

Bemærkninger til forslaget

Indledningsvis bemærkes, at dette forslag om at styrke de ansattes retssikkerhed i forbindelse med overvågning er en delvis genfremsættelse af B 27 fremsat den 18. marts 2005. Der henvises om B 27 til Folketingstidende 2004-05, tillæg A 5468 og 5476 og FF 3278. En oversigt over ændringer i forhold til B 27 fremgår af et bilag til beslutningsforslaget.

Efter 1. behandling af B 27 den 19. maj 2005 var det Socialdemokratiets klare forventning, at justitsministeren ville drage omsorg for, at en række af punkterne i forslaget ville blive behandlet af det dengang nedsatte udvalg om tv-overvågning, som i november 2006 afleverede betænkning nr. 1483 om tv-overvågning. Den afgivne betænkning behandler imidlertid ikke spørgsmålene om de ansattes retssikkerhed, hvorfor beslutningsforslaget genfremsættes med nogle tilføjede forbedringer, specielt under punkt 3 og 6 samt pkt. 7, hvor der bl.a. redegøres nærmere for fordelene ved at indføre et krav om autorisation for virksomheder, som opsætter tv-overvågning.

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. Skiltningsskravet 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 betænkning nr. 1483 om tv-overvågning og advokat Marin Græs Linds artikel »Persondataloven og lov om tv-overvågning – gennemtænkt samspil?« er de gældende regler nærmere beskrevet. Forslagsstillerne vil sørge for, at 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 septemberforliget 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 ledelsesret 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 er-