

at have informeret de ansatte og søge at opnå en aftale. Tværtimod opfattes tv-overvågning vel som en særlig indgribende foranstaltning, hvor retningslinierne for indførelse af kontrolforanstaltninger i særlig grad må iagttages. Både på grund af karakteren af foranstaltningen, og fordi foranstaltningen som oftest er vedvarende i modsætning til f.eks. visitation og kontrolurstempling. Det må formodes, at der ved faglig voldgift og i Arbejdsretten vil blive lagt nogen vægt på disse særlige omstændigheder ved tv-overvågning, men det må understreges, at det er et uafklaret spørgsmål.

Arbejdstagersiden kan prøve medholdeligheden af en kontrolforanstaltning i det fagretlige system. Såfremt grænserne for ledelsesretten er overskredet, vil der være tale om et overenskomstbrud, der kan medføre bod. Hvis arbejdsgiveren har været i god tro med hensyn til ledelsesrettens grænser, kan boden eventuelt bortfalde.

2.5.4. Retten til at indføre tv-overvågning i det individuelle ansættelsesforhold

Som nævnt i afsnit 2.5.2. antages det, at praksis vedrørende indførelse af kontrolforanstaltninger inden for den kollektive arbejdsret i vidt omfang også gælder i individuelle ansættelsesforhold. Denne antagelse kan siges at have støtte i et forudsætningssynspunkt og andre uskrevne kontraktretlige principper.

Det - så vidt ses - eneste sted spørgsmålet om tv-overvågning er behandlet er i Lars Svenning Andersen: Funktionærret, s. 195 f, hvor det anføres:

»I de senere år er der opstået spørgsmål om grænserne for de kontrolforanstaltninger, der kan iværksættes over for personale. Det er navnlig videoovervågning, ransagning og lignende, der giver anledning til usikkerhed.

De kameraer, der konstant overvåger medarbejderne, er en alvorlig belastning for disse. Alene fornemmelsen af ustandselig at være overvåget er stærkt ubehagelig, hvortil kommer, at formålet hermed for funktionæren ensidigt må være at kontrollere, om der foretages uregelmæssigheder. Der findes ikke lovbestemmelser, der forhindrer en sådan overvågning. Således er tv-overvågning i lokaler i private virksomheder ikke omfattet af lov nr. 278 af 9. juni 1982 om forbud mod privates tv-overvågning m.v., men generelt set må det konstateres, at overvågning, der retter sig mod personale eller enkeltpersoner blandt personalet, strider mod de krav om en rimelig og sømmelig behandling, man kan stille i et ansættelsesforhold.«

Når det anføres, at tv-overvågning - generelt set - strider mod rimelige krav i ansættelsesforholdet, må

det formentlig være for at understrege, at særlige omstændigheder, som f.eks. svind i varebeholdningen, kan tilsige et andet resultat. Under alle omstændigheder må der være lige så vide grænser for at indføre overvågning, som når der foreligger en kollektiv overenskomst. På den anden side er det som nævnt ikke afklaret i praksis inden for den kollektive arbejdsret, hvor grænserne går.

Inden for den individuelle arbejdsret har arbejdstagerne i sagens natur ikke mulighed for at prøve medholdeligheden af en kontrolforanstaltning ved fagretlig behandling. Den eneste konsekvens af, at en kontrolforanstaltning overskrider grænserne, vil derfor være, at det betragtes som misligholdelse, der berettiger arbejdstageren til at hæve ansættelsesforholdet, eller - hvis arbejdstageren f.eks. nægter at medvirke til en foranstaltning - at en afskedigelse vil blive betragtet som uberettiget (urimelig i funktionærlovens terminologi), med de deraf afledte konsekvenser. Der ses ikke på et ulovbestemt grundlag at være mulighed for at tilkende arbejdstageren en godtgørelse.

2.5.5. Sammenfatning

Adgangen til tv-overvågning er ikke reguleret i den ansættelsesretlige lovgivning. Ud fra almindelige principper og praksis foreligger der imidlertid nogle begrænsninger i adgangen til at indføre kontrolforanstaltninger. De vigtigste er,

- at der skal foreligge et driftsmæssigt formål,
- at det ikke må være krænkende for arbejdstagerne, og
- at der skal søges opnået en aftale med arbejdstagerne.

Det er uafklaret i praksis, om tv-overvågning er en særlig indgribende foranstaltning, der medfører snævre grænser for muligheden for at indføre overvågningen.

Hvis der foreligger et overenskomstforhold, kan spørgsmålet påkendes under fagretlig behandling, og arbejdsgiveren kan eventuelt ikendes en bod.

Hvis der ikke foreligger et overenskomstforhold, har arbejdstagerne ikke nogen særlig beskyttelse mod overskridelse af ledelsesretten, bortset fra at de kan påberåbe sig misligholdelse af ansættelsesforholdet.

3. Fremmed ret

3.1. Svensk ret

3.1.1. Gældende ret

De gældende regler om tv-overvågning i »lag om overvågningskameror« (1990:484) er nærmere be-