

# Vejledning om tv-overvågning - medarbejdere

## Vejledning og eksempel på indførelse af tv-overvågning

September 2021

### Indholdsfortegnelse

1.	Indledning.....	3
2.	Hvornår må en virksomhed anvende tv-overvågning.....	3
2.1	Tv-overvågningsloven.....	3
2.2	De arbejdsretlige regler.....	3
2.2.1	Virksomheder omfattet af DA og LO's Aftale om kontrolforanstaltninger .....	4
2.2.2	Virksomheder, der ikke er omfattet af DA og LO's Aftale om kontrolforanstaltninger .....	4
2.3	Databeskyttelsesreglerne .....	4
2.3.1	Hvilke regler gælder .....	4
2.3.1.1	Grundlæggende principper .....	4
2.3.1.2	Behandlingshjemmel .....	5
2.3.1.3	Konsekvensanalyse .....	5
2.4	Straffeloven – lydoptagelser .....	6
3.	Information ved tv-overvågning .....	6
3.1	Tv-overvågningsloven.....	6
3.1.1	Skiltning .....	6
3.1.2	Tv-overvågning uden skiltning eller information.....	7
3.1.3	30-dagesfrist.....	7
3.2	De arbejdsretlige regler.....	7
3.2.1	Virksomheder omfattet af DA og LO's Aftale om kontrolforanstaltninger .....	7
3.2.2	Virksomheder, der ikke er omfattet af DA og LO's Aftale om kontrolforanstaltninger .....	7
3.2.3	Samarbejdsaftalen mellem DA og LO eller Lov om information og høring af lønmodtagere .....	7
3.3	Databeskyttelsesreglerne .....	7
3.3.1	Hvornår skal der informeres og til hvem .....	7

3.3.2	Hvad skal der informeres om .....	8
3.3.3	Hvor ofte skal der informeres.....	9
3.3.4	Kun bruges til de oplyste formål.....	9
3.3.5	Hvordan skal der informeres.....	9
4.	Øvrige krav når der tv-overvåges - databehandleraftaler .....	9
5.	Videregivelse af tv-overvågning .....	10
6.	Anonymisering og adgang til optagelserne .....	10
7.	Sletning af tv-overvågning .....	10
7.1	Tv-overvågningsloven.....	10
7.2	Databeskyttelsesreglerne .....	11
8.	Politik om tv-overvågning.....	11
	Bilag 1: Eksempel på varslingsbrev vedrørende indførelse af tv-overvågning .....	11
	Bilag 2: Eksempel på politik om tv-overvågning.....	12

## 1. Indledning

Tv-overvågning kan være et blandt flere redskaber for en virksomhed til at sikre sig mod blandt andet røveri, tyveri, overfald, bedragerier, betalingskortsvindel, svig og uregelmæssigheder og lignende. Både i forhold til medarbejdere og kunder.

Tv-overvågning er reguleret af flere forskellige regelsæt, som virksomheden skal overholde. Det gælder fx Aftale om kontrolforanstaltninger mellem DA og LO (i dag FH), databeskyttelsesreglerne, straffeloven, og lov om tv-overvågning. Afhængigt af hvilke regelsæt der overtrædes, kan virksomheder blive mødt med krav om bod, tort-godtgørelse, påtale, bøde eller fængsel.

Derudover har Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat og HK HANDEL i 2005 vedtaget fælles anbefalinger om "god skik" ved tv-overvågning i hhv. butikker samt på kontorer og lagre. Anbefalingerne er en sammenskrivning af relevante regler på området og forpligter ikke virksomheden udover, hvad der allerede gælder.

Denne vejledning beskriver, hvilke regler virksomheden særligt skal være opmærksomme på i forhold til sine medarbejdere i forbindelse med tv-overvågning, og hvad virksomheden konkret skal gøre for at overholde reglerne.

Virksomheden er ansvarlig for, at reglerne overholdes, og særligt i forholdt til databeskyttelsesreglerne gælder, at man skal kunne dokumentere det. Alle overvejelser som man gør sig vedrørende nedenstående regler, bør derfor i videst muligt omfang være i skriftlig form, og gemmes et egnet sted. Dermed kan overvejelserne fremvises til Datatilsynet, hvis tilsynet kommer på kontrolbesøg.

## 2. Hvornår må en virksomhed anvende tv-overvågning

### 2.1 Tv-overvågningsloven

Det følger af tv-overvågningsloven, at private, der foretager tv-overvågning af steder eller lokaler, hvortil der er almindelig adgang (fx supermarkeder), eller af arbejdspladser, ved skiltning eller på anden tydelig måde, skal give oplysning herom. Arbejdsgivere har dermed som udgangspunkt adgang til at tv-overvåge med den begrænsning, at der skal informeres om tv-overvågningen, inden denne iværksættes, jf. nedenfor.

Virksomheder skal dog være opmærksomme på de begrænsninger, der gælder i adgangen til at tv-overvåge i henhold til andre regelsæt, navnlig arbejdsretlige regler, databeskyttelsesreglerne og straffeloven, som beskrevet straks nedenfor.

### 2.2 De arbejdsretlige regler

En arbejdsgiver kan som en væsentlig del af ledelsesretten indføre kontrolforanstaltninger, herunder tv-overvågning. Det er dog et arbejdsretligt krav, at en række saglighedskrav er opfyldt, se nedenfor i pkt. 2.2.1 og 2.2.2.

I mange tilfælde vil der være et driftsmæssigt sigte og et fornuftigt formål med at indføre tv-overvågning, men det skal altid undersøges, om det er tilfældet i den konkrete situation.

#### *2.2.1 Virksomheder omfattet af DA og LO's Aftale om kontrolforanstaltninger*

Tv-overvågning af medarbejdere vil typisk vil være en kontrolforanstaltning. Såfremt virksomheden er omfattet af DA og LO's Aftale om kontrolforanstaltninger skal følgende betingelser være opfyldt, før tv-overvågning indføres. Tv-overvågningen skal:

- være sagligt begrundet,
- have et driftsmæssigt sigte,
- have et fornuftigt formål,
- ikke være krænkende for medarbejderen, og
- ikke medføre tab og nævneværdige ulemper.

De første tre betingelser vil typisk være opfyldt, hvis tv-overvågningen skal forebygge eller opklare tyveri fra arbejdspladsen.

De sidste to betingelser betyder bl.a., at virksomheden ikke må overvåge toiletter, baderum, prøverum, omklædningsrum og lignende.

Der skal desuden så vidt muligt være en overvågningsfri zone, fx i kantinen, kafferum eller lignende.

#### *2.2.2 Virksomheder, der ikke er omfattet af DA og LO's Aftale om kontrolforanstaltninger*

En sådan virksomhed er som følge af arbejdsretlig praksis vedrørende ledelsesretten i princippet underlagt samme begrænsninger i adgangen til at tv-overvåge medarbejdere, som fremgår ovenfor i pkt. 2.2.1.

### *2.3 Databeskyttelsesreglerne*

#### *2.3.1 Hvilke regler gælder*

De almindelige databeskyttelsesregler gælder for behandling af optagelser fra tv-overvågning, hvori der indgår personoplysninger (fx optagelser af personer).

##### *2.3.1.1 Grundlæggende principper*

De grundlæggende principper om behandling af personoplysninger skal være opfyldt (databeskyttelsesforordningens artikel 5). Det vil sige, at:

- grundlaget for behandlingen af oplysningerne skal være rimeligt og lovligt,
- indsamlingen af oplysninger skal ske til udtrykkeligt angivne og saglige formål,
- al efterfølgende behandling ikke må være uforenelig med formålene, og

- oplysningerne skal være relevante og tilstrækkelige, og må ikke omfatte mere, end hvad der kræves til opfyldelsen af de angivne formål.

Det vil i den forbindelse typisk være i overensstemmelse med disse grundlæggende principper, hvis indførelsen af tv-overvågning er tilladt efter de arbejdsretlige regler nævnt ovenfor i pkt. 2.2.1. Datatilsynet har i den forbindelse vurderet, at hvis behandlingen er i overensstemmelse med DA og LO's Aftale om kontrolforanstaltninger eller en lignende aftale, må behandlingen også anses for at være i overensstemmelse med reglerne i forordningens artikel 5, stk. 1, litra a-c.

Det Europæiske Databeskyttelsesråd har dog anlagt en relativ streng vurdering af, hvad der skal til for at det anses for nødvendigt at benytte tv-overvågning. Denne vurdering er relevant i forhold til kravet om, at oplysningerne skal være relevante og tilstrækkelige, og ikke må omfatte mere, end hvad der kræves til opfyldelsen af de angivne formål. Selv om det ikke er nødvendigt, at virksomheden selv har været udsat for kriminalitet, er det på den anden side heller ikke tilstrækkeligt at fremlægge generelle eller nationale kriminalitetsstatistikker uden at have analyseret det relevante nabolag eller de farer, der er for denne specifikke virksomhed. Det er dog i sidste ende de danske databeskyttelsesmyndigheder (og domstolene), der kommer til at fastlægge grænsen for, om tv-overvågning retmæssigt kan anvendes.

At de almindelige databeskyttelsesregler gælder i forbindelse med tv-overvågning, betyder efter EU-domstolens praksis også, at virksomheder bl.a. skal overveje, om den legitime interesse, der følges ved tv-overvågningen, ikke med rimelighed kan beskyttes lige så effektivt ved andre midler, som er mindre indgribende. Fx bør virksomheden undersøge, om det er tilstrækkeligt, at tv-overvågningen kun er aktiv om natten eller uden for normal arbejdstid. Man bør også løbende evaluere, om tv-overvågning fortsat er nødvendig de steder, hvor den er sat op.

### *2.3.1.2 Behandlingshjemmel*

Udover de nævnte grundlæggende principper, skal der være en behandlingshjemmel, som afhænger af, hvilke typer oplysninger, der er tale om.

Hjemmel til behandlingen kan ifølge Datatilsynet findes i databeskyttelseslovens § 12, stk. 1, hvis behandling sker som led i en kontrolforanstaltning i henhold til en kollektiv aftale om kontrolforanstaltninger, såsom Aftale om kontrolforanstaltninger mellem DA og LO. Hvis en sådan aftale ikke regulerer kontrolforanstaltningen, kan behandling i stedet for bl.a. ske, hvis behandlingen er nødvendig for, at den dataansvarlige eller den tredjemand, til hvem oplysningerne videregives, kan forfølge en berettiget interesse, og hensynet til den registrerede ikke overstiger denne interesse (databeskyttelsesforordningens art. 6, stk. 1, litra f).

### *2.3.1.3 Konsekvensanalyse*

Ifølge databeskyttelsesreglerne skal der laves en såkaldt konsekvensanalyse, hvor en type behandling af personoplysninger sandsynligvis vil indebære en høj risiko for fysiske personers rettigheder og frihedsrettigheder (databeskyttelsesforordningens artikel 35). Efter databeskyttelsesreglerne skal der bl.a. laves en konsekvensanalyse ved systematisk overvågning af offentligt tilgængeligt område i stort omfang. Virksomheden skal, inden der tv-overvåges, undersøge, om der skal laves en konsekvensanalyse.

Det er en konkret vurdering, om en virksomhed skal lave en konsekvensanalyse, inden tv-overvågning iværksættes. Hverken de europæiske eller de danske databeskyttelsesmyndigheder har endnu været helt klare i deres vejledning om, hvornår der skal laves en konsekvensanalyse i forbindelse med tv-overvågning. Herunder er det uklart, hvornår tv-overvågning finder sted ”i stort omfang”. Der vil formentlig være en række virksomheder, som foretager tv-overvågning i ”stort omfang”, og hvor konsekvensanalyse derfor skal udarbejdes.

Tv-overvågning fremgår ikke af Datatilsynets ”positiv-liste” over typer af behandlingsaktiviteter, der altid vil være underlagt kravet om konsekvensanalyse. Datatilsynet har derudover mulighed for at lave en ”negativ-liste”, hvor det fremgår hvilke aktiviteter, der ikke kræver en konsekvensanalyse. Denne mulighed er ikke udnyttet endnu.

Hvis der er krav om en konsekvensanalyse, betyder det, at virksomheden skal lave en analyse af den påtænkte tv-overvågnings konsekvenser for beskyttelse af personoplysninger.

Analysen skal mindst omfatte:

- en systematisk beskrivelse af de planlagte behandlingsaktiviteter og formålene med behandlingen,
- en vurdering af, om behandlingsaktiviteterne er nødvendige og står i rimeligt forhold til formålene,
- en vurdering af risiciene for de registreredes rettigheder og frihedsrettigheder og
- de foranstaltninger, der påtænkes for at imødegå disse risici.

Da virksomheden skal kunne påvise, at man overholder databeskyttelsesreglerne, bør konsekvensanalysen laves skriftligt og gemmes, så den om nødvendigt kan vises til Datatilsynet. Se mere om hvordan I laver en konsekvensanalyse i Datatilsynets vejledning om konsekvensanalyse på [www.datatilsynet.dk](http://www.datatilsynet.dk).

#### *2.4 Straffeloven – lydoptagelser*

Det er Datatilsynets vurdering, at det efter straffeloven normalt vil være forbudt også at aflytte eller optage lyd i tilknytning til en tv-overvågning, medmindre aflytningen eller optagelsen sker med samtykke fra mindst én af deltagerne i den samtale, der aflyttes eller optages.

### **3. Information ved tv-overvågning**

#### *3.1 Tv-overvågningsloven*

##### *3.1.1 Skiltning*

Virksomheder, der tv-overvåger, har pligt til at skilte med eller på anden tydelig måde at oplyse om tv-overvågningen. Virksomheden skal også oplyse, hvilke lokaler eller områder der tv-overvåges.

Hvis virksomheden udelukkende tv-overvåger lokaler, som kun medarbejderne har adgang til, er det tilstrækkeligt, at medarbejderne informeres skriftligt herom i personalehåndbogen. Det er ikke et krav, at virksomheden oplyser om de specifikke tidspunkter for overvågningen. Vær dog

opmærksom på, at eksterne leverandører (fx rengøringsmedarbejdere, vagter eller lignende) ikke er bekendt med indholdet af personalehåndbogen, hvorfor skiltning alligevel vil være nødvendig, hvor virksomheden har sådanne eksterne leverandører.

### *3.1.2 Tv-overvågning uden skiltning eller information*

Tv-overvågning uden skiltning eller information til medarbejderne kan kun ske, hvis virksomheden inddrager politiet.

En virksomhed, der herefter med politiets mellemkomst tv-overvåger sine medarbejdere uden forudgående information, skal efterfølgende give medarbejderne information.

### *3.1.3 30-dagesfrist*

Hvis opbevaring er nødvendig af hensyn til en sag, skal virksomheden senest 30 dage efter, at optagelserne er foretaget, underrette den, som sagen vedrører og på opfordring udlevere en kopi af optagelserne.

## *3.2 De arbejdsretlige regler*

En arbejdsgiver kan som en væsentlig del af ledelsesretten indføre kontrolforanstaltninger, herunder tv-overvågning. Det er dog et krav, at der behørigt informeres herom.

### *3.2.1 Virksomheder omfattet af DA og LO's Aftale om kontrolforanstaltninger*

Tv-overvågning af medarbejdere vil typisk vil være en kontrolforanstaltning. Såfremt virksomheden er omfattet af DA og LO's Aftale om kontrolforanstaltninger, skal medarbejderne som udgangspunkt informeres senest 6 uger inden, tv-overvågningen sættes i gang. Nedenfor er som bilag 1 et eksempel på varslingsbrev, som vil kunne bruges til information af medarbejderne ved indførelse af tv-overvågning.

### *3.2.2 Virksomheder, der ikke er omfattet af DA og LO's Aftale om kontrolforanstaltninger*

En sådan virksomhed skal også informere medarbejderne om tv-overvågningen, inden den påbegyndes. Det er dog ikke et krav efter arbejdsretlig praksis, at det sker 6 uger inden, tv-overvågningen sættes i gang. Kravet vil imidlertid i stedet for kunne følge af databeskyttelsesreglerne, se mere herom nedenfor i pkt. 3.3.1.

### *3.2.3 Samarbejdsaftalen mellem DA og LO eller Lov om information og høring af lønmodtagere*

En virksomhed, der overvejer at indføre tv-overvågning, skal også overholde reglerne i Samarbejdsaftalen mellem DA og LO eller lov om information og høring af lønmodtagere, såfremt virksomheden er omfattet af disse regler. Det betyder bl.a., at der skal ske information og høring af samarbejdsudvalget eller repræsentanter for medarbejderne *inden* indførelsen af tv-overvågningen.

## *3.3 Databeskyttelsesreglerne*

### *3.3.1 Hvornår skal der informeres og til hvem*

Datatilsynet har i sin praksis fortolket databeskyttelsesreglerne således, at der skal ske varslings overfor medarbejderne 6 uger forud for indførelsen af tv-overvågning.

Virksomheden skal ikke anmelde sin tv-overvågning til Datatilsynet, men Datatilsynet kan foretage stikprøvekontrol hos virksomheden af, om reglerne overholdes.

Hvis virksomheden tv-overvåger gade, vej, eller plads eller lignende område, der benyttes til almindelig færdsel, skal man inden rimelig tid registrere sig i politiets register over tv-overvågningskameraer (POLCAM).

### 3.3.2 *Hvad skal der informeres om*

Medarbejderne skal oplyses om behandlingen af personoplysningerne. Der skal derfor bl.a. oplyses om de grundlæggende principper og behandlingshjemlen i en skriftlig meddelelse til de enkelte medarbejdere.

Virksomhedens information til medarbejderne efter databeskyttelsesreglerne omfatter derudover samlet set:

- det fulde formål med tv-overvågningen, fx medarbejdertyveri, kundetyveri, svind, sikkerhed, mv.,
- retsgrundlaget for behandlingen af tv-overvågningen, dvs. typisk enten en henvisning til aftale om kontrolforanstaltninger mellem DA og LO, eller at behandlingen sker med henblik på at forfølge en legitim interesse (databeskyttelsesforordningens art. 6, stk. 1, litra f),
- hvilke(n) kategori(er) af oplysninger virksomheden registrerer, fx almindelige personoplysninger,
- hvilke personer eller medarbejdergrupper, der har adgang til lagrede optagelser, fx virksomhedens HR-medarbejdere, ledelsen eller andre,
- i hvilke tilfælde virksomheden gennemgår lagrede optagelser, fx ved stikprøvekontrol eller/og konkret mistanke,
- hvorvidt eller i hvilke tilfælde virksomheden giver optagelserne videre til politiet,
- hvornår optagelserne vil blive slettet, og
- hvorvidt virksomheden giver optagelserne videre til modtagere i tredjelande eller til en international organisation.

Medarbejderne skal derudover have information om, at de har ret til at;

- få indsigt i de oplysninger, som virksomheden har om dem. Datatilsynet har udtalt, at man ikke kan afvise at udlevere optagelser med henvisning til, at det er for dyrt og tidskrævende,
- gøre indsigelse mod, at virksomheden bruger oplysningerne,
- kræve, at oplysningerne bliver berigtiget eller slettet,
- kræve, at virksomheden kun bruger oplysningerne i overensstemmelse med formålet, og



- klage til Datatilsynet.

Sidst skal medarbejderne have oplysninger om virksomhedens navn og adresse (evt. repræsentant) samt kontaktoplysninger på en eventuel databeskyttelsesrådgiver, hvis ikke de kender dem i forvejen.

### *3.3.3 Hvor ofte skal der informeres*

Virksomheden skal som udgangspunkt kun opfylde sin oplysningspligt én gang i forbindelse med indsamlingen af personoplysninger i form af tv-overvågning, og dette gælder såvel ved enkeltstående indsamlinger som ved løbende indsamlinger.

### *3.3.4 Kun bruges til de oplyste formål*

Vær opmærksom på at virksomheden som udgangspunkt kun må anvende de indsamlede oplysninger til de formål, som oplysningerne oprindeligt var indhentet til. Virksomheden kan derfor ikke viderebehandle optaget tv-overvågning på en måde, der er uforenelig med de oplyste formål. Derfor bør medarbejderne så præcist som overhovedet muligt blive oplyst om formålene med behandlingen af oplysningerne.

### *3.3.5 Hvordan skal der informeres*

Dansk Erhverv anbefaler, at virksomheden informerer sine medarbejderne på skrift, fx i en personalehåndbog eller i et tillæg til ansættelseskontrakten. På den måde kan virksomheden dokumentere, at alle medarbejderne er blevet informeret. Meddelelsen skal være skrevet i et klart og enkelt sprog. Dansk Erhverv har nedenfor som bilag 2 lavet et eksempel på, hvordan medarbejderne via en politik kan få alle de nødvendige oplysninger.

## **4. Øvrige krav når der tv-overvåges - databehandleraftaler**

Hvis virksomheden har en ekstern leverandør, fx et sikkerhedsfirma, som behandler tv-optagelserne på vegne af virksomheden, er leverandøren ”databehandler”, og virksomheden er ”dataansvarlig”. Det er virksomheden, der som dataansvarlig har ansvaret for, at en behandling af personoplysninger lever op til reglerne i databeskyttelsesforordningen. Det betyder, at der skal laves en såkaldt databehandleraftale med leverandøren.

Databehandleraftalen skal leve op til kravene til databehandleraftaler i databeskyttelsesforordningen. Den dataansvarlige skal endvidere føre et tilstrækkeligt tilsyn med sine databehandlere.

Du kan læse mere om databehandleraftaler i Datatilsynets Vejledning om Dataansvarlige og Databehandlere på [www.datatilsynet.dk](http://www.datatilsynet.dk). Du kan også finde en standardkontrakt for en databehandleraftale på Dansk Erhvervs hjemmeside [www.danskerhverv.dk](http://www.danskerhverv.dk).

## 5. Videregivelse af tv-overvågning

Billede- og lydoptagelser med personoplysninger, der optages i forbindelse med tv-overvågning i kriminalitetsforebyggende øjemed, må efter tv-overvågningsloven kun videregives, hvis:

- 1) den registrerede har givet sit udtrykkelige samtykke,
- 2) videregivelsen følger af lov eller
- 3) videregivelsen sker til politiet i kriminalitetsopklarende øjemed.

Som en snæver undtagelse til ovenstående udgangspunkt, kan en virksomhed dog også videregive billede- og lydoptagelser, der er optaget i forbindelse med tv-overvågning internt i organisationen eller til andre erhvervsdrivende for at forebygge kriminalitet, hvis en række skrappe krav er opfyldt. Bl.a. skal optagelserne vise personer, som formodes at have begået eller forsøgt at begå en eller flere berigelsesforbrydelser eller lignende af ikke bagatelagtig karakter mod virksomheden. Den eller de formodede gerningsmænd skal også senest samme dag være anmeldt til politiet af virksomheden for at have begået den pågældende forbrydelse.

## 6. Anonymisering og adgang til optagelserne

Hvis tv-overvågning opbevares af hensyn til en konkret tvist, skal optagelser af personer uden relevans for tvisten så vidt muligt anonymiseres eller slettes.

Virksomheden har pligt til at sikre, at uvedkommende ikke har adgang til optagelserne.

## 7. Sletning af tv-overvågning

### 7.1 Tv-overvågningsloven

Billede- og lydoptagelser med personoplysninger, der optages i forbindelse med tv-overvågning i kriminalitetsforebyggende øjemed, skal efter tv-overvågningsloven som hovedregel slettes senest 30 dage efter, at optagelserne er foretaget. Optagelser kan dog opbevares længere end de 30 dage, hvis det er nødvendigt af hensyn til virksomhedens behandling af en konkret sag, medarbejderen er politianmeldt, eller hvis behandling af oplysningerne sker i kriminalitetsforebyggende øjemed, jf. ovenfor i pkt. 5.

Opbevaring på grund af en konkret sag kan fx være i den situation, hvor det er nødvendigt af hensyn til en indgivet anmeldelse om et strafbart forhold. Det kan navnlig være relevant, hvor det ikke har været muligt at overdrage optagelserne til politiet indenfor 30 dage.

Det kan også være, hvis en arbejdsgiver bortviser en medarbejder på baggrund af optagelser fra tv-overvågning. Her kan virksomheden opbevare optagelsen af den person, som sagen drejer sig om (men som udgangspunkt ikke af andre personer). Virksomheden skal underrette den pågældende person indenfor 30-dages fristen, og vedkommende har efter anmodning krav på at få udleveret en kopi af optagelsen.

## 7.2 Databeskyttelsesreglerne

Vær opmærksom på at de almindelige databeskyttelsesretlige regler om opbevaring gælder ved siden af ovennævnte regler om opbevaring. Det betyder bl.a., at tv-overvågning under alle omstændigheder ikke må opbevares længere end nødvendigt.

## 8. Politik om tv-overvågning

Dansk Erhverv anbefaler, at virksomheden både opsætter skilte og indfører retningslinjer om tv-overvågning i en personalehåndbog eller som tillæg til ansættelseskontrakten.

Eksemplet i Bilag 2 nedenfor tager højde for de mest almindelige situationer, når en virksomhed tv-overvåger. Der skal dog altid ske tilpasning til de konkrete forhold, der gælder i virksomheden. Skabelonen bør aldrig anvendes uden en konkret vurdering af de enkelte bestemmelser relevans for den konkrete opgave. Skabelonen udgør ikke juridisk rådgivning, og Dansk Erhverv er ikke ansvarlig for fejl eller mangler ved skabelonen.

Det som virksomheden skal udfylde, supplere eller ændre, er markeret med **gult** i eksemplet nedenfor:

### Bilag 1: Eksempel på varslingsbrev vedrørende indførelse af tv-overvågning

[Medarbejderens navn

Adresse

Postnummer & by]

[Virksomhed] installerer tv-overvågning i [anfør hvor] som en kontrolforanstaltning. Hermed varsles, at denne kontrolforanstaltning vil træde i kraft om 6 uger, dvs. den [dato].

Baggrunden for indførelsen af denne kontrolforanstaltning er [indsæt].

I henhold til databeskyttelsesreglerne [og Aftale om kontrolforanstaltninger mellem DA og LO /den almindelige ledelsesret] skal [Virksomhed] i den forbindelse give dig en række oplysninger. Oplysningerne fremgår af vedhæftede ”Politik om tv-overvågning”. Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte din [nærmeste leder/x].

Venlig hilsen

[Virksomhed]

## Bilag 2: Eksempel på politik om tv-overvågning

Politik om tv-overvågning hos **[Virksomhed]**

[Dato]

I **[virksomhedens navn]** er det nødvendigt at tv-overvåge.

Der tv-overvåges i følgende lokaler: **[indsæt lokaler]**.

Der tv-overvåges **ikke** i følgende lokaler: **[indsæt lokaler ind, f.eks. frokostrum, toiletter mv]**.

Der foretages **ikke** lydoptagelser i forbindelse med tv-overvågningen.

Der vil ikke ske skjult optagelse uden politiets medvirken.

Virksomheden skilter med, at der tv-overvåges.

Når en virksomhed ønsker at benytte sig af tv-overvågning, skal en række regelsæt overholdes. Medarbejderne har således ifølge reglerne en række rettigheder, herunder krav på en række oplysninger. Dette følger af tv-overvågningsloven, almindelige arbejdsretlige regler samt af de databeskyttelsesretlige regler. Dine rettigheder og oplysninger om tv-overvågningen fremgår nedenfor:

### 1. Dataansvarlig

Virksomheden er såkaldt ”dataansvarlig”. Det betyder, at det er os, der alene eller sammen med andre afgør til hvilke formål og med hvilke hjælpemidler, der må foretages behandling af dine personoplysninger, som indsamles af os i forbindelse med tv-overvågningen. Vores kontaktoplysninger er:

**[Virksomheds navn, adresse og CVR-nr.]**

**[Kontaktoplysninger (telefonnummer og e-mail)]**

**[Databeskyttelsesrådgiver (hvis virksomheden har en).]**

**Hvis du har spørgsmål til vores behandling af dine oplysninger, er du altid velkommen til at kontakte vores databeskyttelsesrådgiver.**

**Du kan kontakte vores databeskyttelsesrådgiver på følgende måder:**

**På e-mail: [Indsæt databeskyttelsesrådgiverens e-mail]**

**På telefon: [Indsæt databeskyttelsesrådgiverens direkte telefonnummer]**

**Ved brev: [Indsæt den dataansvarliges adresse, att. ”databeskyttelsesrådgiver”]**

## 2. Formål med behandling

Formålene med tv-overvågningen er, at:

- forebygge og opklare røverier, tyverier, overfald, bedragerier, betalingskortsvindel, svig, uregelmæssigheder og lignende både i forhold til medarbejdere og kunder,
- skabe tryghed og sikkerhed for medarbejderne, da overvågningen kan forebygge voldelige overfald i virksomheden, ligesom medarbejderne sikres mod uberettigede beskyldninger om tyveri,
- [Hvis der er andre formål, skal disse også skrives ind.]

For at imødekomme ovennævnte formål anvendes [tv-overvågningen ved konkret mistanke], eller/og [der vil blive foretaget rutinemæssige stikprøvekontroller. [Afhængig af forseelsens karakter kan tv-overvågningen indgå i en vurdering af, om der skal gives en advarsel, en opsigelse, eller en bortvisning].

## 3. Behandlingsgrundlag

Tv-overvågningen sker [i overensstemmelse med Aftale om kontrolforanstaltninger mellem DA og LO, jf. databeskyttelseslovens § 12, stk. 1]/ [på baggrund af virksomhedens interesse i at forfølge disse ovennævnte legitime interesser, og denne interesse vurderes at gå forud for din interesse eller grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder, jf. databeskyttelsesforordningens art. 6, stk. 1, litra f].

## 4. Hvor kommer dine personoplysninger fra

De personoplysninger, som virksomheden behandler i forbindelse med tv-overvågningen, har du enten selv oplyst til virksomheden i forbindelse med din ansættelse, eller også stammer de fra [Virksomhedens] tv-overvågning.

## 5. Hvilken behandling

Behandlingen vil omfatte indsamling, registrering og opbevaring af dine personoplysninger.

## 6. Kategorier af personoplysninger

Tv-overvågningsdata som [Virksomhed] behandler om dig er typisk kategoriseret som almindelige personoplysninger, jf. databeskyttelsesforordningens art. 6. Der vil typisk være tale om billedoptagelser af dig selv samt oplysninger om navn, adresse, medarbejdersnummer og arbejdstid.

## 7. Hvem har adgang til personoplysningerne – modtagere eller kategorier af modtagere

Eksternt

Dine data vil som udgangspunkt ikke blive videregivet til tredjemand. [Virksomheden] vil dog videregive oplysninger om dig, hvis det er nødvendigt for at forfølge de formål, der er nævnt ovenfor i afsnittet "Formål med behandling". Det kan fx være til politiet eller andre offentlige myndigheder og databehandlere.

[Dine personoplysninger overføres ikke til tredjelände udenfor EU og EØS.] ELLER [Indsæt følgende hvis virksomheden vil overføre tv-overvågningsdata til modtagere uden for EU og EØS:[Virksomhedens navn] vil overføre tv-overvågningsdata til modtagere uden for EU og EØS.

Det drejer sig om [indsæt modtagere i tredjelände], som er beliggende i [indsæt tredjelände].

Det kan oplyses, at [indsæt oplysninger om, hvorvidt Kommissionen har truffet afgørelse om tilstrækkeligheden af beskyttelsesniveauet, eller i tilfælde af overførsler i henhold til databeskyttelsesforordningens artikel 46, 47 eller 49, stk. 1, andet afsnit, en henvisning til de fornødne eller passende garantier, og hvordan den registrerede kan opnå en kopi heraf, eller hvor garantierne er blevet gjort tilgængelige.]

Internt

Kun ledelsen og relevante HR-medarbejdere [samt evt. andre nærmede specificerede grupper/personer] har adgang til at se tv-overvågningen. Dette vil ske ved [stikprøvekontrol] eller/og [ved konkret mistanke om uregelmæssigheder] [skriv evt. andre tilfælde ind]. Optagelserne vil kunne blive givet videre til politiet, hvis der er mistanke om lovovertrædelser.

#### 8. Hvor og hvor længe

Tv-overvågningsdata opbevares [indsæt hvor].

Data bliver opbevaret forsvarligt, så de ikke kommer uvedkommende i hænde, og de vil blive slettet efter 30 dage, medmindre der er hjemmel i lovgivningen til at opbevare data i en længere periode, herunder hvis data skal anvendes som bevis i en konkret sag. Medarbejderen vil blive informeret, hvis optagelserne opbevares udover de 30 dage. Data vil ultimativt blive slettet senest 5 år efter, at en eventuel sag er afsluttet.

#### 9. Dine rettigheder

Du har efter databeskyttelsesreglerne en række rettigheder, når vi behandler oplysninger om dig.

- a) Ret til at se oplysninger (indsigt)  
Du kan bede om at få indsigt i de personoplysninger, som vi har registreret om dig, samt en række yderligere oplysninger.
- b) Ret til berigtigelse  
Du har ret til at få rettet urigtige oplysninger om dig selv.
- c) Ret til sletning  
Se ovenfor om vores generelle slettefrister. I særlige tilfælde kan du have ret til at få slettet oplysninger om dig, før vores generelle slettefrist indtræffer.
- d) Ret til begrænsning af behandling  
Du kan i visse tilfælde have ret til at få behandlingen af dine personoplysninger begrænset. Hvis du har ret til at få begrænset behandlingen, må vi fremover kun behandle oplysningerne

– bortset fra opbevaring – med dit samtykke eller med henblik på, at retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares eller for at beskytte en person eller vigtige samfundsinteresser.

e) Ret til indsigelse

Du kan i visse tilfælde have ret til at gøre indsigelse mod vores eller databehandlerens behandling af dine personoplysninger.

Hvis du gør indsigelse mod [Virksomhed]s behandling af dine personoplysninger på baggrund af konkrete grunde, der vedrører din særlige situation, må virksomheden som udgangspunkt ikke længere behandle personoplysningerne. En undtagelse er dog, hvis [Virksomhed] påviser vægtige legitime grunde til behandlingen, der går forud for dine interesser, rettigheder og frihedsrettigheder, eller behandlingen er nødvendig for, at retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares.

f) Ret til at få transmitteret oplysninger

Du har i visse tilfælde ret til at modtage dine personoplysninger i et struktureret, almindeligt anvendt og maskinlæsbart format samt at få overført disse personoplysninger fra én dataansvarlig til en anden uden hindring.

Hvis du ønsker at benytte dig af ovenstående muligheder, kan du kontakte [Virksomhed] på [e-mailadresse].

#### 10. Klagemulighed

Ret til at klage til Datatilsynet

Du har ret til at klage til Datatilsynet, hvis du er utilfreds med den måde, vi behandler dine personoplysninger på. Du kan finde Datatilsynets kontaktoplysninger på [www.datatilsynet.dk](http://www.datatilsynet.dk).

I Datatilsynets vejledning om de registreredes rettigheder kan du læse mere om dine rettigheder. Vejledningen finder du her: [www.datatilsynet.dk](http://www.datatilsynet.dk).

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte os.