overholdelse af det interne kassereglement ved at foregive kun at have en

kasse øl i sin indkøbsvogn. Kasseassistenten forespørges, om det er nødvendigt at tage ølkassen op på båndet. Ud fra et ønske om at være serviceminded, svarer kasseassistenten nej, hvilket er i strid med kassereglementet. Episoden fører til øjeblikkelig afskedigelse af medarbejderen, der har været ansat i 26 år. Kasseassistenten er ikke orienteret om, at der indsamles oplysninger fra mystery shoppers til brug for at vurdere, om der skal ske afskedigelse.

- Ansatte i butikker er af deres arbejdsgivere blevet konfronteret med, hvad de har talt med kunder og kolleger om, og har derved tilfældigt erfaret, at der er foretaget tv-overvågning med lyd. Medarbejderne er herved blevet krænket.
- Der indsamles oplysninger om, hvilke varer der bliver ekspederet af den enkelte medarbejder. Det angivne formål er at sikre automatisk genbestilling på varelageret. Oplysningerne bliver imidlertid også brugt til at vurdere, hvor effektive hver enkelt medarbejder er, og hvem der dermed skal have lønforhøjelse eller afskediges.
- En virksomhed modtager reklamationer over, at der ikke er leveret de rigtige varer, og sætter overvågning op ved de enkelte arbejdspladser for at kunne dokumentere, at leverancen er korrekt. Medarbejderne skal derfor pakke inden for det område, hvor der optages.

Filmoptagelser skal ud over tv-overvågnings-loven opfylde de almindelige regler, der gælder i persondataloven, herunder reglerne om indsamling af oplysninger og information til medarbejderne. Dette bør præciseres, idet reguleringen i dag er uklar, jf. herved Peter Blumes notat fra august 2001, Datatilsynets notat af 13. september 2004 og Martin Gräs Linds artikel.

De optagelser, der foretages, skal konkret begrundes og må ikke anvendes til andet formål, f.eks. til at snage i de ansattes privatliv eller til vurdering af forfremmelse, afskedigelse, lønforhøjelse eller andet, som ikke har været formålet med indsamlingen af oplysninger.

Indførelse af tv-overvågning kræver, at det er sagligt begrundet, og at der som den absolutte hovedregel skal gives medarbejderne besked forud, jf. persondatalovens § 5, stk. 1. Samtidig fører lovens proportionalitetsprincip i § 5, stk. 3, dels til, at andre, mindre indgribende midler end tv-overvågning og registrering skal overvejes, dels til, at der skal foreligge tungtvæjende grunde til at iværksætte tv-overvågning, dels til, at det skal gøres på en sådan måde, at det virker mindst muligt krænkende, jf. herved Datatilsynets notat af 13. september 2004, side 2.

I dag er tv-overvågnings-kameraer blevet utrolig billige, og der er sket en markant øget anvendelse af overvågningsudstyret, som markedsføres intensivt med anprisninger om, at svind kan nedbringes markant. Det fører til, at nogle virksomheder opsætter udstyret uden at foretage en egentlig afvejning af, om princippet om nødvendighed og proportionalitet er overholdt. En nærmere undersøgelse viser imidlertid ofte, at et problem med svind slet ikke kan løses ved tv-overvågning, idet det skyldes manglende nedskrivning af varer, leverandørsvigt og andre forhold. Inden en tv-overvågning iværksættes, skal denne derfor altid drøftes med de ansatte, som har kendskab til butikken, og herefter skal etableringen af tv-overvågningen varsles i god tid.

De ansatte skal have al nødvendig information om tv-overvågning, herunder skal de have oplyst formålet med tv-overvågning, og det skal angives, hvor på arbejdspladsen overvågningen finder sted, og om den alene omfatter de ansatte, eller også er rettet mod andre personer. De ansatte har således krav på at få at vide, om kameraerne ensidigt er rettet mod dem, idet dette kan være særdeles problematisk og krænkende for de ansattes personlige integritet og ret til privatliv.

I dag informerer arbejdsgiveren ikke de ansatte om, hvor kameraerne er placeret. I et svar fra Justitsministeriet til Folketingets Retsudvalg, jf. alm. del – bilag 672 (folketingsåret 1999-2000), er det angivet, at de ansatte ikke har krav på at vide, hvor kameraerne faktisk er, og hvilke specifikke områder, de dækker. Spørgsmålet er, om det er tilstrækkelig information efter persondatalovens § 28. Til støtte herfor kunne anføres, at det ikke i persondataloven er fastsat, at det skal angives, hvorfra data indsamles, men heroverfor er det nærliggende at anføre, at det skyldes, at reglen i § 28 ikke er specielt udformet med henblik på tv-overvågning. Der er dog grund til at antage, at der ved tv-overvågning er tale om »særlige omstændigheder« (stk. 1, nr. 3), der begrunder en ret til præcis information om den konkrete tv-overvågning. Formålet med informationskravet er således at underbygge et af lovens og direktivets væsentligste målsætninger, nemlig at sikre gennemsækelighed for de registrerede. Behandling af personoplysninger skal være åbne. Muligheden for, at arbejdsgiveren kan placere reelt skjulte kameraer, er i modstrid med denne målsætning. De almindelige hensyn, der begrunder beskyttelse af personoplysninger, taler med stor styrke imod denne ordning. Under hensyn hertil bør der fastsættes en regel om, at der skal være informeret om, hvor på arbejdspladsen der er sat kameraer op.

Af lovforslag L 38 om ændring af lov om forbud mod privates tv-overvågning fremgår det på side 12 under bemærkninger til punkt 1, at der skal være en aktuel og relevant sammenhæng mellem skiltningen og tv-overvågningen, således at der alene skiltes, hvis der rent faktisk vedvarende eller regelmæssigt finder tv-overvågning sted. Der er dog ingen bestemmelse om, at urigtig skiltning er strafbart.

Nogle detailhandelsvirksomheder bruger i dag at skilte med tv-overvågning, uden at dette foregår regelmæssigt. Skiltningen i sig selv anvendes som et præventivt middel, og virksomhederne opsætter herefter tv-overvågning skjult, hvis der konkret opstår et behov herfor. Virksomhederne henviser til, at de kan opsætte skjulte kameraer, blot der er nogle skilte om generel tv-overvågning i butikken. Disse skilte sidder tilmed ofte kun på hoveddøren, som kører til side, når man nærmer sig den. Dette er ikke i overensstemmelse med intensionerne bag ændringen af tv-overvågnings-loven i 1998. Formålet hermed var, at de ansatte skulle have mulighed for at indrette sig på, om de blev overvåget, ligesom det var hensigten, at tv-overvågning ikke skulle foregå på en skjult og krænkende måde. Det skal derfor præciseres, at der ikke må skiltes, hvis der ikke rent faktisk foregår tv-overvågning. Det må f.eks. ikke skiltes, hvis det kun sker nogle få gange om året, et par dage hver anden måned etc. For at sikre en effektiv håndhævelse af loven må overtrædelse af reglerne om skiltning være strafbar, ligesom de ansatte bør kunne tilkendes en godtgørelse for krænkende overvågning.

Optagelse af film indebærer, at der sker en registrering af personoplysninger. Det findes ikke velbegrunnet at foretage en opdeling i, hvorvidt optagelser, som registreres, er analoge eller digitale. De fleste optagelser i dag vil være digitale, men der bruges også analoge kameraer. Eksempelvis kan overvågning af et areal, et gangareal på en virksomhed, ske både med digitale og analoge kameraer. Der ses ikke at være grund til at undtage den analoge optagelse fra persondatalovens anvendelsesområde.

Opbevaring af optagelser skal være i overensstemmelse med de almindelige principper om saglighed og formålsbestemthed. Derfor er det nærliggende at lægge til grund, at der ikke kan opbevares optagelser for perioder, hvor tingene er forløbet normalt. Opbevaring af optagelser må være begrundet i, at der er sket noget irregulært, f.eks. et strafbart forhold. Som udgangspunkt er det alene disse optagelser af strafbare forhold, som må opbevares, indtil straffesagen er overstået. Arbejdsgiveren skal samtidig sikre, at der ikke opbevares overskudsinformation, og at oplysnin-

gerne ikke er vildledende, hvilket let vil kunne forekomme, da optagelserne er et udsnit af virkeligheden.

For at sikre kontrol hermed bør der stilles krav til, i hvilket omfang forskellige typer af anlæg skal være i stand til automatisk at føre elektronisk log over, hvem der har haft adgang til hvilke data/billeder.

Det er arbejdsgiverens pligt at sikre, at optagelser slettes efter et bestemt tidsrum, som bør være maksimalt 30 dage, jf. Datatilsynets hidtidige praksis. Det er også arbejdsgiverens opgave at sikre, at der foreligger en forsvarlig sikkerhed, jf. persondatalovens § 41. Den ansatte skal informeres om virksomhedens sikkerhedsprocedure, ligesom den ansatte skal have besked om sin ret til indsigt. Det betyder umiddelbart, at den ansatte må se optagelserne af sig selv. Det kan dog være et problem, da optagelserne kan vise andre personer, hvis forhold den ansatte ikke har ret til indsigt i. Det findes derfor hensigtsmæssigt, at der udpeges en tillidsrepræsentant eller medarbejderrepræsentant/bisidder, som skal medvirke, når optagelserne rent faktisk skal anvendes.

På denne baggrund bedes regeringen at fremlægge lovforslag, som tager højde for de ansattes retsstilling i relation til ovennævnte problemstillinger.

Ad punkt 6. Indførelse af autorisation for firmaer, der opsætter tv-overvågning.

Flere virksomheder sætter udstyr op uden at overholde lovgivningen og de etiske regler for opsætning. Eksempelvis kan nævnes, at

- ansatte i butikker af deres arbejdsgivere er blevet konfronteret med, hvad de har talt med kunder og kollegerne om, og derved tilfældigt har erfaret, at der er sket tv-overvågning med lyd i strid med straffelovens § 263. Medarbejderne er herved blevet krænket,
- nogle firmaer har reklameret på internettet med, at deres udstyr kan optage med lyd. Der oplyses ikke om, at det er ulovligt at sætte udstyret op i butikken, og de ansatte informeres ikke, og
- der er firmaer, som har opsat skjult overvågningsudstyr i kundernes prøverum og de ansattes omklædningsrum, hvorved straffelovens § 232 er blevet overtrådt og personerne krænket.

Dette er særdeles uheldigt, idet lovgivningen ikke følges, og både kunder og de ansatte oplever, at deres privatliv og blufærdighed krænkes.

For at sikre, at tv-overvågning foregår på en etisk forsvarlig måde, og at den gældende lovgivning overholdes, når tv-overvågning opsættes, bedes regeringen fremsætte et lovforslag om, at virksomheder, der opsætter tv-overvågning, skal have autorisation hertil.

Skriftlig fremsættelse

Lissa Mathiasen (S):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om at styrke de ansattes retssikkerhed i forbindelse med overvågning.

(Beslutningsforslag nr. B 27).

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.