



FAKTA OM TV-OVERVÅGNING

DET SIGER LOVEN

Tv-overvågning er en kontrolforanstaltning, som kan etableres på virksomheden, når en række betingelser i lovgivningen og aftalerne mellem organisationerne er opfyldt.

Da tv-overvågning blot er ét blandt flere mulige redskaber til afsløring, forebyggelse og kontrol af lovovertrædelser, skal det vurderes konkret, om tv-overvågning er egnet til at forebygge eller løse problemer i virksomheden, eller om der eventuelt i stedet skal benyttes andre tiltag.

Derfor skal det overvejes, om det, man ønsker at opnå ved at etablere tv-overvågning, fx forebyggelse af røveri, overfald, tyveri og svind, kan opnås på anden vis med mindre indgribende midler. Der skal nemlig være tungtvejende grunde til at etablere tv-overvågning. Tv-overvågning må ikke omfatte mere end, hvad der kræves til at få opfyldt formålet med overvågningen.

I forbindelse med tv-overvågning skal der ske en nøje afvejning af hensynet til medarbejderens personlige integritet og privatliv og virksomhedens interesse i at foretage overvågning.

LOVGRUNDLAG

Tv-overvågningsloven – regulerer først og fremmest, hvilke områder private virksomheder og private borgere må tv-overvåge

Persondataloven – den behandling af personoplysninger, som en tv-overvågning indebærer, er ligesom anden behandling af personoplysninger reguleret i persondataloven. Persondataloven gælder både for virksomheder og offentlige myndigheder.

Andre love, regler og retningslinjer

En række andre regelsæt skal efter omstændighederne også iagttages. Det gælder fx:

Straffeloven – se særligt lovens § 232, § 263, stk. 1, nr. 3, og § 264 a

Arbejdsmiljøloven

DA og LO's aftale om kontrolforanstaltninger

Dansk Erhverv og HK HANDEL's Fælles anbefaling af Retningslinjer for god skik i forbindelse med tv-overvågning i butikker

Vejledning om tv-overvågning udarbejdet af DI, HK Privat og HK Handel

Blanket til udfyldelse i forhold til information af medarbejdere om tv-overvågning – for at sikre, at I får givet den nødvendige information om tv-overvågning, har HK Handel, Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Industri i fællesskab udarbejdet en blanket

Der findes en række øvrige aftaler om tv-overvågning, herunder HK Handels aftaler med Bager og Konditormestrene i Danmark, Danske Slagtermestre og Arbejdsgiverforeningen for Konditorer, Bagere og Chokolademagere.

Når virksomheden ønsker at indføre og foretage tv-overvågning, er der en række regler, som skal overholdes. Det drejer sig om Straffeloven, Persondataloven, Lov om privates brug af tv-overvågning, LO/DA's aftale om kontrolforanstaltninger, Samarbejdsaftalen mellem DA og LO samt Arbejdsmiljøloven. Inden for nogle områder har arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer valgt at udarbejde fælles anbefaling af retningslinjer for god skik i forbindelse med tv-overvågning. Fælles for de fleste af disse er, at de sammenfatter gældende lov og praksis i en overskuelig og kort form (se links længere nede på denne side).

I det følgende har vi søgt at skrive de gældende regler i et let forståeligt sprog. I tvivltilfælde og evt. tvister henvises der til de oprindelige regler, aftaler og fælles retningslinjer.

Hvor og hvornår må der foretages tv-overvågning

- Tv-overvågning må kun sættes op, hvis der er et driftsmæssigt og sagligt formål. Der må ikke foretages skjult overvågning.
- Optagelserne må på intet tidspunkt anvendes til andre formål, end hvad der er aftalt og oplyst om.
- I aftalerne mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer er der enighed om, at tv-overvågning ikke må anvendes til at overvåge og kontrollere medarbejdernes effektivitet.
- Tv-overvågning må ikke være krænkende eller forvolde nærværdig ulempe for medarbejderne. Der må fx ikke være tv-overvågning på toiletter, i baderum, i prøverum, i omklædningsrum eller lignende steder.
- Hvor det er driftsmæssigt muligt, skal der være en overvågningsfri zone, fx kantine eller kafferum.

Information inden indførelse af tv-overvågning

- Når en arbejdsgiver ønsker at indføre tv-overvågning, skal det drøftes med samarbejdsudvalget, hvis der er et sådant i virksomheden. På virksomheder uden samarbejdsudvalg drøftes spørgsmålet med medarbejderne. Man skal forsøge at opnå en aftale, men det er ikke en betingelse for at indføre tv-overvågning.
- Enkeltvis kan medarbejderne ikke give et samtykke til iværksættelse af tv-overvågning, hverken i forbindelse med ansættelsen eller på et senere tidspunkt.
- Når der er truffet en beslutning om at indføre tv-overvågning, skal arbejdsgiveren underrette medarbejdere herom senest 6 uger inden iværksættelsen. Dette gælder ikke, hvis formålet med tv-overvågningen vil være forspildt, eller der er tvingende driftsmæssige forhold, der forhindrer det. I det tilfælde skal medarbejderne underrettes snarest muligt, og der skal redegøres for, hvorfor 6 ugers fristen ikke er overholdt.
- Det anbefales at informere skriftligt om tv-overvågningen, fx direkte til medarbejderne i personalehåndbogen, ved opslag på virksomheden eller lignende. Det skal sikres, at alle er orienteret.
- Det skal sikres, at nye medarbejdere i forbindelse med deres tiltræden informeres om tv-overvågning.
- Følgende information skal gives til medarbejderne enten i form af en skriftlig aftale eller skriftlig orientering:
 - Det præcise formål med tv-overvågningen (herunder eksempelvis at mindske medarbejdertyveri, kundertyveri, svind mv.)
 - Hvem der ansvarlig for optagelserne (angives med navn og adresse)

- Hvem der har adgang til at se optagelserne (hvilke personer eller medarbejdergrupper)
- Hvornår optagelserne vil blive slettet. (Optagelser skal senest slettes 30 dage efter, at optagelserne er foregået
- I hvilke tilfælde optagelserne bliver gennemgået, fx ved stikprøvekontrol, konkret mistanke eller andet.
- At medarbejderen har ret til indsigt og rettelse af forkerte oplysninger efter gældende regler.
- Hvorvidt optagelserne eventuelt vil blive videregivet til politiet, og i hvilke tilfælde dette vil ske.
- For at sikre, at I får givet den nødvendige information om tv-overvågning, er der udarbejdet [en blanket](#), som I kan udfylde og aflevere til medarbejderne.

Skiltning:

- I skal enten ved skiltning eller på anden tydelig måde oplyse om, at der foretages tv-overvågning, og i hvilke lokaler eller områder det sker. Ved tv-overvågning i lokaler, som kun medarbejderne har adgang til, kan informationspligten opfyldes ved, at I underretter medarbejderne om tv-overvågningen. En sådan underretning bør ske skriftligt.
- Der skal være en aktuel sammenhæng mellem faktisk overvågning og skiltning/underretning. Fjernes tv-overvågningen skal skiltningen ligeledes fjernes.
- Iværksættelse af overvågning uden skiltning eller information til medarbejderne kan alene ske ved inddragelse af politiet.
- Der kræves ikke skiltning i tilfælde af tv-overvågning af egne indgange, facader, indhegning eller lignende, hvor overvågningen ikke bliver optaget, men kun vises på monitor. Der kræves alene oplysning herom senest 6 uger inden iværksættelsen. Hvis der sker optagelse, skal der skiltes, og oplysningspligten mv. skal opfyldes.

Håndtering af optagelser:

- Optagelser bør maksimalt opbevares i 30 dage, med mindre de skal anvendes som bevis i konkrete sager. Hvis arbejdsgiveren ønsker at bruge tv-optagelsen som bevismiddel i en sag mod en ansat, skal arbejdsgiveren, inden 30 dages fristen udløber, underrette den ansatte om, at optagelserne ikke bliver slettet. Hvis den ansatte ønsker at se optagelsen, har vedkommende krav på at få udleveret en kopi af optagelsen.
- Arbejdsgiveren skal sikre, at optagelserne ikke kommer uvedkommende i hænde.
- Der må ikke optages lyd i forbindelse med tv-overvågning, med mindre en deltager i samtalen har givet samtykke.

LÆS MERE OM EMNET

FRA DATATILSYNET

Vejledning om tv-overvågning