

statningsansvarslovens § 26, stk. 1, en regel om godtgørelse for tort, hvorefter der kan tilkendes godtgørelse i forbindelse med en retsstridig krænkelse af en andens frihed, fred, ære eller person.

Det regelsæt, som regulerer overvågning af den ansatte samt den ansattes ret til godtgørelse for tort for krænkende overvågning, er altså ganske komplekst. Og domstolene synes ikke indstillet på at yde tortgodtgørelse i sager, hvor kontrolforanstaltninger iværksættes usagligt, og dermed har den ansatte uden for det fagretlige system ingen reel beskyttelse mod overgreb.

Udvikling

Siden 1999 er der sket en rivende teknologisk udvikling, og der anvendes i dag overvågningskameraer på størrelse med et knappenålshoved. Det billige udstyr og de teknologiske forbedringer af overvågningsudstyret har ført til, at en meget stor del af detailhandelen 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 behandler et stadig 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 – Posttraumatic 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 ansatte, der krænktes, tilkendes en godtgørelse.

For at sikre en effektiv overholdelse af loven er der samtidig behov for at se nærmere på en sammenskrivning af tv-overvågningsloven og persondataloven – jf. også anbefalingen s. 147 i betænkning nr. 1483 om tv-overvågning – idet det vil være med til at sikre, at private virksomheder i højere grad end i dag bliver opmærksomme på og sætter sig ind i reglerne i persondataloven. I dag er nogle virksomheder kun opmærk-

somme på kravet om skiltning i tv-overvågningsloven.

Bemærkninger til forslaget 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 krænkede 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, ansettelsespapirer 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 krænktes, når vedkommende skal tåle at blive overvåget af en privatdetektiv. På