



Kontrol af medarbejdere

November 2023

Intro

Arbejdsredskaber som smartphones, computere, tablets og GPS'er gør det muligt for arbejdsgivere at kontrollere ansatte på arbejdspladsen og hjemme. Kontrol af medarbejdere indebærer typisk, at der sker en behandling af oplysninger om dem. Det betyder, at behandlingen – kontrollen – kun kan ske, 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. 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 kontrolforanstaltninger eller andre lignende aftaler, kan ske i medfør af databeskyttelseslovens § 12, stk. 1.

Oplysningspligt ved kontrolforanstaltninger

Arbejdsgiveren skal iagttage oplysningspligten i artikel 13 eller 14 i forbindelse med, at der iværksættes kontrolforanstaltninger over for medarbejderne, hvilket indebærer, at arbejdsgiveren skal give de ansatte information om behandlingen senest på tidspunktet for, at kontrolforanstaltningen iværksættes.

Arbejdsgiveren skal være opmærksom på, at der gælder særlige regler, som følger af DA og LO's aftale eller andre lignende aftaler, for underretning af medarbejdere om kontrolforanstaltninger.

Informationen skal (udover at opfylde kravene efter forordningens artikel 13 eller artikel 14) gives i en lettilgængelig form og i et klart og enkelt sprog, således at den ansatte er i stand til at forstå de(n) pågældende kontrolforanstaltning(er), herunder særligt kontrolformålet.

Arbejdsgiveren vil efter omstændighederne ikke være forpligtet til at underrette den ansatte om en konkret kontrolforanstaltning, hvis oplysningspligten sandsynligvis vil gøre det umuligt eller i alvorlig grad vil hindre opfyldelse af formålene med kontrollen.

Eksempel 1

En arbejdsgiver Q har en begrundet mistanke om, at en afskediget medarbejder har videregivet oplysninger om forretningshemmeligheder til dennes nye arbejdsgiver Z samt overtrådt en kundeklausul, som pågældende havde indgået med Q. Q ønsker derfor at iværksætte en kontrolforanstaltning i form af at tilgå den tidligere medarbejders arbejdsmaillkonto med henblik på at kontrollere, om der er sendt forretningshemmeligheder fra arbejdsmailen.

En arbejdsgiver vil i en sådan situation – så længe hemmeligholdelse er nødvendig – kunne undlade at iagttage oplysningspligten, idet den tidligere medarbejders interesse i at få kendskab til oplysningerne må vige for afgørende hensyn til enten private interesser eller for afgørende hensyn til offentlige interesser, jf. databeskyttelseslovens § 22.

Viderebehandling af personoplysninger til kontrolformål

Arbejdsgiveren kan stå i en situation, hvor der kan ske behandling af oplysninger om en medarbejder til brug for en konkret kontrol, uanset at oplysningerne oprindeligt er indsamlet til et andet formål.

Hvis den dataansvarlige agter at viderebehandle personoplysninger til et andet formål end de(t) oprindelige, skal den dataansvarlige forud for behandlingen bl.a. give medarbejderen oplysninger om de(t) nye formål og eventuelle andre oplysninger af relevans efter artikel 13 eller 14. Formålet hermed er at sikre, at behandling af personoplysninger ikke kommer bag på medarbejderen.

Arbejdsgiveren skal i den situation sikre sig, at den givne viderebehandling er i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningens artikel 5, stk. 1, litra b, jf. artikel 6, stk. 4.

Eksempel 2

En arbejdsgiver etablerer et alarmsystem, hvor alle ansatte skal anvende den samme kode, når systemet skal aktiveres og deaktiveres.

Formålet med alarmsystemet er ikke at overvåge de ansatte, men at arbejdsgiveren løbende skal følge alarmloggen for at kontrollere, om alarmerne til- og frakobles på de forventede tider.

De ansatte er bekendt med, at formålet med installationen af alarmsystemet er at forebygge indbrud i virksomheden.

Arbejdsgiveren har en konkret mistanke om, at en ansat ikke overholder sine forpligtelser angående arbejdstid, som er fastsat i ansættelseskontrakten. Den ansatte medarbejder er i en periode den eneste ansatte, der fysisk møder ind på arbejdspladsen, hvorfor det kan lægges til grund, at alarmsystemet alene er blevet aktiveret og deaktiveret af den pågældende selv. Arbejdsgiveren ønsker derfor at behandle oplysninger – hidrørende fra betjeningen af alarmsystemet – med henblik på at overvåge den ansatte medarbejders tilstedeværelse.

Eftersom arbejdsgiverens ønske om at behandle oplysninger om den ansatte medarbejder i alarmsystemet tillige sker til et andet formål end det, oplysningerne oprindeligt er indsamlet til, skal arbejdsgiveren forinden iagttage sin oplysningspligt over for den ansatte, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 13, stk. 3.

TV-overvågning

Reglerne i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven gælder for enhver form for behandling af personoplysninger i forbindelse med tv-overvågning. Hjemmel til behandlingen vil kunne findes i lovens § 12, stk. 1, hvis behandling sker som led i en kontrolforanstaltning i henhold til en kollektiv aftale om kontrolforanstaltninger. Er foranstaltningen ikke reguleret i en sådan aftale, vil hjemmel til behandlingen kunne findes i forordningens artikel 6, stk. 1, litra e (offentlige arbejdsgivere) eller litra f (private arbejdsgivere).

Behandling af personoplysninger i forbindelse med tv-overvågning kan endvidere kun finde sted, hvis de grundlæggende behandlingsprincipper i forordningens artikel 5 om bl.a. lovlighed, rimelighed og gennemsigtighed, formålsbegrænsning og opbevaringsbegrænsning er opfyldt. En behandling, som er i overensstemmelse med DA/LO-aftalen om kontrolforanstaltninger eller en lignende aftale, må også anses for at være i overensstemmelse med reglerne i forordningens artikel 5, stk. 1, litra a-c.

Det indebærer, at en arbejdsgiver kan foretage tv-overvågning på arbejdspladsen, hvis der er en saglig grund til det, og overvågningen ikke er mere omfattende end nødvendigt. Begrebet "arbejdsplads" skal forstås bredt og omfatter alle steder, hvor en fysisk eller juridisk person lader arbejde udføre. Områder, hvor der f.eks. kun færdes rengøringspersonale fra et rengøringsfirma eller eksterne vikarer, er også omfattet af begrebet arbejdsplads.

Optagelserne må desuden kun bruges til saglige formål. Det er f.eks. sagligt at gennemse optagelserne for at afsløre en indbrudstyv.

Private virksomheder og offentlige myndigheder, der foretager tv-overvågning af arbejdspladser, skal ifølge tv-overvågningsloven ved skiltning eller på anden tydelig måde oplyse om overvågningen.

Ved siden af kravet om skiltning gælder databeskyttelsesforordningens og databeskyttelseslovens regler om oplysningspligt. Det er således en forudsætning, at de ansatte får oplysning om, at der foretages tv-overvågning, om formålet med tv-overvågningen og om, i hvilke tilfælde optagelserne kan blive gennemgået og videregivet til politiet. De ansatte skal også have oplysninger om, hvor længe arbejdsgiveren opbevarer optagelserne.

Informationen skal som udgangspunkt gives senest på tidspunktet for, at tv-overvågningen iværksættes.

Billedoptagelser fra tv-overvågning til kriminalitetsforebyggende formål skal slettes senest 30 dage efter, at de er optaget, jf. tv-overvågningslovens § 4 c, stk. 4. Optagelserne må dog gerne slettes før.

Efter lovens § 4 c, stk. 5, gælder kravet om sletning ikke, hvis en optagelse skal bruges i en konkret tvist, f.eks. hvis en arbejdsgiver indleder en bortvisningssag på grundlag af optagelser fra tv-overvågning. Arbejdsgiveren kan i dette tilfælde opbevare optagelsen af den person, som tvisten drejer sig om (men som udgangspunkt ikke af andre personer). Arbejdsgiveren skal underrette den pågældende om opbevaringen inden for 30-dages fristen. Den person, tvisten drejer sig om, har krav på efter anmodning at få udleveret en kopi af optagelsen.

Hvis optagelserne ikke er sket til kriminalitetsforebyggende formål, men f.eks. er foretaget for at overvåge tekniske installationer eller lignende, gælder kravet om sletning efter 30 dage ikke. I denne situation skal optagelserne slettes, når der ikke længere er et sagligt behov for at opbevare dem.

GPS-overvågning af køretøjer

En arbejdsgiver kan have en berettiget interesse i at kunne lokalisere køretøjer anvendt af ansatte i arbejdstiden, f.eks. for at kunne planlægge og optimere kørselsruter eller overvåge transport af personer eller varer, ligesom overvågning efter omstændighederne kan være begrundet i hensynet til de ansattes sikkerhed.

Hjemmel til behandlingen vil kunne findes i databeskyttelseslovens § 12, stk. 1, hvis behandling sker som led i en kontrolforanstaltning i henhold til en kollektiv aftale om kontrolforanstaltninger.

Hvis en sådan aftale ikke regulerer kontrolforanstaltningen, vil hjemmel til behandlingen kunne findes i databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e (offentlige arbejdsgivere) eller litra f (private arbejdsgivere). Behandlingen skal endvidere opfylde kravene i forordningens artikel 5 om bl.a. saglighed og nødvendighed. Er behandling i overensstemmelse med DA/LO-aftalen om kontrolforanstaltninger eller en lignende aftale, må denne også anses for at være i overensstemmelse med reglerne i forordningens artikel 5, stk. 1, litra a-c.

Ved anvendelse af GPS-overvågning skal arbejdsgiveren sørge for, at de indsamlede oplysninger ikke viderebehandles på en måde, der er uforenelig med de formål, som de oprindeligt blev indsamlet til, f.eks. ved at overvåge chaufførens adfærd eller opholdssted.

Hvis privat brug af et køretøj er tilladt, skal en arbejdsgiver – for at sikre overholdelse af de overordnede principper om behandling af personoplysninger – sørge for, at den ansatte har mulighed for at slukke GPS-overvågningen, når køretøjet anvendes i privat øjemed.

Det er endvidere en forudsætning for anvendelse af GPS-overvågning, at de ansatte, senest på tidspunktet for etablering af overvågningen, får information om overvågningens formål og omfang, og om anvendelsen af de indsamlede oplysninger, jf. artikel 13 i databeskyttelsesforordningen.

Logning og kontrol af medarbejderes brug af internettet og e-mails

Arbejdsgiveres registrering (logning) af medarbejdernes hjemmesidebesøg og efterfølgende gennemgang af registreringen ved mistanke om misbrug af internettet samt tilsvarende kontrol af e-mails kan ske under visse betingelser.

Behandlingsgrundlaget vil være databeskyttelseslovens § 12, stk. 1, hvis behandling sker som led i en kontrolforanstaltning i henhold til en kollektiv aftale om kontrolforanstaltninger. Hvis en sådan aftale ikke regulerer foranstaltningen, vil behandlingsgrundlaget være databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e (offentlige arbejdsgivere) eller litra f (private arbejdsgivere).

Medarbejderne skal på forhånd - på en klar og utvetydig måde - være informeret om, at registreringen/logningen finder sted, og at registrering af hjemmesidebesøg og brug af e-mails eventuelt vil blive gennemset som led i en kontrol ved mistanke om brug i strid med arbejdspladsens retningslinjer.

Tidligere medarbejderes e-mailkonto

Når en medarbejder er fratrukket og ikke længere kan få adgang til sin personlige e-mailkonto på arbejdspladsen, må e-mailkontoen kun holdes aktiv i en periode, der er så kort som muligt. Periodens længde fastsættes under hensyntagen til den fratrukkede medarbejders stilling og funktion og kan som udgangspunkt maksimalt være på 12 måneder.

I forbindelse med fratrædelsen bør der indsættes et autosvar med besked om medarbejderens fratræden og eventuel anden relevant information.

Den aktive e-mailkonto må kun benyttes til modtagelse af e-mails. Hvis der modtages private e-mails, kan e-mailkontoen dog benyttes til at videresende disse til den fratrukkede medarbejders private e-mailkonto.

Eventuelle oplysninger om en direkte e-mailadresse til den pågældende bør hurtigst muligt fjernes fra arbejdspladsens hjemmeside og fra andre offentligt tilgængelige informationssteder. Kun en enkelt eller ganske få betroede medarbejdere bør have adgang til den fratrådte med arbejders e-mailkonto.

Reglerne om oplysningspligt, indsigt mv., skal iagttages, når en arbejdsgiver behandler personoplysninger som nævnt ovenfor. For nærmere information om disse rettigheder henvises til vejledningens kapitel 4. Arbejdsgivere kan med fordel som led i den almindelige personalepolitik forholde sig til spørgsmålet om håndtering af fratrådte medarbejders e-mailkonti samt informere medarbejderne herom.

E-mailkonti tilhørende fristillede ansatte håndteres på samme måde som beskrevet ovenfor.

Eksempel 3

En medarbejder har fratrådt sin stilling og klager til sin tidligere arbejdsgiver over, at man ikke har lukket hans e-mailkonto i forbindelse med fratrædelsen, og at den stadig et halvt år efter fratrædelsen er åben. Medarbejderens egen adgang til e-mail-kontoen blev lukket samme dag, som han fratrådte.

Virksomheden har anført, at man har en legitim interesse i at kunne gøre sig bekendt med virksomhedsrelevant korrespondance, og at bl.a. e-mails i vidt omfang benyttes af kunder til at besvare tilbud, som er afgivet af virksomheden. Virksomheden oplyser endvidere, at man vil lukke e-mail-kontoen, når der er gået et år. Det er alene en enkelt betroet medarbejder og ved et par lejligheder virksomhedens direktør, der har haft adgang til kontoen.

Da virksomheden kun har tilgået e-mailen for at sikre indgående post af betydning for virksomheden, og da man har begrænset adgangen til kun at omfatte få betroede personer, vil det som udgangspunkt ikke være i strid med reglerne om databeskyttelse, at e-mailen holdes åben i en afgrænset periode på op til et år.

I eksemplet foretages behandlingen af personoplysningerne af en privat arbejdsgiver i medfør af forordningens artikel 6, stk. 1, litra f. En offentlig arbejdsgiver vil til varetagelse af lignende formål kunne behandle oplysningerne med hjemmel i forordningens artikel 6, stk. 1, litra e.

Kontrol af medarbejders komme-gå-tider

Arbejdsgivers registrering og kontrol af, hvornår medarbejderne kommer og går fra arbejdspladsen, kan ske, når registreringen sker med det formål at kunne håndhæve medarbejdernes ansættelseskontrakt i forhold til, om en aftalt arbejdstid overholdes.

Behandlingsgrundlaget vil i dette tilfælde være databeskyttelseslovens § 12, stk. 1, hvis behandling sker som led i en kontrolforanstaltning i henhold til en kollektiv aftale om kontrolforanstaltninger. Hvis en sådan aftale ikke regulerer foranstaltningen, vil behandlingsgrundlaget være databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e (for offentlige arbejdsgivere) eller litra f (for private arbejdsgivere). Behandlingen skal endvidere også være i overensstemmelse med de grundlæggende principper i forordningens artikel 5.

Det er endvidere (som ved arbejdsgivers iværksættelse af kontrolforanstaltninger i øvrigt) en forudsætning, at medarbejderne – på en klar og utvetydig måde – bliver informeret om, at registreringen og kontrollen finder sted.

Kontrol af medarbejdernes komme-gå-tider kan ske på forskellige måder, f.eks. ved til- og frakobling af alarmsystemer og scanning af nøglekort eller nøglebrikker. Derimod vil en sådan behandling ikke kunne ske ved, at medarbejdernes fingeraftryk scannes ved ankomst og afgang fra arbejdspladsen. En sådan anvendelse af medarbejdernes fingeraftryk vil ikke kunne anses for at være i overensstemmelse med de grundlæggende principper i forordningens artikel 5.

Hvis du vil vide mere, kan du læse Datatilsynets vejledning "Databeskyttelse i ansættelsesforhold", hvor denne tekst også indgår.

