



Gem artikel

Rediger

Lovgivning vedrørende overvågning af ansatte

af Trine Rode

Udskriv side

Denne artikel handler om en række spørgsmål vedrørende videoovervågning af ansatte på arbejdspladsen. Bl.a. diskuteres baggrunden for og indholdet af den regulering af lovgivningen på området, som Folketinget vedtog med virkning fra 1. april 1999. Ligeledes belyses konsekvenserne af loven på arbejdspladserne og det videre arbejde med problematikken både på nationalt og lokalt plan.

Udviklingen indenfor overvågningsproblematikken

Et af trækkene ved den teknologiske udvikling er den eksplosive vækst inden for sikkerheds- og overvågningsudstyr og -metoder, som har åbnet for muligheder for overvågning og registrering af det enkelte menneske og dets adfærd, også inden for en sfære, som mange sandsynligvis finder privat eller intim, og dermed kun hører privatlivet til. Dette rejser klart etiske spørgsmål, som det er nødvendigt at debattere og forholde sig til, hvis det enkelte menneske, så at sige, vil have indflydelse på det samfund, det lever i, samt det samfund, som fremtidige generationer kommer til at leve i. For valg og fravalg af teknologi er i bund og grund også valg af samfund. Forholder vi os som samfund ikke til de øgede muligheder og metoder for overvågning, kan det have som konsekvens, at samfundet ender i et overvågningssamfund i stil med det, som den engelske forfatter George Orwell beskriver i sin Roman "1984", hvor den personlige frihed er blevet ophævet i det totalitære overvågningssamfund, hvor "Big Brother" ser det hele. Man kan i den forbindelse stille spørgsmålet om selve begrebet privatsfære er ved at miste sin betydning i takt med, at vi alle mere eller mindre tager de nye overvågningsmetoder i brug.

I min projektrapport "Det etiske dilemma" fra 1998 sættes der fokus på, hvordan etik spiller ind i forhold til videoovervågning af ansatte på arbejdspladsen. Heri fremhæves det, at formålet med videoovervågning synes at være sikkerhed og forebyggelse af kriminalitet. Men hvad med den personlige integritet og privatlivets fred, - også på arbejdspladsen? Her er der, ganske som i forbindelse med andre teknologier, tre hovedspørgsmål, der trænger sig på:

- Hvad man kan gøre (det teknisk/praktiske spørgsmål)
- Hvad man må gøre (det juridiske spørgsmål)
- Hvad man bør gøre (det etiske spørgsmål).

Fokus på juridiske spørgsmål

I denne artikel vil fokus blive lagt på det juridiske spørgsmål. Det vil i denne sammenhæng betyde, at der vil blive fremdraget hvilke hensyn, der er i loven i forhold til at beskytte de ansatte. Det er dog vigtigt at slå fast, at når man beskæftiger sig med problematikken, er det ligeledes nødvendigt at få et indblik i, samt eventuelt forståelse for, de to øvrige spørgsmål, idet de tre spørgsmål på mange måder hænger sammen. Eksempelvis er det i vid udstrækning spørgsmålet vedrørende, hvad man kan ved hjælp af sikkerheds- og overvågningsudstyr, der rejser etiske spørgsmål og eventuelt gør, at et lovindgreb eller en ændring/regulering af en allerede eksisterende lov er nødvendig. Og det er netop, hvad der har været tilfældet i forbindelse med loven på området vedrørende videoovervågning af ansatte på arbejdspladsen. Før vi ser nærmere på lovgivningen på området, som netop har gennemgået en regulering, vil jeg pege på, at når det gælder holdninger i forbindelse med videoovervågning af ansatte på arbejdspladsen, så kan der argumenteres både for og imod en sådan installation. Der er tale om forskellige hensyn, der gør sig gældende i problematikken.

Forskellige hensyn i problematikken

På den ene side kan der argumenteres for videoovervågning med henvisning til nytten i at anvende en sådan installation, idet det kan være med til at opklare svind. Det kan skabe tryghed blandt de ansatte og det kan eventuelt have en kriminalpræventiv effekt. På den anden side kan der argumenteres imod videoovervågning med henvisning til respekten for det enkelte menneske - dets autonomi og integritet. I den forbindelse kan der argumenteres imod videoovervågning med henvisning til, at der kan være mennesker, der føler sig krænkede og utrygge ved at blive videoovervåget, og dem skal der også tages hensyn til. De omtalte hensyn har vægt på forskellige steder, henholdsvis samfundet som helhed og det enkelte menneske. Det kriminalpræventive hensyn finder som oftest sit grundlag i konsekvensetikken (utilitarisme), hvor målet er at sikre så megen lykke for så mange som muligt, og hvor begrebet nytte kommer i fokus, og det er klart en samfunds- og gruppeorienteret etik. Hensynet til det enkelte menneske og dets integritet finder typisk sit grundlag i pligtetikken (den deontologiske etik), hvor det enkelte menneske og dets autonomi og værdighed er i centrum. Dvs. at i forhold til videoovervågningsproblematikken på arbejdspladsen kan der fremdrages både konsekvens- og pligtetiske principper, med forskellige konklusioner til følge. Herved opstår der uundgåeligt etiske dilemmaer, i og med, at der på en og samme tid kan argumenteres for videoovervågning og samtidig også imod en sådan iværksættelse.

Det skulle stå nogenlunde klart, at det må være et svært område for politikerne at lovgive på, når der er tale om et så holdningsladet område, hvor forskellige interesser og hensyn gør sig gældende. Det kan være svært at tage hensyn til alle. Loven skal således afveje de forskellige interesser og hensyn og finde en rimelig midte, hvor så mange som muligt tilgodeses. Dvs. på området vedrørende videoovervågning må der findes et rimeligt kompromis, hvor både hensynet til det enkelte menneskes integritet samt det sikkerhedsmæssige- og kriminalpræventive hensyn tilgodeses. Herved kommer skønnen uomtvisteligt ind i billedet. Et sådant skøn vil i væsentlig grad være af utilitaristisk karakter, idet det er samfundet som helhed, der tages mest hensyn til, forstået som "den største lykke for det største antal" (nytteprincippet).

Lovgivningen på området vedrørende videoovervågning hviler således på en afvejning af, på den ene side beskyttelsen af det enkelte menneskes personlige integritet, og dette sker ved "loven om forbud mod privates tv-overvågning" (1), hvori det bl.a. fremhæves i §1, at: "private ikke må foretage TV-overvågning af gade, vej, plads eller lignende område, som benyttes til almindelig færdsel" og §3, der foreskriver, at: "private, der foretager TV-overvågning af steder eller lokaler, hvortil der er almindelig adgang, ved skiltning eller på anden tydelig vis skal give oplysning herom". Desuden beskyttes det enkelte menneskes integritet ved straffelovens §264 a, hvori det hedder, at: "den som uberettiget fotograferer personer, der befinder sig på et ikke frit tilgængeligt sted, straffes med bøde, hæfte eller fængsel indtil 6 måneder. Det samme gælder den, der ved hjælp af kikkert eller andet apparat uberettiget iagttager sådanne personer". På den anden side er der de formål, der berettiger anvendelsen af overvågningsudstyr, herunder arbejdsgivers rettigheder i forbindelse med at beskytte sig selv og sin virksomhed fx imod tyveri. Der er dog ikke i tilknytning til arbejdsgivers rettigheder - hverken i miljøloven eller i den civile retlige ansættelseslovgivning - bestemmelser, der regulerer

problemstillingen. Grænserne for at indføre videoovervågning må fastsættes ud fra almindelige principper og grundsætninger, særligt ledelsesretten (retten til at lede og fordele arbejdet), og den deraf afledte adgang til, fra arbejdsgivers side, at indføre kontrolforanstaltninger. Formålet med, fra arbejdsgiverens side, at iværksætte diverse kontrolforanstaltninger, såsom udstempling, diverse afrapporteringer samt videoovervågning af de ansatte, er bl.a. at sikre, at arbejdstiden overholdes, at beregne arbejdsydelsen til brug for forskellige beregninger, bogholderi osv., ligesom det er foranstaltninger, der kan sikre arbejdspladsen mod uregelmæssigheder, herunder især fjernelse af effekter fra denne.

Lovgivningen på området vedrørende videoovervågning har været gældende og uændret siden 1982, men stod for ganske nylig over for sin første regulering. Det skete efter utallige forsøg fra HK/Handels side om at få lavet en mere tidssvarende lovgivning. Dette forhold vil jeg vende tilbage til, men først vil jeg i det følgende sætte fokus på loven fra 1982 og baggrunden for, at en regulering af denne har fundet sted.

Lovmæssig beskyttelse af ansatte på private arbejdspladser

Loven som den var gældende i 17 år, indtil den blev reguleret 1. april 1999, blev i sin tid vedtaget med henblik på at beskytte offentligheden mod utilsigtede optagelser. Opsummerende kan det fremdrages, at det har været tilladt at foretage videoovervågning i butikslokaler af både kunder og personale, såfremt der blev skiltet med dette. Dette forhold gjaldt dog ikke butiksarealet uden for åbningstid eller ved kasseområdet, hvor der ikke var adgang for kunder/publikum. Disse steder har der således indtil for nylig været tilladt at videoovervåge uden at gøre opmærksom på foranstaltningen. Det omtalte krav om skiltning har været for at beskytte kunder/publikum mod skjult overvågning, samt at give dem mulighed for at kunne vælge ikke at komme det pågældende sted, i tilfælde af, at de ikke ønskede at blive videoovervåget. Loven, som den var formuleret indtil for nylig, tog således hensyn til kunder/publikum, så det ikke var tilladt at videoovervåge denne gruppe skjult, hvorimod der på ingen måde i loven blev taget (særlige) hensyn til de ansatte de pågældende steder. Det var således tilladt at foretage en decideret videoovervågning af de ansatte, også skjult, hvis de befandt sig på steder, hvortil der ikke var offentlig adgang, såsom kasseområder, kaminer, lagerrum osv. Videoovervågning kunne ske uden motivering eller begrundelse fra arbejdsgiverens side. Det var og er dog ikke tilladt at videoovervåge enkeltmandskontorer.

Rivende udvikling inden for overvågningsudstyr og -metoder

At loven har været uændret siden 1982 er sikkert uforståeligt for mange, eftersom udviklingen inden for sikkerheds- og overvågningsudstyr er gået uhyre stærkt. For bare få år siden var der fx ingen der handlede i en butik, hvor der var videoovervågning, der kunne være i tvivl om dette - simpelthen grundet udstyrets størrelse. Men i dag kan man ikke vide sig sikker, idet man kan få overvågningkameraer, der ikke fylder mere end en tændstikæske og som "kigger" ud af et hul på størrelse med hullet på en enkrone. Det åbner naturligvis for ret så avancerede metoder til overvågning af mennesker. Samtidig er prisen for overvågningsudstyr faldet, således at det nu befinder sig på et prismæssigt niveau, der gør det muligt, med forholdsvis begrænsede ressourcer, at erhverve og anvende det til forskellige formål. Dette bevirker, at der bliver en stor efterspørgsel på overvågningsudstyr, der igen resulterer i, at der kommer flere og flere brugerkategorier med. Og da det er så effektivt et medie, som det synes at være, er der også flere der vil benytte sig af det til forskellige formål. Dette, kan man ikke komme uden om, rejser helt nye etiske spørgsmål, som det er vigtigt at bringe frem i lyset og debattere.

Det rejser også spørgsmål på det politiske niveau, nemlig om den nuværende lovgivning er tidssvarende, eller om ikke den kræver en regulering, både fordi udviklingen har ændret på en masse forhold, og fordi de ansatte på arbejdspladser ikke på nogen måde er beskyttet rent juridisk. Hertil kan man så spørge, om ikke det har været et dårligt signal at udsende til de ansatte. Dette har HK/Handel ment, og de har i mange år forsøgt at få ændret lovgivningen, så de ansatte kunne få det minimum af beskyttelse, som de mener ligger i, at det skal være forbudt fra arbejdsgiverens side selv at iværksætte en skjult videoovervågning af sine ansatte.

HK/Handels kamp for at beskytte ansatte mod skjult videoovervågning

Helt konkret er det cirka 4-5 år siden, at HK/Handel kontaktede Justitsministeriet med henblik på at påvirke ministeren til at udarbejde et lovforslag, der også tog hensyn til de ansatte. I første omgang lykkedes det ikke, idet de fik den tilbagemelding, at det skulle ordnes ved en overenskomstforhandling. Dette så HK/Handel også som bedre end et egentligt lovindgreb, og ved overenskomstforhandlinger på HK/Handels område i 1997, var videoovervågning af ansatte således et af de punkter, som de tog op for at få det med i overenskomsterne. Det blev dog ikke til noget, idet arbejdsgiverforeningen ikke ville forhandle. De mente, at udenforstående ikke skulle blande sig i det spørgsmål, men det var op til den enkelte arbejdsgiver at bestemme, hvordan han ville overvåge sit personale. Da det således ikke lykkedes for HK/Handel at få beskyttet de ansatte mod skjult overvågning via overenskomst, vendte HK/Handel tilbage til Justitsministeriet for at fremlægge situationen. Dette resulterede i en møderække forestået ved Justitsministeriet, hvor repræsentanter for HK/Handel, Dansk Handel og Service og Arbejdsministeriet deltog. Disse møder havde til formål af afgrænse problemstillingen og overveje mulige initiativer på området. På møderækken blev de daværende regler drøftet, ligesom der blev udvekslet synspunkter for behovet for ændringer på området. Justitsministeren fremførte efterfølgende en model for en eventuel særlig regulering af arbejdsgiverens videoovervågning af de ansatte, ved en regulering af lov om forbud mod privates tv-overvågning. Lovforslaget blev dernæst, efter at både HK/Handel og Dansk Handel og Service havde bidraget med deres bemærkninger til forslaget, fremlagt i Folketinget af justitsministeren den 8. oktober 1998. Forslaget gennemgik de sædvanlige behandlinger i Folketinget, og der blev ikke ændret ved forslaget. Den 18. december 1998 blev forslaget enstemmigt vedtaget. Den ændrede lov trådte, som tidligere nævnt, i kraft pr. 1. april 1999.

At der i dag har fundet en ændring af loven sted, skyldes således i høj grad HK/Handels ihærdige arbejde med at få beskyttet de ansatte mod skjult videoovervågning. Men det har været en langsommelig proces, der som sagt har strukket sig over mange år, og i al den tid har de ansatte således ikke været beskyttet juridisk, med hensyn til arbejdsgiverens videoovervågning af dem.

Der er således ikke tale om en ny lov på området, men om en regulering af allerede gældende lov om privates forbud mod tv-overvågning, hvor der bliver lagt op til, at ansatte på lige fod med eksempelvis kunder og publikum, skal beskyttes mod skjult videoovervågning. Dette sker rent praktisk ved, at skiltningsspligten udvides til også at gælde arbejdspladser. I bemærkninger til modellen for regulering af videoovervågning af ansatte på arbejdspladsen, påpeges det fra Justitsministerens side, at der næppe bør gennemføres et egentligt forbud imod videoovervågning på arbejdspladser. En overvågning kan tjene helt legitime formål, som eksempelvis at opklare svind eller skabe tryghed for ansatte, der arbejder på steder, som kan være i fare for at blive udsat for væbnet røveri. Derfor påpeges det i udkastet, at reguleringen bør ske ved en udvidelse af skiltningsspligten, således at ansatte beskyttes mod den skjulte overvågning. Det påpeges, at man herved kan imødegå fornemmelsen af utryghed samt det krænkende ved, for den enkelte, at være genstand for skjult overvågning. En udvidelse af skiltningsspligten og informering af de ansatte vil, ifølge udkastet, være den bedste måde, hvorpå der kan tages hensyn til de modsatrettede hensyn, der gør sig gældende. På den ene side arbejdsgiverens og hans berettigelse til videoovervågning af bl.a. kriminalpræventive grunde (mest begrundet med konsekvensetiske principper). På den anden side hensynet til den enkelte ansatte (mest begrundet med pligtetiske principper). I de enkelte partiers ordførertaler, i forbindelse med 1. behandling af lovforslaget, viste der sig også en bred enighed om, at en udvidelse af skiltningsspligten var den bedste måde at tilgodese de forskellige hensyn.

Rent formulermæssigt er reguleringen sket ved, at der i § 3 stk. 1 i lov om forbud mod privates tv-overvågning tilføjes efter "adgang": "eller af arbejdspladser", hvorved §3 stk. 1 får følgende ordlyd:

"Private, der foretager TV-overvågning af steder eller lokaler, hvortil der er almindelig adgang, eller af arbejdspladser, skal ved skiltning eller på anden tydelig måde give oplysning herom." (2)

Den nuværende lov har den konsekvens, at det i dag og i fremtiden, i modsætning til tidligere, er ulovligt, at arbejdsgiver selv opsætter skjult videoovervågning for at opklare eventuelle uregelmæssigheder blandt sit personale. Har han mistanke om, at der sker noget, der ikke skulle foregå, så overgår det til at være en politisag, og er således ikke noget den enkelte arbejdsgiver selv kan iværksætte.

Loven beskytter nu alle, der arbejder på steder, hvor der er videoovervågning, således at forstå, at de skal være vidende om, at der foretages videoovervågning det pågældende sted. Ved begrebet arbejdsplads påpeges det, at det skal forstås bredt, og omfatter de steder, "hvor en .. person (selskab mv.) lader arbejde udføre med bistand af andres arbejdskraft"(3). Det skal påpeges, at videoovervågning af eksempelvis toiletter, garderoberum og lignende må betragtes som forbudt, i og med, at det vil være i strid med straffelovens § 264a om uberettiget fotografering af personer på et ikke frit tilgængeligt sted eller § 232 om blufærdighedskrænkelser.

Information om videoovervågning på arbejdsplads

Loven lægger således op til, at der skal informeres om en eventuel videoovervågning, og det skal ske ved skiltning eller på anden tydelig måde. Det betyder i forhold til videoovervågning på arbejdspladser, at de ansatte skal være informeret om, hvornår de befinder sig på den del af en arbejdsplads, der er videoovervåget. Der er i lovforslaget ikke præciseret, hvor omfattende skiltningen skal være, idet det påpeges i bemærkninger til lovforslaget, at det helt afhænger af lokalets størrelse samt indretning. Foruden skiltning kan informationspligten opfyldes, eksempelvis ved, at hver enkelt medarbejder underrettes skriftligt om, i hvilke lokaler der foretages videoovervågning.

Det skal påpeges i forbindelse med skiltningspligt, at Justitsministeriet understreger, at der bør være en rimelig sammenhæng mellem skiltning og videoovervågning, således at forstå, at der alene skiltes, hvis der finder en vedvarende eller regelmæssig videoovervågning sted. Hertil skal det tilføjes, at der ingen steder i loven er præciseret noget om hvad og i hvilket omfang, det er i orden at videoovervåge, og rigtig skiltning er ikke strafbart. Det er således op til arbejdsgiver at afgøre, hvordan og hvor han vil skilte, men også i vid udstrækning hvor han vil videoovervåge sine ansatte. Dog er der nogle begrænsninger i adgangen til at iværksætte kontrolforanstaltninger, som eksempelvis videoovervågning, disse finder man defineret i ledelsesretten. Det drejer sig bl.a. om, at der skal foreligge et driftsmæssigt formål, at det ikke må være krænkende for den ansatte, og at der skal søges opnået en aftale med den ansatte(4).

Vigtigt med en debat om selve anvendelsen af videoovervågning

Det må betragtes som nødvendigt, at der kommer en debat omkring hvad og hvor det er i orden at videoovervåge ansatte. Her drejer det sig om en etisk diskussion om, hvad man bør og ikke bør videoovervåge. Man kan diskutere, om ikke videoovervågning skal kunne retfærdiggøres med et kriminalpræventivt eller sikkerhedsmæssigt sigte, og om det eventuelt burde være forbudt at videoovervåge ansatte i personalerum, kantiner osv., idet en sådan overvågning må betragtes som en social kontrolforanstaltning af de ansatte. Man kan diskutere om ikke de omtalte steder burde være fristeder for de ansatte, hvor de skal have lov til at være sig selv, uden at blive overvåget, og om loven ikke burde forbyde videoovervågning på steder, hvor det klart signalerer social kontrol.

En sådan diskussion kan tages ved en offentlig debat, og/eller i en mere begrænset sammenhæng fx på den enkelte arbejdsplads. Her kan der, via en diskussion mellem arbejdsgiver og de ansatte, findes retningslinjer for, hvad der det pågældende sted er i orden og ikke i orden at gøre.

For di noget er tilladt, betyder det ikke nødvendigvis, at det er det rigtige at gøre. Loven tager eksempelvis ikke højde for de eventuelle psykiske følgevirkninger, som kan forekomme for den enkelte ansatte af at blive videoovervåget. Det er i den forbindelse vigtigt, at den enkelte arbejdsgiver, der vælger at foretage videoovervågning er bevidst om dette, og om muligt

inddrager de ansatte i beslutningen, eller som minimum grundigt informerer de ansatte om installationen, således at de er vidende om, hvor der er videoovervågning, og hvor der ikke er, samt hvad formålet er. Hermed kan man eventuelt foregribe, at de ansatte føler foranstaltningen som social kontrol og som en mistænkeliggørelse af dem som personale. Det skal dog påpeges, at der så vidt vides ikke er lavet undersøgelser over de psykiske følger, der kan forekomme hos enkelte personer efter de har været udsat for videoovervågning.

Når man sammenholder spørgsmålene omkring, hvad man bør gøre og hvad man må gøre, så er man inde og se på forholdet mellem etik og ret, og det er et meget omfattende problem, som jeg ikke vil komme nærmere ind på i denne sammenhæng.

Lydoptagelser og båndregistrering

Når man taler om videoovervågning af ansatte, kan der i tilknytning hertil fremdrages et væld af spørgsmål, og de kan naturligvis ikke alle blive belyst i denne artikel. Et spørgsmål jeg dog vil fremdrage, er spørgsmålet vedrørende lyd samt opbevaring og brug af de registrerede data fra overvågningskameraerne. Er det eksempelvis tilladt at videoptage med lyd, og i så fald, hvornår er det tilladt, og hvornår er det ikke? Og hvad med de data der efterfølgende er registreret på videobånd fra overvågningskameraerne? Skal der være regler for opbevaring og brug af disse data, eller er det op til den enkelte arbejdsgiver, hvordan han vil opbevare og bruge disse?

Den nuværende lov indebærer ikke nogen ændring med hensyn til adgangen til at foretage overvågning i form af aflytning, herunder også videoovervågning med lyd. Dette spørgsmål reguleres i straffelovens § 263 stk. 1 nr. 3, der som udgangspunkt siger, at deltager arbejdsgiver selv i samtalen, der aflyttes, eller er der indvilliget i aflytningen fra mindst én af deltagerne i samtalen, så er det lovligt at foretage videoovervågning med lyd, ellers er det ikke. Det påpeges fra Justitsministeriets side, at hovedreglen vil være, at arbejdsgiveren ikke lovligt kan foretage lydoptagelser på arbejdspladsen, hverken isoleret eller i tilknytning til videoovervågning(5).

I forbindelse med de data, der efterfølgende er registreret på bånd fra overvågningskameraerne, er der intet i "Lov om forbud mod privates tv-overvågning mv.", der afklarer vilkårene. Her må man snarere orientere sig efter lov om behandling af personoplysninger, som på nuværende tidspunkt er ved at gennemgå en regulering.

Bemærkninger fra HK og Dansk Handel og Service

Til sidst vil jeg se lidt på kommentarerne til lovforslaget fra henholdsvis HK/Handel og Dansk Handel og Service. Disse kommentarer indgik i Folketingets behandling af sagen.

HK/Handel har givet udtryk for, at de finder det positivt, at loven for første gang inddrager personalet som en gruppe, der også skal beskyttes rent juridisk, og at det nu ikke er tilladt, at arbejdsgiveren selv kan foretage en hemmeligholdt videoovervågning for at opklare tyveri, men at det overgår til en politisag, hvis der er mistanke om uregelmæssigheder i virksomheden. Desuden ser HK det som væsentligt, at den regulerede lov lægger vægt på information - således at forstå, at både personale, kunder og andre kan konstatere, om de er på et område, der er videoovervåget, ligesom den personlige informering af den enkelte ansatte er vigtig. Desuden vil HK/Handel følge udviklingen inden for videoovervågning tæt, og viser det sig at loven ikke fungerer efter hensigten, vil HK/Handel tage den op til fornyet revision.

Mens HK/Handel ser positivt på lovreguleringen, så er man i Arbejdsgiverforeningen Dansk Handel og Service knap så begejstrede for den nye lov. Det skyldes, at de er modstandere af en regulering på området. De finder, at det hidtidige regelsæt i straffelovgivningen, særlovgivningen og almindelige kollektive arbejdsregler indeholder en fuldt tilstrækkelig regulering af videoovervågning. Desuden fremhæver de, at videoovervågning sker i kriminalpræventivt øjemed, dels for at mindske svind, men også for at sikre medarbejderne imod risikoen for at blive udsat for vold, ligesom de ytrer, at det er yderst sjældent, at videoovervågningen bevidst rettes mod de ansatte med henblik på overvågning af disse.

Dansk Handel og Service er desuden imod at politiet skal indblandes i forbindelse med iværksættelse af skjult videoovervågning. De er af den mening, at da formålet med videoovervågning generelt er af kriminalpræventiv karakter, vil den nye lov betyde, at virksomhederne i langt større grad end tidligere bliver nødt til at inddrage politiet i forbindelse med afsløring af ulovligheder. Dette står ifølge Dansk Handel og Service i kontrast til politiets i forvejen begrænsede ressourcer. Den regulerede lov vil således fordre øget indsats fra politiets side, hvilket igen vil kræve et politisk indgreb. Dansk Handel og Service er dog positive overfor, at der med den nye lov ikke sker en kopiering af de svenske og norske regler, hvor der er krav om godkendelse fra en offentlig myndighed i forbindelse med etablering af videoovervågning. Dette ser Dansk Handel og Service som unødigt bureaukratisk. I øvrigt er denne procedure også ved at blive afviklet i Sverige.

Lovgivningen gælder kun inden for den private sektor

Som det fremgår af lovens titel, så gælder den kun inden for den private sektor, og man kan så stille spørgsmålet, om ikke også loven skulle udvides til at gælde inden for den offentlige sektor. I behandlingen af lovforslaget, var det bl.a. et af de punkter som retsudvalget tog fat i. Justitsministeren har forholdt sig til dette punkt, og kort opsummeret var konklusionen den, at skulle loven også gælde den offentlige sektor, så ville det rejse en række spørgsmål og komplikationer, som det ikke umiddelbart vil være muligt at besvare eller løse her og nu. Bl.a. kan det ikke undgås, at der er tilfælde, hvor offentlige myndigheder, i modsætning til private, har behov for at foretage skjult videoovervågning, herunder bl.a. politiets videoovervågning som led i en strafferetslig efterforskning. Desforuden ville selve lovens ordlyd naturligvis også skulle ændres. Det skal dog slutteligt fremhæves, at justitsministeren er villig til at udarbejde et lovforslag, der skal beskytte de offentligt ansatte mod skjult videoovervågning. Et sådant forslag vil, i lighed med den regulerede lov om forbud mod privates tv-overvågning, komme til at indeholde et krav om skiltning, hvor det offentlige efter straffelovens regler i dag lovligt kan foretage videoovervågning af arbejdspladser uden de ansattes samtykke eller accept. Samtidig vil et sådant lovforslag indeholde de undtagelser, som der er behov for i forbindelse med offentlige myndigheders videoovervågning(6). Det regnes med, at der kan fremsættes lovforslag herom i næste folketingsår, efter høring ved rette instanser.

Henvisninger

- (1) I loven bruges benævnelsen tv-overvågning, hvor jeg har valgt at bruge benævnelsen videoovervågning
- (2) L38: Bemærkninger til forslag om lov om ændring af lov om forbud mod privates tv-overvågning s. 15
- (3) L38: Bemærkninger til forslag om lov om ændring af lov om forbud mod privates tv-overvågning s. 15
- (4) L38: Afsnit om ledelsesretten s. 10
- (5) Justitsministeriet: L38, gældende ret, s. 6
- (6) Betænkning vedr. L38, bilag C, s. 1

Litteraturliste

Rode, Trine: "Det etiske Dilemma", projektrapport, Aalborg Universitet, 1998

Kemp, Peter : "Det Uerstattelige", 1994

Lovforslag nr. L38 - "Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod privates tv-overvågning (tv-overvågning af ansatte på arbejdspladsen m.v.), samt diverse bemærkninger til lovforslaget,

ligeledes vedlagt til L38.

Læs også relaterende artikler

Email og etik på arbejdspladsen

Etik på Internettet

IT og etik