

Arbejdsgiverens kontrol med ansatte – Danmark

Af professor, dr. jur. Jens Kristiansen,
Københavns Universitet

1. Generelt om regelgrundlaget

Almene regler

Retsbeskyttelse af lønmodtageres personlige integritet og privatliv er blevet et ganske aktuelt emne i dansk arbejdsret indenfor de senere år. Der er ikke foretaget større, mere systematiske teoretiske eller praktiske udredninger af emnet, men der har været en vis offentlig debat, navnlig i kølvandet af konkrete sager og afgørelser.

Danmark Riges Grundlov – der senest er revideret i 1953 – indeholder ikke en generel beskyttelse af hverken den personlige integritet (værdighed) eller privatlivets fred. I § 72 om boligens ukrænkelighed er der givet et vist værn af kommunikationshemmeligheden, der indebærer, at denne alene kan brydes på grundlag af en retskendelse eller med hjemmel i lov. Straffelovens kapitel 27 indeholder derimod en række almene regler om privatlivets fred. Særligt § 263 om indgreb i brevhemmeligheden, § 264a om fotografering af personer samt § 264d om videregivelse af personoplysninger af privat karakter har almen betydning for integritetsværnets omfang.

Privatlivets fred er anerkendt som en menneskeret i art. 8 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, der i 1992 blev indarbejdet i dansk ret ved lov, jf. nu lovbekendtgørelse nr. 750 af 19.10.1998 om Den europæiske Menneskerettighedskonvention. Menneskerettighedsdomstolen har udtalt, at staten har en vis pligt til i medfør af konventionens art. 8 til at beskytte private mod andre privates krænkelse af deres privat- og familieliv, men har ikke taget stilling til, om dette gælder i forholdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

Bestemmelsen i art. 8 har hidtil spillet en forholdsvis tilbagetrukket rolle i dansk ret, og ingen rolle overhovedet i dansk arbejdsret. Dens ideologiske budskab har formentlig stigende betydning, og den er for nylig påberåbt i en dansk klage til Menneskerettighedsdomstolen i en sag om netop en kontrolforanstaltning i arbejdslivet, jf. nærmere herom i afsnit 3.

Registerlovgivningen udgør i dag det centrale almene værn for den personlige integritet og private sfære, jf. lov nr. 429 af 31.5.2000 om behandling af personoplysninger. Loven trådte i kraft 1. juli 2000 og har afløst de to registerlove for

henholdsvis den private og offentlige sektor. Den implementerer tillige direktiv 95/46 EF om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger. Personopplysningsloven gælder som udgangspunkt for alle dele af den offentlige og private sektor.

Den ny personopplysningslov viderefører i vidt omfang den tidligere lovgivnings principper, og afgørelser truffet i medfør heraf vil derfor fortsat have betydning for fastlæggelsen af gældende ret på dette område. Datatilsynets (tidligere Registertilsynets) afgørelser er administrativt endelige, men kan indbringes for domstolene, hvilket dog kun yderst sjældent sker. Tilsynets afgørelser refereres i Årsberetningen og på hjemmesiden www.datatilsynet.dk.

Det følger af personopplysningslovens § 2, stk.1, at regler i love, der giver borgerne en bedre retsbeskyttelse, har forrang. Af forarbejderne fremgår, at dette også er tilfældet, når retsbeskyttelsen er ringere, såfremt dette har været intentionen. Forrangen forudsætter, at reglerne er i overensstemmelse med direktivet, hvilket i første omgang vurderes af Datatilsynet. Der er i denne forbindelse særligt grund til at nævne helbredsopplysningsloven og tv-overvågningsloven. Bestemmelsens rækkevidde har dog også betydning for relationen mellem lovens saglighedskrav og ledelsesretten, hvilket i praksis navnlig vil få betydning for ansættelsessituationen, jf. nærmere herom ndf. afsnit 2.

Arbejdsgivers ledelsesret

Anvendelse af kontrolforanstaltninger i arbejdslivet har traditionelt været reguleret af ledelsesretten, og ledelsesretten spiller fortsat en væsentlig principiel og praktisk rolle på dette område. Ledelsesretten har karakter af en uskreven retsgrundsætning, og udgør et selvstændigt grundlag for såvel private virksomheders som offentlige myndigheders handlinger – herunder indgreb – i forhold til de ansatte, jf. f.eks. FOB 1993, s. 162. I denne sag udtalte Folketingets Ombudsmand, ”at det følger af den offentlige arbejdsgivers ledelsesret, at arbejdsgiveren kan fastsætte kontrolforanstaltninger i forhold til personalet”.

Af større praktisk interesse er det, at ledelsesretten er et af de grundlæggende kollektivarbejdsretlige principper. Den er fastslået direkte i de kollektive overenskomster – de såkaldte hovedaftaler – mellem organisationerne på både det private og offentlige arbejdsmarked. Den kollektive ledelsesret omfatter kun de arbejdsgivere der er medlemmer af en arbejdsgiverorganisation med overenskomst eller arbejdsgivere med egen overenskomst med en faglig organisation.

Ledelsesrettens indhold er først og fremmest udviklet gennem retspraksis på det kollektive overenskomstområde, dvs via de særlige fagretlige organer Arbejdsretten (tidligere Den faste Voldgiftsret) og faglig voldgift. Det blev tidligt fastslået i retspraksis, at ledelsesretten giver arbejdsgiver adgang til at iværksætte kontrolforanstaltninger på arbejdspladsen, men samtidig blev der opstillet forskellige principper for dens udøvelse.

Den faste Voldgiftsret udtalte således i en grundlæggende kendelse fra 1913 (sag 106), at arbejdsgiverens krav om, at medarbejderne skulle udføre arbejds-sedler med henblik på kontrol af arbejdets omfang var berettiget, da kontrollen ”ikke har andet Formaal end at sikre, at Arbejdet gaar sin normale Gang” og ”ikke har nogen for Arbejderne krænkende Form”. En kontrolforanstaltning skal således både være sagligt begrundet og respektere de ansattes krav på en værdig behandling. Kendelsen bygger tillige (forudsætningsvis) på det synspunkt, at mere særegne kontrolforanstaltninger skal godkendes forudgående ved en retlig prøvelse, hvis medarbejderne (den faglige organisation) modsætter sig kontrolforanstaltningen.

De opstillede kriterier for kontrolforanstaltningers retsmæssighed tager i første række sigte på tilfælde under ansættelsen. Retspraksis har traditionelt overladt arbejdsgiveren en væsentlig større handlefrihed ved ansættelser. Arbejdsgivere kan som udgangspunkt frit ansætte medarbejdere, herunder frit stille spørgsmål og foretage tests, undersøgelser m.v.

En arbejdsgiver har ifølge de kollektive overenskomster en pligt til at udøve ledelsesretten i samarbejde med de ansatte og disses repræsentanter. Det fremgår udtrykkeligt af hovedaftalernes regler om ledelsesretten, men det nærmere indhold af samarbejdspligten er fastlagt i de særlige samarbejdsaftaler. Det centrale element i samarbejdsaftalerne er, at der skal oprettes samarbejdsudvalg i virksomheder af en vis størrelse. På det private område er det som regel, når der er mindst 35 ansatte i virksomheden, mens det på det offentlige område er ved mindst 25 ansatte i myndigheden. Samarbejdsudvalgene er som altovervejende hovedregel sammensat af et lige stort antal repræsentanter valgt af henholdsvis ledelsen (A-siden) og medarbejderne (B-siden).

Iværksættelse af kontrolforanstaltninger hører uden tvivl til kredsen af emner som skal drøftes forudgående i samarbejdsudvalget. B-siden er ikke udstyret med vetoret i forhold til påtænkte foranstaltninger, heller ikke ved mere indgribende kontrolforanstaltninger. Ledelsen har ret til selv at disponere, hvis A- og B-siden ikke kan blive enige om et emne, om end samarbejdsaftalerne anfører, at begge parter er forpligtet til at tilstræbe enighed. En manglende overholdelse af informations- og høringspligten i forhold til samarbejdsudvalget og medarbejderne er et overenskomstbrud, der kan sanktioneres med bod.

Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen

Arbejdsmiljøloven fastlægger en lang række (strafsanktionerede) krav til indretningen af arbejdspladsen, og kan – principielt – ses som en systematisk undtagelse fra ledelsesretten. Det grundlæggende princip er, at arbejdsgiveren skal sikre de ansatte et sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt arbejdsmiljø. Forsvarlighedsstandarder har – på linie med ledelsesretten – karakter af en retlig standard, men dens nærmere indhold er ikke udviklet gennem retspraksis, men gennem et meget stort antal bekendtgørelser, cirkulærer m.v.

I denne sammenhæng er det navnlig bekendtgørelse nr. 867 af 13.10.1994 om arbejdets udførelse der spiller en praktisk rolle. Bekendtgørelsen pålægger arbejdsgiveren at planlægge og tilrettelægge arbejdet, så det i alle led kan udføres fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller langt sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed. Ledelsesmæssige dispositioner, som virker skadeligt i forhold til de ansattes psykiske tilstand, fx. en kontrollerende eller overvågende foranstaltning, er principielt omfattet af arbejdsmiljøreglerne.

Arbejdstilsynet henviser imidlertid som altovervejende udgangspunkt sådanne sager til samarbejdsudvalgssystemet indenfor det kollektive overenskomsts system. Denne praksis beror på et fælles udvalgsarbejde mellem Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter, jf. om de nærmere retningslinier og grænsedragninger i Arbejdstilsynets cirkulæreskrivelse 7/1995 om psykosociale risikofaktorer. I praksis beskæftiger Arbejdstilsynet sig reelt alene med en kontrolforanstaltning, når den har karakter af en positiv velfærdsforanstaltning, dvs er påkrævet af hensyn til de ansattes sikkerhed på arbejdspladsen, fx. TV-overvågning for at modvirke røverier i særligt udsatte butikker o.lign.

2. Ved ansættelsen

Den frie ansættelsesret

Ledelsesretten sonderer principielt mellem ansættelsen af medarbejdere og forholdene for medarbejderne under ansættelsen. Der er et væsentligt videre spillerum ved ansættelsen, også hvad kontrolforanstaltninger angår. I dette afsnit behandles ansættelsessituationen, mens forholdene under ansættelsen behandles i afsnit 3.

Ved ansættelse af medarbejdere er ledelsesretten ifølge retspraksis formentlig kun underlagt et forbud mod, at arbejdsgiveren varetager såkaldte ”illegitime hensyn”. Herved sigtes i første række til organisationsfjendtlige hensyn, fx. at arbejdsgiveren systematisk undlader at beskæftige organiserede eller direkte stiller som betingelse for ansættelse, at vedkommende udmelder sig af en organisation.

I ansættelsessituationen spiller lovgivningen imidlertid en voksende rolle, og der knytter sig en særlig interesse til den nye personoplysningslov. I modsætning til den tidligere registerlovgivning omfatter den ikke blot registrering og videregivelse af fortrolige oplysninger, men al behandling af personoplysninger, herunder indsamling af sådanne oplysninger. Indsamling af oplysninger må ifølge § 5 alene ske til ”udtrykkeligt angivne og saglige formål”.

Loven gælder efter § 2 som udgangspunkt for ”behandling af personoplysninger, som helt eller delvis foretages ved hjælp af elektronisk databehandling” eller ”ikke-elektronisk behandling af personoplysninger, der er eller vil blive indeholdt

i et register”. Det vil formentlig normalt ikke være tilfældet ved indsamling af personoplysninger i forbindelse med ansættelse, men loven gælder tillige ”for anden ikke-elektronisk systematisk behandling, som udføres for private”. Dette begreb er videreført fra de tidligere registerlove, men kan som noget nyt tillige anvendes i relation til indsamling af oplysninger.

Forarbejderne til loven indeholder ikke mange fortolkningsbidrag på dette punkt, herunder i hvilket omfang loven finder anvendelse på arbejdsgiveres indsamling af oplysninger om jobansøgere i forbindelse med ansættelse. Det er imidlertid ganske nærliggende, at loven som minimum må omfatte de tilfælde, hvor arbejdsgiveren generelt kræver forskellige (typer) oplysninger af jobansøgere, fx. i særlige oplysningsskemaer, i form af særlige tests, ved fremlæggelse af erklæringer o.lign. Loven synes dermed at introducere en principiel nydannelse i dansk arbejdsret i form af et saglighedskrav til arbejdsgivere ved ansættelse.

Det nærmere indhold af saglighedskravet ved ansættelser er usikkert. Det er således uafklaret, hvilket forhold der er mellem lovens saglighedskrav og ledelsesretten (der som nævnt har karakter af en retsgrundsætning). Datatilsynets (kommende) praksis får derfor stor betydning på dette område.

Arbejdsgiveres brug af tests og erklæringer i forbindelse med ansættelse har navnlig givet anledning til debat i relation til helbredsoplysninger, straffeattester og kreditværdighedsvurderinger. De handles hver især nærmere i det følgende.

Helbredsforhold

I begyndelsen af 1990'erne blev spørgsmålet om sortering af arbejdskraften efter genetiske forhold et varmt politisk emne i Danmark. Regeringen blev i en folketingsbeslutning fra 1991 pålagt at fremsætte et lovforslag om forbud mod genetiske tests i forbindelse med bl.a. ansættelse.

Det viste sig imidlertid vanskeligt at afgrænse genetiske forhold fra helbredsforhold i almindelighed, og et sagkyndigt udvalg fremsatte i stedet et forslag om en generel lov om helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet, jf. betænkning 1269/1994 om helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet. Betænkningens forslag danner i det væsentlige baggrund for lov nr. 86 af 24.4.1996 om brug af helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet m.v.

Helbredsoplysningsloven bygger grundlæggende på det princip, at en arbejdsgiver ikke må indhente mere generelle oplysninger om arbejdssøgendes (eller ansattes) helbred. Der kan alene indhentes oplysninger om specifikke (aktuelle) helbredsforhold og alene, når oplysningerne har væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde, jf. lovens § 2.

Loven indeholder et udtrykkeligt forbud mod, at arbejdsgiveren anmoder om, indhenter eller gør brug af helbredsoplysninger i det sigte at få belyst jobsøgendes risiko for at udvikle eller pådrage sig sygdomme, jf. § 2, stk. 4. Bestemmelsen er central, fordi den afskærer arbejdsgiveren fra at undersøge jobansø-

geres fremtidige risici for at pådrage sig sygdomme, og dermed sortere jobansøgere efter sådanne forhold. En arbejdsgiver kan fx. ikke stille krav til jobansøgende om at få foretaget en HIV-test med henblik på at vurdere risikoen for, at vedkommende senere vil udvikle AIDS.

I alle tilfælde er det den jobansøgende selv der skal stå for fremskaffelsen af de helbredsoplysninger som arbejdsgiveren (lovligt) anmoder om, herunder lægeerklæringer o.lign. Loven fastslår udtrykkeligt i § 10, stk. 4, at undersøgelsens resultater alene må udleveres til den undersøgte. Der er tillige i § 9 nærmere regler om lægens pligt til at informere den der skal undersøges.

Helbredsoplysningsloven bygger således generelt på en strengere standard end personoplysningsloven og går som nævnt forud for denne. Loven indeholder dog også den – for arbejdsgivere – væsentlige regel, at en lønmodtager inden ansættelse af egen drift (eller på spørgsmål) skal oplyse om eventuelle sygdomme eller symptomer på sygdomme, som vil have væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde.

Strafbare forhold

I de senere år har der været en vis debat om private og offentlige arbejdsgivers brug af straffeattester i forbindelse med ansættelse. Straffeattester rekvireres fra det Det centrale Kriminalregister, som er omfattet af personoplysningslovens – og den tidligere registerlovgivnings – regler for videregivelse af oplysninger. Rigspolitechefen har tillige fastsat en særlig instruks for Kriminalregistret.

En arbejdsgiver kan som hovedregel ikke selv rekvirere straffeattester fra Kriminalregistret, uanset der foreligger saglige grunde bag anmodningen. Fremskaffelse af straffeattest må derfor ske via den enkelte jobansøger.

Lovgivningen bygger på det principielle standpunkt, at privatpersoner skal have adgang til at få indsigt i registrerede oplysninger om sig selv, jf. lovens § 31. En borger har på linie hermed adgang til at få en udskrift af sin egen straffeattest fra Kriminalregistret. Privatpersoner kan dog – ifølge forskrifterne for Kriminalregistret – kun få straffeattester med oplysninger om nyere straffbare forhold. Straffedomme slettes efter højst 5 år (afhængig af grovheden) fra løsladelsestidspunktet (ubetinget frihedsstraf) eller domstidspunktet (betinget dom og bøde).

En offentlig arbejdsgiver kan selv i et vist omfang rekvirere straffeattester fra Kriminalregistret til brug for ansættelser. Oplysningerne slettes i disse tilfælde først efter 10 år for alle former for straf. Det skal fremgå af ansøgningen til Kriminalregistret, at jobansøgeren har givet samtykke til indhentelsen af straffeattesten. I andre tilfælde er offentlige arbejdsgivere henvist til at kræve straffeattest fra jobansøgeren selv.

Finansministeriet har i et cirkulære af 14.1.1963 stillet forskellige krav til statslige myndigheders rekvirering af straffeattester. Det er bl.a. et krav, at straffeattester ikke anvendes til systematisk at udelukke straffede eller grupper af

straffede fra bestemte stillinger. Der skal i alle tilfælde foretages en konkret vurdering med vægt på henholdsvis stillingens og lovovertrædelsens karakter. Offentlige arbejdsgiveres, herunder kommuners, adgang til at forlange straffeattest er tillige underlagt de almindelige forvaltningsretlige sagligheds- og proportionalitetsprincipper.

Det er tilsyneladende blevet meget almindeligt, at både private og offentlige arbejdsgivere stiller krav om fremskaffelse af straffeattest i forbindelse med ansættelse. Den markante stigning i antallet af rekvirerede straffeattester er bl.a. sket i kølvandet af en række konkrete – tildels meget alvorlige – sager om seksualforbrydelser mod børn i offentlige institutioner.

De straffeattester, som Kriminalregistret udskriver til såvel borgeren selv som offentlige myndigheder, indeholder typisk alle straffedomme (der er omfattet af indsigtsretten). En straffeattest viser således ikke blot arbejdsgiveren, om jobansøgeren er straffet for de forhold, som betinger den saglige interesse, fx. straffedomme for seksualforbrydelser eller berigelsesforbrydelser, men også andre – og i den konkrete sammenhæng irrelevante – straffedomme.

Udviklingen i retning af, at arbejdsgivere kræver straffeattest på stadig flere områder og for stadig flere personalegrupper har givet anledning til en hel del debat i de senere år. Det er i forbindelse hermed blevet anført, at der bør udarbejdes en lovbeskyttelse efter samme model som helbredsoplysningsloven, jf. Peter Blume, Beskyttelse af oplysninger om strafbare forhold, i Jørn Vestergaard og Flemming Balvig (red.), ”Med lov ...”, 1998, s. 35ff.

En arbejdsgivers rekvirering af straffeattest fra jobansøgere vil formentlig være omfattet af personoplysningsloven, og dermed saglighedskravet i § 5. Det er sandsynligt, at dette saglighedskrav i sig selv vil medføre en skærpet retstilstand, især på det private område.

Økonomiske forhold

Indhentelse af økonomiske oplysninger om jobansøgere er navnlig en forholdsvis udbredt praksis på det private arbejdsmarked. Den tidligere registerlovgivning omfattede ifølge forarbejderne ikke arbejdsgiveres adgang til at skaffe økonomiske oplysninger om jobansøgere fra kreditoplysningsbureauer m.v.

Indsamling af oplysninger om jobansøgers økonomiske forhold må derimod antages at være omfattet af den ny personoplysningslov og kræver dermed et sagligt formål. Det er nærliggende, at der kun foreligger et sagligt formål for personer i ledende eller særligt betroede stillinger. Almindelige medarbejdere i privat og offentlig virksomhed falder antagelig udenfor det område, hvor det vil være det fornødne saglige formål med at fremskaffe sådanne oplysninger, herunder ved henvendelse til kreditoplysningsbureauer.

I modsætning til straffeattester fra kriminalregisteret kan arbejdsgivere selv fremskaffe soliditets- og kreditværdighedsoplysninger fra kreditoplysningsbureauer. Jobansøgers retsbeskyttelse ligger på dette område ikke i et samtyk-

kekrav, men i det opstillede saglighedskrav. Det er sandsynligt, at Datatilsynet vil kræve, at kreditoplysningsbureauer angiver en række begrænsninger for kundernes (ikke mindst arbejdsgiveres) brug af soliditetsoplysninger.

Personoplysningsloven indeholder en række særlige regler om driften af kreditoplysningsbureauer. De må ifølge § 20 alene behandle oplysninger som er af betydning for bedømmelse af økonomisk soliditet og kreditværdighed, og de skal som altovervejende hovedregel slette oplysninger som taler imod kreditværdighed, hvis oplysningerne er mere end 5 år gamle. Den registrerede har ret til indsigt i de registrerede oplysninger om sig selv, jf. § 22. Der er forskellige begrænsninger i adgangen til at videregive (navnlig summariske) oplysninger om økonomisk soliditet og kreditværdighed, jf. § 23.

3. Under ansættelsen

Generelt om kontrolforanstaltninger

Indførelse af kontrolforanstaltninger i forhold til ansatte er som nævnt i det indledende afsnit underlagt en række forskellige principper allerede i medfør af ledelsesrettens selv. De koncentrerer sig om saglighed, ligebehandling, proportionalitet samt respekt for de ansattes værdighed og privatliv.

Kontrolforanstaltninger i medfør af ledelsesretten skal som minimum være sagligt begrundet. Det formuleres normalt som et krav om en driftsmæssig begrundelse, herunder hensynet til ansattes og brugeres sikkerhed. I nyere praksis synes der generelt at være en tendens i retning af at arbejde med et forholdsvis bredt saglighedsbegreb, som bl.a. omfatter et hensyn til virksomhedens ”image”.

Saglighedskravet rummer ligeledes et forbud mod vilkårlig behandling af medarbejderne. Dette forbud tager navnlig sigte på de tilfælde, hvor en kontrolforanstaltning (ubegrundet) alene retter sig mod en afgrænset del af medarbejdergruppen. En kontrolforanstaltning skal omfatte samtlige relevante medarbejdere, herunder ledere.

Der lægges yderligere vægt på, om der er et rimeligt forhold mellem mål og midler. En iøvrigt driftsmæssigt begrundet ledelsesmæssig foranstaltning kan være for vidtgående i forhold til det mål som søges opnået. Synspunktet er navnlig relevant, når ledelsen lige så godt kunne have anvendt en mindre indgribende fremgangsmåde. Proportionalitetshensynet må tillægges en særlig vægt, når en ledelsesmæssig foranstaltning berører de ansattes privatliv. I disse tilfælde er det imidlertid ikke tilstrækkeligt blot at betragte problemstillingen ud fra en proportionalitetsmæssig synsvinkel.

Hensynet til beskyttelse af de ansattes privatliv er et mere fundamentalt hensyn, som arbejdsgiveren i almindelighed må respektere i forbindelse med udøvelsen af ledelsesretten. Det almindelige udgangspunkt er således, at arbejds-

giver ikke i medfør af ledelsesretten kan regulere og kontrollere de ansattes private adfærd. En arbejdsgiver kan fx. ikke overvåge de ansatte i deres fritid.

De kollektivarbejdsretlige principper suppleres i stigende grad af forskellige former for lovgivning. Personoplysningsloven gælder principielt også ved kontrolforanstaltninger overfor ansatte, men dens saglighedskrav vil formentlig i disse tilfælde i vidt omfang læne sig op den fagretlige praksis, så dens selvstændige betydning er ikke nær så stor som i ansættelsessituationen. De mere specifikke love – tv-overvågnings- og helbredsoplysningsloven – supplerer derimod ledelsesretten på en mere direkte facon.

I de senere år har potentielt følelige indgreb som tv-overvågning af arbejdspladsen, kontrol med ansattes benyttelse af internettet samt alkohol- og narkotestning (urinprøver) givet anledning til debat.

Tv-overvågning

Ledelsesretten sætter visse grænser for arbejdsgiverens tv-overvågning af ansatte. Der er næppe tvivl om, at der skal foreligge et særligt kvalificeret grundlag for at iværksætte tv-overvågning af de ansatte (modsat tv-overvågning med henblik på at undgå tyverier og røverier fra udenforstående).

Retspraksis har accepteret, at en privat virksomhed lod et detektivbureau foretage (skjult) overvågning af arbejdspladsen hovedsaglig udenfor normal arbejdstid. Detektivbureauet benyttede sig bl.a. af videoptagelser. Overvågningen var begrundet i en konkret mistanke om betydelige uregelmæssigheder på værkstedet, og den førte til politianmeldelse og bortvisning af en række medarbejdere. Den faglige voldgiftsret fandt i sin kendelse af 17.4.1992 (Arbejdsretligt Tidsskrift B-sektionen 1991–95, s. 67) ikke, at overvågningen under de givne omstændigheder var så krænkende, at den var i strid med ledelsesretten.

Kendelsen førte til en del debat i navnlig faglige kredse og til forhandlinger mellem fagforeninger og arbejdsgiverforeninger om overenskomstmæssige regler for tv-overvågning af ansatte. Forhandlingerne endte imidlertid resultatløse, og fagforeningerne rejste i stedet sagen politisk.

Den daværende tv-overvågningslov beskyttede alene mod tv-overvågning på offentligt tilgængelige steder, og arbejdspladser faldt dermed udenfor lovens område. Ved en ændring af loven i 1998 blev den imidlertid udvidet til også at omfatte arbejdspladser, jf. lov nr. 1016 af 23.12.1998 om forbud mod privates tv-overvågning m.v. Efterfølgende blev loven udvidet til også at gælde for offentlige arbejdsgivere.

Lovens § 3 pålægger arbejdsgivere – private som offentlige – en pligt til at informere de ansatte om tv-overvågning ved skiltning eller på anden tydelig måde. Det er tilstrækkeligt, at der generelt skiltes på arbejdspladsen med overvågning. Der er ikke krav om, at de enkelte kameraer er markeret særskilt. Der er tale om en væsentlig begrænsning i lovens rækkevidde, da teknologien i dag giver vidtgående mulighed for skjult/diskret overvågning.

Den skjulte overvågning som blev accepteret i kendelsen fra 1992 ville ikke være lovlig efter den ny regel i tv-overvågningsloven, selv om den grundede sig på en konkret mistanke om tyverier m.v. En arbejdsgiver må i et sådant tilfælde i stedet rette henvendelse til politiet med henblik på sædvanlig politimæssig efterforskning af forholdet.

Tv-overvågningsloven stiller alene krav om informering af de ansatte i forbindelse med Tv-overvågning. Den begrænser ikke arbejdsgiverens adgang til i det hele taget at foretage overvågning, fx. ved at opstille et saglighedskrav. Den fagretlige praksis om ledelsesrettens udøvelse spiller derfor fortsat en rolle ved siden af loven. Tilsvarende spiller personoplysningsloven en rolle for arbejdsgiverens brug af indsamlede oplysninger (tv-optagelser), som ikke er reguleret af tv-overvågningsloven.

Kontrol med e-mails og hjemmesidebesøg

Arbejdsgivers kontrol med ansattes IT-kommunikation – og især ansattes e-mail og søgning på hjemmesider – er ikke direkte reguleret som tv-overvågning af ansatte. Den er til gengæld omfattet af de generelle bestemmelser i straffelovens § 263 og personoplysningsloven samt de kollektivarbejdsretlige principper.

Det er omdiskuteret i teorien i hvilket omfang ansattes *e-post* er omfattet af meddelelshemmeligheden i straffelovens § 263, stk. 1, nr. 1. Ifølge denne bestemmelse er det afgørende, at der er tale om en ”lukket meddelelse”. I en dom af 22.3.2000 fra Køge ret er det antaget, at bestemmelsen omfatter e-mail, og at det derfor er strafbart (”uberettiget”) at skaffe sig adgang til en e-mail til en anden person. I det konkrete tilfælde blev tiltalte frifundet, fordi e-mailen fejlagtigt var sendt til ham, og han først kunne gøre sig bekendt hermed efter at have læst indholdet.

Datatilsynet har i en afgørelse af 19.9.2000 fastslået, at en e-mail er omfattet af personoplysningsloven. Sikkerhedskopiering og eventuel gennemgang af ansattes e-mail er derfor omfattet af lovens generelle restriktioner. Afgørende for, om arbejdsgiveren må gøre sig bekendt med indholdet er i første række, om der foreligger en ”berettiget interesse og hensynet til den registrerede ikke overstiger denne interesse”, jf. lovens § 6, stk. 1, nr. 7. Ifølge Datatilsynet er det tilfældet med sikkerhedskopiering af e-mails og eventuel gennemgang heraf i forbindelse med konkret mistanke om misbrug. Det er dog i alle tilfælde en forudsætning, at de ansatte på forhånd er informeret om sikkerhedskopieringen og den eventuelle brug heraf.

Ved anvendelsen af både straffelovens § 263 og personoplysningsloven opstår det spørgsmål, om arbejdsgiveren har adgang til at definere al indgående post som arbejdsrelateret og dermed åbne al post i en central poståbning. Teorien er usikker, men fremhæver, at en sådan central poståbning i hvert fald må forudsætte, at de ansatte er informeret på en klar måde herom, jf. Mads Bryde Andersen, *Overvågning af medarbejdernes internetkommunikation*, i Jørn

Vestergaard & Flemming balvig (red.), ”Med lov ...”, s. 53ff, og Peter Blume, Ansattes e-post, UfR 1999/B194ff. Dommen fra Køge ret tager ikke direkte stilling til spørgsmålet, men Datatilsynet fastslår derimod i sin afgørelse af 19.9.2000, at arbejdsgiveren ikke må læse privat e-post

Ansattes besøg på *hjemmesider* er ikke omfattet af straffelovens § 263, stk. 1, nr. 1, da der ikke er tale om meddelelser. En kontrol med de ansattes brug af (konkrete) hjemmesider kan derimod give arbejdsgiveren væsentlig information af privat karakter om den ansatte. Sådanne personrelaterede informationer er uden tvivl omfattet af personoplysningsloven.

Registertilsynet har i en afgørelse af 20.4.1999 taget stilling til en statslig myndigheds registrering af de ansattes hjemmesidebesøg i forhold til den tidligere registerlovgivning. Myndigheden gav samtlige ansatte adgang til internettet, men ønskede samtidig at kunne foretage logning af den enkelte medarbejders anvendelse af internettet med angivelse af tidspunkt og anvendt service eller hjemmeside (sagen vedrørte ikke e-mails). Formålet med loggen var at udarbejde en ”hitliste” og tilvejebringe et grundlag for ledelsens styring af internetbrugen.

Ifølge Registertilsynets afgørelse var kontrollen lovlig, da den havde et sagligt formål. Tilsynet forudsatte dog, at den enkelte medarbejder på forhånd var gjort opmærksom på, at der blev foretaget logning af hjemmesidebesøg.

Datatilsynet har i en afgørelse af 19.9.2000 fastslået, at en privat virksomheds tilsvarende logning af ansattes hjemmesidebesøg er lovlig i henhold til personoplysningslovens § 6, stk. 1, nr. 7. Datatilsynet forudsætter ligeledes, at de ansatte på forhånd er blevet informeret om logningen og den eventuelle brug heraf.

Alkohol- og narkotestning af ansatte

Testning af ansattes personlige og fysiske forhold spiller ikke samme rolle som testning af jobansøgers forhold. Der er i praksis et væsentligt større behov for at teste potentielle medarbejdere end allerede ansatte medarbejdere. Ledelsesretten giver som nævnt heller ikke samme juridiske adgang til at teste under ansættelsen som ved ansættelsen.

Helbredstestning af ansatte er omfattet af helbredsoplysningsloven og er omfattet af de samme restriktioner som helbredstestning ved ansættelsen, jf. herom i afsnit 2. Loven giver dog arbejdsgiveren en række yderligere muligheder for at teste lønmodtagere i et arbejdsmiljømæssigt sigte med Arbejdstilsynets accept eller når det er nødvendigt for at tilgodese væsentlige driftsmæssige hensyn, forudsat der er indgået kollektivt overenskomst med den relevante lønmodtagerorganisation herom, jf. lovens §§ 3 og 5.

Helbredsoplysningsloven omfatter ikke foranstaltninger der retter sig mod at konstatere, om den ansatte er påvirket af alkohol eller narkotiske stoffer. Iværk-

sættelse af sådanne kontrolforanstaltninger, herunder blod- og urintestning, følger de almindelige ledelsesretlige principper.

Ved kendelse af 23.2.2000 i en sag mellem Dansk Sø-Restaurations Forening og Restaurationsbranchens Forbund mod DFDS A/S blev der taget stilling til en urintestning af ansatte. Spørgsmålet var, om et rederi uvarslet kunne pålægge de ansatte ombord på skibe at aflevere en urinprøve til brug for testning af alkohol, narkotika eller andre rusmidler. Ordningen blev indført af sikkerhedsmæssige grunde og betingede ikke urintestning af en konkret mistanke, men indførte den som en generel mulighed i forhold til samtlige ansatte. Der eksisterede inden en tilsvarende ordning med blodprøver med henblik på alkohol.

Under sagen blev det dokumenteret, at der havde været konkrete problemer ombord med indtagelse af narkotiske stoffer. Det var yderligere oplyst, at urinprøven afgives i lukket enrum og derefter straks afleveres til kontrollanten der er uafhængig af arbejdsgiveren. De lægelige oplysninger under sagen indikerede, at der var en betydelig usikkerhed knyttet til prøverne, idet urinen kan vise rester af narkotiske stoffer længe efter indtagelsen. Det var ikke nærmere oplyst, hvor længe og hvorledes prøverne blev opbevaret.

Opmanden accepterede urintestningen som retmæssig i forhold til ledelsesretten med hovedvægt på, at samtlige medarbejdere indgår i sikkerhedsbesætningen og de senere års skibskatastrofer i nordiske farvande. Opmanden understregede samtidig, at accepten alene gælder i forhold til testning for alkohol og narkotika. Der blev derimod ikke stillet særlige krav til arbejdsgiverens håndtering af urinprøverne eller testresultaterne i øvrigt.

Kendelsen gav anledning til betydelig offentlig debat, og de faglige organisationer rettede henvendelse til arbejdsministeren med henblik på at få lovgivning på området efter samme model som helbredsoplysningsloven. Arbejdsministeren har imidlertid anført, at sagen ikke giver regeringen anledning til at foreslå lovgivning om emnet, men opfordret arbejdsmarkedets parter til selv at tage hånd om problemet i de kollektive aftaler. Dansk Sø-Restaurations Forening har i juni indbragt sagen for Den europæiske Menneskerettighedsdomstol med påstand om, at den danske stat har krænket konventionens art. 8 ved ikke at yde ansatte tilstrækkelig retsbeskyttelse mod urintestning.

4. Afsluttende bemærkninger

Som det fremgår af de foregående afsnit er det et karakteristisk træk for arbejdsgiveres kontrol med de ansatte, at der er tale om et ganske spredt og komplekst regelgrundlag. Det er også iøjnefaldende, at der i de senere år har været en hel del debat om fænomenet, dog ofte alene i tilknytning til konkrete sager uden nogen systematisk og principiel tilgang.

De generelle kollektivarbejdsretlige regler om arbejdsgiverens ledelsesret udgør stadig det primære udgangspunkt for iværksættelse af kontrolforanstalt-

ninger. Men det er et ganske markant træk – navnlig indenfor de allerseneste år – at der er en udvikling i retning af, at stadig flere spørgsmål tages op i en lov-mæssig sammenhæng.

Lovene giver navnlig en bedre beskyttelse i ansættelsessituationen, hvor ledelsesretten traditionelt har stået meget stærkt. Personoplysningsloven er formentlig på vej til at indføre et langt bredere saglighedsprincip end det der hidtil har været anvendt i forbindelse med ansættelser. Forholdet mellem personoplysningsloven og ledelsesretten er dog ikke ganske klart, og udviklingen kommer derfor i meget høj grad til at afhænge af de krav, som Datatilsynet vil stille på dette område.

For så vidt angår forholdene under ansættelsen tilfører lovene navnlig et processuelt element gennem den stærke betoning af både informations- og samtykkepligten i forhold til den enkelte medarbejder. Sådanne individuelt orienterede pligter har ikke spillet samme centrale rolle indenfor ledelsesretten, hvor pligten til at informere og drøfte kontrolordninger har ligget på et kollektivt plan (samarbejdsudvalget).

Udviklingen synes generelt at indebære en bredere og mere udviklet retsbeskyttelse af jobansøgere og ansattes integritet i arbejdslivet. Det er dog på samme tid iøjnefaldende, at beskyttelsen i højere grad synes at bevæge sig i retning af mere processuelt orienterede principper som informations- og samtykkekrav. Det kan måske rumme en vis risiko for, at iværksættelse af kontrolforanstaltninger reduceres til et spørgsmål om informering af den enkelte medarbejder som tilfældet i udpræget grad er med tv-overvågningsloven. Denne lovgivning giver reelt ikke de ansatte meget beskyttelse mod tv-overvågning.

Det er et karakteristisk træk for de love som især knytter integritetsbeskyttelse op på processuelt orienterede pligter, at de har en almen karakter. Tv-overvågningsloven har fx. et alment sigte, og arbejdspladser er efterfølgende søgt indplaceret i denne almene ramme.

Heroverfor står navnlig helbredsoplysningsloven med entydigt fokus på retsforholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager med en kombineret materiel og processuel beskyttelse. Dermed bygger loven i højere grad videre på de mere materielt orienterede principper som den kollektive ledelsesret har bygget på, men på et højere niveau, især i ansættelsessituationen.

Set ud fra en integritets- og privatlivsmæssig synsvinkel er der gode grunde til at tage en række af de omdebatterede emner op i en specifik arbejdsretlig ramme. De principper der er udviklet for ledelsesrettens udøvelse er ikke tilstrækkelige med deres nuværende indhold, men det vil næppe være nogen reel forbedring blot at udskifte dem med nogle meget almene sagligheds- og procedurekrav. Der synes at være mere potentiale i en videreudvikling af de eksisterende arbejdsretlige principper med direkte fokus på det særegne retsforhold som består mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.