

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 Datatilsynet – 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