



JUSTITSMINISTERIET

Folketinget
Udvalget for Digitalisering og It
Christiansborg
1240 København K
DK Danmark

Dato: 28. april 2023
Kontor: Databeskyttelseskontoret
Sagsbeh: Cathrine Hjortdam
Sagsnr.: 2023-0032/51-0006
Dok.: 2796559

Besvarelse af spørgsmål nr. 35 (Alm. del) fra Folketingets Udvalg for Digitalisering og It

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 35 (Alm. del), som Folketingets Udvalg for Digitalisering og It har stillet til justitsministeren den 31. marts 2023. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Lisbeth Bech-Nielsen (SF).

Peter Hummelgaard

/

Louise Black Mogensen

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

T +45 7226 8400

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 35 (Alm. del) fra Folketingets Udvalg for Digitalisering og It:

”Vil ministeren sikre, at der er klare regler for overvågning på arbejdspladsen, herunder hvad der defineres som rimelig og urimelig overvågning, når der skal balances mellem hensynet til den enkelte medarbejder og f.eks. borgernes retssikkerhed? Der henvises til artiklen »IDA-leder bliver overvåget på arbejdet: “Det er ikke noget jeg skal opsøge”« på radarmedia.dk den 29. marts 2023. <https://radarmedia.dk/ida-formand-bliver-overvaa-get-paa-arbejdet-det-er-ikke-noget-jeg-skal-opsøge/>”

Svar:

1. Justitsministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålet indhentet en udtalelse fra Datatilsynet, der har oplyst følgende:

”1. Overvågning eller kontrol af medarbejdere via f.eks. logning og kontrol af brug af internettet og e-mails, GPS-overvågning, tv-overvågning, eller anden automatisk behandling af medarbejdernes personoplysninger skal overholde reglerne i databeskyttelsesforordningen¹ og databeskyttelsesloven². Det indebærer, at kontrollen kun kan ske, hvis der er et gyldigt behandlingsgrundlag. Det vil sige, at en arbejdsgiver skal kunne henvise til en konkret hjemmel i forordningens artikel 6 eller 9, afhængigt af hvilke personoplysninger der behandles som led i en given kontrolforanstaltning.

Ud over databeskyttelsesreglerne er spørgsmålet om kontrol af medarbejdere reguleret i aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Et eksempel på en sådan aftale er 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

¹ 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).

² 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).

kontrolforanstaltninger eller andre lignende aftaler, kan ske i medfør af databeskyttelseslovens § 12, stk. 1.

2. Ud over hjemmelskravet skal de overordnede betingelser i databeskyttelsesforordningen om saglighed og proportionalitet også være opfyldt, for at kontrolforanstaltningerne er lovlige.

Det følger således bl.a. af databeskyttelsesforordningens artikel 5, stk. 1, litra a-c, at personoplysninger skal behandles lovligt, rimeligt og på en gennemsigtig måde, og at personoplysninger skal indsamles til udtrykkeligt angivne og legitime formål og være tilstrækkelige, relevante og begrænset til, hvad der er nødvendigt i forhold til de formål, hvortil de behandles.

3. Endvidere følger det af databeskyttelsesreglerne, at medarbejderne (de registrerede) har en række rettigheder over for arbejdsgiveren (den dataansvarlige). Disse rettigheder omfatter f.eks. ret til underretning om indsamling af personoplysninger, ret til indsigt, ret til berigtigelse og ret til sletning.

Rettighederne har til formål bl.a. at sikre gennemsigtighed for den registrerede, herunder f.eks. sikre den registrerede oplysninger om, hvornår der behandles oplysninger om vedkommende, og hvilke oplysninger der behandles.

Medarbejdernes ret til underretning følger af den dataansvarliges oplysningspligt, som er fastsat i databeskyttelsesforordningens artikel 13 og 14. Det fremgår heraf, at dataansvarlige som udgangspunkt skal give en række informationer til den registrerede, når der behandles oplysninger om vedkommende.

Dette gælder også, når arbejdsgivere iværksætter kontrolforanstaltninger over for medarbejdere. Arbejdsgivere har således pligt til – med visse undtagelser – at give medarbejderne nærmere bestemt information om behandlingen (kontrollen) senest på tidspunktet for kontrolforanstaltningens iværksættelse.”

2. Justitsministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålet desuden indhentet en udtalelse fra Beskæftigelsesministeriet, der har oplyst følgende:

”Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at der ud over lovgivning om kontrolforanstaltninger, herunder overvågning af ansatte, såsom GDPR-regler og lov om TV-overvågning kan være overenskomstmæssig regulering heraf. DA og det daværende LO indgik eksempelvis en aftale om kontrolforanstaltninger i 2006, hvor følgende blandt andet er anført:

”Kontrolforanstaltninger 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”

Det gengivne fra aftalen fra 2006 er udtryk for almindelige grundsætninger om ledelsesretten, og kan således betragtes som arbejdsretlige grundprincipper i forhold til brug af kontrolforanstaltninger, herunder overvågning, også uden for det overenskomstdækkede område.

Det fremgår af 2006-aftalen, at lønmodtagerne som udgangspunkt skal underrettes om nye kontrolforanstaltninger, der iværksættes. Uden for det overenskomstdækkede område kan der være pligt til at informere om nye kontrolforanstaltninger, som arbejdsgiver ønsker at tage i brug, efter loven om information og høring af lønmodtagere³.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at det er i god overensstemmelse med den danske arbejdsmarkedsmodel, at brug af kontrolforanstaltninger, herunder overvågning af ansatte på arbejdspladsen, kan reguleres ved kollektiv aftale, og at konkrete sager kan håndteres i det fagretlige system. Adgangen til at indgå kollektive aftaler om sådanne spørgsmål indebærer blandt andet, at arbejdsmarkedets parter i aftalerne kan tage højde for særlige udfordringer på specifikke ansættelsesområder i forhold til kontrolforanstaltninger, herunder overvågning.

³ Lov nr. 303 af 2. maj 2005 om information og høring af lønmodtagere.

Det kan desuden oplyses, at der i EU forhandles et direktivforslag om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejdere, hvori også indgår regulering, der har til formål at øge gennemsigtigheden i platformenes brug af algoritmeledelse.”

3. Databeskyttelsesreglerne og overenskomstmæssig regulering sætter rammerne for, under hvilke betingelser en arbejdsgiver må gennemføre kontrolforanstaltninger i relation til medarbejdere.

Det bemærkes, at databeskyttelsesforordningen har direkte virkning i Danmark, hvilket betyder, at Danmark som udgangspunkt ikke kan fastsætte andre regler, end dem, der følger af databeskyttelsesforordningen.

Jeg kan konstatere, at der er fokus på området, og har i den forbindelse også noteret mig, at Datatilsynet i marts 2023 har offentliggjort en revideret udgave af tilsynets vejledning om databeskyttelse i ansættelsesforhold. Vejledningen indeholder et afsnit om kontrol af medarbejdere, herunder vejledning om arbejdsgiveres oplysningspligt ved iværksættelse af kontrolforanstaltninger.