

## **Videoovervågning på arbejdspladsen – regler og gode råd**

Overvågning sker i mange sammenhænge og på mange måder. Dette notat beskæftiger sig med den overvågning der sker på arbejdspladsen i form af TV/video-overvågning.

Videoovervågning bliver på nogle arbejdspladser/biblioteker brugt til at dæmme op for uroproblemer. Selv om videoovervågningen er rettet mod brugerne, så er det en indirekte overvågning af personalet, og derfor er det vigtigt at kende reglerne for overvågning på arbejdspladsen.

Vi vil opfordre alle vores medlemmer til at få taget en snak med både medarbejdere og ledelsen på biblioteket, hvis videoovervågning overvejes som mulighed på jeres bibliotek. Det er vigtigt at få klarlagt, hvad det skal bruges til og om det er foreneligt med personalets trivsel.

For at personalet føler sig trygge er det vigtigt at gennemgå proceduren omkring videoovervågningen og ikke mindst omkring opbevaring og gennemsyn af overvågningsbånd m.m. Der skal også altid skiltes med, at der er videoovervågning det pågældende sted.

Vi har i BF samlet lovgivningen på området og vi står altid klar med gode råd og vejledning omkring videoovervågning, ligesom vi kan hjælpe med at afklare spørgsmål af mere specifik karakter.

I det følgende kan du/I læse om det konkrete lovgrundlag for TV/video-overvågning.

### **Det juridiske grundlag**

I hvilket omfang og på hvilken måde må arbejdsgiver overvåge de ansatte, og hvilke rettigheder har de ansatte i den forbindelse? For at besvare disse spørgsmål skal man rundt i flere regelsæt, idet der ikke findes en samlet lovgivning på området. Arbejdsretlige regler, menneskerettigheder, straffeloven, lov om TV-overvågning samt persondataloven er relevante.

### **Arbejdsretlige regler**

Udgangspunktet i forhold til arbejdsgivers overvågning af den ansatte er de arbejdsretlige regler. Ledelsesretten indebærer, at arbejdsgiver kan iværksætte kontrolforanstaltninger, herunder TV-overvågning. Det er imidlertid en forudsætning, at overvågningen er sagligt og driftmæssigt begrundet.

SU-/MED-aftaler er også relevante, da indførelse af overvågning er et anliggende der skal informeres om og drøftes i SU/MED regi.

### **Aftale om kontrolforanstaltninger**

På det offentlige område er der mellem overenskomstparterne indgået aftale om brug af kontrolforanstaltninger. Ifølge disse aftaler skal de ansatte informeres om iværksættelse af overvågning senest 6 uger før, og der skal oplyses om de driftsmæssige begrundelser, om hvilke oplysninger der tilvejebringes og om håndteringen af disse oplysninger.

Overvågningen skal være sagligt begrundet i driftsmæssige årsager, og den må ikke være krænkende overfor medarbejderne eller forvolde nævneværdige ulemper.

Den enkelte ansatte kan *ikke* give samtykke til overvågning.

## **Menneskerettigheder**

Retten til et privatliv er en rettigheder der er anerkendt i artikel 8 i den Europæiske Menneskeretskonvention, som er en del af dansk ret. Selv om man er på arbejde har man ret til at have en privatsfære, og arbejdsgivers overvågning skal ske under hensyntagen hertil.

## **Straffeloven**

Straffelovens § 264 a forbyder uberettiget overvågning af personer der befinder sig på et ikke-frit tilgængeligt sted, hvilket i denne sammenhæng vil være områder, hvor kun de ansatte har adgang. Loven er primært relevant på private arbejdspladser, da der som nævnt gælder særlige aftaler om kontrolforanstaltninger på de offentlige arbejdspladser.

## **Lov om TV-overvågning**

Lovens § 3a indeholder et krav om, at offentlige myndigheder, der foretager TV-overvågning af steder eller lokale, hvortil der er offentlig adgang, eller af arbejdspladser, skal give oplysning herom – ved skiltning eller på anden tydelig måde.

## **Persondataloven**

Persondataloven sætter rammerne for, hvad man kan gøre med personoplysninger, som er indsamlet.

En *personoplysning* er enhver oplysning der kan henføres til en bestemt person, og loven omfatter bl.a. al behandling af personoplysninger, der måtte være indsamlet via TV-overvågning. Ved *behandling* forstås alt fra indsamling, registrering, videregivelse til sletning.

Loven indeholder principper for behandling af personoplysninger, rettigheder for de registrerede og et kontrolsystem. Det er Datatilsynet der fører tilsyn på området.

De vigtigste principper er :

- ❖ Behandling af oplysningen skal være saglig
- ❖ Der må ikke indsamles flere oplysninger end nødvendigt
- ❖ De indsamlede oplysninger skal tegne et "sandt billede"
- ❖ De indsamlede oplysninger må ikke bruges til andre formål end det oprindelige formål med overvågningen.
- ❖ Oplysninger må ikke opbevares længere end højst nødvendigt
- ❖ Oplysningerne skal opbevares sikkert.

Den ansatte har ret til at få indsigt i oplysninger om sig selv. I praksis er det dog ikke altid så enkelt, da den ansatte ikke samtidig må få kendskab til oplysninger om kolleger. At det kan være praktisk svært at skille optagelser af den enkelte ansatte ud, ændrer dog ikke ved, at retten til indsigt er en grundlæggende rettighed.

Reglerne i persondataloven er komplicerede og mange spørgsmål kan opstå i forbindelse med overvågning på arbejdspladsen. For nærmere rådgivning om reglerne i persondataloven kan Datatilsynet kontaktes.