

Vejledning om tv-overvågning udarbejdet af HTS, HK HANDEL og HK/Privat

Denne vejledning er udarbejdet i samarbejde mellem HTS, HK HANDEL og HK/Privat med henblik på at yde en kortfattet hjælp til vore respektive medlemmer om tv-overvågning på arbejdspladsen.

Parterne er enige om, at tv-overvågning blot er en blandt flere mulige redskaber til forebyggelse, kontrol og afsløring af lovovertrædelser, og at det skal 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. Parterne er enige om, at overvågningen skal ske efter en nøje afvejning (proportionalitet) af hensynet til dels medarbejderne og dels virksomhedens saglige interesse i at foretage overvågningen.

Betingelserne for at indføre tv-overvågning på arbejdspladsen er blandt andet behandlet i følgende regelsæt: Lov om tv-overvågning, Persondataloven, Straffeloven, Arbejdsmiljøloven og Aftale om kontrolforanstaltninger mellem DA og LO. Disse regelsæt betyder, at der blandt andet skal tages højde for følgende forhold:

Hvilke betingelser skal være opfyldt for, at virksomheden kan gennemføre tv-overvågning på arbejdspladsen?

Hvis overvågningen er sagligt begrundet i driftsmæssige årsager og har et fornuftigt formål, ikke er krænkende overfor lønmodtagerne, og ikke forvolder lønmodtagerne tab eller nævneværdige ulemper, kan overvågningen foretages.

I hvilke tilfælde vil det være driftsmæssigt begrundet at gennemføre tv-overvågning?

Kravet om, at tv-overvågningen skal være driftsmæssigt begrundet betyder, at der skal være et sagligt og fornuftigt formål med overvågningen. Tv-overvågningen må således ikke etableres med henblik på at kontrollere medarbejdernes effektivitet. Betingelsen om en driftsmæssig begrundelse for at gennemføre tv-overvågning vil f.eks. typisk være opfyldt, når der overvåges på steder, hvor der er fare for svind, eller hvor der er risiko for f.eks. tyveri, røveri eller vold.

Hvad betyder det, at overvågningen ikke må være krænkende over for medarbejderne?

Generelt gælder, at overvågningen som udgangspunkt skal omfatte alle ansatte i virksomheden, uanset deres stilling. Overvågningen skal desuden gennemføres korrekt og uangribeligt og i overensstemmelse med de driftsmæssige begrundelser, som har begrundet etableringen af overvågningen.

Det skal nøje overvejes hvilke rum, der skal overvåges. Eksempelvis må der ikke være opstillet overvågningskameraer i omklædningsrum, toiletter og baderum o. lign. Hvor det er driftsmæssigt muligt bør der endvidere være en overvågningsfri zone, f.eks. kantinen/frokoststuen.

Hvordan gennemfører virksomheden beslutningen om at indføre tv-overvågning?

Hvis de forudgående overvejelser om, hvilken forebyggende foranstaltning, der vil have størst effekt – uden samtidig at virke unødigt indgribende – er resulteret i, at man finder tv-overvågningen bedst velegnet, drøftes retningslinjerne for indførelsen af tv-overvågningen med virksomhedens samarbejdsudvalg. På virksomheder uden samarbejdsudvalg, drøftes spørgsmålet med medarbejderne.

Medarbejderne skal senest 6 uger før indførelsen af tv-overvågning have underretning om beslutningen om at indføre tv-overvågning, begrundelsen herfor samt formålet med tv-overvågningen. Der skal desuden ved skiltning eller på anden tydelig måde gives oplysning om, i hvilke lokaler der foretages tv-

overvågning, idet der dog ikke er noget krav om, at virksomheden skal oplyse, hvilke dele af områder, der er overvåget, om hvor de enkelte kameraer er opstillet eller hvornår, der overvåges. I forlængelse heraf er der enighed om, at der skal være overensstemmelse mellem skiltningen og den faktiske overvågning.

I særlige tilfælde er der mulighed for at fravige kravet om, at medarbejderne skal underrettes 6 uger før tv-overvågningen iværksættes. Dette gælder, hvis formålet med tv-overvågningen ellers vil forspildes. I så fald skal virksomheden snarest muligt efterfølgende underrette medarbejderne. Der er ikke i øvrigt adgang til at foretage skjult tv-overvågning, dog har politiet i visse tilfælde adgang til at gennemføre skjult overvågning.

Underretningen til medarbejderne skal indeholde oplysning om formålet med overvågningen, hvem der har adgang til oplysningerne, i hvilke lokaler overvågningen foregår, hvor længe oplysningerne bliver opbevaret, i hvilke tilfælde oplysningerne vil blive gennemgået og i hvilke tilfælde, oplysningerne kan blive videregivet til politiet. Af hensyn til omfanget af disse oplysninger, som virksomheden skal underrette medarbejderne om, anbefales virksomheden at give medarbejderne disse oplysninger på skrift – enten ved individuel meddelelse eller ved opslag. Oplysningerne kan afgives på blanketten, der er vedlagt denne vejledning som bilag 1.

Optagelser på grundlag af tv-overvågning skal slettes løbende og må kun opbevares i en kortere periode, der som hovedregel ikke må overstige 30 dage.

Ved konstatering via tv-overvågning af mulige uoverensstemmelser, som involverer en eller flere medarbejdere, finder organisationerne, at det er hensigtsmæssigt, at virksomheden giver medarbejderne/medarbejderne mulighed for at lade en bisidder deltage ved gennemgangen af optagelserne.

Uoverensstemmelser samt revision af vejledningen om tv-overvågning

Ved uoverensstemmelser af faglig karakter i forbindelse med brugen af tv-overvågning, der ikke umiddelbart kan løses lokalt på virksomheder, og som er omfattet af parternes overenskomster på butik- eller kontor og lagerområdet, gælder reglerne om behandling af uoverensstemmelser i parternes overenskomster på butik- eller kontor og lagerområdet.

Der er i øvrigt enighed mellem parterne om, at denne vejledning løbende vil blive revideret ved begæring fra en af parterne samt hvis der sker væsentlige ændringer i den lovgivning og de aftaler, der gælder på området. Opnås der ikke enighed inden 3 måneder, bortfalder aftalen.

København den 5. januar 2007

HTS



HK Privat
HK HANDEL

Bilag 1: Blanket vedrørende underretning om gennemførelse af tv-overvågning

Bilag 2: Aftale mellem DA og LO af 27. oktober 2006 vedrørende kontrolforanstaltninger

Bilag 1: Blanket vedrørende underretning om gennemførelse af tv-overvågning

Tv-overvågning på virksomheden

Med virkning fra den / 200_ etableres tv-overvågning på følgende virksomhed

Tv-overvågningen gennemføres med følgende formål:

Tv-overvågningen gennemføres i følgende lokaler:

Optagelser fra tv-overvågningen vil blive opbevaret i maksimalt 30 dage medmindre helt særlige forhold gør sig gældende.

Optagelser fra tv-overvågningen vil alene blive gennemgået af følgende personer:

Optagelserne kan videregives til politiet i tilfælde af mistanke om strafbare forhold.

Bilag 2: Aftale mellem DA og LO af 27. oktober 2006 vedrørende kontrolforanstaltninger

1. Arbejdsgiveren kan i medfør af ledelsesretten og under iagttagelse af bestemmelserne i de kollektive overenskomster iværksætte kontrolforanstaltninger. Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål; de må ikke være krænkende over for lønmodtagerne, og de må ikke forvolde lønmodtagerne tab eller nævneværdige ulemper. Kontrolforanstaltninger skal indrettes således, at der er et rimeligt forhold mellem formål og midler.
2. Arbejdsgiveren skal underrette lønmodtagerne om nye kontrolforanstaltninger senest 6 uger inden de iværksættes. Dette gælder dog ikke, såfremt formålet med kontrolforanstaltningen vil forspildes herved, eller såfremt tvingende driftsmæssige grunde er til hinder herfor. I så fald skal arbejdsgiveren underrette lønmodtagerne snarest muligt samt redegøre for årsagen til, at 6-ugers fristen ikke kunne overholdes.
3. Den enkelte lønmodtager kan ikke meddele et samtykke til iværksættelse af kontrolforanstaltninger – hverken i forbindelse med ansættelsen eller på et senere tidspunkt.
4. På hjemmearbejdspladser må der ikke indføres kontrolforanstaltninger, der krænker privatlivets fred.
5. Finder lønmodtagerne, efter at være blevet underrettet om en kontrolforanstaltning, at betingelserne for iværksættelse af kontrolforanstaltningen ikke er eller har været opfyldt, kan de kræve den således opståede uoverensstemmelse behandlet fagretligt.
6. Uoverensstemmelser om iværksættelse af kontrolforanstaltninger behandles fagretligt i overensstemmelse med hidtidig praksis i Arbejdsretten eller faglig voldgift.
7. Nærværende aftale er at betragte som et protokollat til DA/LO-Hovedaftalen.
8. Hovedorganisationerne er enige om, at denne aftale ikke finder anvendelse, såfremt parterne i en kollektiv overenskomst har fastsat egne regler om kontrolforanstaltninger.
9. Hovedorganisationerne er endvidere enige om at anbefale, at der kan indgås særlige aftaler afpasset efter arbejdsforholdenes karakter. Der kan f.eks. være tale om logning i relation til e-mail, telefon, UPS, Internet og om videoovervågning.
10. Aftalen træder i kraft den 1. januar 2007.