



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Karsten Hønge  
Karsten.Honge@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

T +45 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr.  
31. maj 2021

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 22 april 2021 stillet følgende spørgsmål nr. 385 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karsten Hønge ([SF]).

**Spørgsmål nr. 385:**

Med henvisning til ministerens besvarelse af samrådsspørgsmål T og U den 21. april 2021 om arbejdsmiljø mv. på baggrund af sagen om Nemlig.com bedes ministeren besvare følgende:

- Er den type af overvågning af medarbejdere, som er beskrevet af flere medier i sagen om Nemlig.com i overensstemmelse med GDPR?
- I hvor høj grad findes der viden om udstrækningen om overvågning af medarbejdere på danske arbejdspladser?
- Hvor høj en grad af overvågning af medarbejdere, mener ministeren, at vi skal acceptere i Danmark?

**Svar:**

Som jeg tidligere har fremhævet både på samråd og i besvarelsen af udvalgsspørgsmål, kan jeg som minister ikke gå ind i konkrete sager. Derfor kan jeg heller ikke redegøre for om den overvågning, som er beskrevet af medierne i sagen om Nemlig.com, er i overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler.

Til brug for besvarelsen af spørgsmål 1 har jeg indhentet et bidrag fra Justitsministeriet.

Justitsministeriet har til brug for bidraget indhentet en udtalelse fra Datatilsynet, som har oplyst følgende, herunder vedr. DA og LO's (nu FH) aftale om indførelse af kontrolforanstaltninger:

”Efter de databeskyttelsesretlige regler kan arbejdsgiveres behandling af personoplysninger i forbindelse med overvågning af medarbejdere finde sted, hvis der er et gyldigt behandlingsgrundlag, og hvis de overordnede betingelser om saglighed og proportionalitet er opfyldt.

Ud over databeskyttelsesreglerne er spørgsmålet om kontrol af medarbejdere reguleret i aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, herunder f.eks. DA og LO's aftale om indførelse af kontrolforanstaltninger.

Behandling af oplysninger om medarbejdere, der sker som led i en kontrolforanstaltning i henhold til DA og LO's aftale om kontrolforanstaltninger eller andre lignende aftaler, kan ske i medfør af databeskyttelseslovens<sup>1</sup> § 12, stk. 1.

Det følger af databeskyttelsesforordningens<sup>2</sup> artikel 13 og 14, at dataansvarlige har pligt til at give en række informationer til den registrede, når der behandles oplysninger om vedkommende. Dette gælder også, når arbejdsgiver behandler oplysninger om sine medarbejdere.

Endvidere følger det af databeskyttelsesforordningens artikel 5, stk. 1, litra a, at enhver behandling af personoplysninger skal være lovlig, rimelig og gennemsigtig.

Ved arbejdsgivers behandling af personoplysninger i forbindelse med kontrolforanstaltninger over for de ansatte medfører princippet om gennemsigtighed i forordningens artikel 5, stk. 1, litra a, at arbejdsgiveren som udgangspunkt skal give de ansatte let tilgængelig – forudgående – information om de anvendte kontrolforanstaltninger, herunder særligt om kontrolformålet.

For så vidt angår tv-overvågning fremgår det af tv-overvågningsloven<sup>3</sup>, at såvel private virksomheder som offentlige myndigheder, der foretager tv-overvågning af arbejdspladser, ved skiltning eller på anden tydelig måde skal oplyse om overvågningen, jf. lovens §§ 3 og 3a.

Datatilsynet kan ikke på det foreliggende grundlag vurdere, om Nemlig.com's overvågning af ansatte er sket inden for rammerne af de databeskyttelsesretlige regler. Det bemærkes, at Datatilsynet ikke ses at have modtaget klager over Nemlig.com's behandling af personoplysninger i forbindelse med overvågning af medarbejdere.”

Jeg kan desuden oplyse, at der på Datatilsynets hjemmeside findes en vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold.

Jeg kan supplerende oplyse, at overvågning af medarbejdere på en arbejdsplads ikke er reguleret i den ansættelsesretlige lovgivning, men det er et almindeligt an-

---

<sup>1</sup> Lov nr. 502 af 23. maj 2018 om supplerende bestemmelser til forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (databeskyttelsesloven)

<sup>2</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46 EF (generel forordning om databeskyttelse)

<sup>3</sup> Lovbekendtgørelse nr. 1190 af 11. oktober 2007 om tv-overvågning med senere ændringer

sættelsesretligt princip, at arbejdsgiver har en ledelsesret i forhold til sine medarbejdere. Ledelsesretten har karakter af en retlig standard<sup>4</sup> og antages at gælde ved alle ansættelsesforhold. Ledelsesretten er desuden udtrykkeligt fastsat i hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH, tidligere LO)<sup>5</sup>.

I ledelsesretten ligger arbejdsgivers adgang til at fastsætte kontrolforanstaltninger. Overvågning af medarbejdere anses for en kontrolforanstaltning og kan gennemføres, hvis den er sagligt begrundet i driftsmæssige årsager og har et fornuftigt formål, eksempelvis af sikkerhedsmæssig karakter. Heri ligger, at kontrolforanstaltningerne ikke må være krænkende, forvolde tab eller nævneværdige ulemper over for medarbejderne<sup>6</sup>.

Arbejdsgiver kan fastsætte kontrolforanstaltninger under iagttagelse af kollektive overenskomster, og det anbefales af hovedorganisationerne, at der indgås særlige aftaler efter arbejdsforholdenes karakter, eksempelvis i relation til videoovervågning<sup>7</sup>.

Overvågning på arbejdspladser skal således ske under iagttagelse af reglerne om databeskyttelse og inden for rammerne af arbejdsgivers ledelsesret – herunder skal arbejdsgivers kontrolforanstaltninger naturligvis holde sig inden for gældende lovgivning.

Derudover er det et anliggende for arbejdsmarkedets parter, i kollektive overenskomster/lokaftaler, nærmere at fastsætte i hvilket omfang overvågning af medarbejdere er acceptabelt.

Ud fra det overordnede proportionalitetsprincip beror vurderingen på en afvejning af på den ene side hensynet til beskyttelse af det enkelte menneskes integritet og på den anden side de formål, der berettiger anvendelsen af overvågning, som kan være legitime.

Ud fra arbejdsforholdenes karakter er det således en konkret vurdering om arbejdsgiver sagligt kan begrunde overvågning i driftsmæssige årsager samtidig med, at overvågningen ikke er krænkende eller til ulempe over for medarbejderen.

Beskæftigelsesministeriet er ikke bekendt med i hvor høj grad, der findes viden om udstrækningen af overvågning af medarbejdere på det danske marked.

Venlig hilsen

---

<sup>4</sup> Ansættelsesret, 1. udg., 2020, Jens Kristiansen, kap. 7, afsnit 1.1.

<sup>5</sup> Hovedaftalen mellem LO og DA, Aftale af 31. oktober 1937 med ændringer pr. 1. januar 1993.

<sup>6</sup> Aftale om kontrolforanstaltninger mellem DA og FH af 27.10.06.

<sup>7</sup> Aftale om kontrolforanstaltninger mellem DA og FH af 27.10.06.

Peter Hummelgaard  
Beskæftigelsesminister