

**Vejledning om tv-overvågning  
udarbejdet af  
DI, HK Privat og HK HANDEL  
for virksomheder omfattet af  
Landsoverenskomst for kontor og lager  
mellem HTS og HK/Privat samt HK HANDEL  
og  
Landsoverenskomst for butikker mellem HTS og HK HANDEL**

Denne vejledning er udarbejdet i samarbejde mellem DI, 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 ét blandt flere mulige redskaber til afsløring, forebyggelse og kontrol 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.

Tv-overvågning må kun etableres, hvis det forud er overvejet, om det ønskede formål kan nås med mindre indgribende midler. Der skal således være tungtvejende grunde til at etablere tv-overvågning.

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

Betingelserne for at indføre tv-overvågning på arbejdspladsen er blandt andet behandlet i følgende regelsæt: Aftale om kontrolforanstaltninger mellem DA og LO, Samarbejdsaftalen mellem DA og LO, lov om privates brug af tv-overvågning, straffeloven, arbejdsmiljøloven samt persondataloven. Disse regelsæt indebærer, at der blandt andet skal tages højde for følgende forhold:

### **1. Hvor, hvornår og hvordan må der foretages tv-overvågning?**

- Der kan alene foretages tv-overvågning, hvis der er et driftsmæssigt og sagligt formål med overvågningen. Parterne er i den forbindelse enige om, at tv-overvågning ikke må anvendes til at overvåge og kontrollere medarbejdernes effektivitet.
- Der bør ikke installeres flere kameraer, end formålet tilsiger.
- Tv-overvågning må ikke være krænkende eller forvolde nævneværdig ulempe for medarbejderne. Der må således f.eks. ikke finde overvågning sted på toiletter, i baderum, i prøverum, i omklædningsrum eller lignende steder.
- Hvor det er driftsmæssigt muligt, bør der være en overvågningsfri zone, f.eks. kantine, kafferum eller lign.
- Der må aldrig være lyd på tv-optagelserne.

## **2. Information inden indførelsen af tv-overvågning:**

- En arbejdsgiver, der påtænker at indføre tv-overvågning, skal drøfte dette med samarbejdsudvalget, hvis der findes et sådant på virksomheden. På virksomheder uden samarbejdsudvalg drøftes spørgsmålet med medarbejderne. Arbejdsgiveren skal forsøge at opnå en aftale med samarbejdsudvalget eller medarbejderne, men det er ikke en betingelse for at indføre tv-overvågning, jf. nedenfor om varsling af medarbejderne.
- Arbejdsgiveren skal underrette lønmodtagerne om nye kontrolforanstaltninger senest 6 uger inden de iværksættes.
- Dette gælder dog ikke, hvis 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.
- Der er ikke i øvrigt adgang til at foretage skjult tv-overvågning.
- Det saglige formål med tv-overvågning skal angives udtrykkeligt og præcist.
- Der bør oplyses om, hvilke personer eller medarbejdergrupper, der har adgang til at se optagelserne. Desuden skal det oplyses, hvem der er den ansvarlige for optagelserne (den dataansvarlige) og hvem der repræsenterer den dataansvarlige. Repræsentanten skal angives med navn og adresse.
- Der bør oplyses om, i hvilke tilfælde optagelserne vil blive videregivet til politiet.
- Af hensyn til omfanget af de oplysninger, som virksomheden skal underrette medarbejderne om, anbefales virksomheden at give oplysningerne på skrift enten ved information direkte til den enkelte medarbejder, i personalehåndbogen, ved opslag på virksomheden eller lignende. Det skal blot sikres, at alle er orienteret. Oplysningerne kan f.eks. gives på orienteringsbrevet, der er vedlagt denne vejledning som bilag 1.
- Virksomheden har ansvaret for, at nye medarbejdere, som tiltræder efter indførelsen af tv-overvågningen, gøres bekendt med denne når de ansættes eller når de begynder at arbejde i lokaler, der er tv-overvågede.
- Den enkelte medarbejder kan ikke meddele et samtykke til iværksættelse af tv-overvågning, hverken i forbindelse med ansættelsen eller på et senere tidspunkt.

## **3. Skiltning**

- Der skal ved skiltning eller på anden tydelig måde gives oplysning om, at der foretages tv-overvågning, og i hvilke lokaler eller områder det sker. Der skal være overensstemmelse mellem skiltningen og den faktiske overvågning.
- Ved tv-overvågning i lokaler, hvortil kun medarbejderne har adgang, kan informationspligten opfyldes ved underretning til medarbejderne.

#### 4. Håndtering af optagelser:


- Optagelser skal senest slettes 30 dage efter, at optagelserne er foregået. Tv-optagelserne kan dog opbevares i et længere tidsrum end 30 dage, hvis det er nødvendigt for behandling af en konkret tvist. Hvis arbejdsgiveren ønsker at bruge tv-optagelsen som bevismiddel i forbindelse med en tvist med en ansat, skal arbejdsgiveren – inden 30 dages fristen udløber – underrette den ansatte om, at sletning ikke sker. Hvis den ansatte herefter ønsker at se optagelsen, har vedkommende krav på dette og kan kræve at få udleveret en kopi af optagelsen.
- Arbejdsgiveren skal sikre, at optagelserne ikke kommer uvedkommende i hænde.
- Senere anvendelse må ikke være uforenelig med de formål, hvortil tv-overvågningen er foretaget. Hvis tv-overvågningen anvendes til andet end de oprindelige formål, må denne anvendelse således ikke være uforenelig med det formål tv-overvågningen oprindeligt blev foretaget til, og som medarbejderne er informeret om, da dette vil kunne sidestilles med en fornyet tv-overvågning.

#### Uoverensstemmelser samt revision af vejledningen om tv-overvågning

på hhv. butiks- og kontor/lager-området.

Der er i øvrigt enighed mellem parterne om, at denne vejledning løbende kan revideres 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.

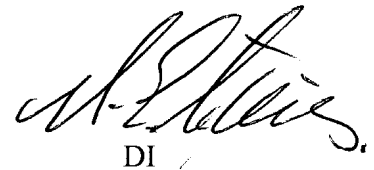
København, den 24. 2009



HK HANDEL



HK Privat



DI

Bilag 1: Orientering af medarbejderne om gennemførelse af tv-overvågning

## **Bilag 1: Orientering om gennemførelse af tv-overvågning**

Med virkning fra den / 20\_\_ etableres tv-overvågning på følgende virksomhed (navn og adresse angives)

Der er orienteret om indførelse af tv-overvågning på et SU-møde den:

eller

Medarbejderne er orienteret på et møde den:

Tv-overvågningen gennemføres med følgende formål:

Tv-overvågningen gennemføres i følgende lokaler/områder:

Optagelser fra tv-overvågningen vil alene blive gennemgået af følgende personer (funktion/titel, navn og adresse, hvis anden end virksomhedens):

Tv-optagelser vil blive videregivet til politiet i tilfælde af mistanke om strafbare forhold.

Optagelser fra tv-overvågningen vil blive opbevaret i følgende dage \_\_\_\_ (maksimalt 30 dage)

NB :Hvis arbejdsgiveren ønsker at bruge tv-optagelsen som bevismiddel i forbindelse med en tvist med en ansat, skal arbejdsgiveren – inden 30 dages fristen udløber – underrette den ansatte om, at sletning ikke sker. Hvis den ansatte herefter ønsker at se optagelsen, har vedkommende krav på dette og kan kræve at få udleveret en kopi af optagelsen.

Dato:

Underskrift: