

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 tungtvægende 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.