
**Overvågning – rækkevidden af
arbejdsgivers ansvar med særligt fokus på
ARD af 14. september 2021 i sag 2021-464**

Emner

- ARD af 14. september 2021 i sag 2021-464 (Kolding-dommen)
- Forskellige overvejelser i lyset af dommen med fokus på ære

Norrbom Vinding

**ARD af 14. september 2021 i
sag 2021-464 (Kolding-dommen)**

Overordnet om sagens faktum

- Kolding Kommune **begyndte i 2015/2016 pleje** af en kvindelig borger i kommunen i henhold til reglerne i **serviceloven**
- Kvinden og (særligt) dennes **ægtefælle** indgav **mange klager** over plejen
- Ægtefællen **frabad sig**, at en række **medarbejdere** kom i hjemmet, da de efter hans opfattelse ikke udførte deres arbejde godt nok
- I **2021** opsatte ægtefællen **videoovervågning** og **lydoptagelse** i hjemmet

Overordnet om sagens faktum

- Overvågningen stod på, **mens plejepersonalet udførte arbejde** i det pågældende hjem
 - Overvågningen var **skiltet** (om end omtvistet fra hvilket tidspunkt)
- I **april 2021** indgav ægtefællen **politianmeldelse** mod hjemmeplejen, da han opfattede det udførte arbejde som vold/omsorgssvigt
- Ægtefællen havde med **politianmeldelsen** fremsendt en **kopi af videooptagelse** af en medarbejders arbejde den 2. april 2021 (konkret en udstrækningsøvelse)
 - Politianmeldelsen blev senere trukket tilbage

Overordnet om sagens faktum

- Om arbejdsforholdene udtalte Arbejdsretten desuden, at det måtte kunne lægges til grund,
 - at *”arbejdsforholdene i hjemmet både forud for iværksættelsen af videoovervågningen og efter iværksættelsen af denne [har] været en **belastning** for de ansatte ved hjemmeplejen”*, og
 - at *”i hvert fald en medarbejder, der har arbejdet i hjemmet, er blevet **sygemeldt**”*, men
 - at medarbejderne havde *”mødt **stor forståelse hos ledelsen af hjemmeplejen for de vanskelige arbejdsforhold i hjemmet**”*

Overordnet om sagens faktum

- Den 15. april 2021 nedlagde medarbejderne arbejdet i det pågældende hjem
- Dette skete efter rådgivning fra FOA
 - FOA's opfattelse var, at forholdene i hjemmet (særligt pga. videoovervågningen) var *"til fare for medarbejdernes sikkerhed og sundhed, og at hensynet til deres liv, velfærd eller ære"* udgjorde **"tvingende grunde til at standse arbejdet"**
- Plejeopgaven blev herefter varetaget af forskellige vikarbureauer

Faktum - Arbejdstilsynets rolle

- Både FOA og den lokale arbejdsmiljørepræsentant havde klaget til Arbejdstilsynet over forholdene i hjemmet
- Arbejdstilsynet havde besøgt kommunen
 - Arbejdstilsynet havde dog ikke besøgt selve hjemmet, men var ikke klar over, at lydoptagelse var en del af overvågningen
- Arbejdstilsynet havde ikke fundet anledning til at nedlægge hverken **påbud** eller **forbud** eller lignende
 - Tilsynet havde dog givet udtryk for en **bekymring over medarbejdernes trivsel**, ligesom tilsynet havde udbedt sig en **handlingsplan**

Faktum – Datatilsynet og politiet

- FOA mente under sagen også, at overvågningen potentielt udgjorde en overtrædelse af både **straffeloven** og **dataskyttelsesloven**
- FOA havde dog ikke klaget til Datatilsynet, ligesom sagen ikke var anmeldt til politiet

Arbejdsrettens afgørelse

- Fra præmisserne (uddrag):

*”Det må endvidere efter **forklaringen afgivet af tilsynsdirektør E, Arbejdstilsynet, lægges til grund, at Arbejdstilsynet efter mødet har behandlet en sag om arbejdsmiljøet for de medarbejdere, der arbejdede i hjemmet, herunder bl.a. på grundlag af de klager, der var indgivet af A og L. Efter Es forklaring blev der i den forbindelse indhentet data bl.a. ved samtaler med de personer, der arbejdede i hjemmet, mens Arbejdstilsynet ikke fandt grundlag for at besigtige arbejdspladsen i hjemmet. Det må endvidere efter denne forklaring lægges til grund, at Arbejdstilsynet ikke har givet påbud, udstedt forbud eller truffet andre afgørelser vedrørende det psykiske arbejdsmiljø i hjemmet eller om konkrete ændringer i øvrigt i forbindelse med arbejdet i hjemmet, og at sagen er afsluttet indtil videre.**”*

Arbejdsrettens afgørelse

- Fra præmisserne (uddrag):

*”Arbejdsretten finder **på denne baggrund**, at det **ikke er godtgjort**, at videoovervågningen med lydoptagelse i det pågældende hjem gav **tvingende grunde til arbejdsvægringen** fra den 15. april 2021 af hensyn til medarbejdernes **liv, velfærd eller ære**, jf. hovedaftalens § 10, stk. 1.*

[...]

*Det kan heller ikke føre til en anden vurdering, at videoovervågningen af de ansattes arbejde i hjemmet **eventuelt kan være i strid med andre regler**, herunder f.eks. regler om databeskyttelse mv.”*

Arbejdsrettens afgørelse

- Der blev imidlertid ikke udmålt bod til FOA grundet sagens særlige omstændigheder, herunder i lyset af at arbejdsvægringen kun omfattede et konkret hjem

Arbejdsrettens afgørelse

- FOA mente, at KL og Kolding Kommune havde overtrådt parternes hovedaftale ved at pålægge medarbejderne at udføre arbejde i det pågældende hjem
 - Konkret pligten til at **fremme et godt samarbejde** og pligten til at **udvise de nødvendige hensyn til lønmodtagersiden** i udøvelse af **ledelsesretten**
- KL og kommunen blev frifundet med følgende begrundelse:

*”Arbejdsretten finder, at Kolding Kommune har udfoldet **betydelig bestræbelser** for at værne om medarbejdernes trivsel, hvilket også er anerkendt af de medarbejdere, der har afgivet forklaring om sagen.”*

De betydelige bestræbelser

- Hvad havde kommunen gjort (de "*betydelige bestræbelser*") – bl.a. følgende:
 - Dialog med ægtefællen – herunder aftale om, at klager skulle tilgå ledelsen direkte
 - Dialog med ægtefællen om at afbryde overvågningen – hvilket han dog afviste
 - Forsøg på at undgå at sende medarbejdere, som ægtefællen var på kant med, og medarbejdere, som havde det særligt svært med at komme i hjemmet
 - Udarbejdelse af handleplan i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten
 - Supervisionsforløb og brug af udviklingskonsulent
 - Tilbud om psykologhjælp til medarbejderne

Opsamlende vedr. arbejdsvægring

- Arbejdsretten bekræfter hidtidig retstilstand vedrørende arbejdsvægring begrundet i hensyn til liv og velfærd/sikkerhed og sundhed
 - Som udgangspunkt inddrages Arbejdstilsynet, og hvis ikke Arbejdstilsynet nedlægger egentlige forbud, må arbejdet som altovervejende hovedregel fortsætte/genoptages
- Mulige overtrædelser af databeskyttelsesloven mv. udgør ikke i sig selv tvingende årsager, der kan begrunde arbejdsvægring
 - Der må i stedet klages til eksempelvis Datatilsynet (eller indgives politianmeldelse)

Opsamlende vedr. arbejdsvægring

- Spørgsmålet om medarbejdernes ære (på DA/FH's område nu kaldet "*personlig integritetskrænkelse*") spiller ikke nogen større rolle i Arbejdsrettens præmisser

Norrbom Vinding

Forskellige overvejelser i lyset af Kolding-dommen med fokus på ære

Overvågning fra arbejdsgiverens side?

- I Kolding-dommen blev overvågning foretaget af en borger – ville det have gjort nogen forskel, hvis der var tale om tilsvarende massiv overvågning fra arbejdsgiveren?
- Eksempel fra retspraksis:
 - Matas-afgørelserne (A2006.343 og U2008.727): En arbejdsgiver overvågede i en længere periode en ansats gøren og laden i en Matas-butik, herunder når medarbejderen tog sminke på. Overvågningen udgjorde en overtrædelse af både Aftalen om kontrolforanstaltning (DA og LO's) og persondataloven. Overvågningen udløse i Arbejdsretten en bod på 50.000 kr. og i Sø- og Handelsretten en torterstatning på 25.000 kr.

Overvågning fra arbejdsgiverens side?

- Endnu et eksempel:
 - Fastfood-afgørelsen – U2020.1615H: En arbejdsgiver overvågede i massivt omfang en medarbejder, herunder fra distancen. Overvågningen blev bl.a. brugt til at kontrollere og disciplinere medarbejderen og var hverken saglig eller proportional. Overvågningen udgjorde en overtrædelse af grænserne efter ledelsesretten og databeskyttelseslovgivningen, hvilket dog ikke i sig selv kunne udløse ret til torterstatning. Imidlertid havde medarbejderen *”med føje følt sig konstant overvåget”*, hvilket havde udgjort en psykisk belastning. Overvågningen havde derfor været egnet til at *”krænke”* medarbejderens *”selv- og æresfølelse”*. Konkret udmålte Højesteret en torterstatning på 20.000 kr.

Kan man være krænket over overvågning af en kollega?

- Retspraksis viser, at kun de medarbejdere, hvis ære rent faktisk er krænket, kan nedlægge arbejdet
- Fastslået i flere afgørelser, men se fx Den faste Voldgiftsrets kendelse af 28. januar 1914 i K113:
 - **Fire** medarbejdere på en tobaksfabrik blev **uretmæssigt beskyldt for løgn**, hvorefter **104 kvindelige medarbejdere nedlagde arbejdet**. Den faste Voldgiftsret udtalte bl.a., at en sigtelse for usandfærdighed **kun kan ”berøre dens Ære, mod hvem den er rettet”**, og at spørgsmålet om æresoprejsning i øvrigt burde have været behandlet gennem mægling. Bod blev dog ikke idømt, fordi der i sagen var tale om *”kvindelige Arbejdere, der endnu ikke synes at være naaet til fuld Forstaaelse af de Pligter, de – først og fremmest i egen Interesse – har over for deres Organisation og deres Overenskomster.”*

Overvågning fra kunde?

- I Kolding-sagen blev overvågningen foretaget af en ægtefælle til en borger, som havde ret til pleje i henhold serviceloven
- Kunne det mon forholde sig anderledes, hvis der var tale om overvågning iværksat af en kunde, som arbejdsgiveren ville kunne afbryde samarbejdet med?
- Udgangspunktet er, at ærekrænkelser er knyttet til krænkelser fra arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, men alt efter omstændighederne kan man vel godt forestille sig, at ærekrænkelser fra kunder kan berettige til at vægre sig imod et konkret stykke arbejde

Ærekrænkelser – litteraturen

- Knud Illum (Den kollektive Arbejdsret, 3. udgave, side 261):

”Af disse Tilfælde er Hensynet til Velfærd temmelig upraktisk; ej heller spiller Hensynet til Æren større Rolle. For det første maa der fra Arbejdsgiverens eller hans Repræsentants Side foreligge et ret groft ærerørigt Forhold over for en eller flere Arbejdere, før Bestemmelsen kan berettigge til Arbejdsvægring for det andet er det her som i de andre Tilfælde kun Arbejdsvægring, ikke almindelig Arbejdsstandsning, som hjemles, og det er kun den eller de Arbejdere, som er fornærmede, som kan nedlægge Arbejdet, Ønsker Fagforeningen derudover Oprejsning for den stedfundne Krænkelse, maa Vejen være organisationsmæssig Paatale af det skete.”

Ærekrænkelser – litteraturen

- Per Jacobsen (Kollektiv arbejdsret, 5. udgave, side 262-263):

”»Normen« giver også ret til uvarslet arbejdsvægring, hvis hensynet til arbejderens liv, velfærd eller ære giver tvingende grunde hertil. Der er dog ikke ret til almindelig arbejdsstandsning. Det er kun de lønmodtagere, hvis liv eller velfærd er truet, eller hvis ære er krænket, der har ret til at nedlægge arbejdet. Beskyttelsen er personlig.

[...]

Den udtalelse, som skal betragtes som æreskrænkende efter »Normen«, må have en vis grovere karakter, og det må tages i betragtning, at arbejdspladsens normale omgangsform kan indebære et vist frisprog. K 1907 fastslår, hvad der er den normale fremgangsmåde i sådanne sager, nemlig forhandling og om nødvendigt almindelig fagretlig behandling.”

Ærekrænkelser – litteraturen

- Ole Hasselbalch (Den danske arbejdsret bind III, 1. udgave, side 2379):

”På det ansættelsesretlige plan er lønmodtagere ud over ved lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. § 4 beskyttet af de strafferetlige injurieregler, der værner borgerne i almindelighed i omgangen med hinanden, samt af en mere restriktiv og af det samarbejde, der forudsættes i arbejdssituationen, betinget norm. Denne norm er dog forskellig alt efter stillingens mere eller mindre betroede karakter, lønmodtagerens egne forhold, herunder anciennitet, køn og alder, den almindelige omgangstone på arbejdspladsen samt de konkrete omstændigheder, hvorunder krænkelserne finder sted. Overskrider arbejdsgiveren de grænser, der følger heraf, kan lønmodtageren efter fornøden advarsel skride til ophævelse af kontrakten, ligesom han e.o. kan vægre sig ved at udføre arbejdet. Se nærmere afsnit XIX, 10.2.1. Tilsvarende beføjelser har han eller hun i tilfælde af køns eller sexchikane — se nærmere afsnit XIX, 10.2.2.”

Arbejdsskader

- Videoovervågning kan potentielt udgøre en psykisk belastning, som vil kunne føre til en arbejdsskade
- Det er en selvstændig problemstilling

Norbom Vinding

Kontaktoplysninger



Jesper Oehenschlaeger Madsen

jom@norbomvinding.com

<https://www.linkedin.com/in/jesper-oehenschlaeger-madsen-35489659/>

<https://norbomvinding.com/da/mennesker/jesper-oehenschlaeger-madsen/>