

PRAKSISOVERSIGT · IT-RET

Praksisoversigt over persondatabehandling i ansættelsesforhold

Kontrolforanstaltninger, overvågning og medarbejderes rettigheder under GDPR og databeskyttelsesloven

Version 2 Opdateret 27. jun. 2026 21 afgørelser · 2019-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Arbejdsgivers behandling af medarbejderes personoplysninger reguleres af et komplekst samspil mellem databeskyttelsesforordningen (GDPR), databeskyttelsesloven (DBL) § 12, tv-overvågningsloven, helbredsloven og kollektive aftaler om kontrolforanstaltninger. Praksis fra navnlig Datatilsynet, Arbejdsretten, Højesteret og EU-Domstolen tegner et billede af et retsområde, hvor gennemsigtighedsprincippet og proportionalitetsvurderingen er altafgørende – og hvor virksomheder hyppigt fejler på oplysningspligten, sletningsreglerne og kravene til behandlingssikkerhed. Samtykke er som hovedregel uegnet som behandlingsgrundlag i ansættelsesforhold pga. det ulige magtforhold, og EU-Domstolen har fastslået, at nationale særregler vedtaget efter GDPR art. 88 ikke kan fravige forordningens grundlæggende principper.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Samtykke er som hovedregel uegnet som behandlingsgrundlag i ansættelsesforhold pga. det ulige magtforhold mellem arbejdsgiver og ansat – interesseafvejning efter GDPR art. 6, stk. 1, litra f eller DBL § 12, stk. 1, er det primære grundlag.
- 02** Arbejdsgivere skal give medarbejdere forudgående, skriftlig og specifik information om enhver kontrolforanstaltning – mundtlig orientering alene opfylder ikke oplysningspligten efter GDPR art. 13-14.
- 03** Tv-overvågning af medarbejdere kan være lovlig af sikkerhedshensyn, men gennemsyn af optagelser med henblik på retskrav mod ansatte forudsætter begrundet mistanke om grovere overtrædelser.
- 04** GPS-sporing af firmabiler er kun lovlig til saglige driftsformål og kræver forudgående varslings – iværksættelse uden begrundet mistanke og uden overholdelse af varslingsfristen udløser bod i Arbejdsretten.
- 05** Biometrisk identifikation til almindelig tidsregistrering er uforholdsmæssig, da mindre indgribende metoder kan opfylde formålet – fingeraftryk til adgangskontrol kan derimod være lovlig, når der er et konkret sikkerhedsbehov.

- 06 Adgang til en fratrådt medarbejders e-mail og filer kræver klar hjemmel og forudgående information – uberettiget adgang udgør en alvorlig overtrædelse.
- 07 Billeder og videoer af tidligere medarbejdere skal slettes uden unødigt forsinkelse efter samtykkets tilbagetrækning – fortsat brug til markedsføring efter fratrædelse er ulovlig.
- 08 Nationale særregler efter GDPR art. 88 skal indeholde specifikke garantier ud over det generelle nødvendighedskrav – bestemmelser der blot gentager art. 6 har ikke det krævede normative indhold.
- 09 Kollektive overenskomster om behandling af ansattes data kan ikke fravige GDPR's grundlæggende principper i art. 5, 6 og 9, og den nationale domstol skal foretage fuld prøvelse af nødvendigheden.
- 10 Frygt for misbrug efter et databrud kan udgøre immateriel skade efter GDPR art. 82, men kræver at den registrerede løfter bevisbyrden for, at frygten er velbegrundet og konkret.

Retsgrundlag og hjemmelsstruktur for behandling af ansattes

§ 1 personoplysninger

Behandlingen af medarbejderes personoplysninger hviler på et flerlagssystem bestående af GDPR, nationale supplementer og kollektive aftaler.

Databeskyttelsesforordningens generelle regler finder direkte anvendelse. De grundlæggende principper i [GDPR art. 5](#) – lovlighed, rimelighed, gennemsigtighed, formålsbegrænsning, dataminimering, rigtighed, opbevaringsbegrænsning og integritet – gælder fuldt ud for ansættelsesdata. Behandlingsgrundlaget fastlægges efter [art. 6, stk. 1](#), og for følsomme oplysninger (helbred, fagforening, race m.v.) gælder det skærpede forbud i [art. 9, stk. 1](#) med de snævre undtagelser i stk. 2.

Databeskyttelsesloven § 12 udgør den centrale nationale supplement. Bestemmelsen er vedtaget med hjemmel i [GDPR art. 88](#), der giver medlemsstaterne mulighed for at fastsætte "mere specifikke bestemmelser" for ansættelsesforhold. [DBL § 12, stk. 1](#) hjemler behandling af både almindelige og følsomme oplysninger, når behandlingen er nødvendig for at overholde arbejdsretlige forpligtelser eller rettigheder fastlagt i lovgivning eller kollektive overenskomster. [Stk. 2](#) indeholder en interesseafvejningsregel svarende til [GDPR art. 6, stk. 1, litra f](#), der også gælder for offentlige arbejdsgivere. [Stk. 3](#) fastslår, at samtykke kan anvendes som behandlingsgrundlag i ansættelsesforhold, dog under iagttagelse af [GDPR art. 7's](#) frivillighedskrav.

Som det fremgår af forarbejderne til § 12:

Med lovforslagets § 12 er det hensigten at bringe fuldstændig sikkerhed for, at der på det offentlige og private arbejdsmarked lovligt kan behandles personoplysninger før, under og efter ansættelsesforholdet i samme omfang som hidtil.

Der er ingen vedtagne, ikke-konsoliderede ændringer til bestemmelsen (seneste konsolidering: 22. marts 2024).

Sideordnede regelsæt supplerer GDPR-regimet. Tv-overvågningsloven regulerer kameraovervågning, herunder skiltningspligt og opbevaringsfrister. Helbredsloven regulerer arbejdsgivers indhentning af helbredsoplysninger. Og DA/FH-aftalen om kontrolforanstaltninger kræver saglig begrundelse, driftsmæssig

nødvendighed, proportionalitet og 6 ugers forudgående varsling af nye kontrolforanstaltninger i overenskomstdækkede virksomheder.

Det dogmatiske fundament for området blev lagt i [Betænkning nr. 1565/2017 om databeskyttelsesforordningen – og de retlige rammer for dansk lovgivning](#), der analyserede overgangsområdet mellem den dagældende persondatalov og den kommende databeskyttelseslov, herunder de særlige spørgsmål om ansattes data.

LOV

Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 5, stk. 1

Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 6, stk. 1

Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 9, stk. 1

Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 88, stk. 1-2

Databeskyttelsesloven § 12, stk. 1-3

§ 2 Behandlingsgrundlag – samtykkets begrænsning og interesseafvejningens dominans

Et centralt tema i Datatilsynets praksis er, at **samtykke** som hovedregel er uegnet som behandlingsgrundlag i ansættelsesforhold. Det skyldes det ulige magtforhold mellem arbejdsgiver og ansat, som gør det tvivlsomt, om samtykket er afgivet frivilligt.

Datatilsynet har i sin principielle udtalelse om fingeraftryk til tidsregistrering ([2018-211-0135](#)) fastslået:

Som følge af det afhængighedsforhold, der er mellem en arbejdsgiver og en ansat, er det efter Datatilsynets opfattelse tvivlsomt, om en ansat kan afvise at give en arbejdsgiver sit samtykke ... uden frygt eller reel risiko for, at afvisningen vil være til skade for den pågældende.

Denne restriktive linje er i overensstemmelse med EDPB Guidelines 05/2020 om samtykke, der specifikt nævner ansættelsesforhold som et område, hvor samtykkets frivillighed er undergravet af magtforholdet.

Interesseafvejning efter [GDPR art. 6, stk. 1, litra f](#) og [DBL § 12, stk. 1-2](#) er i praksis det foretrukne behandlingsgrundlag for de fleste kontrolforanstaltninger. Datatilsynet foretager en konkret afvejning af arbejdsgiverens legitime interesse over for medarbejderens rettigheder, hvor proportionalitetsprincippet er styrende.

For følsomme oplysninger (art. 9) kræves en hjemmel i art. 9, stk. 2. [DBL § 12, stk. 1](#) hjemler behandling, når den er nødvendig for at overholde arbejdsretlige forpligtelser – som anerkendt i sagen om [fingeraftryk til adgangskontrol \(2019-31-1650\)](#), hvor et slagteris biometriske system blev fundet lovligt med henvisning til fødevarerikkerhedsforpligtelser.

Datatilsynet har desuden præciseret, at **videregivelse af fagforeningstilhørsforhold** til en ekstern rådgiver kan være lovlig, når det er nødvendigt for at overholde arbejdsretlige forpligtelser, jf. [2025-31-1972](#). Omvendt har tilsynet udtalt alvorlig kritik af uberettiget videregivelse uden saglig nødvendighed, som i [TV 2/Norrbom Vinding-sagen \(2021-31-4751\)](#).

LOV

Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 6, stk. 1

Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 9, stk. 2

Databeskyttelsesloven § 12, stk. 1-3

PRAKSIS **Datatilsynet** · Lovlig videregivelse af personoplysninger og fagforeningstilhørsforhold til rådgiver under arbejdsretlig tvist

09.04.2026

Datatilsynet · Alvorlig kritik af TV 2 og Norrbom Vinding for behandling af personoplysninger i advokatundersøgelse	03.02.2022
Datatilsynet · Virksomheds brug af fingeraftryk til adgangskontrol fundet lovlig på baggrund af samtykke	08.07.2020
Datatilsynet · Vejledende udtalelse om anvendelse af fingeraftryk til tidsregistrering i ansættelsesforhold	29.05.2019

§ 3 Kameraovervågning af medarbejdere – sikkerhedsformål vs. præstationskontrol

Tv-overvågning af arbejdspladser er et af de mest berørte områder i Datatilsynets praksis. Overvågningen reguleres af et samspil mellem GDPR (behandlingsgrundlag, proportionalitet, oplysningspligt), tv-overvågningsloven (skiltning, opbevaringsfrister) og – for overenskomstdækkede virksomheder – DA/FH-aftalen om kontrolforanstaltninger.

Datatilsynets principielle afgørelse i [DSB Service & Retail-sagen \(2025-832-0031\)](#) fastslår de centrale rammer. Datatilsynet fandt, at tv-overvågning af medarbejdere i 7-Eleven-butikker på jernbanestationer var lovlig som sikkerhedsforanstaltning, hjemlet i [GDPR art. 6, stk. 1, litra f](#). Tilsynet understregede dog et afgørende forbehold:

Gennemsyn af optagelser med henblik på at kunne gøre retskrav gældende over for medarbejdere alene kan ske ved begrundet mistanke om grovere overtrædelser af interne retningslinjer og regler, som ikke kan prøves ved mindre indgribende midler.

Dermed er der en klar sontring mellem:

- **Lovlig overvågning:** Kriminalitetsforebyggelse, dokumentation af hændelser, sikkerhed for medarbejdere og kunder.
- **Ulovlig brug:** Løbende kontrol af arbejdsindsats, mødetider eller effektivitet via kameraoptagelser.

I samme sag præciserede Datatilsynet, at [DBL § 12](#) ikke er det rette behandlingsgrundlag for tv-overvågning, medmindre virksomheden er omfattet af en kollektiv aftale om kontrolforanstaltninger.

Oplysningspligten er en hyppig fejkilde. I [SIF Gruppen-sagen \(2019-41-0043\)](#) og [Kolding Kommune-sagen \(2019-423-0226\)](#) fandt Datatilsynet alvorlige mangler i den information, medarbejdere modtog om tv-overvågning. Fysisk skiltning med blot et kameraikon og teksten "tv-overvågning" opfylder ikke kravene i [GDPR art. 14](#), der kræver oplysning om kontrolformålet, retsgrundlaget, datakategorier og opbevaringstider.

LOV

[Databeskyttelsesforordningen \(GDPR\) § 6, stk. 1](#)
[Databeskyttelsesforordningen \(GDPR\) § 14](#)
[Databeskyttelsesloven § 12, stk. 1](#)

PRAKSIS	Datatilsynet · Tv-overvågning af medarbejdere hos DSB Service & Retail A/S var berettiget af hensyn til sikkerhed	30.09.2025
	Datatilsynet · Alvorlig kritik af SIF Gruppen A/S for mangelfuld opfyldelse af oplysningspligten	07.08.2020
	Datatilsynet · Alvorlig kritik af Kolding Kommunes systematiske tilsidesættelse af oplysningspligten over for borgere	07.08.2020

§ 4 GPS-sporing af firmabiler – krav om saglig begrundelse og varsling

GPS-overvågning af firmakøretøjer rejser særlige proportionalitetsspørgsmål, fordi lokationsdata kan afsløre medarbejderes bevægelsesmønstre og – potentielt – privatliv.

I [SIF Gruppen-sagen \(2019-41-0043\)](#) behandlede Datatilsynet GPS-overvågning i servicebiler. Virksomheden informerede via lokale aftaler med angivelse af formål som effektivisering, kørselsadfærd og "big data-analyser", men oplysningerne manglede angivelse af det specifikke retsgrundlag, opbevaringstider og medarbejdernes rettigheder. Datatilsynet fandt overtrædelse af [GDPR art. 13](#) og det grundlæggende gennemsigtighedsprincip i [art. 5, stk. 1, litra a](#).

Det arbejdsretlige aspekt af GPS-kontrol er belyst i Arbejdsrettens dom i [FV2025-332 \(arb2-254258\)](#), der vedrørte en kommunes GPS-kontrol af hjemmeplejens køretøjer. Kommunen havde iværksat kontrollen uden begrundet mistanke om overtrædelser og uden at overholde DA/KL-aftalens varslingsfrister. Arbejdsretten idømte kommunen en bod på 50.000 kr., idet retten fastslog, at kontrolforanstaltninger efter den kollektive aftale kræver:

- Saglig begrundelse i driftsmæssige behov.
- Forudgående varslingsfrist (typisk 6 uger).
- Proportionalitet – kontrollen må ikke være mere indgribende end nødvendigt.

Disse krav afspejler de samme principper, som Datatilsynet håndhæver under GDPR, men med et selvstændigt arbejdsretligt sanktionssystem.

LOV	Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 5, stk. 1	Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 13
PRAKSIS	Arbejdsretten · Opmandskendelse FV2025-332: GPS-kontrol i kommunal hjemmepleje uden begrundet mistanke mod alle 13 medarbejdere krænker kontrolaftalen	15.06.2026
	Datatilsynet · Alvorlig kritik af SIF Gruppen A/S for mangelfuld opfyldelse af oplysningspligten	07.08.2020

§ 5 E-mail- og internetkontrol – særligt restriktive rammer

Adgang til medarbejderes e-mail og internetbrug er et af de mest følsomme kontrolområder, da det potentielt berører privat korrespondance og fortrolige oplysninger.

Datatilsynets afgørelse i sag [2024-31-0529](#) vedrørte uberettiget adgang til en fratrådt medarbejders e-mails og filer. Tilsynet udtalte alvorlig kritik, idet virksomheden havde tilgået det private materiale uden klar hjemmel og uden forudgående information til medarbejderen.

I [ATP-sagen \(2019-421-0035\)](#) gennemgik Datatilsynet ATP's praksis med adgang til medarbejderes e-mails ved fratrædelse eller sikkerhedsbrist. Tilsynet fandt, at det ikke fremgik tilstrækkeligt tydeligt, at oplysninger fra e-mails også kunne anvendes til kontrolformål. Der manglede oplysning om formålet, retsgrundlaget og opbevaringstiden.

Praksis viser følgende krav til lovlig e-mailkontrol:

- **Forudgående information:** Medarbejderen skal på forhånd vide, at e-mail kan gennemlæses under visse omstændigheder.
- **Konkret mistanke:** Stikprøvekontrol kræver konkret anledning – løbende gennemlæsning af al e-mail er uforholdsmæssig.

- **Dokumenteret politik:** Virksomheden skal have en skriftlig politik om e-mailbrug og kontrol.
- **Sondring mellem privat og professionel:** Private e-mails og filer nyder en stærkere beskyttelse.

Lignende principper gælder for logning af internetbrug. I både [ATP-sagen \(2019-421-0035\)](#) og [Nævnenes Hus-sagen \(2019-421-0034\)](#) fandt Datatilsynet, at logning af internetbrug og fagsystemer kræver specifik oplysning om formål, retsgrundlag og opbevaringstid – generelle privatlivspolitikker er utilstrækkelige.

LOV	Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 5, stk. 1	Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 13
PRAKSIS	Datatilsynet · Alvorlig kritik til privat virksomhed for uberettiget adgang til tidligere ansats e-mails og filer 25.10.2024	
	Datatilsynet · Alvorlig kritik af ATP for mangelfuld opfyldelse af oplysningspligt og håndtering af de registreredes rettigheder 07.08.2020	
	Datatilsynet · Kritik af Nævnenes Hus for mangelfuld oplysningspligt ved tv-overvågning og logning 07.08.2020	

§ 6 Biometrisk identifikation – nødvendighedskravets strenge grænser

Biometriske data (fingeraftryk, ansigtsgenkendelse) udgør særlige kategorier af personoplysninger under [GDPR art. 9, stk. 1](#), når de bruges til entydig identifikation. Behandlingen er derfor som udgangspunkt forbudt, medmindre en undtagelse i art. 9, stk. 2, finder anvendelse.

Datatilsynets praksis trækker en skarp grænse mellem **nødvendig** og **bekvem** biometri:

Ulovlig – fingeraftryk til tidsregistrering: I den principielle udtalelse [2018-211-0135](#) fandt Datatilsynet, at fingeraftryk til at sikre korrekt lønberegning ikke opfyldte nødvendighedskravet, da mindre indgribende metoder (adgangskort, PIN-koder, stikprøvekontroller) kunne opnå samme formål:

Kravet om nødvendighed indebærer, at behandling skal være mere end blot en praktisk måde at opfylde formålet på, ligesom kravet om nødvendighed indebærer, at formålet objektivt set ikke med rimelighed må kunne opnås ved mindre indgribende midler.

Lovlig – fingeraftryk til adgangskontrol ved slagteri: I sag [2019-31-1650](#) fandt Datatilsynet derimod, at et kreaturslagteris brug af fingeraftryk til adgangskontrol i produktionsområder var lovlig. Det afgørende var, at IFS-certificeringens krav om entydig identifikation af personale i produktionen udgjorde et konkret sikkerhedsbehov, som ikke kunne opfyldes med nøglebrikker (risiko for ombytning).

Ansigtsgenkendelse – krav om reelle alternativer: I sag [2023-31-0028](#) om ansigtsgenkendelse i fitnesscentre fastslog Datatilsynet, at samtykke til biometrisk behandling kræver reelle alternativer uden væsentlige ulemper. Et fitnessmedlem, der blev oplyst om, at fravalg begrænser adgangen til bemandede timer, havde ikke afgivet et gyldigt samtykke.

Biometrisk system	Formål	Resultat	Begrundelse
Fingeraftryk, tidsregistrering	Lønkontrol	Ulovlig	Adgangskort/PIN kan opnå formålet
Fingeraftryk, adgangskontrol (slagteri)	Fødevarer sikkerhed	Lovlig	Entydig identifikation nødvendig for certificering
Ansigtsgenkendelse, adgang (fitness)	Komfort	Betinget lovlig	Kræver reelle alternativer og informeret samtykke

LOV	Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 9, stk. 1-2	Databeskyttelsesloven § 12, stk. 1
PRAKSIS	Datatilsynet · Gyldighed af samtykke til ansigtsgenkendelse i fitnesscentre	03.07.2024
	Datatilsynet · Virksomheds brug af fingeraftryk til adgangskontrol fundet lovlig på baggrund af samtykke	08.07.2020
	Datatilsynet · Vejledende udtalelse om anvendelse af fingeraftryk til tidsregistrering i ansættelsesforhold	29.05.2019

§ 7 Oplysningspligt og gennemsigtighedskrav ved kontrolforanstaltninger

Datatilsynets tematiske tilsyn med kontrolforanstaltninger i 2019-2020 har etableret en klar praksis for, hvad oplysningspligten kræver ved medarbejderovervågning. Tilsynene hos ATP, Kolding Kommune, SIF Gruppen og Nævnenes Hus tegner et ensartet billede.

De centrale krav kan sammenfattes således:

- **Skriftlig form:** Oplysninger skal gives skriftligt eller elektronisk – mundtlig orientering er kun tilladt, når medarbejderen specifikt anmoder om det ([GDPR art. 12, stk. 1](#)).
- **Konkret information:** Generelle privatlivspolitikker er utilstrækkelige. For hver kontrolforanstaltning skal der oplyses om det specifikke formål, retsgrundlag, datakategorier og opbevaringstid.
- **Forudgående information:** Medarbejdere skal informeres *før* kontrollen iværksættes.
- **Lettilgængelig:** Informationen skal være let at finde – ansættelseskontrakter der tier om kontrolforanstaltninger, og intranetartikler der kræver særlig opmærksomhed, opfylder ikke kravet.

I [ATP-sagen \(2019-421-0035\)](#) fastslog Datatilsynet:

Det er Datatilsynets vurdering, at princippet om gennemsigtighed bl.a. indebærer, at den dataansvarlige skal give medarbejderne let tilgængelig – forudgående – information om de anvendte kontrolforanstaltninger, herunder særligt om kontrolformålet.

I [Kolding Kommune-sagen \(2019-423-0226\)](#) underkendte tilsynet kommunens praksis med udelukkende mundtlig orientering ved lokal introduktion. Kommunens argument om, at mundtlig orientering gav "den bedste forståelse", blev afvist:

Retten til at blive informeret er en hjørnesten i databeskyttelsesretten, da den er forudsætningen for, at borgeren kan udøve sine øvrige rettigheder, såsom retten til indsigt eller berigtigelse.

Tv-overvågningslovens skiltningskrav supplerer, men erstatter *ikke*, GDPR's oplysningspligt. Datatilsynet har fastslået i [SIF Gruppen-sagen \(2019-41-0043\)](#) og [Nævnenes Hus-sagen \(2019-421-0034\)](#), at tv-overvågningslovens § 3 b kræver, at GDPR art. 14 overholdes *ud over* skiltningen.

LOV	Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 5, stk. 1	
	Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 12, stk. 1	Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 13
	Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 14	
PRAKSIS	Datatilsynet · Alvorlig kritik af ATP for mangelfuld opfyldelse af oplysningspligt og håndtering af de registreredes rettigheder	07.08.2020

- Datatilsynet** · Alvorlig kritik af Kolding Kommunes systematiske tilsidesættelse af oplysningspligten over for borgere 07.08.2020
- Datatilsynet** · Alvorlig kritik af SIF Gruppen A/S for mangelfuld opfyldelse af oplysningspligten 07.08.2020
- Datatilsynet** · Kritik af Nævnens Hus for mangelfuld oplysningspligt ved tv-overvågning og logning 07.08.2020

§ 8 Sletning af medarbejderbilleder og -data efter fratrædelse

Retten til sletning efter [GDPR art. 17](#) får særlig betydning, når en medarbejder fratræder. Datatilsynets praksis viser, at virksomheder hyppigt overser sletningspligten.

I [DMR-sagen \(2019-31-2316\)](#) klagede en tidligere ansat over, at virksomheden DMR A/S ikke fjernede videooptagelser og billeder af ham fra hjemmeside, Facebook og YouTube efter hans fratrædelse. Trods gentagne bekræftelser på, at han var "klippet ud", konstaterede Datatilsynet, at han fortsat fremgik af videoerne måneder senere. Tilsynet udtalte alvorlig kritik:

Datatilsynet vurderer, at DMR A/S ikke uden unødigt forsinkelse slettede oplysningerne om klager, idet klager ved sine henvendelser om sletning til DMR A/S må anses for at have trukket sit samtykke til behandlingen tilbage.

I sagen om [Hadsund Apotek \(762808a7d6458e9e08d38e184230aa1f\)](#) brugte apoteket billeder af en tidligere medarbejder til markedsføring efter fratrædelsen, hvilket Datatilsynet underkendte med kritik og påbud.

Praksis fastslår følgende principper for sletning efter fratrædelse:

- Samtykke til brug af billeder/videoer kan trækkes tilbage, og herefter skal sletning ske "uden unødigt forsinkelse".
- Der er ingen alternativ hjemmel til fortsat brug af markedsføringsmateriale med tidligere ansatte.
- Virksomheden bærer ansvaret for, at sletningen faktisk gennemføres på alle platforme – intern bekræftelse fritager ikke.

LOV

[Databeskyttelsesforordningen \(GDPR\) § 17, stk. 1](#)

PRAKSIS

- Datatilsynet** · Kritik af Hadsund Apoteks brug af billeder af en tidligere medarbejder 01.12.2021
- Datatilsynet** · Alvorlig kritik af privat virksomhed for manglende sletning af personoplysninger efter anmodning 18.05.2020

§ 9 Videregivelse af følsomme medarbejderoplysninger og løndata

Videregivelse af medarbejderoplysninger til tredjeparter reguleres efter de almindelige behandlingsgrundlag i [GDPR art. 6](#) og – for følsomme oplysninger – [art. 9](#). Datatilsynets praksis tegner en skarp grænse mellem nødvendig og unødvendig videregivelse.

I sag [2025-31-1972](#) fandt Datatilsynet, at videregivelse af en medarbejders fagforeningstilhørsforhold til en ekstern rådgiver var lovlig, da det var nødvendigt for at overholde arbejdsretlige forpligtelser. Omvendt har tilsynet i [TV 2/Norrbom Vinding-sagen \(2021-31-4751\)](#) udtalt alvorlig kritik af uberettiget videregivelse af følsomme medarbejderoplysninger i forbindelse med en advokatundersøgelse.

Et nyere aspekt vedrører **entreprenørers adgang til lønoplysninger** i forbindelse med kontrol af arbejdsklausuler. I sag [2025-211-3778](#) tog Datatilsynet stilling til en hovedentreprenørs adgang til

underentreprenørers lønoplysninger for medarbejdere. Sagen illustrerer spændingsfeltet mellem offentlige bygherrers krav om kontrol med arbejdsvilkår og medarbejdernes ret til databeskyttelse.

Fagforeningsoplysninger er særligt beskyttede under [GDPR art. 9, stk. 1](#). Videregivelse kræver enten en hjemmel i art. 9, stk. 2 (typisk litra b om arbejdsretlige forpligtelser) eller en specifik lovbestemmelse. Den blotte administrative bekvemmelighed kan aldrig retfærdiggøre videregivelse af følsomme medarbejderdata.

LOV

[Databeskyttelsesforordningen \(GDPR\) § 6, stk. 1](#)
[Databeskyttelsesforordningen \(GDPR\) § 9, stk. 1-2](#)

PRAKSIS	Datatilsynet · Lovlig videregivelse af personoplysninger og fagforeningstilhørsforhold til rådgiver under arbejdsretlig tvist	09.04.2026
	Datatilsynet · Hovedentreprenørs adgang til lønoplysninger hos underentreprenører til kontrol af arbejdsklausuler	20.11.2025
	Datatilsynet · Alvorlig kritik af TV 2 og Norrbom Vinding for behandling af personoplysninger i advokatundersøgelse	03.02.2022

Kontrolforanstaltninger i Arbejdsrettens praksis – DA/FH-aftalens krav

Arbejdsretten håndhæver parallelt med Datatilsynet reglerne om kontrolforanstaltninger i ansættelsesforhold – men med hjemmel i de kollektive aftaler, navnlig DA/FH-aftalen om kontrolforanstaltninger fra 2006.

Aftalen kræver:

1. **Saglig begrundelse** i driftsmæssige behov.
2. **Proportionalitet** – kontrollen må ikke være mere indgribende end nødvendigt.
3. **6 ugers forudgående varsling** af nye kontrolforanstaltninger.

I [FV2025-332 \(arb2-254258\)](#) idømte Arbejdsretten en kommune bod på 50.000 kr. for GPS-kontrol af hjemmeplejekøretøjer iværksat uden begrundet mistanke og uden overholdelse af varslingsfristen. Dommen understreger, at kontrolforanstaltninger ikke kan iværksættes på ad hoc-basis, men kræver forudgående planlægning og information.

Omvendt frifandt Arbejdsretten i sag [arb2-219626](#) en virksomhed for videoovervågning, idet overvågningen var sagligt begrundet i kriminalitetsforebyggende formål. Afgørelsen viser, at kontrolforanstaltninger med et reelt og dokumenteret sikkerhedsformål kan opretholdes.

I sag [arb2-219772](#) om en tillidsrepræsentants krav om adgang til medarbejderoplysninger frifandt Arbejdsretten arbejdsgiveren. Sagen belyser grænsefladen mellem tillidsrepræsentantens informationsret og arbejdsgiverens databeskyttelsesforpligtelser.

Det er vigtigt at bemærke, at Arbejdsrettens og Datatilsynets kompetencer er sideordnede. Arbejdsretten bedømmer lovligheden af kontrolforanstaltninger efter den kollektive aftale, mens Datatilsynet bedømmer den databeskyttelsesretlige lovlighed. En kontrolforanstaltning kan i princippet være lovlig efter den kollektive aftale, men ulovlig efter GDPR – og omvendt.

PRAKSIS	Arbejdsretten · Opmandskendelse FV2025-332: GPS-kontrol i kommunal hjemmepleje uden begrundet mistanke mod alle 13 medarbejdere krænker kontrolaftalen	15.06.2026
---------	---	------------

Arbejdsretten · Tillidsrepræsentants krav om udlevering af navne- og kontaktoplysninger på valggrundlaget (Bygningsoverenskomsten)	14.03.2024
Arbejdsretten · Frifindelse af X ApS for påstand om misbrug af ledelsesret, ulovlig overvågning og organisationsfjendtlig adfærd over for FOA-medlemmer	24.02.2023

EU-Domstolens fortolkning af GDPR art. 88 – kravene til nationale ansættelsesregler

§ 11

EU-Domstolen har i to centrale domme fastlagt rammerne for, hvad nationale "mere specifikke bestemmelser" efter [GDPR art. 88](#) skal indeholde. Disse domme har direkte betydning for fortolkningen af [DBL § 12](#).

C-34/21 (Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer): I denne dom af 30. marts 2023 fastslog Domstolen, at nationale bestemmelser, der blot gentager GDPR's generelle nødvendighedskrav i [art. 6, stk. 1, litra b](#), ikke udgør "mere specifikke bestemmelser" efter art. 88. For at kvalificere sig skal nationale regler have et *specifikt normativt indhold* og indeholde *passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes menneskelige værdighed, legitime interesser og grundlæggende rettigheder* ([art. 88, stk. 2](#)).

Sådanne bestemmelser synes nemlig ikke at have et specifikt normativt indhold på det område, der er reguleret, og som adskiller sig fra databeskyttelsesforordningens generelle bestemmelser. (præmis 81)

Domstolen fastslog desuden, at nationale regler, der ikke opfylder art. 88's krav, skal undlades anvendt i medfør af EU-retten forrang – medmindre de kan opretholdes som et selvstændigt retsgrundlag efter [art. 6, stk. 3](#). Sagen vedrørte læreres personoplysninger ved videoundervisning under covid-19. [C-34/21](#).

C-65/23 (MK mod K GmbH): I denne dom af 19. december 2024 uddybede Domstolen, at nationale regler og kollektive overenskomster vedtaget efter art. 88 ikke kan fravige GDPR's grundlæggende principper i [art. 5, art. 6, stk. 1](#) og [art. 9](#). Domstolen afviste endvidere, at parterne i en kollektiv overenskomst har en særlig skønsmargen, der begrænser domstolskontrollen med nødvendighedsvurderingen:

En fortolkning af databeskyttelsesforordningens artikel 88, hvorefter de nationale retsinstanser ikke kan foretage en fuldstændig domstolsprøvelse af en kollektiv overenskomst, navnlig med henblik på at efterprøve, om den i den berørte overenskomst omhandlede behandling af personoplysninger er nødvendig, er derfor ikke forenelig med denne forordning. (præmis 58)

[C-65/23](#).

For dansk ret betyder dette, at [DBL § 12](#) – der netop indeholder konkrete krav om nødvendighed knyttet til arbejdsretlige forpligtelser/rettigheder – formentlig opfylder art. 88's krav, i modsætning til mere generelle nationale bestemmelser, der blot gentager nødvendighedskravet.

LOV	Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 5	Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 6, stk. 1, 3
	Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 88, stk. 1-2	Databeskyttelsesloven § 12
PRAKSIS	EU-Domstolen · Beskyttelse af personoplysninger i ansættelsesforhold: Kollektive overenskomster og kravet om nødvendighed under GDPR	19.12.2024
	EU-Domstolen · Beskyttelse af læreres personoplysninger ved videoundervisning: Fortolkning af GDPR artikel 88 om 'mere specifikke bestemmelser' i ansættelsesforhold	30.03.2023

§ 12

Erstatning efter GDPR art. 82 – Højesterets dom om databrud

GDPR art. 82 giver registrerede ret til erstatning for både økonomisk og ikke-økonomisk skade forårsaget af overtrædelser af forordningen. Højesteret har i december 2025 taget principielt stilling til kravene for immateriel skadeerstatning i en sag med tilknytning til medarbejderes og borgeres data.

I [BS-14485/2025-HJR m.fl.](#) behandlede Højesteret fire sager, hvor borgere søgte godtgørelse efter et databrud i Gladsaxe Kommune. En bærbar computer med oplysninger om ca. 20.000 borgere – navne, cpr-numre, adresser og ydelsesoplysninger – blev stjålet fra rådhuset. Computeren var ikke krypteret, og regnearket var gemt lokalt i strid med interne retningslinjer.

Højesteret stadfæstede Østre Landsrets frifindelse af kommunen. Retten inddrog EU-Domstolens praksis og fastslog, at den registrerede skal godtgøre:

1. At der foreligger en overtrædelse af forordningen.
2. At der er lidt en materiel eller immateriel skade.
3. At der er årsagssammenhæng mellem overtrædelser og skaden.

Højesteret fandt, at appellanterne ikke havde løftet bevisbyrden for immateriel skade. Der var ingen lægelig dokumentation, og frygten for misbrug var ikke velbegrundet, da der 7 år efter tyveriet ikke var tegn på misbrug.

Dommen fastsætter en betydelig bevisbyrde for registrerede, der påberåber sig frygt for fremtidigt misbrug. For arbejdsgivere indebærer den dog ikke, at behandlingssikkerhedskravene i [GDPR art. 32](#) kan negligeres – overtrædelser bestod, men skaden var ikke tilstrækkeligt dokumenteret.

For en bredere gennemgang af GDPR art. 82-praksis, herunder EU-Domstolens fortolkning, se [gdpr-erstatning-artikel-82](#).

LOV [Databeskyttelsesforordningen \(GDPR\) § 32, stk. 1](#)

[Databeskyttelsesforordningen \(GDPR\) § 82, stk. 1](#)

PRAKSIS **Højesteret** · Højesterets dom om godtgørelse for immateriel skade efter databeskyttelsesforordningens artikel 82 ved tyveri af computer 19.12.2025

§ 13 Ulovligt indsamlede personoplysninger som bevismiddel

Et særligt spørgsmål opstår, når personoplysninger indsamlet i strid med GDPR ønskes brugt som bevis i en retssag – typisk en ansættelsesretlig tvist. EU-Domstolen har i sag [C-484/24](#) taget stilling til dette spørgsmål.

Domstolen fastslog, at GDPR ikke i sig selv regulerer spørgsmålet om bevisers antagelighed i retssager – det henhører under national procesret. Dog skal de nationale regler sikre, at retten til effektivt forsvar og kravet om en retfærdig rettergang respekteres. En national ret kan derfor tillade, at ulovligt indsamlede personoplysninger bruges som bevis, men skal inddrage den registreredes rettigheder i afvejningen.

For danske arbejdsgivere understreger dommen, at selv om en ulovlig overvågning potentielt kan give brugbart bevismateriale, fjerner det ikke den databeskyttelsesretlige overtrædelse. Arbejdsgiveren risikerer sanktioner fra Datatilsynet (kritik, påbud, bøde) uafhængigt af, om beviset tillades i den ansættelsesretlige sag.

[Databeskyttelsesforordningen \(GDPR\) § 6, stk. 1](#)

LOV

PRAKSIS EU-Domstolen · C-484/24: GDPR og bevisfremlæggelse – domstoles behandling af ulovligt indsamlede personoplysninger

18.06.2026

§ 14 Sammenfatning og vejledning for arbejdsgivere

Den samlede praksis fra Datatilsynet, Arbejdsretten, Højesteret og EU-Domstolen tegner følgende hovedmønstre for lovlig behandling af medarbejderes personoplysninger:

Behandlingsgrundlag: Brug interesseafvejning ([GDPR art. 6, stk. 1, litra f](#)) eller [DBL § 12, stk. 1](#) – ikke samtykke, medmindre der er tale om en reel valgfrihed uden konsekvens for ansættelsen.

Proportionalitet: Enhver kontrolforanstaltning kræver en konkret interesseafvejning. Formålet skal være sagligt og udtrykkeligt angivet, og midlet må ikke være mere indgribende end nødvendigt. Datatilsynets sammenlignende tabel i fingeraftryksudtalelsen ([2018-211-0135](#)) er vejledende: kan formålet opnås med mindre indgribende midler, er biometri/GPS/total overvågning uforholdsmæssig.

Oplysningspligt: Den mest udbredte overtrædelsestype. Arbejdsgivere skal udarbejde konkrete, skriftlige oplysninger om *hver* kontrolforanstaltning med angivelse af formål, retsgrundlag, datakategorier, opbevaringstid og rettigheder – og give dem *forudgående* og i en lettilgængelig form.

Sletning: Medarbejderbilleder og -data skal slettes uden unødigt forsinkelse ved fratrædelse, når samtykke trækkes tilbage, og der ikke foreligger et alternativt behandlingsgrundlag.

Kollektive aftaler: DA/FH-aftalens varslings- og proportionalitetskrav supplerer GDPR, men kan ikke fravige forordningens grundlæggende principper. EU-Domstolen har fastslået, at nationale domstole skal foretage fuld prøvelse af nødvendigheden, uanset kollektive aftalers indhold.

Erstatning: Registrerede bærer bevisbyrden for konkret immateriel skade efter [GDPR art. 82](#). Frygt for misbrug kan udgøre skade, men kræver dokumentation.

For Datatilsynets generelle afgørelsespraksis se [datatilsynet-afgoerelser](#). For whistleblowerdata se [whistleblower-beskyttelse](#).

LOV

Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 6, stk. 1

Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 82, stk. 1

Databeskyttelsesloven § 12, stk. 1

PRAKSIS Datatilsynet · Vejledende udtalelse om anvendelse af fingeraftryk til tidsregistrering i ansættelsesforhold

29.05.2019

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 6 stk. 1

Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 9 stk. 1

Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 13

Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 82 stk. 1

Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 88 stk. 1-2

Databeskyttelsesloven § 12

stk. 1-3

MATERIALE Citerede afgørelser

21 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

1

19.12.2025	Højesterets dom om godtgørelse for immateriel skade efter databeskyttelsesforordningens artikel 82 ved tyveri af computer	14485-2025-2025-14653-2025-1 og 16195-2025
------------	---	--

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL

3

18.06.2026	C-484/24: GDPR og bevisfremlæggelse – domstoles behandling af ulovligt indsamlede personoplysninger	C-484/24
19.12.2024	Beskyttelse af personoplysninger i ansættelsesforhold: Kollektive overenskomster og kravet om nødvendighed under GDPR	C-65/23
30.03.2023	Beskyttelse af læreres personoplysninger ved videoundervisning: Fortolkning af GDPR artikel 88 om 'mere specifikke bestemmelser' i ansættelsesforhold	C-34/21

ARBEJDSRETEN · SPECIALRET

3

15.06.2026	Opmandskendelse FV2025-332: GPS-kontrol i kommunal hjemmepleje uden begrundet mistanke mod alle 13 medarbejdere krænker kontrolaftalen	254258
14.03.2024	Tillidsrepræsentants krav om udlevering af navne- og kontaktoplysninger på valggrundlaget (Bygningsoverenskomsten)	2023-1042
24.02.2023	Frifindelse af X ApS for påstand om misbrug af ledelsesret, ulovlig overvågning og organisationsfjendtlig adfærd over for FOA-medlemmer	2022-9

DATATILSYNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

14

09.04.2026	Lovlig videregivelse af personoplysninger og fagforeningstilhørsforhold til rådgiver under arbejdsretlig tvist	2025-31-1972
20.11.2025	Hovedentreprenørs adgang til lønoplysninger hos underentreprenører til kontrol af arbejdsklausuler	2025-211-3778
30.09.2025	Tv-overvågning af medarbejdere hos DSB Service & Retail A/S var berettiget af hensyn til sikkerhed	2025-832-0031
25.10.2024	Alvorlig kritik til privat virksomhed for uberettiget adgang til tidligere ansats e-mails og filer	2024-31-0529
03.07.2024	Gyldighed af samtykke til ansigtsgenkendelse i fitnesscentre	2023-31-0028
03.02.2022	Alvorlig kritik af TV 2 og Norrbom Vinding for behandling af personoplysninger i advokatundersøgelse	2021-31-4751
01.12.2021	Kritik af Hadsund Apoteks brug af billeder af en tidligere medarbejder	2021-31-4820
07.08.2020	Alvorlig kritik af SIF Gruppen A/S for mangelfuld opfyldelse af oplysningspligten	2019-41-0043
07.08.2020	Kritik af Nævnenes Hus for mangelfuld oplysningspligt ved tv-overvågning og logning	2019-421-0034

07.08.2020	Alvorlig kritik af ATP for mangelfuld opfyldelse af oplysningspligt og håndtering af de registreredes rettigheder	2019-421-0035
07.08.2020	Alvorlig kritik af Kolding Kommunes systematiske tilsidesættelse af oplysningspligten over for borgere	2019-423-0226
08.07.2020	Virksomheds brug af fingeraftryk til adgangskontrol fundet lovlig på baggrund af samtykke	2019-31-1650
18.05.2020	Alvorlig kritik af privat virksomhed for manglende sletning af personoplysninger efter anmodning	2019-31-2316
29.05.2019	Vejledende udtalelse om anvendelse af fingeraftryk til tidsregistrering i ansættelsesforhold	2018-211-0135

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

Databeskyttelsesforordningen – og de retlige rammer for dansk lovgivning (Betænkning nr. 1565, Del I – bind 1)
nr. 1565 · 2017 · Justitsministeriet