

Den næste sag på dagsordenen var:

28) Første behandling af beslutningsforslag nr. B 27:

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

Af Lissa Mathiasen (S) m.fl.

(Fremsat 18/3 2005).

Forslaget sattes til forhandling.

Forhandling

Justitsministeren (Lene Espersen):

Beslutningsforslaget fra Socialdemokraterne pålægger regeringen at iværksætte en række initiativer, som tager sigte på at imødegå uberettiget overvågning af ansatte.

Der er mange spændende initiativer i Socialdemokraternes beslutningsforslag, så selv om jeg ikke vil trække tiden unødigt ud i Folketinget, må jeg sige, at jeg bliver nødt til at bruge lidt tid på sådan ligesom at kommentere nogle af grundelementerne i det.

Forslagene indeholder dels arbejdsgivernes anvendelse af tv-overvågning, dels drejer det sig om arbejdsgivernes anvendelse af andre former for overvågning, f.eks. brugen af detektiver. Beslutningsforslaget vedrører også problemer i relation til tv-overvågningsloven og persondataloven. Det er noget, der hører under mit ressortområde, men man beskæftiger sig også med den almindelige arbejdsretlige lovgivning, der hører under beskæftigelsesministeren.

Kl. 18.40

Af mere generelle kommentarer til beslutningsforslaget vil jeg sige, at sidste år sendte Datatilsynet som anført i beslutningsforslagets bemærkninger et notat om persondataloven og tv-overvågningsloven til Justitsministeriet.

Datatilsynet anførte, at man i sin praksis var stødt på en række problemstillinger med hensyn til sammenspillet mellem persondataloven og tv-overvågningsloven samt i relation til persondatalovens anvendelse ved tv-overvågning. Datatilsynets henvendelse var en af årsagerne til, at jeg nedsatte det såkaldte tv-overvågningsudvalg, og udvalget har bl.a. til opgave at overveje de spørgsmål, som Datatilsynet har rejst i notatet. Visse af forslagens punkter vedrører således forhold som tv-overvågningsudvalget skal overveje.

I relation til de dele af beslutningsforslaget, som angår arbejdsgivers generelle adgang til at iværksætte kontrolforanstaltninger over for ansatte, herunder overvågning, vil jeg erindre om, at denne ret følger arbejdsgivernes almindelige ledelsesret. Men adgangen begrænses af de almindelige arbejdsretlige principper, hvorefter overvågningen skal være sagligt begrundet og ikke må være krænkende for de ansatte. Endvidere skal arbejdsgiverens berettigede interesse i at overvåge ikke overstige hensynet til de ansattes privatlivs interesser.

Hvis en arbejdsgiver på den måde går ud over grænserne for ledelsesretten, vil en sag herom kunne rejses i det fagretslige system eller ved de almindelige domstole. Der er således allerede i dag et arbejdsretligt værn imod, at arbejdsgivere overvåger ansatte på krænkende vis, og efter regeringens opfattelse bør man være tilbageholdende med at lovgive på det område. Vi er efter regeringens opfattelse godt tjent med, at der ikke lovgives om alle mulige elementer i ansættelsesforhold, men at parterne i stedet forhandler om tingene ud fra medarbejdernes ønsker og arbejdspladsens behov.

Jeg vil herefter kort gennemgå beslutningsforslagets enkelte delpunkter:

Med henvisning til en konkret sag foreslås der i punkt 1, at det ved brug af detektiv eller på anden måde ikke må være tilladt at overvåge en ansat, når denne er sygemeldt. Arbejdsgiverne må i disse situationer alene bede om en lægeerklæring. Som jeg tidligere har nævnt, kan sager om arbejdsgiverens overskridelse af grænserne af ledelsesretten rejses i det fagretslige system eller ved de almindelige domstole, og vi mener ikke, at der er behov for at lovgive om arbejdsgivers brug af detektiver.

I det hele taget vil jeg i forhold til overvågning af medarbejdere fremhæve, at den slags spørgsmål bedst kan løses, og i de allerfleste tilfælde også bliver løst, gennem dialog mellem arbejdsgiver og lønmodtager, f.eks. i mange samarbejdsudvalg rundtomkring. Vi har i mange år foretrukket dialog frem for lovgivning på det danske arbejdsmarked, og det mener regeringen at vi skal holde fast i.

Der foreslås i punkt 2, at ansatte, der krænkes ved tv-overvågning, detektivovervågning eller anden form for overvågning, skal sikres en ret til godtgørelse. Som jeg har været inde på, kan grænserne for arbejdsgivers ledelsesret prøves fagretsligt eller ved de almindelige domstole.