



# Udskrift af Arbejdsrettens dom af 2. december 2016

## I sag nr. AR 2015.0315:

Landsorganisationen i Danmark

for

Fagligt Fælles Forbund

(advokat Jesper Schäfer Munk)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

DIO I

for

Carlsberg Danmark A/S

(advokat Tine B. Skyum)

*Dommere: Tage Arentoft, Arne Grevsen, Poul Dahl Jensen (retsformand), Tine Reissmann, Benny Rosberg, Thomas Rønnow og Peter Stenholm*

Sagen angår, om Carlsberg Danmark A/S har overtrådt aftalen om kontrolforanstaltninger ved i en periode på lidt over en måned at have foretaget videoovervågning af indgangen til et rum, hvori der var indrettet en såkaldt ”borgerstue” bl.a. med et køleskab med øl.

## Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt påstand om, at Carlsberg Danmark A/S skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Industri for Carlsberg Danmark A/S, har nedlagt påstand om frifindelse.

## Sagsfremstilling

I efteråret 2014 fik ledelsen hos Carlsberg kendskab til, at der i et kælderrum under lageret på Bryggeriet Jacobsen var indrettet en såkaldt ”borgerstue”. Rummet var indrettet med borde og stole, og der var opsat et køleskab, som indeholdt flaskeøl fra bryggeriet.

Det var ledelsens opfattelse, at rummet var indrettet med henblik på, at medarbejdere i strid med virksomhedens alkoholpolitik kunne indtage øl.

For at finde ud af hvem der benyttede lokalet, opsatte ledelsen et videokamera, som dækkede indgangen til ”borgerstuen”. Medarbejderne blev ikke orienteret om videoovervågningen, der fandt sted fra starten af november til starten af december 2014.

Det er under sagen ubestridt, at det var i strid med virksomhedens alkoholpolitik, hvis medarbejdere drak øl i den pågældende ”borgerstue”.

På virksomhedens intranet er under overskriften ”Toldområder hos Carlsberg Danmark” oplyst følgende om videoovervågning:

### **”Videoovervågning**

På alle Carlsbergs lokationer anvendes videoovervågning som et værktøj mod tyveri og hærværk. Enkelte steder anvendes videoovervågning også til driftskontrol af maskiner og processer, men finder som udgangspunkt ikke sted på kontorer, kantiner og faste arbejdspladser. **Som medarbejder hos Carlsberg kan du derfor blive filmet på udvalgte steder.”**

I en folder benævnt ”Generel vejledning 2011 Valby” for håndværkere, entreprenører, leverandører, medarbejdere og besøgende fremgår af punktet ”Overvågning”:

”På CDKs områder er der opsat TV-overvågning og tyverialarmer. Eventuelle spørgsmål vedr. placering, datalagring el. lign. kan rettes til Sikkerhedschefen.”

Der er afholdt lokal forhandling den 11. december 2014 vedrørende den omhandlede overvågning, som efter medarbejdernes opfattelse var et brud på love og regler omkring videoovervågning. Virksomheden henholdt sig til aftalen om kontrolforanstaltninger. Den 2. februar 2015 blev der afholdt fællesmøde, hvor sagen blev forhandlet. Der kunne ikke opnås enighed.

### **Retsgrundlag**

I aftale om kontrolforanstaltninger indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark den 27. oktober 2006 hedder det bl.a.:

”1. Arbejdsgiveren kan i medfør af ledelsesretten og under iagttagelse af de kollektive overenskomster iværksætte kontrolforanstaltninger. Kontrolforan-

staltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål; de må ikke være krænkende over for lønmodtagerne, og de må ikke forvolde lønmodtagerne tab eller nævneværdige ulemper. Kontrolforanstaltninger skal indrettes således, at der er et rimeligt forhold mellem formål og midler.

2. Arbejdsgiveren skal underrette lønmodtagerne om nye kontrolforanstaltninger senest 6 uger inden de iværksættes. Dette gælder dog ikke, såfremt 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.

...

9. Hovedorganisationerne er endvidere enige om at anbefale, at der kan indgås særlige aftaler afpasset efter arbejdsforholdenes karakter. Der kan f.eks. være tale om logning i relation til e-mail, telefon, GPS, internet og om videoovervågning.”

I lov om tv-overvågning, jf. lovbekendtgørelse nr. 1190 af 11. oktober 2007, hedder det bl.a.:

”§ 1. ...

*Stk. 2.* Ved tv-overvågning forstås vedvarende eller regelmæssigt gentagen personovervågning ved hjælp af fjernbetjent eller automatisk virkende tv-kamera, fotografiapparat eller lignende apparat. Lovens regler om tv-overvågning finder tilsvarende anvendelse på opsætning af sådant apparat med henblik på overvågning.

§ 2. Bestemmelsen i § 1 gælder ikke:

- 1) Tv-overvågning af tankstationer, fabriksområder, overdækkede butikcentre og lignende områder, på hvilket der drives erhvervsvirksomhed, såfremt overvågningen foretages af den, der har rådighed over området.

...

§ 3. Private, der foretager tv-overvågning af steder eller lokaler, hvortil der er almindelig adgang, eller af arbejdspladser, skal ved skiltning eller på anden tydelig måde give oplysning herom.

...”

### **Forklaringer**

A har forklaret bl.a., at han har været ansat som bryggerimedarbejder i Carlsberg i lidt over 33 år, og han arbejder på husbryggeriet Jacobsen.

Det er ham, der blev ”fanget” på overvågningskameraet uden for borgerstuen. Han havde været inde i lokalet for at skifte en sikring, fordi lyset var gået i hans arbejdsområde. Han var i

lokalet ca. et halvt minut. Da han forlod lokalet, tog han en kasse med affald med ud, som nogle håndværkere havde efterladt. Det var sædvanligt, at han ryddede op.

Den 9. december 2014 blev han sammen med sin tillidsrepræsentant indkaldt til møde med ledelsen og konfronteret med optagelsen. Ledelsen spurgte, hvad han havde lavet derinde, og det svarede han på. De gik efterfølgende alle sammen ned i rummet ledsaget af en vagt, og det var tydeligt, at ledelsen ikke vidste, at der var en eltavle i rummet. Han skulle på ny forklare, hvad han havde lavet derinde. Det var en meget ubehagelig oplevelse. Han har ikke efterfølgende fået en advarsel eller irettesættelse.

Søren Grønberg har forklaret bl.a., at han har arbejdet på Carlsberg i omkring 20 år, og han har været tillidsrepræsentant i ca. 9 år.

Historisk set har der været borgerstuer overalt på Carlsberg. Medarbejderne mødtes i ”svampetid” (i en pause) og drak en kop øl. Ledelsen deltog også. Borgerstuerne findes ikke længere. Der er i dag opsat fadølsanlæg i kantiner, og der er nogle gange flaskeøl, de må drikke. Der er i dag en alkoholpolitik, hvorefter medarbejderne ikke må have en promille på over 0,5, og de skal være i stand til at udføre deres arbejde. Alkoholpolitikken bliver håndhævet.

Der er kameraovervågning i forbindelse med det toldhegn, der er opsat omkring fabriksområdet. Der er skiltning, og alle er bekendt med, at der sker overvågning af det område. Der er derimod ikke skiltning om kameraovervågning i den bygning og det område, hvor den såkaldte borgerstue lå. Han havde ikke modtaget oplysning om, at der var opsat kamera uden for borgerstuen. Han deltog i mødet den 9. december 2014, hvor A blev konfronteret med optagelsen. Inden A blev kaldt ind til mødet, havde de drøftet, hvilke konsekvenser det skulle have for A, at han var blevet filmet på vej ud af borgerstuen med en kasse under armen. A blev kaldt ind, og det tog ca. en halv time at få fundet optagelsen frem. De gik bagefter med en vagt ned i kælderrummet. Han har selv tidligere været i rummet for at skifte sikringer i eltavlen. Efter episoden med A var medarbejderne opskræmte. Ledelsen burde have drøftet problemet med borgerstuen med ham som tillidsrepræsentant i stedet for at optrappe situationen med hemmelig videoovervågning.

Nicolai Neergaard har forklaret bl.a., at han er ansat som Director of Executive Office & Employment Affairs. Han har været ansat i 8 år, og på tidspunktet for episoden var han ansat som HR jurist.

Han var med til at indføre den nye alkoholpolitik i 2010. Der var i Valby et udtalt problem med alkohol, og de ønskede at sikre, at der ikke skete arbejdsulykker. Det var en lang og besværlig proces at ændre traditionerne omkring alkohol. Ledelsen har stået fast på at håndhæve alkoholpolitikken strengt.

I oktober 2014 blev han kontaktet af sikkerhedsafdelingen, der havde opdaget borgerstuen. Han drøftede med ledelsen og sikkerhedsafdelingen, hvordan de skulle takle problemet, og de besluttede at sætte overvågning op. De overvejede, om de skulle informere om det på forhånd, men de mente, at formålet i så fald ville forspildes. De informerede heller ikke mellemløderne, og det var således en meget lille skare, der kendte til overvågningen, der stod på i ca. halvanden måned fra slutningen af oktober til begyndelsen af december.

Klaus Hedegaard har forklaret bl.a., at han har været ansat som sikkerhedschef i Carlsberg fra 2010 til 2015. Han har tidligere arbejdet i Rigspolitiet i ca. 18 år.

Borgerstuen blev i slutningen af oktober 2014 opdaget af en Securitas-vagt. Rummet ligger meget afsides, og det ville være svært for ham og vagterne at færdes der, uden at det ville vække mistanke. Det ville hurtigt blive kendt, at de havde opdaget rummet. Han drøftede derfor muligheden af at opsætte et videokamera med Nicolai Neergaard, og det blev besluttet, at der skulle sættes et kamera op. Han satte kameraet op omkring den 1. november 2014. De havde ikke konkret mistanke til nogen. Det var ikke muligt at sætte kameraet op inde i selve rummet, og det ville have været meget åbenlyst. Kameraet havde en bevægelsescensor, således at det filmede, når nogen eller noget bevægede sig.

Kameraet har optaget to medarbejdere i den tid, det var operativt. A blev filmet den 4. november 2014, og en medarbejder ved navn B blev filmet i starten af december sammen med en elektriker. På denne optagelse kunne det se ud som om, at de havde opdaget kameraet. Derfor valgte man den 4. december 2014 at tage kameraet ned.

I virksomheden var der normalt videoovervågning af toldområdet udendørs. Desuden var der videoovervågning nogle steder inden for. Det var nødvendigt med overvågning, fordi det var et toldområde, og fordi der var mange besøgende. Det var klart skiltet, at der var videoovervågning. Han havde selv sat piktogrammer op i dørkarme i øjenhøjde. Det var særligt i besøgsområdet, og der var hverken overvågning i produktionen eller i kælderen. De skilte ikke med overvågning i området, hvor de havde opsat det omhandlede kamera.

Morten Ibsen har forklaret bl.a., at han er bryggerichef på husbryggeriet Jacobsen, hvor han er ansvarlig for produktionen. Han har været ansat i Carlsberg i 20 år, de sidste 8 år på Jacobsen.

Før de indførte alkoholpolitikken, var der flere ”vandhuller” på bryggeriet. Da de indførte alkoholpolitikken, var han selv ude og fjerne øl fra køleskabene rundt omkring. De har håndhævet politikken strengt og konsekvent.

Han blev bekendt med borgerstuen, da Klaus Hedegaard kontaktede ham i slutningen af oktober. Det var hans vurdering, at det var en alvorlig sag. Det var et klart brud på alkoholpolitikken, og der kunne potentielt tillige være tale om tyveri af øl. Han kendte på daværende tidspunkt ikke til, at der var en eltavle i rummet, og han vidste derfor ikke, at man kunne have et lovligt ærinde derinde.

Han var en af de tre chefer, der gav tilladelse til at sætte kameraet op. De valgte denne løsning, fordi de gerne ville finde ud af, hvem det var, der benyttede borgerstuen. Det var vigtigt at vise, at uautoriseret alkoholindtagelse ikke blev tolereret. De havde tidligere haft en episode, hvor de havde fundet øl og cider, og de havde spurgt medarbejderne, men ingen havde meldt sig. De overvejede, om de skulle orientere andre om overvågningen, men da alle var under mistanke, valgte de at holde det hemmeligt.

De valgte ikke at konfrontere A med optagelsen med det samme, fordi de gerne ville tage de personer, der benyttede rummet, på fersk gerning. De indstillede overvågningen, da de vurderede, at kameraet var blevet opdaget, og det var først herefter, at de indkaldte A til møde. Han kan godt forstå, at det var en ubehagelig oplevelse for A, og han gav ham efterfølgende en undskyldning på et stormøde i alles påhør.

### **Parternes argumentation**

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund, har navnlig anført, at videoovervågningen i denne sag havde karakter af en kontrolforanstaltning omfattet af aftalen om kontrolforanstaltninger. Videoovervågningen blev brugt fremadrettet til at kontrollere, om de ansatte overholdt alkoholpolitikken. Betingelserne for at foretage den hemmelige overvågning uden forudgående orientering af medarbejderne var ikke opfyldt, jf. punkt 2 i aftalen om kontrolforanstaltninger. Der forelå ikke sådanne helt særlige omstændigheder, som må kræves for, at det normale varsel på 6 uger kan fraviges. Aftalen er overtrådt, hvis præceptiv lovgivning er overtrådt. I det foreliggende tilfælde indebar den hemmelige videoovervågning en overtrædelse af loven om tv-overvågning, idet der ikke er skiltet behørigt. Overvågningen indebar også en overtrædelse af persondataloven. Videoovervågningen var krænkende og havde som konsekvens, at en medarbejder, der var blevet filmet af kameraet, blev mistænkt for at overtræde alkoholpolitikken, selv om han havde været på stedet i lovligt ærinde. Medarbejderen blev i den forbindelse foreholdt optagelsen og bedt om at redegøre for sin færden.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DIO I for Carlsberg Danmark A/S, har navnlig anført, at der forelå begrundet mistanke om alvorlige overtrædelser af virksomhedens alkoholpolitik, ligesom der var mistanke om tyveri af virksomhedens produkter. Overvågningen blev sat op i et forsøg på at opklare disse overtrædelser. Der er således ikke tale om en forebyggende kontrolforanstaltning omfattet af aftalen om kontrolforanstaltninger, jf. Arbejdsrettens dom af 10. februar 2011 i sag AR 2010.0051. Hvis Arbejdsretten måtte komme til, at der er tale om en kontrolforanstaltning, var betingelserne for at foretage overvågningen uvarslet efter aftalens punkt 2, 2. punktum, i hvert fald opfyldt. Formålet ville således være forspildt, hvis medarbejderne skulle have været orienteret om den påtænkte overvågning med 6 ugers varsel. Overvågningen var ikke krænkende, idet der var tale om et afsides beliggende rum. Heller ikke i forhold til den medarbejder, der blev filmet af kameraet, var det krænkende. Det var legitimt at bede ham forklare, hvad han havde lavet i rummet, og hvorfor han forlod rummet med en papkasse under armen. Arbejdsretten må se bort fra det, som klager har anført om loven om tv-overvågning og persondataloven. Der er tale om nye anbringender, som først er gjort gældende under selve hovedforhandlingen. I øvrigt var medarbejderne behørigt informeret om, at der blev videoovervåget inden for det område, hvor den ulovlige ”borgerstue” var etableret, både skriftligt og ved skiltning. Optagelserne har ikke haft nogen form for ansættel-

sesretlige konsekvenser for nogen – heller ikke for den medarbejder, der blev filmet på vej ind og ud af ”borgerstuen”.

### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

Sagen angår, om Carlsberg Danmark A/S har overtrådt aftalen om kontrolforanstaltninger ved i en periode på lidt over en måned at have foretaget videoovervågning af indgangen til et rum, hvori der var indrettet en såkaldt ”borgerstue” bl.a. med et køleskab med øl.

#### *Kontrolforanstaltning?*

Carlsberg havde mistanke om, at nogle medarbejdere i strid med virksomhedens alkoholpolitik drak øl i borgerstuen, og at de øl, der blev drukket, var stjålet fra virksomhedens produktion. Opsætningen af videoovervågningen blev besluttet af virksomheden i et forsøg på at opklare, hvem der benyttede borgerstuen.

Videoovervågning er nævnt som eksempel på en kontrolforanstaltning i punkt 9 i aftalen om kontrolforanstaltninger, og Arbejdsretten finder, at en videoovervågning som den, Carlsberg iværksatte, hvor virksomheden iagttog medarbejderes adfærd over en løbende periode, er en kontrolforanstaltning, der er omfattet af aftalen om kontrolforanstaltninger. Det forhold, at videoovervågningen blev iværksat på grundlag af en mistanke om overtrædelse af interne regler og eventuelt tyveri, kan ikke føre til en anden bedømmelse.

#### *Forholdet til lov om tv-overvågning*

Klager har bl.a. anført, at aftalen om kontrolforanstaltninger er overtrådt, hvis præceptiv lovgivning er overtrådt, og da den videoovervågning, som Carlsberg har foretaget, udgør en overtrædelse af loven om tv-overvågning, udgør den også et brud på aftalen om kontrolforanstaltninger.

Indklagede har anført, at Arbejdsretten må se bort fra klagers synspunkter på dette punkt, idet der er tale om nye anbringender, der først er fremsat under selve hovedforhandlingen. Indklagede har endvidere anført, at der ikke foreligger en overtrædelse af loven om tv-overvågning.

Arbejdsretten finder ikke grundlag for at afvise klagers synspunkter om aftalens forhold til lovgivningen. Der er tale om synspunkter, der angår, hvordan aftalen skal forstås, og som er



anført til støtte for anbringendet om, at overvågningen er krænkende og dermed udgør et brud på aftalen.

Efter § 3, stk. 1, i lov om tv-overvågning skal en privat arbejdsgiver, der foretager tv-overvågning af arbejdspladser, ved skiltning eller på anden tydelig måde give oplysning herom. Bestemmelsen kan ikke fraviges ved aftale.

Reglen om skiltning ved tv-overvågning af private arbejdspladser blev indsat i loven ved en lovændring i 1998. I forarbejderne til lovændringen (Folketingstidende 1998-99, 1. samling, lovforslag nr. 38) er det bl.a. anført, at kravet om skiltning ”vil indebære, at de ansatte sikres kendskab til en eventuel overvågning af arbejdspladsen og derved kan indrette deres adfærd derefter. Fornemmelse af utryghed samt det krænkende ved at være genstand for skjult overvågning vil på den måde kunne imødegås.”

Den oprindelige aftale om kontrolforanstaltninger er fra 2001, og den nugældende er fra 2006. Arbejdsretten finder, at aftalen om kontrolforanstaltninger må forstås i overensstemmelse med loven om tv-overvågning, således at en kontrolforanstaltning i form af tv-overvågning er i strid med aftalen i det omfang, overvågningen er ulovlig efter loven. Arbejdsretten har herved lagt vægt på, at aftaleparterne må have haft som forudsætning, at den regulering af dele af ledelsesretten, som aftalen er udtryk for, ikke tillader tv-overvågning i situationer, hvor arbejdsgiveren ville handle lovstridigt ved at foretage overvågningen.

På den baggrund finder Arbejdsretten, at skjult videoovervågning af en arbejdsplads må anses for at være krænkende over for lønmodtagerne og dermed i strid med aftalens punkt 1.

Da skjult videoovervågning således er i strid med aftalens punkt 1, kan aftalens punkt 2 ikke give grundlag for at undlade underretning, inden videoovervågning iværksættes. Dette indebærer, at undtagelsesbestemmelsen om, at en kontrolforanstaltning kan iværksættes uden at afvente udløbet af et varsel på 6 uger, hvis formålet derved vil forspildes, ikke giver mulighed for at foretage hemmelig tv-overvågning, men kun mulighed for at iværksætte tv-overvågningen straks efter, at der er skiltet med det eller på anden tydelig måde oplyst om det.

Efter bevisførelsen kan det lægges til grund, at bryggeriarbejdere og elektrikere som led i deres arbejde undertiden færdedes i det område, videokameraet filmede. Det overvågede område findes derfor at være en arbejdsplads i tv-overvågningslovens § 3, stk. 1's forstand. Det bemærkes herved, begrebet "arbejdsplads" efter forarbejderne til lovændringen i 1998 skal forstås bredt.

Arbejdsretten lægger endvidere til grund, at der ikke var skiltet med – eller på anden måde tydeligt oplyst om – at der blev foretaget videoovervågning af området uden for borgerstuen, hvilket var i overensstemmelse med ledelsens ønske om at holde overvågningen hemmelig for de ansatte.

På den baggrund finder Arbejdsretten, at den iværksatte videoovervågning var i strid med § 3, stk. 1, i loven om tv-overvågning og dermed i strid med aftalen om kontrolforanstaltninger.

#### *Bod*

Carlsberg findes at have pådraget sig bodsansvar ved at have iværksat og gennemført den skjulte videoovervågning.

I skærpende retning taler, at en arbejdsgivers videoovervågning af medarbejdere er en så indgribende kontrolforanstaltning, at lovgivningsmagten har fundet, at en sådan overvågning ikke må foretages hemmeligt. I formildende retning taler, at lovgivningens forbud mod skjult tv-overvågning af de ansatte ikke er kommet klart til udtryk i ordlyden af aftalen om kontrolforanstaltninger, og at der i det foreliggende tilfælde er tale om et afsides beliggende lokale, hvor medarbejderne ikke jævnligt havde et tjenstligt ærinde.

Efter en samlet bedømmelse af sagens omstændigheder finder Arbejdsretten, at Carlsberg skal betale en bod på 25.000 kr. til Fagligt Fælles Forbund.

### **THI KENDES FOR RET**

Carlsberg Danmark A/S skal inden 14 dage til Fagligt Fælles Forbund betale en bod på 25.000 kr.

I sagsomkostninger skal indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Industri for Carlsberg Danmark A/S, inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Poul Dahl Jensen