



**AALBORG
UNIVERSITET**

Kandidatspeciale – Jura

28. marts 2024

DATABESKYTTELSE UNDER ANSÆTTELSESFORHOLDET

Dataprotection in employment relations

Af: Zagana Yogasingham

Vejleder: Tanja Kammersgaard Christensen

Titelblad

Dansk titel: Databeskyttelse under ansættelsesforhold

Engelsk titel: Data protection in employment relations

Forfatter: Zagana Yogasingham

Studienummer: 20194639

Vejleder: Tanja Kammersgaard Christensen

Uddannelsesinstitut: Aalborg Universitet

Uddannelse: Cand.jur.

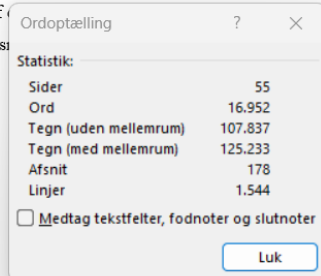
Fag: Databeskyttelsesret

Eksamen: Kandidatspeciale

Dato: 28. marts 2024

Anslag: 125.233

ende eller usaglige behandling af personoplysninger. Herudover pålægges der i medfør af databeskyttelsesretlige regler en række forpligtelser og afvejninger som arbejdsgiver skal iagttage og inkluderes på baggrund af en vurdering af nødvendigheden af at behandle personoplysninger i forbindelse med ansættelsesforholdet.



Abstract

Personal data protection is a central theme in the modern information society. Data protection is to a large extent part of many societal areas, each area must be assessed to a large extent with regard to the legal regulations and customs that exist in the individual areas. This is also the case for personal data processing during employment.

Both private and public employers process large amounts of personal data of employees during employment. In doing so, the following questions arise, what must the employer do with the information, that the employer possesses? Also, whether an employer can pass on information about employees to other parties and if so, on which legal grounds? And if this personal data, which may be stored, what it might be used for and to what extent? May the employer use control measures against the employee? The common denominator for these questions is that the data protection law has an answer to how the questions can be resolved.

This master thesis searches to understand the legal rights of an employee and how the employees are protected by the General Data Protection Regulation and the Danish Data Protection Legislation. To achieve this, the thesis has examined how employer processes information about the employee, and on which legal basis/grounds the employer manages the data and which obligations the employer is imposed by law. Only when it is clear, what basis of treatment and considerations the employer has used, how he treats the information and under which circumstances and reasoning for employer's deviation from law, will it be clear to understand, how the employer protects the rights of the employees.

The thesis has used the legal dogmatic method. The purpose of the method is to describe, interpret and systematize applicable law. In doing so, the dissertation's conclusion is that, despite the present inequality – The General Data Protection Regulation and the Danish Data Protection Legislation aim to protect the employee's rights. It can be seen when the employee is entitled to special rights that seek to protect the employee against the employer's abusive or unreasonable processing of personal data. In addition, pursuant to the data protection regulation, The Danish Data Protection Legislation, a variation of obligations and considerations are imposed on the employer, which the employer must observe and consider when managing the data of an employee. Based on the analysis of the thesis, it can be concluded that employees' personal data and their rights are protected by the processing of

personal data during the employment relationship, this is all possible, due to the law being organized to protect the rights of these individuals.

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	6
1.1. PROBLEMFORMULERING OG AFGRÆNSNING	7
1.2. METODE	8
1.2.1. Retsdogmatisk metode	8
1.3. RETSKILDER	8
1.3.1. EU retlige retskilder	8
1.3.2. Danske retskilder	10
1.3.3. Fremmed ret	11
1.4. SPECIALETS OPBYGNING	11
2. LOVGRUNDLAG	13
INDLEDENDE BEMÆRKNING	13
2.1. DATABESKYTTELSESFORORDNINGEN BAGGRUND OG FORMÅL	13
2.1.1. Baggrund	13
2.1.2. Formålet	13
2.2. DATABESKYTTELSESLØVEN BAGGRUND OG FORMÅL	14
2.3. ANVENDELSESOMRÅDET	14
2.3.1. Materielle anvendelsesområde	15
2.3.1.1. Databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven	15
2.4.1 Geografisk afgrænsning	16
2.4.1.1. Databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven	16
KAPITEL 3 - GRUNDBEGREBER OG GRUNDPRINCIPPERNE I DATABESKYTTELSESRET	17
INDLEDENDE BEMÆRKNING	17
3.1. BEGREBSAFKLARING	17
3.1.1. Personoplysninger og behandling	17
3.2. AKTØRERNE	18
3.2.1. Dataansvarlig og databehandler	18
3.2.2. Arbejdsgiver	19
3.2.3. Ansatte	19
3.3. GRUNDPRINCIPPERNE	19
3.3.1. Princippet om god databehandlingskik	20
3.3.2. Princippet om formålsangivelse og saglighed	20
3.3.1. Proportionalitetsprincippet	20
3.3.4. Princippet om rigtighed	21
3.3.5. Princippet om opbevaringsbegrænsning	21
3.3.6. Princippet om integritet og fortrolighed	21
4. BEHANDLINGSGRUNDLAG – ARBEJDSGIVERS BEHANDLING AF PERSONOPLYSNINGER UNDER ANSÆTTELSEN	22
INDLEDENDE BEMÆRKNINGER	22
4.1. BEHANDLINGSGRUNDLAG - ALMINDELIGE PERSONOPLYSNINGER	22
4.1.1. Samtykke	23
4.1.1.1. Samtykke under ansættelsesforhold	23
4.1.2. Kontrakt	27
4.1.2.1. Videregivelse af oplysninger om pension	27
4.1.3. Retlig forpligtelse	28
4.1.3.1. Videregivelse af lønoplysninger	28
4.1.4. Vitale interesser	29
4.1.5. Samfundets interesse eller offentlig myndighedsudøvelse	29
4.1.6. Interesseafvejning	30
4.1.6.1 Interesseafvejning som behandlingsgrundlag i ansættelsesforhold	30
4.1.6.1.1. Særligt om offentliggørelse af medarbejderoplysninger	31
4.2. DATABESKYTTELSESFORORDNINGENS ARTIKEL 9 - FØLSOMME PERSONOPLYSNINGER	32
INDLEDENDE BEMÆRKNING	33

4.2.1. Følsomme personoplysninger under ansættelsesforhold.....	33
4.2.1.1. Samtykke	34
4.2.1.2. Arbejdsretlige forpligtelser.....	35
4.2.1.3. Foreninger og andre.....	35
4.2.1.3.1. Videregivelse af oplysninger til fagforeninger.....	36
4.2.1.4. Retskrav.....	36
4.2.1.5. Helbredsoplysninger.....	37
4.3. ØVRIGE GRUNDLAG FOR BEHANDLING.....	39
4.3.1. Oplysninger om strafbare forhold.....	39
4.3.2. Personnummer (CPR-nummer).....	39
4.3.3. Databeskyttelsesforordningens art. 88 og Databeskyttelseslovens § 12.....	39
5. KONTROL AF ANSATTE	43
<i>INDLEDENDE BEMÆRKNING.....</i>	<i>43</i>
5.1. KONTROLFORANSTALTNINGER UNDER ANSÆTTELSESFORHOLD	43
5.2. OVERVÅGNING	44
5.3. KONTROL AF ANSATTES BRUG AF HJEMMESIDER OG E-MAIL	46
5.4. KONTROL AF KOMME- OG GÅTIDER.....	46
6. DEN REGISTREREDES RETTIGHEDER	48
6.1. ANSATTES RETTIGHEDER.....	48
6.2. OPLYSNINGSPLIGT.....	48
6.3. RETTEN TIL INDSIGT.....	50
6.4. RETTEN TIL BERIGTIGELSE	53
6.5. RETTEN TIL SLETNING	54
6.6. RETTEN TIL INDSIGELSE	55
7. KONKLUSION	56
8. LITTERATURLISTE	61

1. Indledning

Persondatabeskyttelse er et centralt tema i det moderne informationssamfund. Databeskyttelse er i stort omfang en del af mange samfundsmæssige områder, hvert område må i vidt omfang vurderes af hensyn til de retlige reguleringer og sædvaner, der er på de enkelte områder. Dette er også tilfældet ved persondatabehandling under ansættelsesforhold.

Både private og offentlige arbejdsgivere behandler store mængder af personoplysninger af ansatte under ansættelsen. Spørgsmålet bliver, hvad må arbejdsgiveren gøre med disse oplysninger, hvilken betydning har det, at man er ansat? Hertil kan man også undre sig om, en arbejdsgiver må videregive oplysninger om ansatte, til andre parter? Af disse personoplysninger, hvilke må man opbevare og hvad må de anvendes til? Må arbejdsgiveren anvende kontrolforanstaltninger overfor den ansatte? Fællesnævneren for disse spørgsmål, er at databeskyttelsesretten har et svar på, hvordan spørgsmålene kan løses.

En grundrettighed der spiller en stor rolle i det moderne samfund, er retten til privatliv. Denne rettighed udfordres på mange områder. Ligeledes bliver det også udfordret på det ansættelsesretlige område. Spørgsmålet bliver, om lønmodtagere, som ansatte, har ret til privatlivsbeskyttelse på arbejdspladsen. I det ansatte ikke kan agere som privatpersoner på arbejdspladsen. De ansatte er underlagt et over- og underordningsforhold, det reelt medfører at ansatte er undergivet arbejdsgiverens instruktionsbeføjelser og kontrol. Den ansatte i ansættelsesforholdet har ikke selvsamme frihed og autonomi, som denne har i fritiden.

Der foreligger en legitim interesse for arbejdsgiveren i at besidde informationer om den ansatte og dennes adfærd på arbejdspladsen. Arbejdsgivers legitime interesse kan ikke begrunde at den ansatte skal give afkald på deres ret til privatliv. Indsamlede oplysninger om ansatte og ansøgere skal alene anvendes til saglige formål. Disse nyder selvsamme ret, som de øvrige registrerede i persondataretten, at der ikke kan indsamles og indhentes unødvendige oplysninger uden sagligt formål. Det ovenstående vil være genstandsfeltet for dette speciale.

1.1. Problemformulering og afgrænsning

Specialet søger at afgrænse retstillingen på det databeskyttelsesretlige område i forhold til ansættelsessituationer og involverede aktører, herunder søger specialet at besvare følgende problemformulering:

”Hvilken beskyttelse nyder ansatte, som følge af databeskyttelsesretten, i forbindelse med arbejdsgivers behandling af disses personoplysninger, under ansættelsesforholdet?”

Specialets primære fokus vil være de ansattes rettigheder i forbindelse med arbejdsgiveres behandling af disses personoplysninger ved under ansættelsesforholdet. Specialet vil således ikke behandle ansøgeres rettigheder i forbindelse med rekrutteringsprocessen, det vil sige før ansættelsesforholdet, eller hvorledes arbejdsgiver iagttager lovgivningen i dette tilfælde. Ligeledes behandles der ikke nærmere om ansattes rettigheder efter ansættelsens ophør eller hvorledes arbejdsgiver skal iagttage lovgivningen efter ansættelsens afslutning.

Specialet vil således redegøre for hvilke hjemmelsgrundlag arbejdsgiver kan anvende til behandling af ansattes personoplysninger under ansættelsesforholdet. Specialet vil ved redegørelsen af hjemmelsgrundlagene kun inddrage praksis vedrørende retstillingen under ansættelsesforholdet. Der inddrages således ikke praksis vedrørende retstillingen før- og efter ansættelsesforholdet. Herudover inddrages der ikke præjudicielle EU – domme ved kapitel 4 om behandlingsgrundlag ved arbejdsgivers behandling af personoplysninger under ansættelsesforhold. Dette skyldes specialets ønske om alene at fokusere på domme og afgørelser, der særligt belyser arbejdsgiver og ansatte forholdet, under ansættelsesforholdet.

Specialet redegør for de behandlingshjemler i medfør af forordningen samt loven, der findes mest relevant ved behandling af personoplysninger under ansættelsesforholdet. De øvrige behandlingshjemler er inddraget i det omfang, de er relevante. Herunder redegøres der for, hvorledes arbejdsgiver skal iagttage de ansattes rettigheder ved behandlingen af disses personoplysninger. Herudover vil specialet klargøre, hvorledes ansattes rettigheder skal iagttages ved kontrolforanstaltninger, der implementeres af arbejdsgiver. Specialet vil opsamle på hvilke rettigheder, der tilkommer den ansatte i medfør af lovgivningen. Hertil vil specialet kun belyse de databeskyttelsesretlige aspekter og ikke de ansættelses- og arbejdsretlige regler. Specialet behandler ikke rettigheder, der udledes i medfør af kollektive overenskomster, herunder hvorledes faglige

organisationer og tillidsrepræsentanter behandler personoplysninger. Specialet nævner det kort i de omfang, det findes relevant. Specialet belyser ikke hvilken databeskyttelsesretlig beskyttelse ansatte nyder i medfør af overenskomster m.m.

1.2. Metode

I dette afsnit introduceres specialets metode og metodiske overvejelser, der er anvendt under specialets udarbejdelse.

1.2.1. Retsdogmatisk metode

Formålet med dette kandidatspeciale er at belyse retstilstanden af ansattes beskyttelse under ansættelsesforholdet. For at besvare problemformuleringen anvender specialet den retsdogmatiske metode.

Den retsdogmatiske metode har til formål at analysere, systematisere og beskrive gældende ret (de lege lata), på et bestemt retsområde.¹ Den retsdogmatiske metode er i specialet anvendt til at analysere og systematisere persondatarettens beskyttelse, af de ansattes personoplysninger under ansættelsesforholdet, i forbindelse med arbejdsgivers behandling af disse. Specialet har ikke til hensigt at løse eller komme med løsningsforslag til eventuelle problemstillinger på nævnte område, men har blot til formål at analysere og systematisere retstilstanden, som vil lede til en beskrivelse af gældende ret og retsområdet for ansattes beskyttelse samt rettigheder i medfør af databeskyttelsesretten, i forbindelse med ansættelsesforholdet. Specialet har for at beskrive og fortolke gældende ret, foretaget en kvalificering af retskilderne. Der anvendes retskilder bestående af forordninger, lovgivning og retspraksis. Derudover anvendes der lovforarbejder, betænkninger og juridiske litteratur.

1.3. Retskilder

1.3.1. EU retlige retskilder

EU-retten danner grundlag for databeskyttelsesretten. De danske nationale databeskyttelsesregler er præget, af hvordan databeskyttelsesretten skal forstås i EU-retten. Den centrale retskilde og den som danner grundlag for databeskyttelsesretten, er databeskyttelsesforordningen *”Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse*

¹ Munk-Hansen, Carsten, ”retsvidenskabsteori”, 2. udgave, s. 204 og Blume, Peter ”Juridisk metodelære”, 5. udgave, s. 161 f.

med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse)”.

National ret må som udgangspunkt ikke være i strid med forordningen, medmindre der er hjemmel hertil. Databeskyttelsesforordningen er ét af specialets centrale retskilder. Specialet anvender således kun den danske oversættelse af forordning. Hertil anvendes også ”indledningen” til forordningen, præambelbetragtninger. Disse anvendes til klarlægge formålet med de enkelte bestemmelser i forordningen, lovgivers intention samt som et væsentligt fortolkningsbidrag.² Præambelbetragtning svarer til lovforarbejder i dansk ret, de har derfor ikke samme retskildeværdi, som lovregler. Præambelbetragtningerne er modsat lovforarbejder vedtaget, og er hermed en del af retsakten.

I specialet inddrages også dokumenter udarbejdet af Artikel 29 – gruppen, disse betegnes arbejdsdokumentet (benævnt WP). I specialet anvendes særligt Artikel – 29 gruppens, WP249 ”*udtalelse 2/2017 om databehandling på arbejdspladsen*”. Dokumenterne udstedt af Artikel – 29 gruppen har status som *soft law*, det vil sige, at dokumenterne ikke juridisk forpligtende, hverken for medlemsstaterne eller de nationale tilsynsmyndigheder.³ Dokumenterne tillægges fortsat vægt, som følge af at de har haft stor retskildemæssig betydning og påvirket praksis.⁴

En anden årsag til at dokumenterne fortsat tillægges vægt, er at Artikel – 29 gruppen blev erstattet af Det Europæiske Databeskyttelsesråd (herefter EDPB). EDPB erstatning af Artikel 29 – gruppen, bevirkede at, de af forgængeren udarbejdede dokumenter, blev godkendt af denne.⁵ EDPB er oprettet med hjemmel i databeskyttelsesforordningens art. 68.⁶ Organets kompetencer kan udledes af forordningens art. 68 – 76. EDPB kan i forhold til enkelte bestemmelser udstede retningslinjer og vejledninger, der skal følges af de nationale datatilsyn.⁷ Disse bliver tillagt vægt ved fortolkning af forordningen. Hertil har disse også status som *soft law*, de er dermed ikke bindende for medlemsstaterne og de nationale tilsyn.

Specialet inddrager domme afsagt af Den Europæiske Domstol (herefter EUD), for at belyse hvorledes bestemmelserne skal forstås. Medlemsstaterne er således forpligtet til at følge afgørelser truffet af EUD, også selvom medlemsstaterne ikke selv er parter i sag. Derfor tillægges EU –

² Blume, Peter, ”Databeskyttelsesret”, 5. udgave, s. 61

³ Blume, Peter, ”Databeskyttelsesret”, 5. udgave, s. 61

⁴ Blume, Peter, ”Databeskyttelsesret”, 5. udgave, s. 61

⁵ Blume, Peter, ”Databeskyttelsesret”, 5. udgave, s. 61

⁶ Afdeling 3 omhandlende ”Det Europæiske Databeskyttelsesråd” i Databeskyttelsesforordningen

⁷ Blume, Peter, ”Databeskyttelsesret”, 5. udgave, s. 61

dommene stor retskildemæssig vægt. Specialet anvender i et begrænset omfang også general advokatens forslag til dom. General advokaten udtalelser iagttages kun i de tilfælde, hvor forslaget afspejles helt i dommen.

1.3.2. Danske retskilder

Det fremgår af Databeskyttelsesloven (herefter DBL) ”*Lov om supplerende bestemmelser til forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger*”, at loven anvendes til at supplere og gennemfører databeskyttelsesforordningen, jf. DBL § 1. Databeskyttelsesforordningen efterlader et nationalt råderum til medlemsstaterne, hvoraf de kan fastlægge nationale regler, i forhold til forordningen. Specialets fokus er databeskyttelse under ansættelsesforhold, herunder ansattes rettigheder, herfor iagttages DBL § 12, i nær tilknytning med forordningens art. 88, som behandles nærmere nedenfor. Databeskyttelsesloven er benyttet i det omfang, det fandtes relevant. Hertil anvendes lovforarbejder, lov nr. 68 af 28. maj 2017,⁸ ”*lovforslag til supplerende bestemmelser til forordningen om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger*” til databeskyttelsesloven og ”*Justitsministerens betænkning nr. 1565/2017 om databeskyttelsesforordningen (2016/679) – og de retlige rammer for dansk lovgivning*”, både del 1 og 2 inddrages, til at belyse lovgivers hensigt.⁹ Lovforarbejderen og betænkningen agerer som fortolkningsbidrag og til forståelsen af bestemmelserne. Disse har ingen retskildemæssig værdi og er derfor ikke bindende.¹⁰

Herudover inddrages en række afgørelser fra det danske tilsynsmyndighed (herefter Datatilsynet). I dansk ret er datatilsynets administrative praksis en anerkendt retskilde.¹¹ Afgørelserne beskriver gældende ret på det databeskyttelsesretlige område og udgør et væsentlig fortolkningsbidrag.¹² Datatilsynets vejledninger om bl.a. ”*Databeskyttelse under ansættelsesforholdet, Den registreredes rettigheder samt samtykke*”, inddrages også i specialet. Datatilsynets vejledninger er i højere grad forpligtende for datatilsynet og agere som en retskilde i dansk kontekst.¹³ Dog er det ikke en bindende retskilde, men anvendes alene som et bidrag til forståelsen af gældende ret.¹⁴

⁸ LFV nr. 2018-05-17 nr. 68

⁹ Betænkning nr. 1565/2017, del 1 og 2

¹⁰ Munk-Hansen, Carsten, ”retsvidenskabsteori”, 2. udgave, s. 259

¹¹ Blume, Peter, ”Persondatarettens kilder og metoder”, 1. udgave, s. 48 og 51

¹² Blume, Peter, ”Persondatarettens kilder og metoder”, 1. udgave, s. 48 og 51

¹³ Blume, Peter, ”Databeskyttelsesret”, 5. udgave, s. 57

¹⁴ Blume, Peter, ”Databeskyttelsesret”, 5. udgave, s. 57

Ydermere anvendes juridisk litteratur som fortolkningsbidrag, for at klarlægge de diverse problemstillinger og afgørelses omfang, i specialet. Juridisk litteratur har ingen retskildeværdi, derfor anvendes de forskellige litterære værker med forbehold.¹⁵

1.3.3. Fremmed ret

For at forstå rækkevidden og omfanget af samtykke som behandlingsgrundlag, er der i kapitel 4 om behandlingshjemler inddraget en afgørelse fra fremmed ret. Der er tale om en afgørelse fra det græske datatilsyn, *PwC-sagen*.¹⁶ Den pågældende afgørelse er alene inddraget som fortolkningsbidrag, for at anskue, hvad en anden tilsynsmyndigheds stillingtagen til samtykke ville være. Det skal understreges, at fremmed ret ingen betydning har i dansk ret.

1.4. Specialets opbygning

Specialet er opbygget med 8 kapitler. Specialet følger tilnærmelsesvist den kronologiske rækkefølge databeskyttelsesforordningen samt loven har, for at skabe struktur og en rød tråd.

I Kapitel 1 indleder specialet med en introduktion til specialets indhold, emne, problemformulering, afgrænsning, metode samt retskilder.

Kapitel 2 omhandler lovgrundlaget for specialet. Genstandsfeltet for specialet er Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven samt de øvrige retskilder, for at besvare problemformuleringen, er det væsentligt at forstå formålet samt anvendelsesområdet for forordningen og loven.

Kapitel 3 handler om grundbegreberne og grundprincipperne. I dette kapitel redegøres for de relevante legaldefinitioner, relevante aktører samt grundprincipperne i art. 5.

Kapitel 4 beskæftiger sig med behandlingsgrundlaget og retspraksis. Kapitlet tager afsæt i hjemmelsgrundlaget for arbejdsgivers behandling af ansattes personoplysninger, hvoraf der analyseres hvorledes ansattes retstilling er. Herudover belyses, hvad der gælder i praksis i forhold til bestemte situationer.

¹⁵ Blume, Peter, "Databeskyttelsesret", 5. udgave, s. 58

¹⁶ Hellenic Data Protection Authority, Det Græske Datatilsyn

Kapitel 5 behandler kontrolforanstaltninger under ansættelsesforholdet. Kapitlet skal læses i forlængelse af kap. 4, men for overblikkets skyld, fremgår kontrolforanstaltninger i et selvstændigt kapitel.

Kapitel 6 omhandler ansattes rettigheder. I dette kapitel introduceres de forskellige rettigheder, der tilkommer den ansatte i medfør af forordningen. Kapitlet opsamler på de øvrige kapitler, heraf belyses ansattes rettigheder i teorien i sammenspil hvorledes de varetages i praksis.

Kapitel 7 konkludere og opsamler på specialet.

Kapitel 8 indeholder litteraturlisten.

2. Lovgrundlag

Indledende bemærkning

I det nærværende kapitel foretages indledningsvist en redegørelse af databeskyttelsesforordningens og databeskyttelseslovens baggrund samt formål. Forordningen og loven er genstandsfeltet for specialet. Hertil vil der redegøres for forordningens og lovens anvendelsesområde, herunder de materielle og geografiske anvendelsesområder.

2.1. Databeskyttelsesforordningen baggrund og formål

2.1.1. Baggrund

Den 1. juli 2000 trådte persondataloven i kræft, hermed blev registerlovene fra 1979 afløst.¹⁷ Danmark blev et af de første lande i verden til at vedtage lovgivning om databeskyttelsesret.¹⁸ Persondataloven tager sit afsæt i EU's persondatadirektiv fra 1995 (herefter databeskyttelsesdirektivet). Direktivet vedrørte beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger.

Endeligt fremlægger Kommissionen i januar 2012, det første udkast af databeskyttelsesforordningen. Herefter går der 4 år, før man i april 2016, endeligt vedtager teksten i forordningen.¹⁹ Persondirektivet var som udgangspunkt gældende ret på databeskyttelsesretlige område i EU, før det afløses af dets efterkommer den 25. maj 2018. Forordningen har samme det samme grundlag, juridisk indhold og struktur som persondatadirektivet.²⁰ Dog forekommer der enkelte nyskabelser i forhold til persondatadirektivet, dette er bl.a. tættere samspil mellem tilsynsmyndighederne og et fælles europæisk databeskyttelsesråd (EDPB) med flere kompetencer end Artikel 29-gruppen (se hertil kap. 1, afsnit 1.3.1. EU – retlige retskilder).

2.1.2. Formålet

Formålet med forordningen er at harmonisere beskyttelsen af fysiske personers grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder i forbindelse med behandling af personoplysninger og at sikre den frie udveksling af personoplysninger mellem medlemsstaterne, jf. forordningens art. 1. Endvidere har direktivet til formål at bidrage til et velfungerende indre marked ved at sikre den frie bevægelighed

¹⁷ Høilund, Dorte, "Persondataret", 4. udgave, s. 12

¹⁸ Høilund, Dorte, "Persondataret", 4. udgave, s. 12

¹⁹ Blume, Peter, "Databeskyttelsesret", 4. udgave, s. 99

²⁰ Høilund, Dorte, "Persondataret", 4. udgave, s. 12

for informationssamfundstjenester mellem medlemsstaterne, jf. Præambelbetragtningerne 3 og 21. Herudover tilstræber forordningen, at øge den digitale tillid, ved at fremme digitalisering og udveksling af personoplysninger, jf. præambelbetragtning nr. 7. Endeligt er registreredes retssikkerhed fundamental i forordningen, især ved behandling af personoplysninger hen over landegrænserne, eksempelvis sikres registreredes rettigheder ved, at registrerede har ret til indsigt i personoplysninger og retten til at gøre indsigelser gældende ved behandling af personoplysninger, se nærmere herom i kap. 6, *Den registreredes rettigheder*.

2.2. Databeskyttelsesloven baggrund og formål

Persondataloven blev afløst den 25. Maj 2018, selvsamme dag trådte Databeskyttelsesloven i kraft. Databeskyttelsesloven har til hensigt at supplere forordningen, jf. DBL § 1. Direktiver skal implementeres i national lovgivning, før de kan have virkning for medlemslandene.²¹ Forordninger skal i modsætning til direktiver som udgangspunkt ikke implementeres i national lovgivning før de er gældende for medlemslandene.²² Forordninger vil have samme virkning som lov.²³ Hertil må forordninger kun fraviges såfremt, der foreligger hjemmel hertil. Derfor er medlemsstater forpligtet til at i udforme landets lovgivning i overensstemmelse med reglerne i forordningen.²⁴ Som angivet tidligere, er det i Danmarks tilfælde, databeskyttelsesloven, der supplerer forordningen. Dog ønskede Danmark, at opnå et nationalt råderum med henblik på, at bibeholde gældende særregler, eksempelvis reglerne om CPR-nummer, behandling af oplysninger i ansættelsesforhold og begrænsninger i registrerede rettigheder.²⁵ Endeligt kan det udledes, at databeskyttelsesloven i medfør af det nationale råderum kan fastsætte særregler, så længe det supplerer forordningen.

2.3 Anvendelsesområdet

I dette afsnit gennemgås først anvendelsesområderne for forordningen, herefter for databeskyttelsesloven. Forordningen afgrænses til henholdsvis materielle- og geografiske anvendelsesområder. Den materielle afgrænsning angår, hvornår reglerne materielt finder anvendelse og hvilke regler er behandlingen omfattet af. Hertil omhandler det også behandling

²¹ https://commission.europa.eu/law/application-eu-law/implementing-eu-law_da besøgt d. 7. februar 2024

²² https://commission.europa.eu/law/law-making-process/types-eu-law_da besøgt d. 7. februar 2024

²³ https://commission.europa.eu/law/application-eu-law/implementing-eu-law_da besøgt d. 7. februar 2024

²⁴ https://commission.europa.eu/law/application-eu-law/implementing-eu-law_da besøgt d. 7. februar 2024

²⁵ Høilund, Dorte, "Persondataret", 4. udgave, s. 14

af personoplysninger. Mens det geografiske anvendelsesområde vedrører, hvordan reglerne geografisk afgrænses og i hvilket omfang de finder anvendelse. Herudover angår det også regulering af behandling af personoplysninger, der foretages af en dataansvarlig eller databehandler, som er etableret inden- eller udenfor EU.

2.3.1. Materielle anvendelsesområde

2.3.1.1. Databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven

Der fremgår følgende af art. 2, stk. 1 i databeskyttelsesforordningen:

”Denne forordning finder anvendelse på behandling af personoplysninger, der helt eller delvis foretages ved hjælp af automatisk databehandling, og på anden ikke-automatisk behandling af personoplysninger, der er eller vil blive indeholdt i et register.”

Ergo fastlægger forordningens art. 2, at denne finder anvendelse på behandling af personoplysninger, der helt eller delvist foretages elektronisk og ikke-elektronisk, der er eller vil blive indeholdt i et register. Lignende ordlyd kan findes i DBL § 1, stk. 2, hvoraf det fremgår at både forordningen og loven finder anvendelse ved behandling af personoplysninger. Dette understøtter endvidere også lovens hensigt, om at supplere forordningen, jf. DBL § 1, stk. 1. Følgelig regulerer loven i lighed med forordningen adgangen til behandling af personoplysninger.

Centralbegreber såsom “behandling” og “personoplysninger” betegnes legaldefinitioner og har hjemmel i forordningens art. 4. Der findes ikke lignende begrebsafklaringer i databeskyttelsesloven, herfor skal begreberne fortolkes i overensstemmelse med forordningen. Legaldefinitionerne behandles nærmere i kap. 3, *grundbegreber og grundprincipper*, i databeskyttelsesret.

Hertil finder forordningen anvendelse for en ubestemt kreds af fysiske eller juridiske personer. Ved behandling af personoplysninger, gælder forordningen som udgangspunkt også for offentlige myndigheder, private virksomheder, foreninger og privatpersoner.

Dog finder forordningen ikke anvendelse for behandling af personoplysninger i en række tilfælde: For det første gælder den ikke for behandling af personoplysninger, under udøvelse af aktiviteter, der falder uden for EU-retten, jf. art. 2, stk. 2, litra a. Det er for eksempel aktiviteter

der vedrører statens sikkerhed eller forsvaret. For det andet, når der udføres aktiviteter af medlemsstater, der falder indenfor rammerne af kapitel 5, jf. art. 2, stk. 2, litra b. Dette er eksempelvis, når medlemsstaterne udfører aktiviteter og behandler personoplysninger i forbindelse med EU fælles udenrigs- og sikkerhedspolitik. For det tredje, når behandlingen foretages i rent privatretlig karakter, jf. art. 2, stk. 2, litra c. Afslutningsvist gælder forordningen ikke, ved behandling, der foretages af myndigheder med hensyn til offentlig sikkerhed m.m., jf. art. 2, stk. 2, litra d.

Ligeledes finder databeskyttelsesloven heller ikke anvendelse i en række særtilfælde, jf. forordningens art. 2, stk. 2, litra b – d, jf. DBL § 3. Dog kan særlovgivning, i det omfang det er indenfor rammerne af databeskyttelsesforordningen, gå forud for databeskyttelsesloven, jf. DBL § 1, stk. 3. Derudover fastlægger databeskyttelseslovens § 3, stk. 1, at både forordningen og loven ikke finder anvendelse, såfremt det er i strid med ytrings- og informationsfrihed.

2.4.1 Geografisk afgrænsning

2.4.1.1. Databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven

Følgende ordlyd fremgår af databeskyttelsesforordningens art. 3, stk. 1:

“Denne forordning finder anvendelse på behandling af personoplysninger, som foretages som led i aktiviteter, der udføres for en dataansvarlig eller en databehandler, som er etableret i unionen, uanset om behandlingen finder sted i Unionen eller ej.”

Med andre ord, angiver artiklen hvilke aktiviteter der er territorielt omfattet af forordningen. Hertil fremgår det, at den finder anvendelse for både dataansvarlige og databehandler. Det centrale i bestemmelsen er etableringskravet, der omhandler behandlingen af personoplysninger, der udføres af en dataansvarlig eller en databehandler, er etableret i eller uden for EU.

Hvis den dataansvarlige eller databehandleren er etableret i EU, finder forordningen anvendelse. Det er således underordnet at behandlingen af personoplysninger finder sted indenfor eller udenfor EU, jf. art. 3, stk. 1. Såfremt dataansvarlige eller databehandler ikke er etableret i EU, men behandler personoplysninger om registrerede, eksempelvis borgere der befinder sig i EU, finder forordningen således anvendelse. Dette gælder specielt, når behandlingen vedrører udbud af varer eller tjenester til borgere i EU, uanset om betaling fra borgeren er påkrævet eller overvågning af sådanne borgers adfærd, for så vidt deres adfærd finder sted i Union, jf. art. 3, stk. 2, litra a og b. Ligeledes finder

forordningen anvendelse, hvis dataansvarlige ikke er etableret i EU, men et sted, hvor medlemsstaternes nationale regler gælder, jf. art. 3, stk. 3.

Forordningen forholder sig ikke til, hvordan det territoriale anvendelsesområde skal være i national kontekst. DBL § 4 omhandler lovens territoriale anvendelsesområde, bestemmelsen har samme ordlyd og svarer til forordningens art. 3, stk. 1 og 2. I modsætning til art. 3, stk. 3, finder loven ikke anvendelse i de tilfælde, hvor en virksomhed etablerer sig i en medlemsstat, men udbyder til danske borgere, jf. DBL § 4, stk. 3.

Kapitel 3 - Grundbegreber og grundprincipperne i databeskyttelsesret

Indledende bemærkning

Kapitlet vil med afsæt i udvalgte grundbegreber i databeskyttelsesretten. Gennemgangen af begreberne vil være enkel og kortfattet, i forlængelse heraf redegøres for de relevante aktører i et ansættelsesforhold. Hertil vil der foretages en kort gennemgang af grundprincipperne, der er væsentlige ved behandling af personoplysninger under ansættelsesforholdet.

3.1. Begrebsafklaring

I databeskyttelsesforordningens art. 4 findes der 26 legaldefinitioner. Disse begreber er alle centralbegreber i databeskyttelsesretten. I det nærværende foretages alene en gennemgang af begreber, der er særligt relevante for specialet.

3.1.1. Personoplysninger og behandling

For at fastlægge hvornår der er tale om en behandling af personoplysning, er det væsentligt at forstå hvad begreberne *personoplysning* og *behandling* indebærer.

I databeskyttelsesforordningens art. 4, nr. 1, defineres hvad en personoplysning er. Det fremgår af bestemmelsens ordlyd, at en personoplysning er enhver form for information om en fysisk person, der enten er identificeret eller kan identificeres ud fra informationerne. Den fysiske person betegnes oftest den registrerede eller datasubjektet, eksempelvis vil den ansatte være den registrerede/datasubjektet i et ansættelsesforhold. Der er tale om alt information, der direkte eller indirekte kan identificere personen. Hertil kan en kombination af informationer, være med til at identificere personen, eksempelvis navn, identifikationsnumre samt stillingsbetegnelse kombineret

med hvilken afdeling man arbejder i, og for hvilken arbejdsgiver. Enkeltvis er oplysningerne ikke personoplysninger, men kombineret kan man identificere den ansatte. Herved bliver informationer som kun særligt indviede vil kunne identificere en given person ud fra, er også personoplysninger.

Herudover fremgår det, at personoplysninger kan deles op i forskellige kategorier. Klassificeringen af personoplysninger føder: Almindelige personoplysninger, følsomme personoplysninger, betegnes også særlige kategorier af personoplysninger. Herudover efterlader forordningen et nationalt råderum, for behandling af personoplysninger om strafbare forhold, personnumre samt personoplysninger i ansættelsesforhold.²⁶

I forordningens art. 4, nr. 2 defineres hvad der forstås ved begrebet behandling. Ved behandling forstås enhver aktivitet eller række af aktiviteter, som personoplysninger gøres til genstand for. Dette er eksempelvis indsamling, registrering, organisering, systematisering eller sletning. Der er tale om en ikke-udtømmende liste, begrebet skal herved fortolkes bredt.²⁷

3.2. Aktørerne

Som nævnt tidligere, fremgår legaldefinitionerne af forordningens art. 4. Heriblandt findes legaldefinitionerne på den dataansvarlige og databehandleren, jf. art. 4, nr. 7 og 8. Det er væsentligt at fastlægge ansvaret for, hvem der vælger, hvordan og med hvilke hjælpemidler personoplysningerne skal behandles, da kravene til parterne er forskellige.

3.2.1. Dataansvarlig og databehandler

Den dataansvarlige kan enten være en fysisk eller juridisk person, en offentlig myndighed, en institution eller et andet organ. Den dataansvarlige kan enten alene eller sammen med andre afgør, til hvilket formål personoplysningerne skal behandles og med hvilke hjælpemidler der må foretages behandling af personoplysninger, jf. forordningen art. 4, nr. 7. Det er som udgangspunkt den dataansvarlige, der enten kan være en offentlig eller privat, der pådrager sig ansvaret for behandling af personoplysninger, da denne disponerer og fastlægger formålet med behandlingen af personoplysninger.

Databehandler defineres som en fysisk eller juridisk person, en offentlig myndighed, en institution eller et andet organ, der behandler personoplysninger på den dataansvarliges vegne, jf. forordningens

²⁶ Høilund, Dorte, "Persondataret", 4. udgave, s. 14

²⁷ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 18

art. 4, nr. 8. En offentlig myndighed, institutioner eller organer har mulighed for at uddelegere og anvende ekstern hjælp til at behandle personoplysninger på vegne af denne. Den eksterne anvendelse af hjælpe kan ske ved en databehandler. Det er væsentligt at fastslå, at databehandleren alene behandler personoplysninger på vegne af den dataansvarlige. Databehandler fastlægger således ikke formålet eller hvilke hjælpemidler, der må anvendes til behandlingen af personoplysninger.

3.2.2. Arbejdsgiver

Ledelsesretten er fundamentet for arbejdsgivers kompetenceudøvelse. Arbejdsgiveren kan i medfør af ledelsesretten udlede en række rettigheder og beføjelseskompetencer. Et ansættelsesforhold er karakteriseret ved, at der foreligger et over- og underordningsforhold. Dette kan illustreres ved, at arbejdsgiver eksempelvis har den endelige beslutningskompetence i forhold til hvem der ansættes og afskediges. Hertil afgør denne, hvorledes de ansatte skal udføre arbejdet. Arbejdsgiveren – privat eller offentligt - betragtes i overvejende grad som den dataansvarlige, i forbindelse med databehandling af personoplysninger om ansatte.

3.2.3. Ansatte

Som anført ovenfor kan den dataansvarlige være en offentlig myndighed, institution eller af privatretlig karakter.²⁸ Ansatte karakteriseres for at være personer, der er underlagt arbejdsgivers løbende instruktioner, i medfør af tjenesteforholdet. Ansatte er alene en del af en organisation. Det er væsentligt at klarlægge, at det alene er myndigheden, institutionen eller foreningen, der er ansvarlige og ikke den enkelt medarbejdere. Den ansatte identificeres med den dataansvarlige i ansættelsessammenhænge. En medarbejder betragtes som selvstændig dataansvarlig, såfremt denne handler som privatperson i et privat øjemed eller udenfor arbejdsgivers instruks.²⁹

3.3. Grundprincipperne

Indledende bemærkning

Det er en betingelse for behandling af personoplysninger, at grundprincipperne i forordningens art. 5 er overholdt. I et ansættelsesforhold, skal arbejdsgiveren udover at anvende det korrekte behandlingsgrundlag, også overholde grundprincipperne angivet i art. 5, ved behandling af personoplysninger der vedrører den ansatte.

²⁸ Udsen, Henrik, "Databeskyttelsesret", version 0.1, 2022, s. 99

²⁹ Udsen, Henrik, "Databeskyttelsesret", version 0.1, 2022, s. 99

3.3.1. Princippet om god databehandlingsskik

Det fremgår af forordningens artikel 5, stk. 1, litra a, at personoplysninger skal behandles lovligt, rimeligt og gennemsigtigt i forhold til den registrerede. Dette vil sige, at en arbejdsgiver skal behandle ansattes personoplysninger lovligt, rimeligt og gennemsigtigt. At behandling skal være lovlig betyder, at der skal foreligge et lovligt grundlag med hjemmel i loven. Det fremgår af præambelbetragtning nr. 39 i forordningen, at rimelighed og gennemsigtighed opnås når behandlingen er gennemsigtig for den ansatte, at personoplysninger der vedrører denne, indsamles, anvendes, tilgås eller på anden vis behandles, i hvilket omfang personoplysningerne behandles eller vil blive behandlet. Herudover tilsigter princippet om gennemsigtighed, at enhver information eller oplysning om behandling af personoplysninger er lettilgængeligt og letforståeligt, endvidere at der anvendes et klart og enkelt sprog.³⁰

3.3.2. Princippet om formålsangivelse og saglighed

Desuden følger det at personoplysningerne skal indsamles til udtrykkeligt angivne og legitime formål og at det ikke må viderebehandles på en måde, der er uforeneligt med formålet, jf. art. 5, stk. 1, litra b. Herudover fastslås det, at formålet med behandlingen af personoplysninger bør være specifikke, udtrykkelige og legitime og fastlagt, jf. præambelbetragtning nr. 39.

Bestemmelsen betegnes princippet om formålsbegrænsning. Princippet indebærer eksempelvis at arbejdsgiver forinden behandling af den ansattes personoplysninger påbegyndes, bør fastlægge formålet. Derudover bør formålet være legitimt, dermed sagligt.³¹ Hertil følger det, at hvis arbejdsgiver ikke anvender de indsamlede oplysninger til det specifikke, udtrykkeligt angivne og legitime formål, må behandlingen ikke finde sted.

3.3.3. Proportionalitetsprincippet

I forlængelse af det ovenstående, skal behandling af personoplysninger også være tilstrækkelige, relevante og begrænset til, hvad der er nødvendigt i forhold til de formål, hvortil de behandles, jf. art. 5, stk. 1, litra c. Denne bestemmelse betegnes princippet om dataminimering. Af præambelbetragtning nr. 39 fremgår det, at bestemmelsen navnlig skal sikre, at perioden for opbevaring af personoplysninger ikke må være længere tid end nødvendigt. Det kan udledes, at

³⁰ Præambelbetragtning nr. 39

³¹ Høilund, Dorte, "Persondataret", 4. udgave, s. 35

personoplysninger som indsamles af dataansvarlig, skal være relevante og tilstrækkelig, endvidere må der ikke samles flere oplysninger, end hvad der kræves til at opfylde formålet, det indhentes til.³²

3.3.4. Princippet om rigtighed

Dette princip fastlægger, at personoplysninger skal være korrekte og om nødvendigt ajourførte, der skal tages ethvert rimeligt skridt for at sikre, at personoplysninger, der er urigtige i forhold til de formål, hvortil de behandles, straks slettes eller berigtiges, jf. art. 5. stk. 1, litra d. Dette indebærer, at arbejdsgiver skal være opmærksom på, at de opbevarede oplysninger om ansatte er korrekte og ajourførte. Hertil bør denne træffe rimelige foranstaltninger for at sikre, at forkerte personoplysninger, berigtiges eller slettes, jf. præambelbetragtning nr. 39.

3.3.5. Princippet om opbevaringsbegrænsning

Dette princip fremfører, at personoplysninger, skal opbevares på sådan måde, at det ikke er muligt at identificere de registrerede i et længere tidsrum end det, der er nødvendigt til de formål, hvortil de pågældende personoplysninger behandles, jf. art. 5. stk. 1, litra e. Bestemmelsen betegnes opbevaringsbegrænsning og angår den dataansvarliges opbevaringsbegrænsningspligt. I praksis skal arbejdsgiver slette eller berigtige oplysninger om ansatte, såfremt opbevaringen af personoplysninger overskrider det tidsrum, der var udset til behandlingen og formålet. Hertil skal dataansvarlig sikre, at personoplysninger ikke opbevares i længere tid end nødvendigt. Derudover bør denne indføre tidsfrister for sletning eller periodiske gennemgang, jf. præambelbetragtning nr. 39.

3.3.6. Princippet om integritet og fortrolighed

Dette princip fastlægger, at personoplysninger behandles på en måde, der sikrer tilstrækkelig sikkerhed for de pågældende personoplysninger, herunder beskyttelse mod uautoriseret eller ulovlig behandling og mod hændelige tab, tilintetgørelse eller beskadigelse, under anvendelse af passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger, jf. art. 5, stk. 1, litra f. Bestemmelsen betegnes alment integritet og fortrolighed. I praksis indebærer princippet, at arbejdsgiver bør behandle personoplysninger på en måde, der garanterer tilstrækkelig sikkerhed og fortrolighed, således at uvedkommende parter ikke opnår adgang eller ret til anvendelse af ansattes personoplysninger eller det de udstyr der må anvendes til behandlingen, jf. præambelbetragtning nr. 39.

³² Høilund, Dorte, ”Persondataret”, 4. udgave, s. 37

4. Behandlingsgrundlag – Arbejdsgivers behandling af personoplysninger under ansættelsen

Indledende bemærkninger

Kapitlet tager afsæt i hvilke behandlingshjemler, databeskyttelsesforordningens art. 6 og 9, der kan anvendes ved behandling af personoplysninger under ansættelsesforholdet. Kapitlet har til formål at undersøge retstillingen, herunder analysere, systematisere samt beskrive gældende ret. Endvidere vil kapitlet belyse samt redegøre for en række typetilfælde, hvor ansattes personoplysninger særligt skal beskyttes.

Kapitlet vil tage udgangspunkt i forordningens art. 6, vedrørende lovlig behandling og art. 9, vedrørende behandling af særlige kategorier af personoplysninger. Ved gennemgangen af art. 6 som behandlingsgrundlag fokuseres særligt på betingelserne samtykke, kontrakt, retlig forpligtelse samt interesseafvejning, idet disse betingelser anvendes mest i praksis. Ligeledes behandles kun de undtagelser i art. 9, der findes relevant for specialet, dette er bl.a. arbejdsretlige forpligtelse, foreninger, retskrav samt helbredsoplysninger. Herudover redegøres der for de øvrige kategorier som behandlingsgrundlag: Oplysninger om strafbare forhold og personnummer (CPR-nummer). Endeligt klarlægges anvendelsesområdet for Databeskyttelsesforordningens art. 88 samt Databeskyttelseslovens § 12, der supplerer bestemmelserne i forordningen og loven.

4.1. Behandlingsgrundlag - Almindelige personoplysninger

Almindelige personoplysninger er alle oplysninger der ikke er oplistet i art. 9, stk. 1, eller særreguleret på anden vis. Almindelige personoplysninger er bl.a. oplysninger såsom: Navn og adresse, tjenstlige forhold, ansøgning, CV, ansættelsesdato og stillingsområde m.m. Almindelige personoplysninger skal behandles med hjemmel i art. 6, stk. 1. Dette betyder, at behandling af personoplysninger kun er lovligt, såfremt én af betingelserne i art. 6, stk. 1, litra a – f, gør sig gældende.

Det er arbejdsgivers pligt at fastlægge formålet, herunder det mest passende retsgrundlag for behandlingen. Personoplysninger skal klassificeres for at fastlægge, hvilket behandlingshjemmel arbejdsgiver, som dataansvarlig, skal anvende ved behandlingen. I specialet omfatter arbejdsgiverbegrebet både private- og offentlige arbejdsgivere. For behandling af personoplysninger

i et ansættelsesforhold vil følgende behandlingshjemler kunne være relevante: samtykke, kontrakt, retlig forpligtelse og interesseafvejning.

4.1.1. Samtykke

Behandlingen af personoplysninger kan ske, såfremt den registrerede har givet sit samtykke, jf. art. 6, stk. 1, litra a. Det anføres i præambelbetragtning nr. 42 samt art. 4, nr. 11, i forordningen, at samtykke skal være frivilligt, specifikt, informeret og utvetydigt viljetilkendegivelse, hertil skal den registrerede samtykke til, at vedkommende selv og personoplysninger vedrørende denne gøres til genstand for behandling.³³

Herudover foreligger der et tidsmæssigt krav i forhold til samtykke, det skal være indhentet af dataansvarlige forinden den påtænkte behandling af personoplysningerne påbegyndes.³⁴ Der foreligger ligeledes et formkrav til samtykke, dette kan gives mundtligt, skriftligt eller digitalt det afgørende er, at den registrerede samtykker til *”at vedkommende selv og personoplysningerne vedrørende denne gøres til genstand for behandlingen”*.³⁵ Endvidere er det et krav, at den dataansvarlige kan dokumentere, at den registrerede har samtykket til behandling af dennes personoplysninger. Det påhviler den dataansvarlige at bevise, at den registrerede har afgivet det nødvendige samtykke. Såfremt den dataansvarlige ikke kan bevise dette, vil samtykket antages at være i uoverensstemmelse med forordningen, heraf vil grundlaget for behandlingen være ulovligt. Hvis samtykke kræves i en erklæring, hvori der fremgår andre forhold, bør samtykke tydeliggøres på en måde, så det kan skelnes fra de øvrige forhold, i et klart og enkelt sprog, på en lettilgængelig og letforståelig måde, jf. art. 7, stk. 2. Samtykke skal til enhver tid kunne tilbagekaldes, jf. art. 7, stk. 3. De nævnte krav skal opfyldes for, at der foreligger et gyldigt samtykke i medfør af forordningen.

4.1.1.1. Samtykke under ansættelsesforhold

Det følger af DBL § 12, stk. 3, at behandlingen af personoplysninger i ansættelsesforhold kan finde sted på baggrund af den registreredes samtykke i overensstemmelse med art. 7, i forordningen.³⁶ Hertil følger det af lovforarbejder til bestemmelsen, at *”hensigten er at slå helt fast, at samtykke kan anvendes som behandlingsgrundlag før, under og efter ansættelse. Det er Justitsministeriets*

³³ Præambelbetragtning nr. 42 og ordlyden af art. 4, nr. 11

³⁴ Datatilsynets vejledning om samtykke, s. 5

³⁵ Databeskyttelsesforordningens artikel 4, nr. 11

³⁶ Databeskyttelseslovens § 12 behandles nærmere nedenfor i afsnit 4.3.4

vurdering, at samtykket således også fremadrettet kan anvendes som behandlingsgrundlag i ansættelsesmæssig sammenhæng".³⁷ Det kan således udledes, at det fra lovgivers side har været tiltænkt at samtykke gyldigt, kan anvendes som behandlingsgrundlag, også under ansættelsesforholdet. Dog følger det af forordningen at samtykke i en ansættelsessituation, ikke betragtes som et gyldigt retsgrundlag, dette skyldes skævheden i ansættelsesforholdet mellem arbejdsgiver og den ansatte, jf. præambelbetragtning nr. 43. Den foreliggende ulighed i over- og underordningsforhold medfører, at arbejdsgiver skal være opmærksom på, at den ansattes samtykke er afgivet reelt og at den ikke er givet med frygt for ansættelsesmæssige konsekvenser.³⁸

I afgørelsen fra Datatilsynets (herefter DT) j.nr. 2021-31-5654, *Securitas-sagen*, behandles omfanget af gyldighedsbetingelsen, det vil sige at samtykke skal være frivilligt, i ansættelsesforhold.

I afgørelsen havde Securitas A/S, som arbejdsgiver videregivet personoplysninger i forbindelse med en sikkerhedsgodkendelse af en medarbejder. Ansættelsen hos Securitas A/S var betinget af en sikkerhedsgodkendelse fra Forsvarets Efterretningstjeneste (herefter FE), de kontaktede herfor den ansatte. Den ansatte klagede over, at Securitas A/S havde videregivet sine personoplysninger til FE, da den ansatte ikke havde samtykket hertil. DT kom frem til at samtykke i ulighedsforhold, der typisk består mellem arbejdsgiver og en ansat, sjældent vil kunne opfylde betingelsen om at samtykke skal være afgivet frivilligt. Der fandtes herfor et andet retsgrundlag for behandlingen.

Afgørelsen belyser, at i ulige forhold, der forekommer mellem en arbejdsgiver og ansatte, typisk bevirker at samtykke i medfør af art. 6, stk. 1, litra a, sjældent vil kunne opfylde gyldighedsbetingelsen om at det skal være afgivet frivilligt.

Såfremt behandlingen af personoplysninger er baseret på samtykke, skal arbejdsgiver oplyse ansatte om formålet, hvortil det indhentes. I medfør af kravet om granularitet, skal arbejdsgiver, der ønsker at behandle ansattes personoplysninger til flere formål, give ansatte mulighed for frit, at kunne vælge, hvilke formål de ønsker at samtykke til.³⁹ Samtykke anses ikke at være frivilligt, hvis den ansatte tvinges til at give samtykke til samtlige behandlingsaktiviteter. Ansatte skal have muligheden for at give et særskilt samtykke, til hvert af de forskellige behandlingsaktiviteter vedrørende

³⁷ LFV 2018-05-17 nr. 68, s. 183

³⁸ Artikel 29-gruppen - WP249 - udtalelse 2/2017 om databehandling på arbejdspladsen - vedtaget d. 8. juni 2017, s. 7 samt præambelbetragtning nr. 42.

³⁹ Datatilsynets vejledning om samtykke, s. 8

personoplysninger.⁴⁰ Derfor skal samtykket deles op, jf. kravet om granularitet. I praksis skal arbejdsgiver, hvis denne ønsker at behandle personoplysninger til flere formål, indhente et særskilt samtykke for hvert enkelt formål, der behandles på grundlag af den ansattes samtykke. Der skal derfor tilbydes den ansatte en mulighed for at samtykke til et formål, mens denne kan undlade at samtykke til andre.⁴¹ Herudover skal arbejdsgiver sørge for at oplyse den ansatte, hvis samtykket anvendes til at videregive personoplysninger til andre formål, end det oprindelige formål.

I nedenstående sag vedrørende Forsvarets videregivelse af personoplysninger, datatilsynets j.nr. 2008-632-0034, *Forsvarets personaletjeneste – sagen*, belyses problemstillingen om, arbejdsgivers videregivelse af personoplysninger uden ansattes samtykke.

I afgørelsen havde Forsvarets personaletjeneste indsamlet oplysninger med henblik på at administrere ansættelsesforholdet. Herefter var der sket en videregivelse af almindelige personoplysninger, såsom: navn, stillingsbetegnelse og privatadresser til forsikringsfirmaet TopDanmark i markedsføringsøjemed. DT lagde vægt på, at de videregivne oplysninger var indsamlet og behandlet for at administrere deres ansættelsesforhold, og at det var uforeneligt med formålet, at der var sket en videregivelse til en privat virksomhed med henblik på markedsføring. Endvidere lagde DT vægt på, at det måtte have været Forsvarets ansatte uklart, at personoplysningerne der afgives i forbindelse med et ansættelsesforhold, ville blive videregivet til brug for markedsføring. Det var hermed ikke de ansatte bekendt eller forudberegneligt, at deres personoplysninger ville blive videregivet med henblik på markedsføring, uden deres samtykke.

Afgørelsen belyser, at arbejdsgiver ikke kan videregive ansattes personoplysning til andre parter, herunder til andre formål end hvad det oprindeligt er indsamlet til, uden ansattes samtykke.

I de tilfælde, hvor der ingen tvivl hersker om samtykkets frivillighed, skal samtykket fra den ansatte opfylde kravene om: specifikt, informeret og utvetydig viljetilkendegivende.⁴² Arbejdsgiver skal, i medfør af det ovenstående, være særligt opmærksom på skævheden i ansættelsesforholdet, derfor bør samtykke som behandlingsgrundlag undgås, når der foreligger andre mulige behandlingsgrundlag for databehandlingen. Denne problemstilling blev behandlet af det græske datatilsyn, Hellenic DPA, i

⁴⁰ Datatilsynets vejledning om samtykke, s. 8

⁴¹ Datatilsynets vejledning om samtykke, s. 8

⁴² Artikel 29-gruppen - WP249 - udtalelse 2/2017 om databehandling på arbejdspladsen - vedtaget d. 8. juni 2017, s. 7. Se hertil specialets konklusion – der modsætter sig artikel 29-gruppens udtalelse.

PwC-sagen.⁴³

I PwC-sagen havde revisionsfirmaet krævet de ansattes samtykke, for at behandle deres personoplysninger.⁴⁴ De havde oplyst medarbejderne, at de ville anvende det indhentede samtykke, til forskellige behandlingsaktiviteter. Det græske datatilsyn (herefter DTG) fandt, at der var anvendt et forkerte hjemmelgrundlag til behandling af ansattes personoplysninger. Hertil anførte de *“GDPR require that consent be used as the legal basis in accordance with Article 6(1) of the GDPR only where the other legal bases do not apply so that once the initial choice has been made it is impossible to swap to a different legal basis”*. Det kan hermed udledes, at virksomheden skulle have anvendt et andet behandlingsgrundlag end samtykke. Endvidere fandt DTG, at samtykke afgivet af ansatte i ansættelsesforhold, ikke betragtes som samtykke afgivet frivilligt, på grund af den klare ulighed mellem parterne. DTG anførte yderligere, at behandlingen af de ansattes personoplysninger, havde været nødvendig for at opfylde ansættelseskontrakterne, virksomhedens øvrige retlige forpligtelser og sikre effektiv drift af virksomheden. Virksomheden burde at have anvendt behandlingsgrundlagene nævnt i art. 6, stk. 1, litra b om kontrakt, art. 6, stk. 1, litra c om retlig forpligtelse eller art. 6, stk. 1, litra f om legitim interesse. Ydermere anførte DTG, at: *“In addition, the company gave employees the false impression that it was processing their personal data under the legal basis of consent, while in reality it was processing their data under a different legal basis about which the employees had never been informed”*, PwC havde ej heller overholdt oplysningspligten efter art. 13, stk. 1, litra c og art. 14, stk. 1, litra c.⁴⁵

Det kan hermed konkluderes, i medfør af fremmed ret, at anvendelse af samtykke som hjemmelgrundlag for behandlingen af personoplysninger i ansættelsesforhold bør undgås, såfremt ét eller flere andre behandlingsgrundlag er til stede. Dette skyldtes tildeles magt ubalancen i medfør af ansættelsesforholdet, hvoraf man ikke kan være sikker på, at ansattes samtykke er afgivet frivilligt.

Derudover skal dataansvarlige - arbejdsgiver oplyse den registrerede – ansatte, at samtykke altid kan tilbagetrækkes. Oplysningen om at samtykket kan trækkes tilbage skal gives forinden samtykket afgives af den ansatte. Det skal altså være lige så let at trække sit samtykke tilbage som at give det,

⁴³ Der tages udgangspunkt i EDPB-referat af afgørelsen, se bilag 1 – Hellenic DPA’s Decision no 26/2019

⁴⁴ <https://www.dpa.gr/en/enimerwtiko/prakseisArxis/parabiasi-arhon-epexergasias-dedomenon-prosopikoy-haraktiragazomenon> samt https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-12/SUMMARY%20OF%20DECISION%2026_2019%20%28EN%29.PDF besøgt d. 15. februar 2024

⁴⁵ Dette behandles nærmere i kap. 6, afsnit 6.2. oplysningspligten

jf. art. 7, stk. 3. Endelige kan det udledes af praksis, *PwC-sagen*, samt af art. 7, stk. 4, at ved vurderingen af, om samtykke er afgivet frit, skal der tages størst muligt hensyn til, bl.a. om opfyldelse af en kontrakt, er gjort betinget af samtykke til behandling af personoplysninger, som ikke er nødvendig for opfyldelse af denne kontrakt. Se hertil nedenstående afsnit 4.1.2. *Kontrakt*, som behandlingsgrundlag.

4.1.2. Kontrakt

Behandlingen af personoplysninger kan ske, hvis det er nødvendigt af hensyn til opfyldelse af en kontrakt, som den registrerede er part i, eller ved indgåelse af en kontrakt, jf. art. 6, stk. 1, litra b. Ansættelseskontrakter omfattes også af bestemmelsen.⁴⁶ Arbejdsgiver kan anvende betingelsen om kontrakt, som hjemmel ved nødvendig behandling af personoplysninger om ansatte. Behandlingen bør anses for lovlig, når den er nødvendig, både i forhold til opfyldelse af kontrakten og til dels ved indgåelsen af kontrakten.⁴⁷ I praksis kan arbejdsgiver anvende ansættelseskontrakten som behandlingsgrundlag til lønudbetaling, af hensyn til opfyldelsen af kontrakten.⁴⁸ Herudover kan arbejdsgiver registrere en række oplysninger, som denne skal bruge. Det kan eksempelvis være oplysninger om ansattes uddannelse, løn, arbejdsopgaver, skatteoplysninger og pensionsforhold.⁴⁹ Som udgangspunkt vil ansættelseskontrakten kunne anvendes som hjemmelsgrundlag for behandling af personoplysninger bl.a. ved arbejdsgivers indbetaling til pension.

4.1.2.1. Videregivelse af oplysninger om pension

Aftaler omkring pension er oftest reguleret i en ansættelseskontrakt. En overenskomst eller en arbejdsgiverordning vil regulere, hvad der bør indbetales til pensionsordningen.⁵⁰ Der påhviler derfor arbejdsgiver en forpligtigelse til at videregive oplysninger om ansattes løn- og pensionsforhold til pensionsselskaber samt ordninger. I medfør af art. 6, stk. 1, litra b eller DBL § 12, stk. 1 kan arbejdsgiver videregive oplysninger om den ansattes lønforhold til pensionsselskaber.⁵¹ I nogle tilfælde kan der også foreligge en retlig forpligtelse for arbejdsgiver, se nedenfor 4.1.3. *Retlig forpligtelse*.

⁴⁶ Artikel 29-gruppen - WP249 - udtalelse 2/2017 om databehandling på arbejdspladsen - vedtaget d. 8. juni 2017, s. 7

⁴⁷ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 116 og præambelbetragtning nr. 44

⁴⁸ Datatilsynets vejledning om databaseskyttelse i ansættelsesforhold, s. 6

⁴⁹ Høilund, Dorte, "Persondataret", 4. udgave, s. 79

⁵⁰ Datatilsynets vejledning om databaseskyttelse i ansættelsesforhold, s. 20

⁵¹ Datatilsynets vejledning om databaseskyttelse i ansættelsesforhold, s. 6

4.1.3. Retlig forpligtelse

Behandling af personoplysninger kan ske, hvis det er nødvendigt for at overholde en retlig forpligtelse, som påhviler den dataansvarlige, jf. art. 6, stk. 1, litra c. Det fremgår af betænkning nr. 1565/2017, ” *at retlige forpligtelser efter en ordlydsfortolkning dækker over enhver form for retlig forpligtelse*”.⁵² Begrebet omfatter således alle slags retlige forpligtelser, herunder forpligtelser der følger af EU retlige regler, dansk lovgivning eller af administrative forskrifter.⁵³ Endvidere fremgår det af præambelbetragtning nr. 45, at behandling der foretages med hjemmel i retlig forpligtelse, i samfundets interesse eller offentlig myndighedsudøvelse, bør have retsgrundlag i EU-retten eller i national lovgivningen. Forordningen fastslår, at der ikke kræves en specifik lov til hver enkelt behandling, det vil være tilstrækkeligt med en lov, som danner grundlag for, at flere behandlingsaktiviteter kan foretages med hjemmel i retlig forpligtelse.⁵⁴

I praksis kunne et eksempel på arbejdsgivers retlige forpligtelse, være indberetning af løn. En arbejdsgiver har en retlige forpligtelse til at indberette den ansattes lønindkomst til indkomstregistreret hos SKAT.⁵⁵ Bestemmelsen har i praksis, stor betydning for den offentlige sektor, hvoraf de kan behandle personoplysninger om den registrerede, denne kan også have en bestemt rettighed, der følger af lov.⁵⁶ Den lovbestemte rettighed, der tilkommer den registrerede vil kunne overtrumfes af en offentligretlig forpligtelse. Dette kan eksempelvis være den registrerede har ret til SU, her vil en afgørelse fra det offentlige, om eksempelvis uddannelsesstøtte (SU) eller social sikring overtrumfe dennes lovbestemte rettighed. I praksis ses det også, at der i disse tilfælde, påhviler arbejdsgiver en pligt til at levere personoplysninger, hvis det følger af lov. Det er eksempelvis i forbindelse med social sikring, her skal arbejdsgiver udlevere oplysninger om ansattes ugentlige indkomst til de relevante myndigheder. Det kan fastlægges, at de eksemplificerede retlige forpligtelser kan udgøre retsgrundlaget for behandlingen.⁵⁷

4.1.3.1. Videregivelse af lønoplysninger

I medfør af bl.a. det ovenstående behandlingsgrundlags afsnit om 4.1.3. *Retlig forpligtelse*, kan arbejdsgiver behandle og videregive oplysninger om ansatte under ansættelsesforholdet. Det kan i

⁵² Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 117

⁵³ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 117

⁵⁴ Præambelbetragtning nr. 45

⁵⁵ Mortensen Gram, Bent Ole, ” Dansk Persondataret”, 1. udgave, s. 468

⁵⁶ Høilund, Dorte, 4. udgave, 2022, s. 61

⁵⁷ https://commission.europa.eu/law/law-topic/data-protection/reform/rules-business-and-organisations/legal-grounds-processing-data/grounds-processing/when-can-personal-data-be-processed_da - besøgt d. 6. februar 2024

lovgivningen være angivet, at arbejdsgiver skal videregive personoplysninger om lønoplysninger. Et konkret eksempel herpå, kan være arbejdsgiver der indberetter den ansattes A-indkomst til SKAT's indkomstregister. Endvidere kan oplysninger videregives med hjemmel i overenskomster, dette behandles ikke nærmere i specialet. Såfremt der ikke foreligger en særlov, der berettiger videregivelsen, bør der findes et retsgrundlag til videregivelsen af personoplysninger, indenfor rammerne af databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

4.1.4. Vitale interesser

Behandling af personoplysninger kan ske, hvis det er nødvendigt for at beskytte den registreredes eller en anden fysisk persons vitale interesser, jf. art. 6, stk. 1, litra d. Det fremgår af præambelbetragtning nr. 46, at hvis behandling af personoplysninger er nødvendig af hensyn til at beskytte liv, bør det anses som lovligt. Det fastslås af præambelbetragtningen, at behandlingsgrundlaget alene må anvendes, såfremt et andet retsgrundlag ikke vil kunne bruges.⁵⁸ Herudover gælder det, at behandling af personoplysningerne er af fundamental betydning for den registrerede. Dette gælder især tilfælde hvor den registrerede ikke vil kunne give samtykke til behandling af personoplysninger på baggrund af sygdom. Et eksempel herpå, hvis en ansat har en livstruende allergi, der kræver nødhjælp, her vil arbejdsgiver som den nærmeste kontakt, kunne oplyse om den ansattes forhold til evt. førstehjælpere, for at beskytte den registreredes interesser, den ansattes liv.

4.1.5. Samfundets interesse eller offentlig myndighedsudøvelse

Behandling af personoplysninger kan ske, hvis det er nødvendigt af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse eller offentlig myndighedsudøvelse, som pålægges den dataansvarlige, jf. art. 6, stk. 1, litra e. Det fremgår af betænkningen nr. 1565/2017, at offentlige myndigheder, også som arbejdsgiver, vil kunne anvende forordningens art. 6, stk. 1, litra c, om retlig forpligtelse, eller art. 6, stk. 1, litra e, om en myndighedsopgave ”i samfundets interesse”, som behandlingshjemmel.⁵⁹ Bestemmelsen hjemler den offentlige sektors adgang til at behandle personoplysninger. Hermed er bestemmelsen central i forhold til offentlig myndighedsudøvelse og har et bredt anvendelsesområde i forhold til de offentlige myndigheders behandlingsadgang.⁶⁰

⁵⁸ Præambelbetragtning nr. 46

⁵⁹ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 136

⁶⁰ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 122

4.1.6. Interesseafvejning

Behandlingen af personoplysninger kan ske, hvis denne er nødvendig for, at den dataansvarlige kan forfølge en legitim interesse, medmindre det overstiger hensynet til den registreredes grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder, jf. art. 6, stk. 1, litra f. Bestemmelsen betegnes opsamlingsbestemmelsen eller interesseafvejningsreglen. Som udgangspunkt kan offentlige myndigheder, i medfør af forordningen, ikke behandle personoplysninger med interesseafvejningsreglen som behandlingsgrundlag til udførelse af deres myndighedsopgaver. Interesseafvejningsreglen gælder herfor kun private. I praksis forekommer det, at interesseafvejningsreglen lovligt kan anvendes som grundlag for behandling af personoplysninger i ansættelsesforhold. Datatilsynet mener, at der foreligger en snæver adgang for offentlige myndigheder, til at kunne anvende interesseafvejningsreglen som behandlingsgrundlag.⁶¹ Dette illustreres nærmere nedenfor i afsnit 4.1.6.1 *interesseafvejningsreglen som behandlingsgrundlag*. Hertil vil DBL § 12, stk. 2, kunne anvendes, da bestemmelsen svarer til forordningens interesseafvejningsregel.⁶²

4.1.6.1. Interesseafvejningsreglen som behandlingsgrundlag i ansættelsesforhold

I praksis skal arbejdsgiveren foretage en afvejning af dennes interesse kontra den ansattes grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder. Herudover skal formålet med behandlingen stå i rimeligt forhold til arbejdsgiverens behov. Arbejdsgiver skal til enhver tid sikre at behandlingen sker på den mindst indgribende måde for den ansatte. Den ansatte har ret til at gøre indsigelse gældende mod behandlingen, jf. art. 14, jf. art. 6, stk. 1, litra f. For at sikre ansattes grundrettigheder og frihedsrettigheder samtidig med at arbejdsgivers legitime interesse varetages, skal arbejdsgiver iværksætte risikobegrænsende sikkerhedsforanstaltninger.⁶³ Dette kan eksempelvis være geografiske begrænsning, hvor arbejdsgiver bevidst ikke foretager overvågning af følsomme områder, såsom toiletter og pauserum.⁶⁴

I afgørelsen Datatilsynets j.nr. 2021-212-2937 – *Herning Kommune - sagen*, fastslog DT som noget ganske særligt, at interesseafvejningsreglen kunne anvendes som behandlingsgrundlag af en offentlig myndighed.

⁶¹ Datatilsynets vejledning om databaseskyttelse under ansættelsesforhold, s. 6

⁶² LFV 2018-05-17 nr. 68, s. 182

⁶³ Artikel 29-gruppen - WP249 - udtalelse 2/2017 om databehandling på arbejdspladsen - vedtaget d. 8. juni 2017, s. 8

⁶⁴ Artikel 29-gruppen - WP249 - udtalelse 2/2017 om databehandling på arbejdspladsen - vedtaget d. 8. juni 2017, s. 8

I sagen havde Herning Kommune rettet henvendelse til DT om hjemlen for behandling af personoplysninger, om pårørende til ansatte i forbindelse med krisebreve, i tilfælde af at den ansatte kom til skade. Hertil ønskede de afklaring på hvorledes oplysningspligten skulle iagttages. Kommunen anså samtykke som det mest nærliggende behandlingsgrundlag. Dog mente DT, at dette ville indebære visse vanskeligheder, bl.a. at Herning Kommune skulle have et behandlingsgrundlag for de oplysninger, som er nødvendig ved henvendelse til pårørende og bede om dennes samtykke m.m. Endvidere mente DT ikke at samtykke var en reel mulighed i nærliggende tilfælde og i praksis. Efter Datatilsynets opfattelse, forelå der et snævert rum, for offentlige myndigheder, i at anvende interesseafvejningsreglen som behandlingsgrundlag. DT fremførte, at interesseafvejningsreglen i visse tilfælde ville kunne anvendes som behandlingsgrundlag, hvis behandlingen ikke vedrører myndighedens opgavevaretagelse, men hvor behandlingen findes nødvendig af hensyn til, at myndigheden kan fungere på en tilfredsstillende og hensigtsmæssig måde, herunder i forhold til myndighedens daglige drift. Endeligt anførte DT, at Herning Kommune under visse omstændigheder, kan behandle personoplysninger om den ansattes pårørende i medfør af interesseafvejningsreglen i forordningens art. 6, stk. 1, litra f.

Afgørelsen belyser, at i visse afgrænsede situationer, hvor offentlige myndigheder, der udfører opgaver, som ikke vedrører myndighedens opgavevaretagelse, men hvor myndigheden varetager opgaver der nødvendig af hensyn til, at denne kan fungere på en tilfredsstillende, hensigtsmæssig måde samtidig med at den daglige drift ikke påvirkes. I de nævnte tilfælde vil offentlige myndigheder kunne anvende interesseafvejningsreglen i art. 6, stk. 1, litra f, som behandlingsgrundlag.

4.1.6.1.1. Særligt om offentliggørelse af medarbejderoplysninger

I praksis fremgår det, at arbejdsgiver kan offentliggøre bestemte personlysninger om medarbejdere. Dette kan ske uden samtykke fra den ansatte, fordi der foreligger en hjemmel i interesseafvejningsreglen.⁶⁵ Afhængigt af hvilke personoplysninger der offentliggøres, vil behandlingsgrundlaget være art. 6, stk. 1, litra e, for offentlige arbejdsgivere og art. 6, stk. 1, litra f, for private arbejdsgivere.⁶⁶

I praksis ses det også, at ansatte ikke modsætter sig offentliggørelsen af dennes oplysninger samt kontaktoplysninger, hvor det forekommer som en naturlig del af information om arbejdspladsen.⁶⁷ Dog forekommer det at, visse private informationer om den ansatte, ikke rummes af bestemmelserne,

⁶⁵ Betænkning 1565/2017, del 2, side. 972

⁶⁶ Datatilsynets vejledning om databeskyttelse under ansættelsesforholdet, s. 23

⁶⁷ Betænkning 1565/2017, del 2, side. 972

eksempelvis privatadresse, private e-mail samt private telefonnummer. Arbejdsgiver må ikke uden forudgående samtykke offentliggøre oplysninger af privatretlig karakter om medarbejdere.

I nedenstående sag illustreres i hvilket omfang arbejdsgiver kan offentliggøre personoplysninger om ansatte, der behandles ikke hvorledes den ansattes opsigelse var usagligt.

I U 2007.1967 V, *Modreaktion – dommen*, havde arbejdsgiver overtrådt den dagældende persondatalov, ved at offentliggøre personoplysninger, herunder følsomme personoplysninger om ansatte (herefter A), som fik tilkendt en tort godtgørelse på 10.000 kr. A krævede i sagen, at arbejdsgiver F, dømmes til at betale 154.860 kr. i godtgørelse for usaglig afskedigelse og yderligere 10.000 kr. i godtgørelse for tort, i Landsretten. A havde i en længere periode, været sygemeldt og blev heraf afskediget. Efter opsigelsen medvirkede A i en TV-udsendelse om psykisk arbejdsmiljø. A havde i udsendelsen fremsat beskyldninger mod arbejdsgiver F. Som en modreaktion på udsendelsen havde F offentliggjort personoplysninger, herunder følsomme personoplysninger om A på F's hjemmeside. Disse oplysninger havde været tilgængelig på F's hjemmeside i noget tid. Ved at offentliggøre personoplysningerne havde F krænket A's fred og ære. Det var uden betydning, at offentliggørelsen var et modsvar på TV-udsendelsen. A fik medhold i sit krav om tort godtgørelse på 10.000 kr.

Afgørelsen belyser, at arbejdsgiver ikke kan offentliggøre personoplysninger, herunder følsomme personoplysninger, der har karakter af at være fortrolige og private, uden den ansattes samtykke. Nedenstående afsnit omhandler følsomme personoplysninger.

4.2. Databeskyttelsesforordningens artikel 9 - Følsomme personoplysninger

Indledende bemærkninger

I nærværende afsnit gennemgås kun behandlingsgrundlag (undtagelser i art. 9, stk. 2), der er af relevans for behandling af oplysninger i ansættelsesforholdet. Hertil behandles der et særskilte afsnit om helbredsoplysninger, da det findes nærliggende at belyse problemstillingen vedrørende omfanget af begrebet. Endeligt redegøres der for øvrige behandlingsgrundlag.⁶⁸

Den særlige kategori af personoplysninger reguleres i Databeskyttelsesforordningens art. 9. Kategorien betegnes også følsomme personoplysninger. I art. 9, stk. 1, oplistes hvad der forstås ved følsomme personoplysninger. Udgangspunktet for behandlingen af følsomme oplysninger, angives i

⁶⁸ I nærværende afsnit behandles alle undtagelser ikke, se indledende bemærkninger til kap. 4

art. 9, stk. 1. Bestemmelsen angiver, at der ikke må behandles følsomme oplysninger, medmindre der foreligger en undtagelse i artikel 9, stk. 2 eller hvis der foreligger bestemmelser der gennemfører forordningens art. 9, stk. 2. Hertil skal der foreligge et lovligt behandlingsgrundlag efter art. 6 og grundprincipperne i art. 5 skal også overholdes. Desuden skal det fastslås, at jo mere følsomt en personoplysning er, desto strengere er kravene for behandling af disse personoplysninger. Dette skyldes at disse oplysninger er særpræget. Oplysninger der er følsomme, kan frembryde store konsekvenser for den enkelte, hvis oplysningerne ender i de forkerte hænder, offentliggøres eller anvendes til usaglige formål.⁶⁹ Der er hermed en større risiko for at den registreredes rettigheder bliver krænket, herfor skærpes kravene til behandlingen af følsomme personoplysninger.⁷⁰

4.2.1. Følsomme personoplysninger under ansættelsesforhold

I medfør af art. 88 i forordningen kan arbejdsgiver registrere følsomme personoplysninger om ansatte, hvis det er nødvendigt for at opfylde specifikke bestemmelser ved lov eller kollektive overenskomster.⁷¹ Udgangspunktet er herfor, at arbejdsgiver kan registrere samt behandle personfølsomme oplysninger om den ansatte. Dog skal arbejdsgiver have et lovligt grundlag efter forordningens art. 6 og 9. Dette gælder dog ikke hvis behandlingen foretages med hjemmel i DBL § 12, der hjemler adgang til behandling af personoplysninger før, under og efter ansættelsesforholdet, bestemmelsen omfatter både almindelige personoplysninger og følsomme personoplysninger. Ved behandling af personoplysninger i ansættelsesforhold kunne følgende behandlingsgrundlag være særligt relevante: Art. 9, stk. 2, litra b om arbejdsretlige forpligtigelser, art. 9, stk. 2, litra d, om foreninger og art. 9, stk. 2 litra f, om retskrav.⁷²

Som udgangspunkt fremgår det, at arbejdsgiver kun må registrere oplysninger om den ansatte, såfremt der foreligger udtrykkeligt samtykke fra den ansatte eller hvis det er *nødvendigt* for at opfylde en regel i lov eller bekendtgørelse.⁷³ I en række af bestemmelserne, i afsnittene nedenfor, fremgår der et krav om nødvendighed, det vil således bero på den konkrete situation, hvorvidt behandling af oplysninger, må antages at være nødvendig.⁷⁴ Der er med nødvendighedskravet overladt et rum for at den dataansvarlige kan skønne, hvad der er nødvendigt for behandlingen.⁷⁵ Endeligt er det op til

⁶⁹ Høilund, Dorte, ”Persondataret”, 4. udgave, s. 64

⁷⁰ Høilund, Dorte, ”Persondataret”, 4. udgave, s. 64

⁷¹ Behandles nærmere i afsnit 4.3.3. om databeskyttelsesforordningens art. 88

⁷² Nedenfor behandles videregivelse af helbredsoplysninger, idet oplysningerne findes at have relevans ved behandling af personoplysninger under ansættelsesforhold

⁷³ Betænkning nr. 1565/2017, del 2, s. 971

⁷⁴ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 195

⁷⁵ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 195

de respektive tilsynsmyndigheder, i dette tilfælde - det danske datatilsyn, at fastlægge hvornår og i hvilket omfang behandling af følsomme oplysninger er nødvendige.⁷⁶

4.2.1.1. Samtykke

Det fremgår af art. 9, stk. 2, litra a, at dataansvarlige kan behandle personoplysninger om den registrerede, såfremt denne har givet udtrykkeligt samtykke til behandlingen.⁷⁷ Kravene til et gyldigt samtykke efter denne bestemmelse er ikke skærpet yderligere i forhold til samtykke efter art. 6, stk. 1, litra a. Derfor skal samtykke fra den registrerede fortsat være frivillig, specifik, informere og utvetydig viljetilkendegivende, jf. hhv. afsnit 4.1.1. *samtykke* og 4.1.1.1 *samtykke under ansættelsesforhold*.

Kravet om udtrykkeligt samtykke indebærer, at samtykket skal meddeles på en måde, hvoraf det er klart og utvetydigt, hvad den registrerede har afgivet sit samtykke til.⁷⁸ Herudover følger det af kravet, at den dataansvarlige ikke må opnå stiltiende eller indirekte tilslutning til behandling af personoplysninger.⁷⁹ Såfremt samtykke anvendes ved behandling af følsomme personoplysninger, er det væsentligt, at samtykket er afgivet til et eller flere specifikke formål.⁸⁰ Der foreligger ikke et formkrav i medfør af bestemmelsen. Dog anbefales det, af bevismæssige årsager, at den registrerede afgiver samtykket skriftligt, herved opstår der ikke tvivl om samtykkets rækkevidde.⁸¹

I nærværende afgørelse fra DT j.nr. 2021-32-2132, *Manglende samtykke – sagen*, behandles kravet om udtrykkeligt samtykke ikke. Dog inddrages sagen for at belyse, at kravene til samtykke skærpes, som følge af oplysningernes fortrolige karakter, herunder følsomme personoplysninger.

I afgørelsen havde X kommune videregivet oplysninger om klagers fertilitetsbehandling til alle medarbejdere i hendes afdeling, på hendes arbejdsplads. Den ansatte havde i en telefonsamtale med sin teamleder drøftet mulighederne for et skånebehov, på grund af et forløb med fertilitetsbehandling, og havde herved ikke givet samtykke til udmeldingen, dermed også videregivelsen af dennes oplysninger til afdelingen. DT anførte, at videregivelsen var sket uden et gyldigt samtykke, samt at det ikke var nødvendigt at informere, den ansattes kollegaer, om begrundelsen for skånehensyn. DT

⁷⁶ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 195

⁷⁷ Dette afsnit skal læses i nær sammenhæng med afsnit 4.1.1. om samtykke ovenfor.

⁷⁸ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 210

⁷⁹ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 210

⁸⁰ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 210

⁸¹ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 210

fandt at, som følge af oplysningens fortrolige karakter og den gruppe af personer, som oplysningen var blevet videregivet til, fik X kommune alvorlig kritik.

Det kan hermed konkluderes, at der ikke er tilsigtet en realitetsforskel med samtykke kravet. Arbejdsgiver kan således ikke opnå en stiltiende eller indirekte bekræftelse på samtykke til behandlingen af personoplysninger. Arbejdsgiver skal fortsat være opmærksom på, at samtykket opfylder kravene for samtykke i art. 4, nr. 11 og art. 7, særligt ved følsomme personoplysninger.

4.2.1.2. Arbejdsretlige forpligtelser

Det fremgår af art. 9, stk. 2, litra b, der omhandler arbejdsret, at behandling af personoplysninger ske, hvis behandlingen er nødvendig for at overholde den dataansvarliges eller den registrerede arbejds-, sundheds-, og socialretlige forpligtelser og specifikke rettigheder, hvis der er hjemmel i EU-retten, dansk lovgivning eller kollektiv overenskomst. Det kan udledes af bestemmelsen, at det kun er muligt at fastsætte regler om lovlig behandling af følsomme personoplysninger på de nævnte områder. I forlængelse heraf anfører betænkningen at *”dette stemmer godt overens med, at det typisk er indenfor disse områder, at oplysninger er særligt beskyttede som følsomme efter forordningens art. 9, stk. 1, ligesom det også stemmer godt overens med, at der er en videre beskyttelse ved behandling af følsomme oplysninger i forhold til almindelige personoplysninger”*.⁸²

Endvidere kan forordningens art. 9, særligt stk. 2, litra b, suppleres af databeskyttelseslovens § 7, der hjemler adgang til behandling på det arbejdsretlige område. Af bestemmelsens stk. 2 fremgår det bl.a. at behandlinger omfattet af art. 9, stk. 1, kan ske, såfremt det er nødvendigt for at overholde den dataansvarlige eller registreredes arbejdsretlige forpligtelser og specifikke rettigheder, jf. art. 9, stk. 2, litra b. Et eksempel på behandling efter denne bestemmelse kan være, en arbejdsgivers retlige forpligtelse til, at videregive oplysninger om ansattes fagforeningsmæssige forhold.⁸³ Dette behandles nærmere nedenfor.

4.2.1.3. Foreninger og andre

Det fremgår af art. 9, stk. 2, litra d, at, behandling kan ske, hvis behandlingen foretages af en stiftelse, en sammenslutning eller et andet organ, *som ikke arbejder med gevinst for øje*, og hvis sigte er af politisk, filosofisk, religiøs eller fagforeningsmæssig art. Hertil fremgår det, at behandlingen skal være et led i organets legitime aktiviteter og med de fornødne garantier. Endeligt er det en betingelse for behandlingen at, den alene vedrører organets medlemmer, tidligere medlemmer eller personer,

⁸² Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 211

⁸³ Datatilsynets vejledning om databeskyttelse under ansættelsesforhold, s. 20 og Databeskyttelseslovens § 12, stk. 2

der på grund af organets formål er i regelmæssig kontakt hermed, og at personoplysningerne ikke videregives uden for organet uden den registreredes samtykke. Det fremgår af betænkningen, at organisationsbegrebet skal forstås bredt.⁸⁴ Det uddybes, at ikke-kommercielle organisationer, som anses for at have en samfundsmæssige betydning også er omfattet af bestemmelsen.⁸⁵⁸⁶ Bestemmelsen omfatter også fagforeninger.⁸⁷

4.2.1.3.1. Videregivelse af oplysninger til fagforeninger

Det fremgår af DBL § 12, stk. 1 at, der kan ske en videregivelse af personoplysninger til for at overholde en forpligtelse i lov eller overenskomst. Det kan hermed udledes, at arbejdsgiver kan videregive ansattes personoplysninger til en fagforening, såfremt der foreligger en forpligtelse af lov mv. Hertil gælder det, at videregivelsen kan ske, hvis der foreligger en legitim interesse fra arbejdsgiver, fagforening eller tredjemand. Dette kan kun ske, såfremt det legitime hensyn overtrumfer hensynet til ansatte.⁸⁸

4.2.1.4. Retskrav

Det fremgår af art. 9, stk. 2, litra f, at behandlingen kan ske, hvis den er nødvendigt for at retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares. Ved retskrav forstås retten til at få en bestemt ydelse efter EU-retten eller national lov.⁸⁹ Et eksempel herpå, kan være det tilfælde, hvor det er nødvendigt at behandle oplysninger med hensyn til fastlæggelse af, om den registrerede har ret til en bestemt social ydelse, såsom førtidspension.⁹⁰ Endvidere omfatter bestemmelsen behandling der er nødvendigt for at fastlægge retskrav, der sker i dataansvarliges-, registreredes- og tredjemands interesse. Bestemmelsen omfatter også den situation, hvor det er nødvendigt at behandle den registreredes følsomme personoplysninger, så den dataansvarlige kan afgøre, om den registrerede har et retskrav, eksempelvis vil arbejdsgiver kunne afgøre om, en ansat der kommer til skade på arbejdspladsen, potentielt har et retskrav.⁹¹ Her vil arbejdsgiver kunne registrere følsomme oplysninger, som kan være *nødvendigt* for en eventuel arbejdsskadesag.⁹²

⁸⁴ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 213

⁸⁵ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 214

⁸⁶ Dette kunne eksempelvis være sammenslutninger af personer med samme seksuelle baggrund eller sygdom, eller forbund der beskæftiger sig med indvandrer- eller flygtninge problematikker – dette fremgår af bemærkningerne til dagældende persondatalovens § 7, stk. 4. Dette fremgår ikke i betænkning i henhold til art. 9, stk. 2, litra d.

⁸⁷ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 198

⁸⁸ Datatilsynets vejledning om databeskyttelse under ansættelsesforhold, s. 20

⁸⁹ Høilund, Dorte, "Persondataret", 4. udgave, s. 70

⁹⁰ Høilund, Dorte, "Persondataret", 4. udgave, s. 70

⁹¹ Betænkning nr. 1565/2017, del 2, s. 972

⁹² Datatilsynets vejledning om databeskyttelse under ansættelsesforhold, s. 20

I nærværende sag U 2017.1294 H, *Vallensbæk Kommunen – dommen*, illustreres adgangen til videregivelse af følsomme personoplysninger, for at retskrav kunne fastlægges.

I sagen havde Vallensbæk Kommunes (herefter VK) videregivet en statusattest om A's sygdomsforløb til dennes arbejdsgiver. VK ønskede at vurdere, hvorvidt refusion af sygedagpenge for A skulle standes. Tvisten i sagen angik om VK, som tredjepart, var berettiget til at videregive helbredsoplysning om A til arbejdsgiver. Højesteret (herefter H) anførte, at beskrivelsen af hendes helbredstilstand var forholdsvis almindeligt for en person, som blev sygemeldt som følge af krisetilstand efter en uansøgt afskedigelse. Hertil lagde H vægt på, den påtænkte afgørelse om bortfald af dagpengerefusion var bebyrdende for arbejdsgiveren, at arbejdsgiverens ledelse, som kommunen havde videregivet oplysningerne til, havde tavshedspligt, og at oplysningerne i statusattesten var af væsentlig betydning for arbejdsgivers mulighed for at vurdere samt kommentere om kommunen havde tilstrækkeligt grundlag for at træffe afgørelse om bortfald af A's sygedagpenge. H fandt herfor, at videregivelsen af A's helbredsoplysninger havde været nødvendigt, for at kunne afgøre, om arbejdsgiveren havde krav på dagpengerefusion under A's sygdom.

Det kan hermed konkluderes, at videregivelse af følsomme personoplysninger kan ske, såfremt videregivelsen er nødvendig for, at et retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares.

I praksis fastlægger Datatilsynet i en vejledende udtalelse om registrering af ansattes komme- og gåtider, at *kravet om nødvendighed* i art. 9, stk. 2, litra f om retskrav indebærer, at behandlingen af oplysninger om de ansatte, skal være mere end blot en praktisk måde at opfylde formålet på, ligesom at nødvendighedskravet indebærer, at formålet ikke med rimelighed vil kunne opnås ved mindre indgribende midler, i denne udtalelse fandtes det, at kontrol af ansattes komme- og gåtider kunne foretages med mindre indgribende midler, som ikke nødvendiggjorde behandling af følsomme personoplysninger. Se nærmere i afsnit 5.4. *Kontrol af ansattes komme- og gåtider*.

4.2.1.5. Helbredsoplysninger

Som angivet ovenfor omfattes helbredsoplysninger af den særlige kategori af følsomme personoplysninger. Ved helbredsoplysning forstås, personoplysninger, der vedrører en fysisk persons fysiske eller mentale helbred, herunder oplysninger om levering af sundhedsydelser, og som giver information om vedkommendes helbred, jf. art. 4, nr. 15.

Det er som udgangspunkt forbudt at foretage behandling af personoplysninger om helbredet, jf. forordningens art. 9, stk. 1. Til trods for udgangspunktet, kan en medlemsstat i medfør af art. 9, stk.

4, indenfor rammerne af bestemmelsen, kunne fastsætte særregler for hvorledes helbredsoplysninger skal behandles. Bestemmelsen angiver også, at medlemsstaterne kan opretholde eller indføre yderligere begrænsninger for behandling af helbredsoplysninger. Uanset udgangspunktet, om forbuddet mod behandling af helbredsoplysninger, er det ved lov fastsat, at visse særlove kan gå forud for databeskyttelsesreglerne, jf. også DBL § 1, stk. 3. Et eksempel på en særlov, er Helbredsoplysningsloven, denne betegnes også Helbredsloven. Loven sætter bl.a. rammerne for hvornår og i hvilket omfang arbejdsgiver må behandle oplysninger om den ansattes helbred. I forlængelse heraf fremgår det af betænkningen, at bestemmelser ”*kan begrænse adgangen til at indsamle, registrere eller i øvrigt behandle følsomme oplysninger, også selv om den registrerede har givet sit samtykke dertil*”.⁹³ Dette vil efter omstændighederne være tilfældet efter Helbredsloven. Helbredsoplysninger skal dog i en vid udstrækning konkretiseres, hvorved en oplysning om, at en person er syg, uden angivelse af, hvori sygdommen består, ikke kan anses for en helbredsoplysning.⁹⁴

I praksis fremgår det dog, at der i bestemte situationer, kan ske videregivelse af helbredsoplysninger, se hertil *Vallensbæk Kommune – dommen*. Denne afgørelse illustrerer, at der kan videregives helbredsoplysninger til andre parter, hvis et retskrav skal fastlægges. Endeligt kan man undre sig over hvad begrebet helbredsmæssige tilhørsforhold omfatter. Det fremgår af betænkningen, at begrebet også omfatter oplysninger, såsom medicinmisbrug og misbrug af narkotika, alkohol og lignende nydelsesmidler.⁹⁵

I U 2011.2343 H, *Hillerød Kommune – dommen*, blev det fastslået af Højesteret, at begrebet helbredsmæssige forhold også omfatter oplysninger om alkoholmisbrug eller mistanke herom. I dommen havde en medarbejder fra en kommune videregivet oplysninger til en medarbejder i en anden kommune, om at, der var mistanke om en tidligere medarbejder i kommunen, som nu havde søgt en stilling hos en anden kommune. Højesteret fandt, at denne videregivelse var omfattet af dagældende persondatalovens § 7, stk. 1. Dette svarer til art. 9, stk. 1

Selvom dommen ikke illustrere, hvorledes retstilling er i et ansættelsesforhold, medtages dommen for at klarlægge, hvorledes begrebet helbredsoplysninger i forordningen skal forstås. Det kan af dommen udledes, at alkoholmisbrug eller mistanke herom er en oplysning omfattet af begrebet helbredsmæssige forhold. Uagtet at alkoholmisbrug ikke er omfattet af helbredsoplysningsloven.

⁹³ Betænkning nr. 1565/2017, del 2, s. 972

⁹⁴ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 190

⁹⁵ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 190

4.3. Øvrige grundlag for behandling

4.3.1. Oplysninger om strafbare forhold

Hjemlerne for behandling af personoplysninger vedrørende strafbare forhold findes i henholdsvis forordningens art. 10 og DBL § 8. Det fremgår af forordningen, at det som udgangspunkt kun er offentlige myndigheder, der har hjemmel til at behandle oplysninger om strafbare forhold. Private vil alene kunne behandle disse oplysninger, såfremt det er fastlagt i lov. I DBL § 8 fastlægges en række særlige regler om behandling af oplysninger om strafbare forhold.

I medfør af bestemmelsen vil arbejdsgiver i praksis, have mulighed for at registrere oplysninger om et eller flere strafbare forhold, der hænder.⁹⁶ I datatilsynets vejledning nævnes et eksempel, at hvis en medarbejder begår underslæb, vil der i nærværende tilfælde være arbejdsgiver, der ville skulle registrere oplysninger for at gøre et muligt erstatningskrav gældende.⁹⁷

4.3.2. Personnummer (CPR-nummer)

Lovhjemlen for behandling af personoplysning om personnumre er reguleret i DBL § 11. I bestemmelsens stk. 1 anføres, at offentlige myndigheder må behandle personnummer med henblik på entydig identifikation eller som journalnummer.

Private må kun behandle oplysninger om personnummer, når det følger af lovgivning, ved registreredes samtykke, eller når det er til videnskabelige eller statistiske formål, videregivelsen er sket som et naturligt led i den normale drift af virksomheden og videregivelsen har afgørende betydning, jf. DBL § 11, stk. 2. Personnumre må ikke offentliggøres medmindre der foreligger samtykke i overensstemmelse med forordningens art. 7, der omhandler betingelser for samtykke. I praksis vil arbejdsgiver kunne videregive personoplysninger, herunder ansattes personnummer, i medfør af en arbejdsretlig forpligtelse, jf. ovenstående. Et eksempel herpå, hvis en arbejdsretlig forpligtelse udspringer af en overenskomst, vil arbejdsgiver være forpligtet til at videregive de fornødne oplysninger, hvis der tillige kræves en videregivelse af personnummer, vil videregivelsen kunne ske med hjemmel i DBL § 11, stk. 1, eller DBL § 11, stk. 2, jf. § 7, stk. 2 samt § 12, stk. 1.⁹⁸

4.3.3. Databeskyttelsesforordningens art. 88 og Databeskyttelseslovens § 12

I medfør af forordningens art. 88, efterlades et nationalt råderum til at vedtage specifikke

⁹⁶ Databeskyttelseslovens § 8

⁹⁷ Datatilsynets vejledning om databeskyttelse under ansættelsesforhold, s. 18

⁹⁸ Datatilsynets vejledning om databeskyttelse under ansættelsesforhold, s. 20

bestemmelser, der sikre beskyttelse af arbejdstagers rettigheder og frihedsrettighed ved behandling af dennes personoplysninger i ansættelsesforhold.⁹⁹ Det fremgår af bestemmelsens stk. 1, at lande ved lov eller af kollektive overenskomster kan fastsætte specifikke bestemmelser for behandling af ansattes personoplysninger, navnlig hvis det er med henblik på ansættelse, ansættelseskontrakter, herunder opfyldelse af forpligtelser eller i kollektiv overenskomster, ledelse, planlægning m.m. Bestemmelsen oplister altså en række tilfælde, om hvornår behandling af arbejdstagers personoplysninger i ansættelsesforhold kan ske.¹⁰⁰ Hertil fastslås, at lovgivningen og de kollektive overenskomster skal omfatte passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af den ansatte jf. art. 88, stk. 2. Bestemmelsen omfatter både de almindelige personoplysninger og de følsomme personoplysninger.¹⁰¹ Bestemmelsen kan således ikke ophæve kategorierne for personoplysninger: almindelige- og følsomme personoplysninger.¹⁰² Ligeledes kan art. 88 ikke forhindre, at der skal ske en overholdelse af de grundlæggende principper, angivet i art. 5.¹⁰³

Det fremgår af den engelske udgave af forordningen, at ansættelse foreskrives som ”recruitment”, men ”employment” er også omfattet af bestemmelsen. Der kan herfor både fastlægges specifikke bestemmelser om selve ansættelsen også.¹⁰⁴

I denne EU-dom *C-34/21, Fortolkning af art. 88*, afklares hvorledes art. 88, stk. 1 og 2 skulle fortolkes.¹⁰⁵ Tvisten i dommen angik, lovligheden af indførelse af livestreamundervisning ved hjælp af videokonference, uden forudgående samtykke fra de berørte lærere.¹⁰⁶ EU-domstolen (EUD) blev forelagt to præjudicielle spørgsmål.

For det første hvorledes forordningens art. 88, stk. 1, om bestemmelsen skulle fortolkes således, at det var en mere specifik bestemmelse for at sikre beskyttelse af rettighederne og frihedsrettighederne i forbindelse med behandling af ansattes personoplysninger i ansættelsesforhold, som omhandlet i art. 88, stk. 1, hertil om forordningen skulle opfylde de krav, der bliver stillet til de bestemmelser i henhold til forordningens art. 88, stk. 2? For det andet om en national bestemmelse, som tydeligt ikke opfylder kravene i henhold til forordningens art. 88, stk. 2, kan finde anvendelse?

⁹⁹ Præambelbetragtning nr. 155

¹⁰⁰ Betænkning 1565/2017, del 2, s. 975

¹⁰¹ Betænkning 1565/2017, del 2, s. 975

¹⁰² Betænkning 1565/2017, del 2, s. 975

¹⁰³ Betænkning 1565/2017, del 2, s. 975

¹⁰⁴ Betænkning 1565/2017, del 2, s. 975

¹⁰⁵ <https://curia.europa.eu/juris/document/> besøgt d. 27. januar 2024

¹⁰⁶ Præmis 2

EUD anførte, til det første spørgsmål, at for at kunne kvalificeres som en ”mere specifik bestemmelse”, skal de opfylde betingelserne i art. 88, stk. 2, udover ordlyden af art. 2, skal disse bestemmelser have til formål at sikre og varetage ansattes rettigheder og frihedsrettigheder i forbindelse med behandling af deres personoplysninger i ansættelsesforhold, herudover skal de ”omfatte passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af registrerede menneskelige værdighed, legitime interesser og grundlæggende rettigheder”.¹⁰⁷ De anfører i samme præmis, at der skal tages særligt hensyn til, de grundlæggende principper i art. 5, overførsel af personoplysninger inden for en koncern eller gruppe af foretagender, der udøver en fælles økonomisk aktivitet, og overvågningssystemer på arbejdspladsen.¹⁰⁸ Til det andet spørgsmål anfører EUD, at såfremt den nationale domstole, skal sikre, at såfremt nationale bestemmelser om behandling af personoplysninger ikke overholder betingelserne og begrænsningerne fastsat i art. 88, stk. 1 og 2, skal de efterprøve om bestemmelserne kan behandles efter art. 6, stk. 3 sammenholdt med præambelbetragtning nr. 45, og om disse opfylder kravene til forordningen.¹⁰⁹ Såfremt det kan opfyldes, kan det ikke udelukkes, at nationale bestemmelser finder anvendelse. Endeligt fandt EUD frem til, at en national lovgivning ikke kan udføre den i art. 88, stk. 1 omhandlede ”en mere specifik bestemmelse”, hvis den ikke opfylder betingelserne i art. 88, stk. 2. Hertil at forordningens stk. 1 og 2 skulle fortolkes således, at nationale bestemmelser, der er vedtaget for sikre beskyttelse af ansattes rettigheder i forbindelse med behandling af disses personoplysninger i ansættelsesforhold, skal undlades at anvendes, hvis de ikke opfylder betingelserne og begrænsninger oplistet i art. 88, stk. 1 og 2, medmindre bestemmelserne udgør et retsgrundlag efter art. 6, stk. 3.

Dommen belyser, at hvis forelæggende ret konkluderer, at nationallovgivningens bestemmelser om behandling af personoplysninger i ansættelses ikke overholder de betingelser og begrænsninger, der er fastsat i forordningens art. 88, stk. 1 og 2, skal de efterprøve om bestemmelserne udgør et retsgrundlag efter forordningens art. 6, stk. 3, der opfylder kravene efter forordningen. Hvis dette ikke er tilfældet, kan nationale bestemmelser ikke undlades at blive anvendt.

Et andet supplerende hjemmelsgrundlag for behandling af personoplysninger i ansættelsesforhold er DBL § 12.¹¹⁰ Bestemmelsen tager afsæt i ovennævnte art. 88. Bestemmelsen hjemler, at både offentlige og private arbejdsgivere lovligt kan behandle personoplysninger både før, under og efter

¹⁰⁷ Præmis 74

¹⁰⁸ Præmis 74

¹⁰⁹ Præmis 88 og 89

¹¹⁰ LFV 2018-05-17 nr. 68, side 182

ansættelsesforholdet.¹¹¹ Bestemmelsen omfatter både almindelige oplysninger efter forordningens art. 6 og de følsomme personoplysninger efter forordningens art. 9. Dette betyder, at i de tilfælde hvor bestemmelsen finder anvendelse ved behandling af følsomme oplysninger, behøves der ikke at sondres mellem art. 6 og 9. DBL § 12 vil således kunne danne grundlag for behandlingen uden videre. Derudover fremgår det af bestemmelsens stk. 1 og 2, at den også omfatter tilfældene, hvor der foreligger en arbejdsretlig forpligtelse eller rettighed, hvis interesseafvejningsreglen finder anvendelse eller hvor registrerede samtykker.¹¹² Den omfatter derimod ikke oplysninger om strafbare forhold og personnummer.¹¹³ Herudover fremgår det af DBL § 12, stk. 3, at arbejdsgiver kan behandle personoplysninger i et ansættelsesforhold på baggrund af den ansattes samtykke i overensstemmelse med art. 7 i forordningen.

¹¹¹ LFV 2018-05-17 nr. 68, side 182

¹¹² Præambelbetragtning nr. 155

¹¹³ LFV 2018-05-17 nr. 68, side 182

5. Kontrol af ansatte

Indledende bemærkning

Kapitlet vil tage afsæt i ovenstående om arbejdsgiver behandling af personoplysninger under ansættelsesforholdet. I nærværende iagttages hvorledes og i hvilket omfang arbejdsgiver må foretage kontrol af ansatte.¹¹⁴ Der foreligger både en række arbejdes- og databeskyttelsesretlige værn. Af arbejdsretlige begrænsninger fremgår saglighedskravet, kravet har til formål at sikre at kontrolforanstaltningerne ikke er krænkende. Specialet behandler ikke det arbejdsretlige beskyttelsesværn nærmere, men det kan ikke udelukkes, at begge regelsæt gøres gældende i sager om kontrolforanstaltningers lovlighed.¹¹⁵

5.1. Kontrolforanstaltninger under ansættelsesforhold

I medfør af ledelsesretten, kan arbejdsgiver iværksætte kontrolforanstaltninger, så længe der foreligger et tungtvejende hensyn, såsom overholdelse af ansættelseskontrakten.¹¹⁶ Ansættelsesforhold er karakteriseret som et over- og underordnelsestjenesteforhold. Ansatte er underlagt arbejdsgivers instruktionsbeføjelser, hvorved den ansatte giver afkald på personlig fritid indenfor den fastsatte arbejdstid, hvorved den ansatte varetager arbejdsgivers interesser.¹¹⁷ Derfor er arbejdsgiver som udgangspunkt fuld berettiget til at foretage kontrol af den ansatte, og om denne levere i forhold til den aftalte arbejdsydelse, i medfør af ansættelseskontrakten. Dog skal arbejdsgiver være opmærksom på, at denne agerer indenfor rammerne af ansættelseskontrakten, der er således ikke ubegrænset frihed til at foretage kontrolforanstaltninger overfor ansatte.¹¹⁸ Det kan i ansættelsesforhold ikke undgås, at arbejdsgiver i et eller andet omfang, kommer til at behandle personoplysninger, når denne foretager kontrol af den ansatte. Enhver kontrolforanstaltning der foretages, skal ske i driftsmæssige øjemed og være sagligt begrundet, hertil må det ikke krænke den ansatte.

Arbejdsgiver kan derfor som udgangspunkt implementere saglige kontrolforanstaltninger overfor ansatte, i form af overvågning, alkohol- eller narkotikatest og kontrol af komme- og gåtider m.m. Dette behandles nærmere nedenfor.

¹¹⁴ I dette kapitel uddybes oplysningspligten ikke. Der foretages en udførlig gennemgang af, hvorledes oplysningspligten skal iagttages ved kontrolforanstaltninger og hvornår denne er tilstrækkelig, i *kapitel. 6 – ansattes rettigheder, afsnit 6.2 oplysningspligt*.

¹¹⁵ Mortensen Gram, Bent Ole, ” Dansk Persondataret”, 1. udgave, s. 469

¹¹⁶ Mortensen Gram, Bent Ole, ” Dansk Persondataret”, 1. udgave, s. 469

¹¹⁷ Mortensen Gram, Bent Ole, ” Dansk Persondataret”, 1. udgave, s. 469

¹¹⁸ Mortensen Gram, Bent Ole, ” Dansk Persondataret”, 1. udgave, s. 469

5.2. Overvågning

Arbejdsgivers kontrolforanstaltninger overfor ansatte, vil betragtes som behandling af personoplysninger, derfor skal kontrolforanstaltningerne udføres i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven. Behandlingshjemlen for kontrolforanstaltninger i ansættelsesforhold kan findes i følgende bestemmelser.¹¹⁹ Det fremgår af DBL § 12, stk. 1, at behandling af personoplysninger kan finde sted, hvis denne er nødvendig for overholdelse af kollektive overenskomster, herunder DA/LO-aftalen om kontrolforanstaltninger.¹²⁰ Specialet behandler ikke retsstillingen i forhold til overenskomster. For kontrolforanstaltninger der ikke er reguleret i kollektive overenskomster, såsom DA/LO-aftalen om kontrolforanstaltninger, vil arbejdsgiver kunne anvende behandlingshjemlerne i forordningens art. 6, stk. 1, litra e, om “opgave i samfundets interesse” for offentlige arbejdsgivere eller art. 6, stk. 1, litra f, “interesseafvejningsreglen” for private arbejdsgivere.¹²¹ Hertil gælder det, at behandlingen af personoplysninger, der foretages i forbindelse med overvågning, skal overholde de grundlæggende principper i art. 5.

Overvågning må ikke være mere omfattende end nødvendigt, det vil sige at arbejdsgiver kun vil kunne foretage overvågning på arbejdspladsen, såfremt der foreligger en saglig grund herfor. Overvågning, herunder optagelser kan foretages som en velfærdsforanstaltning.¹²² eksempelvis hvis overvågning foretages med henblik på at modvirke tyveri, og optagelser gennemses på et sagligt grundlag.¹²³ Hertil gælder der et informationskrav for arbejdsgiver, offentlig såvel som private arbejdsgivere, skal oplyses ansatte om overvågning. Det kan eksempelvis være skiltning på arbejdspladsen, hvorved ansatte orienteres om overvågning.¹²⁴ Det kan også være de tilfælde, hvor arbejdsgiver vil gøre et retskrav gældende. Hvis dette er tilfældet, skal arbejdsgiver iagttage sin oplysningspligt, informationer angående overvågning, skal gives senest samtidig med iværksættelsen.

I sagen U 2020.1615 H, *Uberettiget overvågning – dommen*, illustreres i hvilket omfang arbejdsgiver kan overvåge ansatte.

¹¹⁹ Datatilsynets vejledning om databeskyttelse under ansættelsesforhold, s. 32

¹²⁰ LFV 2018-05-17 nr. 68, side 182

¹²¹ LFV 2018-05-17 nr. 68, side 182, der henviser til betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 139-141. Se hertil ovenstående om offentlige arbejdsgivers manglende adgang til, at kunne anvende interesseafvejningsreglen som behandling grundlag.

¹²² Blume, Peter, ”Persondataret i ansættelsesforhold”, 1. udgave, s. 160

¹²³ Blume, Peter, ”Persondataret i ansættelsesforhold”, 1. udgave, s. 160

¹²⁴ Blume, Peter, ”Persondataret i ansættelsesforhold”, 1. udgave, s. 164 og 166

I sagen havde arbejdsgiver, E, opsat kamera til at overvåge sin ansatte A, for at disciplinere og kontrollere, om A udførte hendes arbejde korrekt. Højesteret (herefter H) anførte, at overvågningen havde fundet sted i restauranten og i fællesrummet, hvor arbejdet blev udført. Parterne var enige om, at det var lovligt at opsætte kameraerne på de nævnte områder. H fremførte, at E havde forklaret, at formålet med anvendelsen af tv-overvågning, var til for at disciplinere og kontrollere om A udførte sit arbejde korrekt. Anvendelsen af tv-overvågningen havde overfor A påvirket denne i og med, overvågningen havde foregået løbende, både når E var til stede og når denne ikke var der. H fandt, at virksomheden ikke havde godtgjort, at der forelå saglige og proportionale grunde til at overvåge A. Hertil bemærkede H, at i forhold til arbejdsmæssige og sikkerhedsmæssige forhold havde E overskrevet grænserne for hvad der er proportionalt efter arbejdsgiverens ledelsesret og de databeskyttelsesretlige regler. Endvidere at A var blevet krænket, uden saglig grund, ved at E havde foretaget løbende kontroller, af om denne udfører arbejdet korrekt. H fandt derfor, at den uberettiget anvendelse af overvågningen havde haft den fornødne grovhed, hvorved A's ære var blevet krænket. A blev derfor tilkendt godtgørelse for tort.

Dommen belyser, at der ikke kan foretages overvågning af ansatte, hvis det ikke kan godtgøres, at der foreligger saglige og proportionale grunde herfor. Arbejdsgiver skal være opmærksom på, at denne agerer indenfor rammerne af ledelsesretten, og at denne iagttager de databeskyttelsesretlige regler og ansattes rettigheder i øvrigt.

I en anden sag fandt DT, at overvågning af ansatte levede op til databeskyttelsesreglerne. I afgørelsen DT j. nr. 2020-431-0015, *Fitness World – sagen*, havde DT, på baggrund af en række henvendelse fra ansatte, af egen drift opstartet en sag om Fitness World's (herefter FW) overvågning. I sagen havde ansatte fra virksomheden blevet opmærksom på, en centerleders opbevaring af optagelser. DT anførte, at FW's behandling af oplysninger i form af overvågning, skete for at kunne forebygge kriminalitet samt for at kunne gøre retskrav gældende. Herudover havde FW i forbindelse med ansættelsen af de ansatte, oplyst om overvågning, herunder formålet med at gøre et eventuelt retskrav gældende. DT fandt på baggrund af de nævnte forhold, at overvågningen var berettiget.

Det kan hermed konkluderes, at arbejdsgiver ved overvågning af ansatte, skal arbejdsgiver sørge for, at man foretager behandling af personoplysninger på rette hjemmelsgrundlag, til et sagligt og proportionalt formål, herunder at grundprincipperne i art. 5, om lovlighed, rimelighed og gennemsigtighed er opfyldt. Derudover foreligger der arbejdsgiver en pligt, om at informere og

oplyse, de ansatte har ret til at vide hvorfor, hvordan og i hvilket omfang de overvåges. Se hertil nedenfor afsnit 6.2. *Oplysningspligten*, for hvornår oplysningspligten er opfyldt.

5.3. Kontrol af ansattes brug af hjemmesider og e-mail

Arbejdsgiver, offentlig såvel som privat, kan fastsætte nogle retningslinjer for, hvorledes myndighedens eller virksomhedens datasystemer overholdes. Kontrollen kan bl.a. omfatte en gennemgang af bl.a. medarbejdernes adgang til hjemmesider, afsendelse og modtagelse af private e-mails og evt. sikkerhedskopiering af ind- og udgående e-mails.¹²⁵

Ved kontrol af ansattes brug af hjemmesider og e-mail vil behandlingsgrundlaget være det samme som ved overvågning. Hvis der sker behandlinger som led i kontrolforanstaltninger med hjemmel i kollektiv overenskomst/aftale om kontrol, vil behandlingshjemlen være DBL § 12, stk. 1. Hvis kontrolforanstaltninger ikke er reguleret i sådan aftale, vil behandlingsgrundlaget være i forordningens art. 6, stk. 1, litra e, om ”opgave i samfundets interesse” for offentlige arbejdsgivere eller art. 6, stk. 1, litra f, ”interesseafvejningsreglen” for private arbejdsgivere. Som anført ovenfor, skal ansatte på forhånd klart og tydeligt være gjort opmærksom på, at den nævnte form for kontrol kan finde sted.¹²⁶ Hvis en bestemt handling, som ansatte har udført, vil være i strid med arbejdspladsens retningslinjer, må arbejdsgiver gerne gennemse, de registrerede oplysninger vedrørende ansattes hjemmesidebesøg og e-mails.¹²⁷

5.4. Kontrol af komme- og gåtider

Arbejdsgiver kan, for at sikre, at ansatte arbejder og overholder den aftalte normtid efter ansættelseskontrakten, foretage kontrol samt registrering af, hvornår ansatte kommer og går fra arbejdspladsen. Behandlingsgrundlaget for kontrol af ansattes komme og gåtider er de samme hjemler, som ved overvågning og kontrol af ansattes brug af hjemmesider og e-mail.¹²⁸ I medfør af det ovenstående foreligger der ligeledes et krav om, at ansatte bliver informeret på en klar og utvetydig måde.

I Datatilsynets vejledning, oplistes de forskellige måder, hvorpå ansattes komme- og gå tider kan ske.

¹²⁵ Betænkning 1565/2017, del 2, s. 973

¹²⁶ Betænkning 1565/2017, del 2, s. 973

¹²⁷ Betænkning 1565/2017, del 2, s. 973

¹²⁸ Datatilsynets vejledning om databeskyttelse under ansættelsesforhold, s. 32

De nævner bl.a.: ”*til- og frakobling af alarmsystemer, scanning af nøglekort eller nøglebrikker*”.¹²⁹ En anden mere nærliggende og akkurat måde, hvorved risikoen for snyd med komme- og gåtider kan undgås, ville være implementering af biometrisk data. Heraf opstår spørgsmålet om anvendelsen af biometrisk data i form af fingeraftryk, vil kunne bruges til registrering af ansattes komme- og gåtider, som led i kontrol af ansattes arbejdstid, endvidere om dette ville kunne være foreneligt med databeskyttelsesreglerne. Dette afklares i DT j.nr. 2018-211-0135, *fingeraftryks-forespørgslen*.¹³⁰

I forespørgslen havde en advokat henvendt sig på vegne af sin klient, med ønsket om at få afklaret, hvorledes behandling af oplysninger om ansattes fingeraftryk (templates) til brug for registrering af ansattes komme- og gåtider, som led i kontrol af de ansattes arbejdstid, kan anses for nødvendigt for, at retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares, jf. art. 9, stk. 2, litra f. Som anført ovenfor, jf. afsnit 4.2.1.4 *retskrav*, kan der foretages kontrol af ansattes komme- og gåtider med mindre indgribende midler, som ikke nødvendiggør behandling af følsomme oplysninger. DT angiver, at mulige mindre indgribende foranstaltninger, kunne være anvendelse af adgangskort, herunder stikprøvekontrol eller manuel (personlig) kontrol ved indgangen. DT lagde vægt på, at risikoen der måtte være for snyd ved anvendelsen af mindre indgribende løsninger, ikke var af sådan karakter, at der forelå en nødvendighed for systematisk behandling af biometriske oplysninger. Endeligt fastslog DT, at nødvendighedskravet ikke ville være opfyldt, idet de mulige fordele, der er ved løsning, som eksempelvis adgangskort, ikke kan opveje, at løsningen beror på anvendelsen af oplysninger omfattet af art. 9.¹³¹

Det kan hermed konkluderes, at fingeraftryk til brug for registrering af ansattes komme- og gåtider ikke vil kunne anvendes til fastlæggelse af et retskrav, i øvrigt at det vil være uforeneligt med grundprincipperne i art. 5.

¹²⁹ Datatilsynets vejledning om databeskyttelse under ansættelsesforhold, s. 32

¹³⁰ <https://www.datatilsynet.dk/afgoerelser/afgoerelser/2019/maj/vejledende-udtalelse-om-anvendelsen-af-fingeraftryk-til-brug-for-registrering-af-ansattes-komme-gaa-tider> besøgt d. 21. februar 2024

¹³¹ <https://www.datatilsynet.dk/afgoerelser/afgoerelser/2019/maj/vejledende-udtalelse-om-anvendelsen-af-fingeraftryk-til-brug-for-registrering-af-ansattes-komme-gaa-tider> besøgt d. 21. februar 2024

6. Den registreredes rettigheder

Indledende bemærkninger

Specialets interessefelt er, hvilken persondataretlig beskyttelse ansatte nyder under ansættelsesforholdet. Derfor vil kapitlet belyse, hvilke rettigheder der i medfør af databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven, tilkommer den registrerede/ansatte. Hertil inddrages også de forpligtelser arbejdsgiver skal iagttages ved behandling af personoplysninger om ansatte.

6.1. Ansattes rettigheder

Det fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel 3 at der tilkommer den registrerede en række rettigheder.¹³² Den dataansvarlige, skal iagttage disse rettigheder ved behandling af personoplysninger. I en ansættelsessituation skal arbejdsgiver, som den dataansvarlige iagttage den registreredes det vil sige den ansattes lovregulerede rettigheder, der fremgår af forordningen og loven. Den registreredes, ansattes, rettigheder findes i forordningens art. 13 – 22.

6.2. Oplysningspligt

Det fremgår af forordningens art. 13 og 14, at der foreligger en oplysningspligt ved indsamling af personoplysninger. Oplysningspligten tilkommer den dataansvarlig, denne skal af egen drift meddele den registrerede, at der nu indsamles en række personoplysninger om denne.¹³³ Med andre ord foreligger der en pligt for den dataansvarlige, og der tilkommer en ret for den registrerede.¹³⁴ Der sondres i forordningen mellem to tilfælde, der udløser oplysningspligten. Det ene tilfælde er direkte indsamling, dette indebærer, at der indsamles personoplysninger direkte hos den registrerede, af den dataansvarlige. Et eksempel herpå kan være kontraktindgåelse, her vil arbejdsgiver indsamle oplysningerne direkte fra den ansatte. I det andet tilfælde, der betegnes indirekte indsamling, indsamler den dataansvarlige ikke personoplysninger hos den registrerede, men hos andre. Et eksempel herpå kan være en arbejdsgivers indsamling af personoplysninger, om den ansatte, hos en anden arbejdsgiver.

Som udgangspunkt skal den registrerede kun oplyses om indsamlingen én enkelt gang, såfremt personoplysninger anvendes til et andre formål end det oprindeligt indsamlet formål, skal den

¹³² Databeskyttelseslovens afsnit III angiver blot begrænsninger i den registreredes rettigheder.

¹³³ Betænkning nr. 1565/2017 del 1, s. 279

¹³⁴ Mortensen Gram, Bent Ole, ” Dansk Persondataret”, 1. udgave, s. 214.

registreredes også oplyses om dette, jf. art. 13, stk. 3 og 14, stk. 4 samt præambelbetragtning nr. 61. Herudover skal der gives en række formelle oplysninger, der er fastlagt ved lov, til den ansatte i forbindelse med at oplysningspligten iagttages, jf. nedenfor.

Der kan foreligge tilfælde, hvor der kan undtages fra oplysningspligten, med andre ord tilfælde, hvor dataansvarlige ikke har pligt til at informere den registrerede. Dette gælder, når der er tale om: at den registrerede allerede er bekendt med oplysninger, at det er afgørende af hensyn til offentlige og- private interesser, at underretningen til den registrerede er umulig eller en uforholdsmæssig stor indsats, at indsamlingen eller videregivelse følger af lovgivningen samt at der foreligger tavshedspligt, jf. forordningens art. 13, stk. 4 og 14, stk. 5, litra a – d, jf. DBL §§ 22 og 23.

I praksis ses det, at arbejdsgiver skal iagttage oplysningspligten, der påhviler arbejdsgiver en pligt om at informere den ansatte, at der nu behandles personoplysninger om denne efter forordningens art. 13, stk. 1, litra c og art. 14, stk. 1, litra c. Informationen kan gives mundtligt eller skriftligt. Herudover skal den gives, så den lever op til forordningens grundprincip om gennemsigtighed, jf. art. 5, stk. 1, litra a. Princippet indebærer, at arbejdsgiver skal give den ansatte oplysningerne på en tydelig og letforståelig måde, jf. art. 12. Af bevismæssige årsager, vil det være fordelagtigt at informere den ansatte skriftligt. Endvidere anses arbejdsgiver at have iagttaget oplysningspligten, når der givet tilstrækkelig information om formålet med behandlingen af personoplysninger, retsgrundlaget for behandling af personoplysninger, de berørte kategorier af personoplysninger og det tidsrum, hvor oplysninger vil blive opbevaret og om ansattes rettigheder, og at der henvises til uddybende oplysninger, eksempelvis et specifikt afsnit i en personalehåndbog.¹³⁵ Ved vurderingen af, hvorvidt oplysningspligten er overholdt, tillægges der i praksis vægt på en række forhold. Dette illustreres i afgørelsen fra DT j.nr. 2019-423-0226, *Tilsyn med Kolding kommune – sagen*.

I afgørelsen havde Kolding kommune ikke iagttaget oplysningspligten. I sagen havde DT udført et tilsyn med Kolding kommune, for at bevidne, om kommunen efterlevede reglerne om oplysningspligt ved brug af kontrolforanstaltninger over for ansatte. DT anførte, at Kommunen i følgende tilfælde: overvågning, GPS-sporing af kommunens køretøjer, logning af medarbejders brug af internettet og e-mailsystemet, logning af medarbejders brug af fagsystemer og logning i forbindelse med adgangskontrol, ikke havde opfyldt oplysningspligten. Herudover at efterlevelsen af oplysningspligten, havde været mangelfuld, idet den i et vidt omfang var sket mundtligt overfor de

¹³⁵ Datatilsynets vejledning om databeskyttelse under ansættelsesforhold, s. 25

ansatte, endvidere at kommunen ikke havde givet de ansatte tilstrækkelig information om formålet med behandlingen af personoplysninger, de berørte kategorier, retsgrundlaget for behandlingen, de berørte kategorier af personoplysninger og det tidsrum, hvor oplysningerne ville blive opbevaret. Endeligt fandt DT, at forordningens art. 12, stk. 1, 2. pkt. ikke var overholdt, da oplysningerne var blevet mundtligt, og ikke skriftligt som forordningen kræver. Ydermere at behandlingen ikke var sket i overensstemmelse med grundprincippet om gennemsigtighed, jf. art. 5, stk. 1, litra a.

Oplysningspligten vil ikke være opfyldt eller tilstrækkelig, hvis den ansatte af egen drift skal finde oplysninger, på hjemmesider, arbejdsgivers intranet eller lignende.¹³⁶ Som udgangspunkt skal oplysninger kun gives en enkelt gang, også ved løbende indsamlinger af den ansattes personoplysninger, dog undtages der fra dette udgangspunkt, hvis der senere hen behandles oplysninger til andre formål end det oprindelig indhentet formål. Såfremt dette er tilfældet, skal arbejdsgiver på ny oplyse den ansatte, at der behandles personoplysninger til andre formål end det oprindelige formål, eksempelvis hvis arbejdsgiver allerede havde oplyst ansatte om, at der behandles personoplysninger om denne, hvis arbejdsgiver senere vil iværksætte kontrolforanstaltninger, skal han på ny oplyse den ansatte.

Ansattes rettigheder varetages ved, at der i medfør af forordningen, forekommer en pligt, om at denne skal oplyses. I ovenstående *PwC – sagen* lagde det græske datatilsyn også vægt på, at ansatte ikke var blevet informeret om behandling af deres personoplysninger. Derfor fandt DTG, at virksomheden havde handlet i strid med princippet om gennemsigtighed og hermed også i strid med oplysningspligten, jf. art. 5, stk. 1, litra a, jf. art. 13 og 14. Herudover fremgår det også i praksis bl.a. i *Tilsyn med Kolding Kommune – sagen*, at ansattes rettigheder først varetages, når ansatte oplyses om retsgrundlaget og der er foretaget generel underretning. DT fastslår, at det er nødvendigt at retsgrundlaget og oplysningspligten er overholdt, herigennem sikres der en rimelig og gennemsigtig behandling for de ansatte, der i sidste ende svarer til en beskyttelse af dennes rettighed.

6.3. Retten til indsigt

I et ansættelsesforhold indebærer retten til indsigt, at de personoplysninger der behandles om den ansatte af arbejdsgiveren, har denne ret til at få indsigt i. Det fremgår af forordningens art. 15, stk. 1, at den ansatte har ret til at få indsigt i behandlingen, der foretages af arbejdsgiveren. I forordningen

¹³⁶ Datatilsynets vejledning om databeskyttelse under ansættelsesforhold, s. 25

oplistes i art. 15, stk. 1, litra a – h, ansattes adgang til at modtage oplysninger og information om bl.a. formålet med behandlingen, oplysninger i forhold til tredjelandsoverførsler, opbevaringsperioden af personoplysningerne, retten til berigtigelse eller sletning samt indsigelse, klageret til tilsynsmyndighed, de berørte kategorier af personoplysninger mv. Herved opstår spørgsmålet om registrerede har ret til at vide, hvem den dataansvarlige har videregivet oplysninger til.

I praksis er spørgsmålet om indsigtsrettens omfang blevet afklaret i *C-154/21, Österreichische Post AG*.¹³⁷ Sagen vedrørte, hvorvidt art. 15, stk. 1, litra c, skulle fortolkes således, at retten til indsigt adgang er begrænset til oplysninger om kategorier af modtagere, hvis konkrete modtagere ved planlagte videregivelser ikke er fastlagt, hvis det følgende forelå om så indsigtsretten nødvendigvis, også omfatter modtagere af disse videregivelser, når der allerede var blevet videregivet oplysninger? EUD fastslog, at den registrerede i medfør af bestemmelsen, har ret til indsigt i personoplysninger, der vedrører denne, og at den dataansvarlige skal oplyse den registrerede om modtageres konkrete identiteter, især når oplysninger om den registrerede er eller vil blive videregivet til disse modtagere.¹³⁸ Hermed kan det udledes, at som udgangspunkt har den registrerede ret til at få oplyst identiteten på hver modtager af sine personoplysninger.¹³⁹ Endeligt fastslog EUD, at der kan fraviges fra udgangspunktet, hvis der foreligger omstændigheder, der medfører, at den registreredes anmodning er åbenbart grundløs eller overdreven, jf. art. 12, stk. 5.¹⁴⁰

Afgørelsen belyser, at den registrerede har ret til at få oplyst identiteten på hver modtager af sine personoplysninger, medmindre der foreligger særlige omstændigheder, i så fald vil det være tilstrækkeligt at oplyse om kategorien af modtagere. Dette gælder særligt hvis de konkrete modtagere er den dataansvarlige ukendte, eller hvis den registreredes anmodning er åbenbart grundløs eller overdreven.¹⁴¹

Med retten til indsigt skabes der mere gennemsigtighed, omkring hvordan arbejdsgiver behandler personoplysninger om ansatte, heraf får den ansatte mulighed for at foretage kontrol om oplysningernes korrekthed og forvisse sig om behandlingen er lovligt, jf. præambelbetragtning nr.

¹³⁷ <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=269146&pageIndex=0&doclang=DA&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4371030> besøgt d. 21.03.2024

¹³⁸ Præmis 51

¹³⁹ Præmis 51

¹⁴⁰ Præmis 52

¹⁴¹ <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=228367&pageIndex=0&doclang=DA&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4293626> besøgt d. 21.03.2024

63. Et eksempel herpå, hvis en ansat ønsker indsigt i oplysninger, som arbejdsgiveren behandler om denne og arbejdsgiveren kun giver et dokument med hvilke typer af personoplysninger, der behandles om denne, såsom: "navn", "uddannelse" og "helbredsoplysninger", findes retten til indsigt ikke opfyldt.¹⁴² Dette skyldes, at den ansatte ikke har fået muligheden for at kontrollere oplysningers rigtighed og lovlighed. Heraf har arbejdsgiver ikke opfyldt sin forpligtelse samtidig med at de af forordningen tilkendte rettigheder for ansatte ikke varetages.

Derudover gælder det, at den ansatte kan have et krav på at få udleveret en kopi af de oplysninger, som behandles om denne. Hvis den ansatte indgiver en elektronisk anmodning, skal oplysningerne også udleveres i den anvendte elektroniske form. Det nævnte forudsætter at den ansatte ikke anmoder om andet, jf. art. 15, stk. 3.

I praksis blev der taget stilling til artikel 15, stk. 3, omfanget af indsigtsretten, herunder om retten til at få udleveret kopi i *C-487/21, CRIF-dommen*.¹⁴³ Sagen angik, hvorvidt den eller de dataansvarlige skulle udlevere en kopi af de personoplysninger, der behandles. Konkret ønskes der afklaring på, hvorledes der i medfør af bestemmelsen var en generel ret for en registreret, til at få udleveret en kopi af hele dokumenter, hvori den registreredes personoplysninger behandles eller om bestemmelsen også giver den registrerede ret til en nøjagtig gengivelse, i form af uddrag eller metadata m.v. EUD bemærkede, at den dataansvarlige der behandler personoplysninger om den registrerede, bør tage hensyn til de registreredes rettigheder og friheder, ved at give den registrerede en nøjagtig og forståelig gengivelse af de oplysninger der behandles.¹⁴⁴ Dette indebærer, at den registrerede har ret til at få kopi af hele dokumenter eller uddrag af databaser, som indeholder de nævnte oplysninger, hvis udleveringen af sådan kopi er nødvendig for at den registreredes rettigheder, i medfør af forordningen, varetages.¹⁴⁵

Det kan hermed konkluderes, såfremt den registrerede ønsker at få udlevet kopi af de personoplysninger der behandles om denne, skal dataansvarlig give den registrerede oplysningerne nøjagtigt og på en forståelig måde. Dette indebærer, at det kan være kopi af uddrag af dokumenter, såvel som hele dokumenter eller uddrag fra databaser. Hertil skal den dataansvarlige udlevere en kopi, hvis det er nødvendigt for at gøre det muligt for den registrerede, at denne effektivt kan udøve sine

¹⁴² Eksempel angivet i datatilsynets vejledning om databeskyttelse under ansættelsesforholdet, s. 26

¹⁴³ <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=273286&pageIndex=0&doclang=DA&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4519415>

¹⁴⁴ Præmis 54

¹⁴⁵ Præmis 54

rettigheder i medfør af forordningen. Endvidere gælder det, at andres rettigheder og frihedsrettigheder må ikke krænkes som følge af retten til at mode en kopi, jf. art. 15, stk. 4.

Undtagelsen til ansattes indsigtsret findes i DBL § 22. Af bestemmelsens stk. 1 og 2 fremgår det, hvorledes arbejdsgiveren kan undtages fra indsigtsretten.¹⁴⁶ Dette kan ske som følge af modstående interesser, dette kan bl.a. være den ansattes interesse i oplysningerne burde vige af hensyn til private- og offentlige interesser, og af hensyn til pågældende selv. Herudover kan følgende oplysninger undtages i medfør af DBL § 22, stk. 2, nr. 1 – 10. Hertil følger det af DBL § 22, stk. 3, at behandling af oplysninger i forbindelse med administrativ sagsbehandling, kan undtages fra indsigtsretten efter forordningens art. 15, stk. 1, i samme omfang som efter reglerne i Offentlighedslovens §§ 19 – 29 og 35.

6.4. Retten til berigtigelse

Det fremgår af forordningens art. 16, at den registrerede har ret til at få urigtige oplysninger om sig selv rettet. Dette indebærer, at i et ansættelsesforhold, vil den ansatte kunne fremsætte en forespørgsel til arbejdsgiver om, at få urigtige oplysninger om sig selv rettet. Herudover har den ansatte under hensyntagen til formålene med behandlingen ret til at få fuldstændiggjort ufuldstændige personoplysninger, bl.a. ved at fremlægge en supplerende erklæring, jf. art. 16, 2. pkt. Det at ansatte kan få fuldstændiggjort ufuldstændige personoplysninger indebærer, at arbejdsgiveren ikke må modsætte sig den ansatte, der ønsker at supplere en eventuel sag med yderligere oplysninger, hvis denne oplysning vil gøre sagen mere fuldstændig og ajourført.¹⁴⁷ Hertil følger det af retten til berigtigelse er nært tilknyttet til grundprincipperne i art. 5, stk. 1, litra d. Hvorved arbejdsgiver er forpligtet til at sikre, at de personoplysninger der behandles om ansatte er korrekte og nødvendig ajourførte, og at de personoplysninger, der kan være forkerte, straks slettes eller berigtiges.

I praksis har bestemmelsen betydning i de tilfælde, hvor den ansatte bliver bekendt eller mistænker, at der behandles urigtige oplysninger om denne.¹⁴⁸ Ansatte har hermed ret til at få adgang til samt berigtiget dennes personoplysninger, der unøjagtige eller ufuldstændige. Ansattes rettighed varetages også ved, at arbejdsgiver pålægges en pligt at imødekomme den ansattes anmodning om berigtigelse, *snarest muligt og uden unødigt forsinkelse*.¹⁴⁹ Endvidere beskyttes den ansattes rettighed, i medfør af

¹⁴⁶ LFV 2018-05-17 nr. 68, side 190

¹⁴⁷ Datatilsynets vejledning om registreredes rettigheder, 2018, s. 30.

¹⁴⁸ Datatilsynets vejledning om registreredes rettigheder, 2018, s. 30.

¹⁴⁹ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 329

forordningen, ved at arbejdsgiver pålægges at sikre at behandlingen er korrekt, ajourførte samt give meddelelse herom. Det kan hermed udledes, at arbejdsgivers ”pligter” sikrer, at ansatte har mulighed for at garantere, at arbejdsgiver har nøjagtige og opdaterede personoplysninger om denne i arbejdsgiverens systemer. Dette er endnu en måde, hvorved ansattes rettigheder sikres.

6.5. Retten til sletning

Den ansatte har ret til at få sine personoplysninger slettet uden unødigt forsinkelse, og en ret til at blive glemt, når et af følgende forhold gør sig gældende, jf. art. 17, stk. 1. For det første, hvis personoplysninger ikke længere er nødvendigt for arbejdsgiveren af hensyn til de formål, hvortil de blev indsamlet eller på anden vis behandlet, jf. art. 17, stk. 1, litra a. For det andet, hvis arbejdsgiveren har baseret sin behandling på et samtykke, som den ansatte nu trækker tilbage, og der ikke foreligger en anden hjemmel for behandlingen, jf. art. 17, stk. 1, litra b. For det tredje, hvis ansatte gør indsigelse mod arbejdsgivers behandling, fordi der ikke forligger legitime grunde til behandlingen, jf. art. 17, stk. 1, litra c. For det fjerde, hvis arbejdsgiver behandler personoplysninger ulovligt, jf. art. 17, stk. 1, litra d. Denne bestemmelse skal ses i sammenhæng med grundprincippet i art. 5, uanset om den ansatte gør brug af sin rettighed, vil arbejdsgiver være forpligtet til at slette personoplysningerne straks.¹⁵⁰ Endeligt hvis arbejdsgiver er lovgivningsmæssigt forpligtet til, at slette oplysningerne uden unødigt forsinkelse, jf. art. 17, stk. 1, litra e.¹⁵¹ Den sidstnævnte betingelse indebærer, at arbejdsgiver er forpligtet til at slette oplysningerne på en måde, hvorved de ikke kan genskabes.¹⁵² Såfremt arbejdsgiver har en backup, skal oplysningerne også slettes fra denne.¹⁵³ Herudover skal arbejdsgiver af egen drift slette personoplysninger om den ansatte, hvis formålet man indhentede oplysningerne til, ikke længere er til stede. Som udgangspunkt vil bestemmelsen have betydning i de situationer, hvor ansat fremsætter en forespørgsel om sletning forinden tidspunktet, hvor arbejdsgiver skal have slettet personoplysninger.

Der foreligger en række undtagelser til retten om sletning. Konkret ses det eksempelvis ved arbejdsgivers retlige forpligtelse, ved indberetning til SKAT, i forhold til oplysninger om løn. I nævnte tilfælde har arbejdsgiver som følge af de skatteretlige regler, ikke adgang til at slette oplysninger. Herudover gælder der en særlig undtagelse for arbejdsgivere der er en offentlig myndighed, i medfør af Offentlighedsloven, bør disse udvise tilbageholdenhed med helt eller delvist,

¹⁵⁰ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 335

¹⁵¹ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 335

¹⁵² Datatilsynets vejledning om registreredes rettigheder, 2018, s. 30.

¹⁵³ Datatilsynets vejledning om databeskyttelse under ansættelsesforhold, s. 28

at slette personoplysninger.¹⁵⁴ Dette gælder især hvis oplysningerne er blevet brugt til at træffe en afgørelse. Offentlige myndigheder skal notere en berigtigelse, hvis der skal slettes urigtige eller vildledende oplysninger, det vil sige uden at fjerne oplysninger, der i forvejen fremgår.¹⁵⁵

6.6. Retten til indsigelse

Endeligt varetages de ansattes rettigheder, ved retten til at kunne gøre indsigelse gældende. Retten til indsigelse indebærer, at den ansatte til enhver tid har ret til af grunde, der vedrører den pågældendes særlige situation, at gøre indsigelse mod behandling af sine personoplysninger, jf. art. 21, stk. 1. Hvis indsigelsen er berettiget, kan behandlingen således ikke omfatte de pågældende personoplysninger.¹⁵⁶ Der tilkommer den ansatte en ret til indsigelse i de tilfælde, hvor arbejdsgiver behandler personoplysninger om den ansatte, på grundlag af art. 6, stk. 1, litra e, om behandling der foretages i samfundets interesse og som henhører under offentlig myndighedsudøvelse eller art. 6, stk. 1, litra f, om behandling der er nødvendig, for at forfølge arbejdsgivers legitime interesse, samt behandling i direkte markedsføring.¹⁵⁷ Ansattes interesser og rettigheder skal til enhver tid varetages, derfor skal arbejdsgiver påvise, at der foreligger legitime og vægtige grunde for at foretage behandlingen eller at behandlingen er nødvendig for, at et retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares.¹⁵⁸ Som udgangspunkt skal arbejdsgiver sørge for, at behandlingen ikke går forud eller på anden måde krænker ansattes interesser eller rettigheder.

Arbejdsgiver kan dog i enkelte tilfælde undtages fra udgangspunktet, hvis denne ved lov er pålagt at foretage en bestemt behandling af personoplysninger, i dette tilfælde vil arbejdsgiver ikke kunne efterkomme indsigelsen eksempelvis hvis arbejdsgiver pålægges at behandle personoplysninger, fordi det er nødvendigt at opfylde ansættelseskontrakten. I det nævnte tilfælde, vil arbejdsgiver skulle iagttage oplysningspligten, hvis han ikke vil kunne imødekomme indsigelsen, jf. art. 21, stk. 4.¹⁵⁹ Arbejdsgiveren skal redegøre og forklare, hvilke konkrete hensyn der er lagt vægt på. Det er væsentligt, at arbejdsgiveren overholder de pligter, der forekommer i medfør af forordningen og loven, for at sikre, at ansattes rettigheder til bl.a. indsigelse respekteres.

¹⁵⁴ Datatilsynets vejledning om databeskyttelse under ansættelsesforhold, s. 28

¹⁵⁵ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 355

¹⁵⁶ Databeskyttelsesforordningen art. 21, stk. 1, Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 355 samt præambelbetragtning nr. 45.

¹⁵⁷ Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 355

¹⁵⁸ Databeskyttelsesforordningen artikel 9, stk. 2, litra f

¹⁵⁹ Databeskyttelsesforordningen art. 21 og Betænkning nr. 1565/2017, del 1, s. 367

7. Konklusion

Specialet har haft til formål at fastlægge, hvilken beskyttelse ansatte nyder, som følge af databeskyttelsesretten, i forbindelse med arbejdsgivers behandling af disses personoplysninger, under ansættelsesforholdet.

For at fastlægge hvilken beskyttelse ansatte nyder, som følge af databeskyttelsesretten, er der indledningsvist foretaget en gennemgang af anvendelsesområdet for henholdsvis databeskyttelsesforordningen samt databeskyttelsesloven. Det er væsentligt at fastlægge anvendelsesområderne af disse, for at forstå omfanget af forordningen og loven. Hernæst blev grundbegreberne, de relevante aktører samt grundprincipperne gennemgået, disse er væsentligt for forståelsen af specialet. Det er særligt væsentligt at vide, hvilke principper der skal overholdes ved behandling af personoplysninger om ansatte under ansættelsesforholdet. Specialet kan konkludere, at grundprincipperne har stor betydning i forhold til, hvordan ansattes rettigheder varetages. Ved behandlingen af ansattes personoplysninger ses det, at bl.a. principperne om rimelighed, proportionalitet og gennemsigtighed skal overholdes. Det udledes, at det har væsentlig betydning for beskyttelse af ansattes rettigheder, at den ansatte er bekendt med de formål som oplysningerne behandles til. Gennemsigtigheds princippet sikre eksempelvis at der opretholdes tillid mellem arbejdsgiver og ansatte, når denne informeres omkring, hvordan og hvilke oplysninger der behandles.

Det har været væsentligt at forstå, hvorledes arbejdsgiver behandler oplysninger om den ansatte og på hvilke behandlingsgrundlag. Derfor fastlægges det i kapitel 4 vedrørende behandlingshjemler, at det er en væsentlig forudsætning, for at varetage ansattes interesser og frihedsrettigheder, at arbejdsgiver vælger det eller de korrekte hjemmelsgrundlag for behandling af personoplysninger under ansættelsesforholdet. Enhver behandling skal have hjemmel i art. 6 og art. 9 samt opfylde de grundlæggende principper i art. 5.

Ved behandling af almindelige personoplysninger vil de mest hensigtsmæssige behandlingsgrundlag være: *kontrakt, retlig forpligtelse, samfundets interesse eller offentlig myndighedsudøvelse og interesseafvejningsreglen.*

Det kan udledes, at uanset om samtykke anvendes som behandlingsgrundlag ved almindelige personoplysninger eller følsomme personoplysninger, skal betingelserne for samtykke iagttages og opfylde art. 4, nr. 11 og art. 7, jf. Manglende samtykke – sagen. Der foreligger et gyldigt samtykke,

såfremt det er afgivet frivilligt, specifikt, informeret og utvetydig viljetilkendegivende. Hertil skal samtykket kunne tilbagetrækkes og formidles i et klart og letforståeligt sprog i en lettilgængelig form. Herudover foreligger der en pligt for arbejdsgiver at indhente samtykke til hver af behandlingsaktiviteterne, og den ansatte skal have muligheden for at samtykke til et formål, mens denne kan undlade at samtykke til andre. Den ansatte skal informeres og oplyses, hvis samtykkes anvendes til andre formål, end det oprindelige formål. Derfor kan arbejdsgiver ikke videregive ansattes personoplysning til andre parter, herunder til andre formål end hvad det oprindeligt er indsamlet til, uden ansattes samtykke, jf. Forsvarets personaletjeneste – sagen. Af fremmed ret fremgår det, bl.a. at samtykke som behandlingsgrundlag bør undgås hvis der foreligger andre behandlingsgrundlag, jf. PwC – sagen. Dette har ikke direkte virkning i dansk ret.

Specialet konkluderer, at samtykke afgivet af ansatte, i en ansættelsessituation ikke kan betragtes, som gyldigt retsgrundlag for arbejdsgivers behandling. Dette skyldes, den foreliggende ulighed i forholdet mellem arbejdsgiver og ansatte. En ansattes samtykke vil derfor sjældent opfylde gyldighedsbetingelsen om at det skal være afgivet frivilligt, idet den ansatte ikke vil være i stand til at afgive samtykket frit, afvise det eller tilbagetrække samtykket på grund af frykten for negative ansættelsesmæssige konsekvenser, jf. Securitas – sagen. Det er dog op til den enkelte dataansvarlige, at kunne godtgøre, at der foreligger et gyldigt retsgrundlag.

Hertil kan det konkluderes, at arbejdsgiver i praksis anvender *ansættelseskontrakten* som behandlingsgrundlag ved udbetaling af løn med henblik på at opfylde kontrakten. Arbejdsgiver kan i medfør af *kontrakten* videregive oplysninger til bl.a. pensionsselskaber, jf. art. 6, stk. 1, litra b eller DBL § 12, stk. 1.

Et andet behandlingsgrundlag, der har praktisk betydning ved behandling af ansattes oplysninger, er *retlig forpligtelse*. I praksis ses det, at arbejdsgiver er forpligtet til at levere bestemte oplysninger, hvis det følger af lov. Endvidere at bestemmelsen har stor betydning i den offentlige sektor, da disse oftest anvender de oplysninger der videregives af arbejdsgiver, til at træffe forvaltningsafgørelser.

Endeligt anvendes *interesseafvejningsreglen* som behandlingsgrundlag af private arbejdsgivere, men i enkelte tilfælde også af offentlige arbejdsgiver. Til trods for at bestemmelsen som udgangspunkt ikke kan anvendes af offentlige arbejdsgivere. Af praksis fremgår det, at i visse afgrænsede situationer, hvor offentlige myndigheder, der udfører opgaver, som ikke vedrører myndighedens opgavevaretagelse, men hvor myndigheden varetager opgaver der nødvendig af hensyn til, at denne kan fungere på en tilfredsstillende, hensigtsmæssig måde samtidig med at den

daglige drift ikke påvirkes. I det nævnte tilfælde vil offentlige myndigheder kunne anvende interesseafvejningsreglen som behandlingsgrundlag, jf. Modreaktion – dommen.

Endeligt kan det i forhold til almindelige personoplysninger konkluderes, at udgangspunktet i forordningen samt loven, er at registreredes rettigheder skal beskyttes ved enhver behandling af personoplysninger. Dog forekommer der enkelte tilfælde i medfør af forordningen og loven, hvor arbejdsgiver ved lov er forpligtet til, at handle på bestemte måder, hvor man kan få indtrykket, af at dennes forpligtelse overtrumfer ansattes rettigheder. Men på baggrund af ovenstående redegørelse og analyse, kan det konkluderes, at arbejdsgiver til trods for forpligtelserne, stadig pålægges at varetage de ansattes rettigheder i et stort omfang.

Endvidere kan det konkluderes, at ved behandling af følsomme personoplysninger under ansættelsesforholdet, vil følgende hjemler være relevante: *arbejdsretlig forpligtelser*, *fagforening*, *retskrav* og *helbredsoplysninger*. I henhold til *arbejdsretlige forpligtelser* som behandlingsgrundlag, kan der ske behandling af personoplysninger på det arbejdsretlige område, hvis det er nødvendigt for at varetage arbejdsgivers eller ansattes arbejdsretlige forpligtelser eller specifikke rettigheder.

Hertil kan det fastlægges, at arbejdsgiver kan behandle og videregive oplysninger om ansatte, såfremt det sker til *forening*, som ikke arbejder med gevinst for øje. I praksis ses bestemmelsen ved, videregivelse af personoplysninger til fagforeninger.

Ydermere anvendes betingelsen om *retskrav* også i praksis, hvis arbejdsgiver er nødsaget til at registrere følsomme personoplysninger om ansatte, hvis det er nødvendigt for at fastlægge, forsvare eller gøre et retskrav gældende, jf. Vallensbæk Kommune – dommen. Endeligt kan det konkluderes, at behandling af *helbredsoplysninger* er forbudt, men at der i medfør af national lov, herunder særlovgivning, kan undtages fra forbuddet. Hertil kan det sammenfattes at begrebet helbredsmæssige forhold også omfatter alkoholmisbrug, misbrug og medicinmisbrug, jf. Hillerød Kommune – dommen.

Det kan konkluderes, at bestemmelserne i forordningens art. 88, art. 6, stk. 2 – 3 og art 9, stk. 2, litra b, efterlader et nationalt råderum til de enkelte medlemsstater at fastlægge love i forhold til, hvorledes arbejdsgivers behandling af de ansattes personoplysninger skal foretages i forbindelse med et ansættelsesforhold. Herudover følger det af, DBL § 12, stk. 1, der lægger sig meget op ad forordningens art. 9, stk. 2, litra b, at både oplysninger omfattet af artikel 6, stk. 1, og af artikel 9, stk.

1, kan behandles efter samme bestemmelse, lovforslagets § 12, stk. 1, når der foreligger en arbejdsretlig forpligtelse eller rettighed.

I medfør af kapitel 5 kan det konkluderes at, databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven sikre at arbejdsgiver ved behandling af personoplysninger, herunder kontrolforanstaltninger overholder de databeskyttelsesretlige regler. Dette indebærer konkret, at arbejdsgiver ikke kan iværksætte kontrolforanstaltninger, der ikke følger et driftmæssigformål eller er usaglig, herunder at behandling af personoplysningerne skal overholde de grundlæggende principper i art. 5. Herudover skal der for arbejdsgiver foreligge en legitim interesse i at gennemføre kontrolforanstaltningerne, og der skal foretages en afvejning af dennes egne interesser og ansattes rettigheder/privatlivets fred.

Specialet kan hermed konkludere, at ansattes rettigheder varetages på flere forskellige måder i medfør af forordningen og loven. Databeskyttelsesforordningen fastlægger de overordnede principper og regler for behandling af ansattes personoplysninger. Med databeskyttelsesloven fastlægges det, at denne kan supplere reglerne for databeskyttelse, herunder også i forhold til hvordan ansattes rettigheder skal beskyttes.

Det kan hermed konkluderes, at de ansattes rettigheder konkret varetages, når arbejdsgiver forpligtes til at iagttage oplysningspligten, således at den ansatte begriber, hvad dennes personoplysninger anvendes til. Hertil opnår ansatte beskyttelse, ved indsichtsretten, hermed opnår ansatte ret til at vide hvilke personoplysninger der behandles om denne. Retten til indsigt skaber bl.a. mere gennemsigtighed omkring, hvorledes oplysningerne behandles, så ansatte kan foretage kontrol af oplysningerne, og om det der behandles om denne, er korrekte og i øvrigt lovligt. Herudover varetages ansattes rettighed ved retten til berigtigelse, hvorved ansatte kan berigtige urigtige oplysninger og korrigere eventuelle unøjagtigheder om sig selv. Ansattes rettigheder omfatter også retten til sletning, hvorved den ansatte kan få slette personoplysninger, eksempelvis hvis oplysningerne ikke længere er nødvendige i forhold til det indsamlede formål. Endeligt beskyttes ansattes rettighed, ved retten til indsigelse, hvorved ansatte kan gøre indsigelse mod en behandling, selvom den er lovlig.

Specialets endelig konklusion er, at til trods for det foreliggende ulighedsforhold, tilsigter forordningen samt loven, i vidt omfang at beskytte den ansattes rettigheder. Det ses bl.a. ved at der tilkommer den ansatte særlige rettigheder, der søger at beskytte den ansatte mod arbejdsgivers

krænkende eller usaglige behandling af personoplysninger. Herudover pålægges der i medfør af de databeskyttelsesretlige regler en række forpligtelser og afvejninger som arbejdsgiver skal iagttage. Det konkluderes på baggrund af ovenstående analyse, systematisering samt beskrivelse af gældende ret, at af ansattes personoplysninger beskyttes ved behandlingen af personoplysninger under ansættelsesforholdet.

8. Litteraturliste

Bøger:

- **Bent Ole Gram Mortensen**
 - o Mortensen Gram, Bent Ole, ” Dansk Persondataret”, 1. udgave, 1. opslag, Ex Tuto Publishing A/S, 2020
- **Carsten Munk-Hansen:**
 - o Munk-Hansen, Carsten: ”Retsvidenskabsteori”, 2. udgave, 1. oplag, Djøf Forlaget, 2018
- **Dorte Høilund:**
 - o Høilund, Dorte, ”Persondataret”, 4. udgave, 1. opslag, Hans Reitzels Forlag, 2022
- **Henrik Udsen:**
 - o Udsen, Henrik, ”Databeskyttelsesret”, version 0.1, 2022
- **Peter Blume:**
 - o Blume, Peter ”Juridisk metodelære”, 5. udgave, 1. opslag, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2010
 - o Blume, Peter ”Persondataret I ansættelsesforhold”, 1. udgave, 1. opslag, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2011
 - o Blume, Peter, ”Databeskyttelsesret”, 4. udgave, 1. opslag, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2013
 - o Blume, Peter, ”Databeskyttelsesret”, 5. udgave, 1. opslag, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2018
 - o Blume, Peter, ”Persondatarettens kilder og metoder”, 1. udgave, 1. opslag, DJØF Forlag, 2020

Hjemmesider:

- **Europa Kommission:**
 - o https://commission.europa.eu/law/law-making-process/types-eu-law_da sidst tilgået d. 27. marts 2024
 - o https://commission.europa.eu/law/application-eu-law/implementing-eu-law_da sidst tilgået d. 27. marts 2024
 - o https://commission.europa.eu/law/law-topic/data-protection/reform/rules-business-and-organisations/legal-grounds-processing-data/grounds-processing/when-can-personal-data-be-processed_da sidst tilgået d. 27. marts 2024

Lovgivning:

- **Databeskyttelsesforordningen:**

- o 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)
- **Databeskyttelsesloven:**
 - o Lov nr. 502 af 23/05/2018 Databeskyttelsesloven

Lovforarbejder og betænkning:

- **Justitsministeriets betænkning:**
 - o nr. 1565/2017 ”Databeskyttelsesforordningen - og de retlige rammer for dansk lovgivning” del 1 og 2.
- **Lovforarbejder til databeskyttelsesloven:**
 - o LFV 2018-05-17 nr. 68

Praksis:

- **EU – afgørelser:**
 - o C-34/21, *Fortolkning af art. 88*
 - *Link:*
<https://curia.europa.eu/juris/document/> sidst tilgået d. 28. marts 2024
 - o C-154/21, *Österreichische Post AG*
 - *Link:*
<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=228367&pageIndex=0&doclang=DA&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4293626> sidst tilgået d. 28. marts 2024
 - o C-487/21, *CRIF-dommen*
 - *Link:*
<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=273286&pageIndex=0&doclang=DA&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4519415> sidst tilgået d. 28. marts 2024
- **Højesteretsafgørelser og Vestre Landsretsafgørelse:**
 - o U 2007.1967 V, *Modreaktion – dommen*
 - o U 2017.1294 H, *Vallensbæk Kommunen – dommen*
 - o U 2011.2343 H, *Hillerød Kommune – dommen*
 - o U 2020.1615 H, *Uberettiget overvågning – dommen*
- **Datatilsynets afgørelser:**
 - o DT j.nr. 2021-31-5654, *Securitas-sagen*
 - o DT j.nr. 2008-632-0034, *Forsvarets personaletjeneste – sagen*
 - o DT j.nr. 2021-212-2937, *Herning Kommune – sagen*

- o DT j.nr. 2021-32-2132, *Manglende samtykke – sagen*
- o DT j. nr. 2020-431-0015, *Fitness World – sagen*
- o DT j.nr. 2019-423-0226, *Tilsyn med Kolding kommune – sagen*
- **Græske datatilsyn, The Hellenic DPA, afgørelse:**
 - o PwC-sagen
 - Link:

<https://www.dpa.gr/en/enimerwtiko/prakseisArxis/parabiasi-arhon-epexergasias-dedomenon-prosopikoy-haraktira-ergazomenon>

<https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-12/SUMMARY%20OF%20DECISION%2026%2019%20%28EN%29.PDF>

sidst tilgået d. 28. marts 2024

Vejledninger, udtalelser og retningslinjer:

- **Datatilsynets vejledning, om:**
 - o samtykke
 - o registreredes rettigheder
 - o databeskyttelse i ansættelsesforhold
- **Datatilsynets udtalelse:**
 - o <https://www.datatilsynet.dk/afgoerelser/afgoerelser/2019/maj/vejledende-udtalelse-om-anvendelsen-af-fingeraftryk-til-brug-for-registrering-af-ansattes-komme-gaa-tider> sidst tilgået d. 28. marts 2024
- **Artikel 29 – gruppen:**
 - o (WP 249) Udtalelse 2/2017 om databehandling på arbejdspladsen, juni 2017

Oversigt over bilag:

- Bilag 1 – individuel procesplan
- Bilag 2 – individuelt procesafsnit