

Persondatakrænkende kontrolforanstaltninger i ansættelsesforhold, med fokus på medarbejderens ret til godtgørelse

Personal data violation by control measures in employment relationships, focusing on the employee's right to compensation

af **FREDERIK HØJLAND LINDESKOV**

Formålet med afhandlingen er at undersøge retsstillingen i det individuelle ansættelsesforhold i de situationer, hvor arbejdsgiverens kontrolforanstaltninger indebærer eller påfører medarbejderen en persondatakrænkelse. På grund af den nyeste praksis fra EU-Domstolen om godtgørelse for persondata-krænkelser fokuserer afhandlingen navnlig på dette aspekt af arbejdstagerens retsstilling.

I første del af afhandlingen behandles de materielle og formelle krav til arbejdsgiverens kontrolforanstaltninger, der stilles i hhv. ansættelsesretten og databeskyttelsesretten, ligesom samspillet mellem de to regelsæt i relation til kontrolforanstaltninger analyseres. Det konkluderes, at der er en høj grad af samspil mellem regelsættene, og at der navnlig i relation til saglighedskravet er tale om gensidighed i den forstand, at hvis en kontrolforanstaltning er saglig efter ledelsesretten, vil den også være saglig i databeskyttelses-retlig forstand.

I afhandlingens anden del behandles de relevante sanktionsmuligheder ved arbejdsgivers persondata-krænkelser, idet der i høj grad fokuseres på godtgørelsessanktionen. Afhandlingen konkluderer for det første ud fra en analyse af den nyeste praksis fra EU-Domstolen, at den hidtidige danske opfattelse, hvorefter GDPR art. 82 ikke omfattede godtgørelse for ikke-økonomisk skade, således at man alene kunne få tortgodtgørelse for persondatakrænkelser med hjemmel i EAL § 26, ikke kan opretholdes.

Herefter analyseres hidtidig dansk retspraksis om persondatakrænkelser ved kontrolforanstaltninger, og det konkluderes blandt andet, at der er blevet stillet relativt strenge krav til grovheden i arbejdsgiverens persondatakrænkelser, før der er blevet tilkendt tortgodtgørelse. Derudover har domstolene i flere tilfælde udtrykt sig vagt i vurderingen af, hvorvidt en kontrolforanstaltning har indebåret en persondatakrænkelser, fordi der alligevel har været en høj "grovhedstærskel", før tortgodtgørelse kunne tilkendes.

I sidste del analyseres EU-Domstolens praksis om GDPR art. 82 nærmere, ligesom denne praksis sammenholdes med den hidtidige danske praksis. Det konkluderes i afsnittet, at danske arbejdstagere gennem Domstolens praksis har fået en videre adgang til godtgørelse, da der ikke længere kan stilles krav om, at krænkelserne har en vis grovhed. Samtidig skal det dog kunne bevises, at man har lidt en erstatnings-berettigende skade, og her synes der at kunne spores visse træk hos EU-Domstolen, der kan antyde en vis objektiviseret vurdering af omstændighederne omkring en påberåbt skade, hvis ikke overtrædelsen af GDPR i øvrigt forekommer egnet til at påføre en sådan skade. Derfor antager afhandlingen, at der alligevel vil kunne genfindes nogle af de samme argumenter for og imod godtgørelse i den fremtidige danske praksis, selvom sagerne vil blive ført på baggrund af GDPR art. 82 og ikke EAL § 26.

Indholdsfortegnelse

Abstract	3
Forkortelser	3
1. Introduktion	4
1.1. Indledning og problemformulering	4
1.2. Afgrænsning af emnet	4
1.3. Metode, retskilder og struktur	5
2. Materielle krav til arbejdsgivers kontrolforanstaltninger	6
2.1. Materielle krav i ansættelsesretten	6
2.2. Materielle krav i databeskyttelsesretten	7
2.2.1. Grundlæggende behandlingsprincipper	7
2.2.2. Behandlingsgrundlag	8
2.3. Delkonklusion	9
3. Formelle krav til arbejdsgivers kontrolforanstaltninger	9
3.1. Formelle krav efter ansættelsesretten	9
3.2. Formelle krav efter databeskyttelsesretten	10
3.3. Delkonklusion	11
4. Særligt om mistankebaseret kontrol og suspension af underretningen	11
4.1. Ansættelsesretligt	11
4.1.1. Iværksættelse af mistankebaseret kontrol	11
4.1.2. Mistankebaseret kontrol med eksisterende foranstaltninger	12
4.2. Databeskyttelsesretligt	12
4.2.1. Suspension af underretningspligten	12
4.2.2. Kontrol gennem viderebehandling af oplysninger	13
4.3. Delkonklusion	14
5. Sanktioner for krænkende kontrolforanstaltninger	14
5.1. Ansættelsesretlige sanktioner	14
5.1.1. Arbejdsgiverens anvendelse af de indsamlede oplysninger	15
5.2. Databeskyttelsesretlige sanktioner	15
5.3. Delkonklusion	16
6. Adgangen til godtgørelse for persondatakrænkelse	16
6.1. Introduktion	16
6.2. Hidtidig opfattelse af det databeskyttelsesretlige skadesbegreb i dansk ret	17
6.3. EU-Domstolens praksis om skadesbegrebet i art. 82	17
6.3.1. Sag C-300/21, <i>Österreichische Post</i>	18
6.3.2. Øvrig EU-praksis om skadesbegrebet	18
6.4. Dansk praksis på grundlag af dommene fra EU-Domstolen	19
6.5. Delkonklusion	20
7. Retspraksis om tortgodtgørelse pga. arbejdsgivers persondatakrænkende kontrolforanstaltninger	20
7.1. Introduktion	20
7.2. Domme der tilkender tortgodtgørelse	21
7.2.1. U 2008.727/2 SH	21
7.2.2. U 2020.1615 H	22
7.3. Domme der ikke tilkender tortgodtgørelse	24
7.3.1. U 2021.1131 SH	24
7.3.2. Utrykt Sønderborg Byrets dom af 27. september 2017 (Utrykt VLD af 5. marts 2018)	25
7.3.3. U 2015.1525 H	26
7.3.4. U 2005.1639 V	28

7.3.5. U 2004.273 Ø.....	28
7.4. Delkonklusion.....	29
8. Fremtidig praksis i lyset af EU-praksis.....	30
8.1. Forekomsten af en skade.....	30
8.1.1. Bevisbyrde og beviskrav for skade.....	32
8.2. Overtrædelse af GDPR.....	33
8.3. Årsagsforbindelse mellem overtrædelse og skade.....	34
8.4. Fastsættelse af erstatningen.....	34
8.5. Delkonklusion.....	35
9. Konklusion.....	35
10. Litteraturliste.....	36

Abstract

This thesis examines and analyses the legal rights in the individual employment, when the employer institutes control measures that violate the employee's personal data rights. The focus of the thesis is the employee's right to compensation in case of violation of data protection rights.

The thesis is split in three parts. The first part examines the interaction between the rules of employment law and data protection law in relation to the employer's control measures. It is concluded that there is a strong correlation between the requirement of reasonability in the two sets of rules, so that the tests of reasonableness is often coterminous. Secondly, both sets of rules allows the employer to initiate control measures relied on suspicion in certain circumstances.

The second part focuses on the employee's right to compensation for data protection violation due to control measures. It concludes that the right to compensation is of decisive importance as a safeguard for the employee against violation of integrity. However, current Danish case law has only recognised the right to compensation for personal data violation based on the provision on compensation for injury to dignity or self-respect in the Danish Liability for Damages Act. Therefore, most cases in which an employee claims compensation for personal data violation the claims are rejected due to lack of severity as required in the aforementioned Act. Lately, the European Court of Justice has ruled that article 82 of the GDPR authorises compensation for personal data violation. In its case law, the Court has stated that there can be no national lower threshold for a violation to be compensable.

Therefore, the thesis concludes in the third part that existing Danish case law cannot be upheld to the extent that the pleaded violation must be of a certain severity to be compensable. However, it is found that the current assessment of damages in Danish case law is not inconsistent with principle of effectiveness in EU law.

Forkortelser

EAL	Erstatningsansvarsloven
DBL	Databeskyttelsesloven
GDPR	Databeskyttelsesforordningen
PDL	Persondataloven

1. Introduktion

1.1. Indledning og problemformulering

Databeskyttelsesretten og ansættelsesretten har generelt set en meget stor berøringsflade, og de to områder indgår i et komplekst samspil med hinanden.¹ Arbejdsgiverens behandling af personoplysninger spiller en rolle igennem hele ansættelsesforholdet levetid, både før, under og efter ansættelsen. I forbindelse med arbejdsgiverens kontrolforanstaltninger yder databeskyttelsesreglerne i samspil med de ansættelsesretlige regler en beskyttelse mod integritetskrænkelser hos medarbejderne.² Særlig interessant bliver dette samspil, der hvor de databeskyttelsesretlige regler tillægger den enkelte medarbejder rettigheder, som den enkelte selv må gøre gældende i det individuelle ansættelsesforhold.³ Det er derfor relevant at undersøge, hvilken betydning denne type rettigheder har i det individuelle ansættelsesforhold, uanset om dette er overenskomstdækket eller ej. Navnlig retten til erstatning efter GDPR art. 82 er under udvikling gennem en række sager, der er blevet forelagt for EU-domstolen, som er den endelige fortolker af GDPR, hvilket betyder, at den danske praksis skal fortolkes i lyset af Domstolens praksis, således at denne går forud for eventuelt modstridende regler eller fortolkninger i dansk ret.⁴

På denne baggrund er det formålet med denne specialeafhandling at undersøge og besvare nedenstående problemformulering:

Hvordan er retsstillingen i det individuelle ansættelsesforhold, når arbejdsgiverens kontrolforanstaltninger påfører den enkelte medarbejder persondatakrænkelser? Herunder undersøges samspillet mellem de ansættelsesretlige og databeskyttelsesretlige krav til arbejdsgivers kontrolforanstaltninger, og der fokuseres især på muligheden for (tort-)godtgørelse på baggrund af dansk retspraksis samt nyeste praksis fra EU-Domstolen vedrørende GDPR. Herunder overvejes, i hvilket omfang den hidtidige danske praksis kan opretholdes i lyset af EU-Domstolens afgørelser.

1.2. Afgrænsning af emnet

Afhandlingen behandler spørgsmålet om arbejdsgivers kontrolforanstaltninger i bred forstand, da det i databeskyttelsesretlig kontekst næppe vil forekomme i praksis, at en kontrolforanstaltning vil falde uden for GDPR's anvendelsesområde.⁵ Der sondres derfor ikke som sådan imellem de forskellige former for kontrol og overvågning, om end fokus vil ligge på de mere overvågningsprægede foranstaltninger såsom tv- og GPS-overvågning, idet retspraksis om tortgodtgørelse primært omhandler disse foranstaltninger. Der sondres heller ikke imellem begreberne "erstatning" og "godtgørelse", idet førstnævnte bruges af EU-Domstolen til at betegne økonomisk kompensation for såvel økonomisk som ikke-økonomisk skade.

Da fokus er på det individuelle ansættelsesforhold, inddrages den kollektive arbejdsret alene i det omfang, hvor det er relevant for at beskrive principperne for den individuelle ansættelsesret. De særlige regler og hensyn, der kan gælde for offentlige arbejdsgivere i henseende til kontrol, behandles heller ikke.

¹ Jf. Blume: Databeskyttelsesret (2018) s. 240

² Jf. Lind: Medarbejderes integritetsbeskyttelse (2006) s. 30f

³ Blume: op.cit. s. 240f

⁴ Jf. Motzfeldt: Grundlæggende databeskyttelsesret (2022) s. 32f og s.38

⁵ Jf. GDPR art. 2, stk. 1

Overordnet er der tale om et særdeles kompliceret retsområde, hvor retsstillingen samlet set kan siges at skulle udledes af et konglomerat af forskellige retskilder og lovbestemmelser, der ikke nødvendigvis har indbyrdes sammenhæng.⁶ Af hensyn til afhandlingens omfang inddrages en del af dette forskelligartede retskildegrundlag således ikke, herunder det strafferetlige og menneskeretlige privatlivsværn samt eventuelle pligter for arbejdsgiver til inddragelse af samarbejdsudvalg eller lovbestemt høringspligt af medarbejderne. I stedet er fokus på de ansættelsesretlige regler, som bl.a. kan udledes af praksis, samt på databeskyttelseslovgivningen, navnlig GDPR og DBL, herunder EU-Domstolens praksis om førstnævnte. Det falder i øvrigt uden for afhandlingens omfang at redegøre grundlæggende for EU-rettens betydning i dansk ret.

1.3. Metode, retskilder og struktur

Afhandlingens formål er med udgangspunkt i den ovennævnte problemformulering at undersøge og beskrive gældende ret i den situation, hvor en arbejdsgiver udfører retsstridige kontrolforanstaltninger, som påfører medarbejderne persondatakrænkelser. Til det formål anvendes den retsdogmatiske metode, hvorefter gældende ret beskrives, fortolkes og systematiseres.⁷

Specialet tager primært udgangspunkt i retskilder inden for hhv. ansættelsesretten og databeskyttelsesretten.

Inden for ansættelsesretten på området for kontrolforanstaltninger er der ikke nogen direkte lovgivning. Her anses ledelsesretten for at være en almindelig regel, der har hjemmel i ansættelseskontraktens forudsætninger som tjenestekontrakt.⁸ Samtidig findes der kollektive aftaler om kontrolforanstaltninger, der antages at være en kodificering af de gældende, udfyldende regler, hvorfor disse udgør en central retskilde også uden for deres formelle anvendelsesområde.⁹ For fortolkning og udfyldning af kontrolaftalerne er den fagretlige praksis således en vigtig retskilde til at fastslå gældende ret på området.¹⁰ Endvidere inddrages også juridisk litteratur og teori, som på trods af ikke formelt at være gældende ret, alligevel kan siges at have retskildeværdi, navnlig hvor teorien yder vejledning på områder, hvor der ikke er faste holdepunkter i form af afgørelser eller andre retsregler.¹¹

Databeskyttelsesretligt er de centrale retskilder GDPR, der er en EU-forordning og DBL, der supplerer GDPR i dansk ret. Til disse hører Justitsministeriets betænkning 1565/2017, der virker som et lovforarbejde, idet der ofte henvises til den i DBL's forarbejder, og den er derfor en vigtig retskilde i dansk databeskyttelsesret.¹² EU-Domstolens afgørelser er desuden en yderst central retskilde i databeskyttelsesretten, da Domstolens fortolkning er ultimativ, således at medlemsstaterne må indrette deres praksis efter Domstolens afgørelser.¹³ Datatilsynet har endvidere en høj status, eftersom tilsynets afgørelser i praksis både er den første og sidste vurdering af en databeskyttelsesretlig problemstilling, hvorfor afgørelserne har en høj retskildeværdi, som også anses højere end administrativ praksis i almindelighed.¹⁴ Af samme grund har Datatilsynets vejledninger i praksis stor

⁶ Jf. Lind: op.cit. s. 358

⁷ Evald: Juridisk metode, teori og videnskab (2024) s. 203f

⁸ Jf. Hasselbalch: Lærebog i ansættelsesret og personalejura (2019) s. 179

⁹ Se afsnit 2.1 med henvisninger

¹⁰ Hasselbalch og Munkholm: Den danske arbejdsret (2022) afsnit VI, pkt. 3.4

¹¹ Jf. ibid. afsnit VI, pkt. 3.6

¹² Jf. Blume: Persondatarettens kilder og metode (2020) s. 42

¹³ Ibid. s. 69

¹⁴ Jf. ibid. s. 48ff

retskildeværdi, da de antages at være forpligtende for tilsynet selv og dermed tilsynets fremtidige afgørelser.¹⁵

Endelig anvendes retspraksis fra de danske domstole som retskilder, hvor det skal bemærkes, at de fleste analyserede domme angår det tidligere retsgrundlag, PDL. Ifølge Blume er det et nærliggende udgangspunkt, at ældre praksis kan tillægges retskildeværdi i databeskyttelsesretten, navnlig når de grundlæggende hensyn i retsgrundlaget er det samme.¹⁶ Som det fremgår af afsnit 7.1., vil dette være tilfældet, da der ifølge forarbejderne er tale om videreførelse af gældende ret ved overgangen fra PDL.¹⁷

Afhandlingen falder overordnet i tre dele. Den første del, der omfatter afsnit 2-4, angår samspillet mellem ansættelses- og databeskyttelsesretten i relation til arbejdsgivers kontrolforanstaltninger, idet der sondres mellem hhv. materielle og formelle krav i de to regelsæt. Anden del udgøres af afsnit 5-7 og omhandler sanktioner i bred forstand ved arbejdsgivers persondatakrænkelser, idet fokus er på godtgørelsessanktionen. Tredje del er afsnit 8, som sammenholder nyeste EU-praksis med den hidtidige danske praksis. Endelig indeholder afsnit 9 afhandlingens samlede konklusion.

2. Materielle krav til arbejdsgivers kontrolforanstaltninger

I dette afsnit beskrives kort hhv. de ansættelsesretlige og databeskyttelsesretlige regelsæts materielle krav til arbejdsgivers kontrolforanstaltninger, idet formålet er at belyse samspillet imellem regelsættene samt at undersøge, hvornår en kontrolforanstaltning er lovlig og inden for rammerne af begge regelsæt.

2.1. Materielle krav i ansættelsesretten

Arbejdsgiverens adgang til at fastsætte kontrolforanstaltninger for sine ansatte har hjemmel i ledelsesretten, og kontrolbeføjelsen behøver derfor ikke at være særskilt aftalt i den individuelle ansættelseskontrakt eller have hjemmel i lovgivningen eller i en eventuelt gældende overenskomst.¹⁸

Arbejdsgiverens ledelsesret er ikke ubegrænset, uanset om der ingen grænser er aftalt i ansættelsesaftalen i øvrigt. Udover at kunne begrænses i den individuelle aftale, er ledelsesretten gennem årene blevet indskrænket ved lovgivning og kollektive overenskomster. Endvidere gælder der et generelt saglighedskrav for ledelsesrettens udøvelse. Dette saglighedskrav antages dels at følge som en forudsætning for ansættelseskontrakten efter almindelige regler om privat magtfordrejning, og dels antages det, at den fagretlige praksis om saglighedskravets indhold og grænser i vidt omfang afspejler det, der også gælder på det individualretlige grundlag.¹⁹ Det generelle saglighedskrav kan også anskues som et almindeligt arbejdsretligt forbud mod misbrug af ledelsesretten.²⁰ Endvidere antages saglighedskravet at omfatte et proportionalitetsprincip, som i sagens natur også har betydning for anvendelsen af kontrolforanstaltninger.²¹ Endelig er det anført, at arbejdsgiverens ledelsesret i alle ansættelsesforhold uanset overenskomstdækning er begrænset af en uskreven forudsætning om, at medarbejderens integritet respekteres ved udøvelsen af denne, herunder især i forbindelse med kontrolforanstaltninger.²²

¹⁵ Jf. *ibid.* s. 44f

¹⁶ *Ibid.* s. 52f

¹⁷ Jf. afsnit 7.1. med henvisninger

¹⁸ Kristiansen: *Ansættelsesret* (2023) s. 197

¹⁹ Hasselbalch: *op.cit.* s. 179ff

²⁰ Kristiansen: *op.cit.* s. 170

²¹ Hasselbalch og Munkholm: *op.cit.* afsnit XVIII, pkt. 3

²² Lind: *op.cit.* s. 263

De grænser, som saglighedskravet sætter for ledelsesrettens udøvelse, herunder ved iværksættelse af kontrolforanstaltninger, er nærmere udfyldt i retspraksis og fagretlig praksis.

På det fagretlige område blev arbejdsgivers adgang til at iværksætte kontrolforanstaltninger fastslået ved FV af 25. oktober 1913, hvor arbejdsgiver, en skotøjsfabrikant, havde indført en kontrolordning med arbejdstagernes arbejdstid. Voldgiftsretten udtalte, at ledelsesretten også måtte omfatte *”en Ret til at udøve den for Arbejdets Ledelse nødvendige Kontrol”*. Kontrolforanstaltningerne måtte dog ikke have andet formål end at sikre arbejdets normale gang, ligesom de ikke måtte være krænkende eller kunne forvolde tab eller nævneværdig ulempe.

Derudover er der som protokollat til Hovedaftalen mellem DA og LO indgået en aftale om kontrolforanstaltninger af 27. oktober 2006 (herefter *”kontrolaftalen”*).²³ Kontrolaftalen antages meget langt at udtrykke de gældende principper på området, selvom den formelt kun er gældende mellem aftalparterne.²⁴ Der er tillige indgået tilsvarende kontrolaftaler på andre hovedområder, og fælles for kontrolaftalerne er, at de kan siges at formalisere eller kodificere de allerede gældende retningslinjer fra den fagretlige praksis.²⁵ Dette synes også lagt til grund i Højesterets dom i U 2020.1615 H, hvor følgende fremgår: *”I DA og LO-aftalen af 27. oktober 2006 om kontrolforanstaltninger, som kodificerer, hvad der antages at følge af ledelsesretten, fremgår bl.a.:” hvorefter kontrolaftalens pkt. 1 citeres i dommen.*²⁶ Martin Gräs Lind beskriver forholdet til den individuelle ansættelsesret på den måde, at *”normerne inden for den kollektive arbejdsret om grænserne for arbejdsgiverens kontrolforanstaltninger tillige [kan] anvendes som generel målestok for de individuelle forudsætninger, som gælder mellem arbejdsgiverne og medarbejderne”*.²⁷

Det følger af kontrolaftalens pkt. 1, at kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager, at formålet skal være fornuftigt, og at de ikke må være krænkende eller forvolde tab eller nævneværdige ulemper for lønmodtagerne. Endvidere kodificerer pkt. 1 det ovenfor omtalte proportionalitetskrav, idet der her kræves, at *”[k]ontrolforanstaltningerne skal indrettes således, at der er et rimeligt forhold mellem formål og midler”*. Generelt antages det, at jo mere indgribende en kontrolforanstaltning er for medarbejderne, desto større krav stilles der til arbejdsgiverens driftsmæssige begrundelse for at indføre den.²⁸

2.2. Materielle krav i databeskyttelsesretten

2.2.1. Grundlæggende behandlingsprincipper

Ved arbejdsgivers behandling af de ansattes personoplysninger finder GDPR anvendelse, som suppleres i dansk ret af DBL, jf. lovens § 1, stk. 1 og 2. DBL § 2, stk. 4 fastslår i øvrigt, at regelsættene finder anvendelse på tv-overvågning. For så vidt angår de materielle krav til behandlingen følger det af DBL § 5, stk. 1, at der skal være tale om *”udtrykkeligt angivne og legitime formål”*, ligesom oplysningerne ikke må *”viderebehandles på en måde, der er uforenelig med disse formål”*. DBL § 5 antages at være udtryk for den retlige standard god databehandlingsskik, som inden for ansættelsesforhold må fortolkes og udfyldes i lyset af tidligere praksis.²⁹

²³ Aftalen afløser den tidligere aftale af 24. april 2001.

²⁴ Jf. Hasselbalch: op.cit. s. 468

²⁵ Jf. Kristiansen: Kollektiv arbejdsret (2021) kapitel 11, afsnit 6.1

²⁶ U 2020.1615 H (1629)

²⁷ Lind: op.cit s. 263f

²⁸ Kristiansen: Ansættelsesret (2023) s. 198

²⁹ Jf. Nielsen: Dansk arbejdsret (2023) kap. 11, afsnit 5.1.2

De grundlæggende principper for databehandling er også udtrykt i GDPR art. 5, som arbejdsgiveren skal overholde ved enhver databehandling.³⁰ Art. 5 indeholder principper om lovlighed, rimelighed og gennemsigtighed, formålsbegrænsning, dataminimering, rigtighed, opbevaringsbegrænsning samt integritet og fortrolighed. Princippet om dataminimering indeholder et proportionalitetsprincip, jf. brugen af ordet ”nødvendig” i art. 5, stk. 1, litra c.³¹

Forholdet kan mellem regelsættene kan udtrykkes på den måde, at databeskyttelsesreglerne giver et yderligere retskildegrundlag for det saglighedskrav, som ledelsesretten er underlagt,³² og at saglighedsprincippet i databeskyttelsesretten udgør en ramme for ledelsesretten.³³ I negativ forstand antages det tillige i litteraturen, at hvis en handlemåde er usaglig efter en arbejdsretlig målestok, vil den også være det efter en databeskyttelsesretlig vurdering – og omvendt.³⁴ På den anden side er det ikke givet, at der er sammenfald i positiv forstand, således at en arbejdsretligt saglig behandling i alle tilfælde også er databeskyttelsesretligt saglig. Blume og Kristiansen antager, at det databeskyttelsesretlige saglighedskrav vil tillægges størst betydning, men at man i praksis formentlig kan gå ud fra, at den arbejdsretlige saglighedsvurdering vil være retningsgivende for den databeskyttelsesretlige.³⁵

Datatilsynet udtaler samtidig, at hvis arbejdsgiverens behandling af oplysninger ved kontrolforanstaltninger er i overensstemmelse med DA/LO-kontrolaftalen eller en lignende aftale, så anses behandlingen for at opfylde principperne i GDPR art. 5, stk. 1, litra a-c om saglighed, formålsbegrænsning og proportionalitet.³⁶ Datatilsynets henvisning til kontrolaftalen må formentlig ses som en anerkendelse af, at der foreligger en gensidighed i saglighedsvurderingerne, i hvert fald når det handler om kontrolforanstaltninger. På denne måde kan kontrolaftalen også siges at få betydning uden for dens formelle anvendelsesområde, idet indholdet af aftalen bliver udfyldende for GDPR's principper.

2.2.2. Behandlingsgrundlag

Udover at arbejdsgivers behandling skal overholde de grundlæggende principper, skal der også være et behandlingsgrundlag. I GDPR findes de forskellige grundlag eller hjemler til behandling af almindelige personoplysninger i art. 6, jf. DBL § 6, stk. 1, mens behandling af følsomme oplysninger er reguleret i art. 9, jf. DBL § 7. I dansk ret er der i DBL § 12 en særlig behandlingshjemmel til ansættelsesforhold, der i stk. 1 giver hjemmel til behandlinger, der er nødvendige for at overholde arbejdsretlige forpligtelser eller rettigheder. Ifølge forarbejderne kan det eksempelvis være arbejdsgivers rettigheder efter DA/LO-aftalen om kontrolforanstaltninger.³⁷ Datatilsynet lægger til grund, at behandlingshjemlen til kontrolforanstaltninger findes i DBL § 12, stk. 1, såfremt behandlingen sker i henhold til en kollektiv kontrolaftale. Hvis ansættelsesforholdet ikke er dækket af en sådan aftale, vil hjemlen i stedet findes i GDPR art. 6, stk. 1, litra e og f for hhv. offentlige og private arbejdsgivere.³⁸ Begge hjemmelsgrundlag fordrer i sig selv en proportionalitetsvurdering, idet bestemmelserne efter deres ordlyd kræver, at behandlingen er ”nødvendig”, ligesom hjemlen for private arbejdsgivere uden for kontrolaftalerne foreskriver, at den forfulgte interesse er legitim.

³⁰ Jf. Datatilsynet: Databeskyttelse i ansættelsesforhold (2023) s. 9f

³¹ Jf. Motzfeldt: op.cit. s. 116

³² Jf. Nielsen: op.cit. kap. 11, afsnit 5.1.1

³³ Jf. Blume: Databeskyttelsesret (2018) s. 241

³⁴ Jf. Lind: op.cit. s. 323f og Blume og Kristiansen: Persondataret i ansættelsesforhold (2011) s. 63f

³⁵ Ibid. s. 63f

³⁶ Datatilsynet: op.cit. s. 32f

³⁷ FT 2017-18, tillæg A, L 68 (lovforslag) s. 182

³⁸ Datatilsynet: op.cit. s. 32f

Endelig kan samtykke fra den ansatte udgøre et behandlingsgrundlag ifølge DBL § 12, stk. 3, hvilket åbner for nogle principielle problemstillinger, som ikke skal forfølges nærmere her. Det skal dog nævnes, at Datatilsynet vurderer, at samtykke sjældent vil være afgivet frivilligt på grund af ulige forhold mellem arbejdsgiver og ansat,³⁹ men at der dog kan forekomme særlige situationer, hvor samtykke alligevel kan være gyldigt behandlingsgrundlag.⁴⁰

2.3. Delkonklusion

Arbejdsgivere kan med hjemmel i ledelsesretten iværksætte kontrolforanstaltninger over for medarbejderne. Disse skal overholde saglighedskravet, som er udfyldt i praksis og kodificeret i kontrolaftalerne, hvorefter foranstaltningerne skal være sagligt begrundet, have et fornuftigt formål og være proportionale. Databeskyttelsesretligt skal der også være et behandlingsgrundlag, som enten er DBL § 12, stk. 1 eller GDPR art. 6, stk. 1, litra f, afhængigt af om behandlingen er dækket af en kollektiv kontrolaftale. Begge hjemmelsgrundlag forudsætter, at behandlingen er proportional, hvilket også er et af de grundlæggende behandlingsprincipper, som er udtrykt i GDPR art. 5 og DBL § 5. Grundlæggende stiller databeskyttelseslovgivningen krav om saglighed, og det må her med henvisning til Datatilsynets udtalelse om kontrolaftalen⁴¹ og teorien i øvrigt antages, at der inden for kontrolområdet er en gensidighed mellem saglighedskravet i de to regelsæt.

3. Formelle krav til arbejdsgivers kontrolforanstaltninger

I dette afsnit beskrives kort de formelle krav til arbejdsgivers iværksættelse af forebyggende kontrolforanstaltninger, der følger af hhv. ansættelses- og databeskyttelsesretten, idet navnlig pligten til forudgående underretning er relevant. Da der er tale om et kompliceret område, skal retsstillingen blot skitseres kort.

3.1. Formelle krav efter ansættelsesretten

Kontrolaftalens pkt. 2 indeholder en underretningspligt for arbejdsgiveren i forbindelse med iværksættelse af nye kontrolforanstaltninger, hvorefter der skal ske underretning af lønmodtagerne senest 6 uger forinden. Hvis formålet med foranstaltningen ville forspildes ved underretningen, eller hvis tvingende driftsmæssige grunde er til hinder herfor, kan arbejdsgiveren dog nøjes med at underrette lønmodtagerne snarest muligt. Dette ses som et udtryk for en sondring mellem forebyggende og mistankebaseret kontrol.⁴²

Imidlertid anses denne regel om informationspligten i den arbejdsretlige teori ikke for at være en kodificering af retspraksis, sådan som de overordnede betingelser for kontrolforanstaltningerne er, og den specielle informationspligt finder derfor ikke uden videre anvendelse uden for aftalens område.⁴³ Blume og Kristiansen fremfører desuden, at der ikke i fagretlig praksis er fastslået nogen generel pligt til at informere den enkelte medarbejder om kontrolforanstaltninger, og at den særlige informationspligt i kontrolaftalen således er den "reelle nydannelse" i kontrolaftalen.⁴⁴ Jacob Sand anfører dog, efter at have fastslået, at kontrolaftalens underretningsfrist på 6 uger ikke gælder uden for aftalens område, at kontrolforanstaltninger uden for dette område som udgangspunkt skal

³⁹ Ibid. s. 7

⁴⁰ Jf. Datatilsynets afgørelse j.nr. 2021-431-0145

⁴¹ Databeskyttelse i ansættelsesforhold s. 32f

⁴² Jf. Sand i HR JURA, nr. 4 2013 s. 44.

⁴³ Jf. *ibid.* og Kristiansen: Kollektiv arbejdsret (2021) kapitel 11, afsnit 6.1

⁴⁴ Blume og Kristiansen: *op.cit.* s. 136

varsles med et passende varsel, hvis længde afhænger af en konkret vurdering.⁴⁵ En vis forudgående underretningspligt kan også støttes på praksis fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol,⁴⁶ hvilket ikke skal forfølges nærmere her.

I dommen U 2014.1662 V havde en salgs- og servicekonsulent opsagt sin stilling på grund af arbejdsgiverens iværksættelse af GPS-overvågning af hans bil. Udover at GPS-overvågningen fandtes sagligt begrundet, således at arbejdsgiveren ikke havde misligholdt ansættelsesforholdet, tog retten tillige stilling til spørgsmålet om forudgående orientering af medarbejderne. Det fremgår af dommen, at medarbejderne var blevet informeret om GPS-overvågningen på et fællesmøde. Byretten anså iværksættelsen af overvågningen som en væsentlig vilkårsændring, som skulle varsles forudgående, hvorefter de berørte medarbejdere kunne tage stilling til, om de ville fortsætte ansættelsesforholdet på de nye vilkår. Dette synes dog at være i modstrid med resten af præmisserne, hvorefter iværksættelsen af overvågningen var saglig, da væsentlige vilkårsændringer normalt ligger uden for ledelsesrettens grænser.⁴⁷

For landsretten gjorde medarbejderen gældende, at kontrolforanstaltningen var en vilkårsændring, hvilket ikke blev taget til følge. Anbringendet nævnes end ikke i landsrettens præmisser, hvoraf det blot fremgår, at kontrolforanstaltningen var sagligt begrundet i virksomhedens forhold, og at arbejdsgiveren forinden havde underrettet medarbejderne på et fællesmøde, hvorfor arbejdstageren ikke kunne betragte sig som opsagt. Det synes således at fremgå forudsætningsvist af landsrettens præmisser, at iværksættelsen af kontrolforanstaltninger ikke har noget at gøre med væsentlige vilkårsændringer, der giver mulighed for fratreden. Samtidig synes der dog også at kunne udledes et muligt underretningskrav, idet landsretten også fremhæver det forhold, at medarbejderne var blevet orienteret om overvågningen på forhånd. Dette underretningskrav hviler dog ikke på reglerne om vilkårsændringer, som byretten var kommet frem til.

3.2. Formelle krav efter databeskyttelsesretten

Den databeskyttelsesretlige oplysningspligt følger af GDPR art. 13 og 14, alt efter om personoplysningerne er indsamlet hos den registrerede, medarbejderen, selv, eller om oplysningerne er indsamlet hos andre. Det fremgår af art. 12, stk. 1, at oplysningerne skal gives elektronisk som udgangspunkt, letforståeligt og i et klart og enkelt sprog.

Det følger af Datatilsynets praksis,⁴⁸ at indsamlingen af oplysninger ved kontrolforanstaltninger såsom adgangskontrol, GPS-overvågning, logning af internetbrug og e-mailsystem og tidsregistrering, anses for at ske direkte hos medarbejderen, hvorfor oplysningspligten reguleres efter GDPR art. 13. Tv-overvågning er særegent derved, at det reguleres efter sin egen lov, tv-overvågningsloven, hvis § 3, stk. 1, foreskriver, at private, der foretager tv-overvågning af arbejdspladser, skal give oplysning herom ved skiltning. Samtidig følger det af lovens § 3 b, at oplysningspligten i GDPR art. 14 gælder ved siden af skiltningskravet. Indsamling af oplysninger hidrørende fra tv-overvågning anses således for at stamme fra andre end den registrerede selv i modsætning til de øvrige kontroltyper.

I Datatilsynets praksis er der lagt særlig vægt på pligten til at oplyse om behandlingens formål, jf. GDPR art. 13, stk. 1, litra c og art. 14, stk. 1, litra c, og i flere af de ovennævnte sager har tilsynet udtalt alvorlig kritik af den manglende iagttagelse af oplysningspligten.⁴⁹ I flere af sagerne har

⁴⁵ Sand: op.cit. s. 44

⁴⁶ Jf. Kristiansen: Ansættelsesret (2023) s. 198 og 201

⁴⁷ Jf. ibid. s. 170 og 530ff

⁴⁸ J.nr. 2019-41-0043, 2019-423-0226, 2019-41-0042, 2019-421-0035, 2019-421-0034

⁴⁹ J.nr. 2019-421-0035, 2019-423-0226, 2019-41-0043

Datatilsynet endvidere udtalt, at i de tilfælde, hvor kontrolformålet ikke har været tilstrækkeligt tydeligt for medarbejderne, har arbejdsgiveren ikke levet op til det grundlæggende princip om gennemsigtighed i GDPR art. 5, stk. 1, litra a. I sagen j.nr. 2019-421-0034 udtalte Datatilsynet, at arbejdsgiveren som hovedregel skal underrette de ansatte om kontrolforanstaltninger senest 6 uger inden iværksættelsen, hvilket Nævnenes Hus i afgørelsen blev henstillet til at gøre fremover. Imidlertid er tilsynets opfattelse i afgørelsen ikke blevet videreført i Vejledning om databeskyttelse i ansættelsesforhold fra marts 2023.⁵⁰ Det fremgår blot af vejledningen, at oplysningerne i medfør af GDPR art. 13 og 14 skal være givet senest på tidspunktet for iværksættelsen af kontrolforanstaltningen, hvorefter der henvises til, at der gælder særlige regler for underretning i de forskellige kollektive kontrolaftaler.⁵¹ Det er mest nærliggende at se vejledningens ordlyd om et udtryk for, at Datatilsynet har forladt den opfattelse, at der gælder en 6-ugersfrist for oplysningspligten begrundet i princippet om gennemsigtighed i GDPR art. 5, stk. 1, litra a.

3.3. Delkonklusion

Kontrolaftalen foreskriver en forudgående underretningspligt på 6 uger inden iværksættelse af en forebyggende kontrolforanstaltning, som dog ikke gælder uden for kontrolaftalernes område. Uden for dette område synes der også at kunne udledes en ansættelsesretlig underretningspligt, om end indholdet af denne synes uklart og formentlig afhænger af de konkrete omstændigheder.

GDPR foreskriver tillige en underretningspligt, som har et mere "sikkert" retsgrundlag i art. 13 og 14. Datatilsynet har særligt lagt vægt på, at kontrolformålet skal fremgå tydeligt af underretningen, idet der i modsat fald kan være tale om en overtrædelse af GDPR art. 5, stk. 1, litra a. For så vidt angår fristen for underretningen synes Datatilsynet at have forladt sit synspunkt om en 6-ugersfrist i den nyeste vejledning på området, hvor det blot fremgår, at underretningen skal ske senest på tidspunktet for iværksættelsen. Samlet set sikrer de to regelsæt således, at den enkelte medarbejder har krav på underretning om forebyggende kontrolforanstaltninger, i hvert fald inden iværksættelsestidspunktet.

4. Særligt om mistankebaseret kontrol og suspension af underretningen

4.1. Ansættelsesretligt

4.1.1. Iværksættelse af mistankebaseret kontrol

Som nævnt ovenfor åbner kontrolaftalens pkt. 2 mulighed for mistankebaseret kontrol, hvor underretningen først skal gives efterfølgende, hvis formålet med kontrollen ellers ville forspildes. Efter arbejdsretlig teori kan undtagelsen formentlig kun anvendes ved mistanke om uregelmæssigheder hos medarbejderne, som kan kortlægges ved kontrolforanstaltningen.⁵² Hvis der er tale om mistankekontrol af en specifik ansat, skal kontrollen være saglig og proportional, og arbejdsgiveren skal som minimum have et rimeligt grundlag for at mistænke den ansatte for en uregelmæssighed.⁵³

Martin Gräs Lind anfører, at undtagelsen ikke kan anvendes til hemmelig medarbejderovervågning, bl.a. ud fra betragtninger om overvågningens intensitet samt det forhold, at kontrolaftalen, herunder undtagelsesbestemmelsen, blev udarbejdet med udgangspunkt i kontrolforanstaltninger såsom urinprøver, som ikke har karakter af overvågning.⁵⁴ Antagelsen kan siges at være bekræftet for så

⁵⁰ Datatilsynets vejledning "Kontrol af medarbejdere" fra november 2023 har samme ordlyd som afsnittet om kontrol i den nævnte vejledning

⁵¹ Datatilsynet: op.cit. s. 31

⁵² Jf. Kristiansen: Kollektiv arbejdsret (2021) kap. 11, afsnit 6.5 og Christiansen i HR JURA nr. 9 2016, s. 26

⁵³ Jf. Kristiansen: Ansættelsesret (2023) s. 203

⁵⁴ Lind: op.cit. s. 303ff

vidt angår tv-overvågning i Arbejdsrettens dom i sagen AR 2015.0315, hvor Carlsberg havde opsat hemmelig tv-overvågning i strid med tv-overvågningslovens § 3, stk. 1. Arbejdsretten fandt, at kontrolaftalen, uanset undtagelses-bestemmelsen, måtte have den forudsætning, at overvågning ikke kunne foretages på lovstridig måde, og overvågningen fandtes derfor i strid med aftalens pkt. 1. Ifølge Jens Kristiansen udelukker dommen ikke, at der kan iværksættes skjult overvågning på andre måder end gennem den lovregulerede tv-overvågning, men dette vil ikke harmonere med privatlivshensynet, der også kommer til udtryk i det menneskeretlige privatlivsværn.⁵⁵

4.1.2. Mistankebaseret kontrol med eksisterende foranstaltninger

Det er antaget, at det følger af selve saglighedskravet og kravet om fornuftigt formål i kontrolaftalens pkt. 1, at foranstaltningerne som udgangspunkt ikke må bruges til andre formål end dem, de oprindeligt er indført til, og som de ansatte er informeret om.⁵⁶ Det er også fastslået i fagretlig praksis, eksempelvis i Arbejdsrettens dom i AR 2012.0177, at underretningspligten også gælder, når arbejdsgiveren ønsker at anvende en eksisterende indretning til (nye) kontrolformål. I dommen havde arbejdsgiveren installeret GPS'er i virksomheden biler til en række angivne formål, bl.a. for at dokumentere tidsforbrug over for kunder og for at opnå en lavere forsikringspræmie, men arbejdsgiveren brugte også GPS-oplysningerne til at kontrollere en konkret mistanke om en medarbejders arbejdstid. Arbejdsretten fandt dog, at dette var i strid med kontrolaftalens pkt. 2, da det forhold, at der forelå en konkret mistanke mod medarbejderen, ikke kunne retfærdiggøre, at arbejdsgiveren brugte oplysningerne til kontrol uden at opfylde sin underretningspligt over for den mistænkte ansatte. Med andre ord kan arbejdsgiveren altså ikke bruge en allerede eksisterende foranstaltning til mistankebaseret og dermed "underretningsfri" kontrol inden for kontrolaftalen.

I utrykt Sønderborg Byrets dom af 27. september 2017 var der installeret en GPS-tracker i medarbejderens bil med henblik på dokumentation af kørselsregnskab, og arbejdsgiveren havde på grund af mistanke om uregelmæssig arbejdstid indsamlet oplysninger herfra til brug for kontrol af medarbejderens færden. Arbejdsgiveren erkendte, at indsamlingen var i strid med PDL § 5, men byretten frifandt for medarbejderens krav på tortgodtgørelse. Dommen synes derfor at tale i modsat retning uden for kontrolaftalens område, således at medarbejdere ikke er beskyttet på samme måde mod mistankebaseret kontrol med eksisterende foranstaltninger, som bruges til uoplyste kontrolformål uden forudgående underretning. Rettens begrundelse for afvisningen af godtgørelseskravet forekommer dog ikke overbevisende, jf. nedenfor afsnit 7.3.2. I det omfang kontrolaftalens sagligheds- og formålsskrav afspejler almindelige ansættelsesretlige principper, må arbejdsgiverens anvendelse af GPS-oplysningerne således anses for at være i strid hermed. Det må derfor antages at gælde, at mistankebaseret kontrol uden for kontrolaftalernes område heller ikke må udføres med eksisterende foranstaltninger uden forudgående underretning, jf. også nedenfor om viderebehandling efter GDPR. Det problematiske for medarbejderen var dog, som dommen illustrerer, at selvom arbejdsgiverens mistankebaserede kontrol på den ene side måtte være retsstridig, havde medarbejderen på den anden side ikke nødvendigvis har krav på tortgodtgørelse.

4.2. Databeskyttelsesretligt

4.2.1. Suspension af underretningspligten

Ifølge Datatilsynet vil arbejdsgiveren "*efter omstændighederne ikke være forpligtet til at underrette den ansatte om en konkret kontrolforanstaltning, hvis oplysningspligten sandsynligvis vil gøre det*

⁵⁵ Kristiansen: op.cit. s. 201. Den menneskeretlige beskyttelse belyses ikke nærmere

⁵⁶ Jf. Christiansen: op.cit. HR Jura s. 23

umuligt eller i alvorlig grad vil hindre opfyldelse af formålene med kontrollen".⁵⁷ Datatilsynets henvisning til kontrolaftalen skal formentlig på denne baggrund forstås i den retning, at en mistankebaseret kontrol, der er i overensstemmelse med kontrolaftalen, også er inden for rammerne af GDPR's grundlæggende principper i art. 5, stk. 1, litra a-c.⁵⁸

Det citerede følger af GDPR art. 14, stk. 5, litra b, for så vidt angår oplysninger, der er indsamlet hos andre end den ansatte selv. Da det i kontrolsammenhæng kun er oplysninger fra tv-overvågning, der er omfattet art. 14, har denne undtagelseshjemmel næppe nogen betydning ved iværksættelse af overvågning på grund af den selvstændige lex specialis-oplysningspligt i tv-overvågningslovens § 3, stk. 1.

For så vidt angår de øvrige kontrolforanstaltninger, der er omfattet af GDPR art. 13, er der hjemmel til at suspendere oplysningspligten i DBL § 22, stk. 1. Det er en betingelse, at medarbejderens interesse i oplysningerne må vige for afgørende hensyn til private interesser, hvilket ifølge forarbejderne kan være afgørende hensyn til forretningshemmeligheder. Endvidere nævner forarbejderne, at det kan begrunde hemmeligholdelse hvis formålet med indsamlingen forspildes, såfremt den registrerede får kendskab til indsamlingen.⁵⁹ I to af Datatilsynets afgørelser⁶⁰ havde den undersøgte arbejdsgiver angivet, at man i relation til anvendelse af en konkret kontrolforanstaltning havde gjort brug af undtagelsesbestemmelserne i DBL § 22, da der var konkret mistanke om en forbrydelse. Dette havde Datatilsynet ingen bemærkninger til.

4.2.2. Kontrol gennem viderebehandling af oplysninger

Hvis arbejdsgiveren ønsker at bruge allerede indsamlede oplysninger til kontrolformål, er der tale om viderebehandling, som skal leve op til kravene i GDPR art. 5, stk. 1, litra b og art. 6, stk. 4.⁶¹ Det følger heraf, at viderebehandlingen ikke må være uforenelig med de oprindelige formål, hvortil art. 6, stk. 4, litra a-e udtrykker en "uforenelighedstest". Der skal således bl.a. tages hensyn til forbindelsen mellem formålene, indsamlingssammenhængen, herunder forholdet mellem den dataansvarlige og den registrerede, samt konsekvenserne af viderebehandlingen, jf. også præambelbetragtning nr. 50. Det ulige forhold mellem arbejdsgiver og ansat har således betydning for en eventuel viderebehandling.⁶² Det må ud fra det ovenfor⁶³ anførte om gensidigheden i saglighedsvurderingerne i hhv. ansættelses- og databeskyttelsesretten antages, at hvis en mistankebaseret kontrol er i strid med ledelsesretten, evt. i form af kontrolaftalen, så vil den deri liggende viderebehandling heller ikke være lovlig efter GDPR. Datatilsynet anfører eksempelvis angående GPS-overvågning, at det vil være uforeneligt med de oprindelige formål, hvis de indsamlede oplysninger bruges til at overvåge medarbejderens adfærd eller opholdssted.⁶⁴ Det må således på baggrund af udtalelsen antages, at det generelt vil være formålsuforeneligt, hvis arbejdsgiveren anvender indsamlede oplysninger til kontrolformål, hvis ikke der er oplyst om kontrolformålene forinden. Hvis viderebehandling derimod kan ske lovligt, skal arbejdsgiveren forinden give oplysninger om viderebehandlingen, jf. art. 13, stk. 3 og art. 14, stk. 4, idet disse oplysningspligter dog kan suspenderes efter de ovenfor skitserede regler.

⁵⁷ Datatilsynet: op.cit. s. 31

⁵⁸ Jf. *ibid.* s. 32f

⁵⁹ FT 2017-18, tillæg A, L 68 (lovforslag) s. 191

⁶⁰ J.nr. 2019-41-0042 og 2019-423-0226

⁶¹ Jf. Datatilsynet: op.cit. s. 32

⁶² Jf. Motzfeldt: op.cit. s. 112

⁶³ Jf. afsnit 2.2.1

⁶⁴ Datatilsynet: op.cit. s. 33

4.3. Delkonklusion

Mistankebaseret kontrol kan overordnet set ske på to måder; ved iværksættelse af nye foranstaltninger eller ved brug af eksisterende foranstaltninger til nye kontrolformål. Ved den første type hjemler både ansættelsesretten og databeskyttelsesretten, at den forudgående underretning kan undlades, hvis det ellers vil skade kontrolformålet. Det er dog generelt en betingelse, at der foreligger et rimeligt mistankegrundlag om uregelmæssigheder, som kontrollen kan efterprøve. Det synes dog tvivlsomt, om der i det hele taget kan iværksættes overvågningsbaseret mistankekontrol, idet hemmelig tv-overvågning i hvert fald er ulovligt efter tv-overvågningsloven og dermed også efter kontrolaftalen.

Når der er tale om eksisterende foranstaltninger, der bruges til nye kontrolformål, er dette i strid med dels kontrolaftalen, ligesom den deri liggende dataretlige viderebehandling antageligt vil være uforenelig og i strid med GDPR. Gensidigheden i saglighedskravet for begge regelsæt synes også at tale herfor. Hvis en arbejdsgiver vil bruge en allerede iværksat foranstaltning til nye kontrolformål, skal dette således varsles forinden, hvilket efter GDPR vil være senest på tidspunktet for den nye behandling.⁶⁵

5. Sanktioner for krænkende kontrolforanstaltninger

I dette afsnit gennemgås kort de relevante sanktionsmuligheder eller retsmidler, der kan bringes i spil ved persondatakrænkelse fra arbejdsgiverens kontrolforanstaltninger, før blikket rettes mod erstatnings-/godtgørelsessanktionen, som er fokus for denne specialeafhandling.

5.1. Ansættelsesretlige sanktioner

Kontrolforanstaltninger, som er i strid med de kollektive kontrolaftaler, kan inden for de overenskomstdækkede områder sanktioneres gennem arbejdsretlig bod.

For så vidt angår forholdet mellem kollektivarbejdsretlig tvistløsning og sanktioner og muligheden for individuel godtgørelse for persondatakrænkelse udgør dommen U 2008.727/2 SH et centralt bidrag. I sagsforløbet var arbejdsgiveren ved Arbejdsrettens dom A 2006.343 blevet idømt en bod for brud på DA/LO-kontrolaftalen på 50.000 kr. for uberettiget tv-overvågning, ligesom medarbejderen var blevet tilkendt 15.000 kr. i godtgørelse for usaglig afskedigelse i Afskedigelsesnævnets sag 1275/05. Spørgsmålet for Sø- og Handelsretten var, om medarbejderen var berettiget til tortgodtgørelse efter EAL § 26 for den uberettigede overvågning. Retten fastslog, at Arbejdsrettens bod ikke kunne medføre, at der skulle ske frifindelse af arbejdsgiveren for påstanden om tortgodtgørelse, eftersom parterne ikke var identiske og retsgrundlaget var forskelligt i sagerne. Endelig henvistes der til, at der ikke var taget forbehold eller indgået aftaler ved den fagretlige behandling, der kunne afskære kravet efter EAL § 26. Arbejdsgiverens anbringende om, at sagsøgers forbund havde valgt den fagretlige vej og derfor ikke kunne anlægge sag om compensation for den samme forseelse, blev således ikke taget til følge. Det blev også gjort gældende, at den fagretlige bod indeholdt compensation for krænkelsen af medarbejderen, og at arbejdsgiveren af den grund skulle frifindes, uanset at medarbejderen ikke havde retskrav på bodsbeløbet. Eftersom retten alligevel tilkendte tortgodtgørelse for den samme forseelse, den retsstridige overvågning, kan det udledes, at der ikke gælder en regel om, at en fagretlig bod i tilfælde af retsstridige kontrolforanstaltninger omfatter en compensation for den deri liggende persondatakrænkelse. Medarbejderen afskæres således ikke fra sit individuelle godtgørelseskrav, der netop bygger på et andet retsgrundlag end den fagretlige sanktion gør.

⁶⁵ Jf. *ibid.* s. 32

I det individuelle ansættelsesforhold kan medarbejderen efter omstændighederne have ret til at hæve ansættelsesaftalen, hvis arbejdsgiveren misbruger sin ledelsesret til at iværksætte retsstridige kontrolforanstaltninger.⁶⁶ I sådanne tilfælde af berettiget ophævelse vil medarbejderen have ret til erstatning for tilsidesættelse af kontraktens tidsvilkår, altså betragte sig som opsagt med krav på løn i arbejdsgiverens opsigelsesperiode.⁶⁷

5.1.1. Arbejdsgiverens anvendelse af de indsamlede oplysninger

Selvom arbejdsgiveren har indsamlet oplysninger ved en kontrolforanstaltning i strid med GDPR, har medarbejderen ikke nødvendigvis krav på at få oplysningerne slettet i medfør af GDPR art. 17 om den registreredes ret til sletning. Det der gælder således den undtagelse til sletningsretten i art. 17, stk. 3, litra e, at sletning ikke kan kræves, hvis behandlingen af oplysningerne er nødvendig, for at retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares, hvilket omfatter en eventuel retssag mod den registrerede selv.⁶⁸ Arbejdsgiveren kan derfor benytte oplysningerne til eksempelvis at bevise en opsigelses rimelighed, mens selve den ulovlige indsamling må sanktioneres efter GDPR og DBL's regler herom.⁶⁹

I retspraksis under PDL syntes det ikke at påvirke domstolenes vurdering af en opsigelses- eller bortvisningssituation, at der indgik ulovligt indsamlede oplysninger som begrundelse for den ansættelsesmæssige sanktion.⁷⁰ I dommen U 2003.1430 Ø var en medarbejder blevet bortvist på grund blandt andet omfattende privat e-mailkorrespondance med sexrelateret indhold i arbejdstiden. Landsretten fandt bortvisningen uberettiget, men udtalte samtidig, at *"landsretten ikke i relation til udmåling af en godtgørelse efter funktionærloven kan tillægge det betydning, om indstævnte - som gjort gældende af appellanten - foretog indsamlingen af oplysninger om appellants benyttelse af internettet i strid med regler i persondataloven"*. I U 2004.273 Ø påvirkede det heller ikke landsrettens vurdering af, om arbejdsgiverens omfattende detektivovervågning var retsstridig eller i overensstemmelse med ledelsesretten, at arbejdsgiveren havde givet oplysninger til detektivbureauet i strid med PDL.

I U 2015.1525 H påberåbte arbejdsgiveren nogle mails som bortvisningsgrund, da de angiveligt indeholdt fortrolige oplysninger, som medarbejderen havde lækket. Det spillede ingen rolle i Højesterets vurdering af, at bortvisningen var uberettiget og at der var krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, hvorledes mailene var blevet opdaget, idet der alene blev lagt vægt på indholdet heraf.

5.2. Databeskyttelsesretlige sanktioner

Overtrædelse af GDPR og DBL kan i visse tilfælde straffes med bøde, jf. GDPR art. 83 og DBL § 41. Datatilsynet ses dog endnu ikke at have politianmeldt og indstillet nogen arbejdsgivere til bøde for at overtræde databeskyttelsesreglerne i forbindelse med kontrolforanstaltninger. I to tilfælde har Datatilsynet dog indstillet arbejdsgivere til bøde for uden hjemmel at have videregivet oplysninger om strafbare forhold om en tidligere ansat til flere af virksomhedens kunder. Ved Retten på Bornholms dom af 22. januar 2022 blev den ene arbejdsgiver idømt en bøde på 100.000 kr., hvor

⁶⁶ Jf. forudsætningsvist U 2014.1662 V samt Hasselbalch og Munkholm: op.cit. afsnit XVII, pkt. 2.1.3.2

⁶⁷ Jf. ibid. afsnit XVII, pkt. 2.2.2.3,

⁶⁸ Datatilsynet: Registreredes rettigheder (2018) s. 36

⁶⁹ Jf. Kristiansen: op.cit. s. 302

⁷⁰ Jf. ibid. s. 304

Datatilsynets indstilling var 400.000 kr.,⁷¹ mens Retten i Hjørring ved dom af 6. december 2024 idømte den anden arbejdsgiver en bøde på 120.000 kr. mod Datatilsynets indstilling på 150.000 kr.⁷²

Som gennemgået ovenfor,⁷³ har Datatilsynet imidlertid i flere tilfælde udtalt endog alvorlig kritik af arbejdsgivere for deres manglende overholdelse af reglerne i GDPR ved brug af kontrolforanstaltninger. Kritik er en af tilsynsmyndighedens såkaldt korrigerende beføjelser i GDPR art. 58, stk. 2, der også omfatter udstedelse af advarsler, påbud og forbud. Kritikken i Datatilsynets afgørelser angår blandt andet manglende underretning af medarbejderne om kontrolformålet i strid med det grundlæggende princip om gennemsigtighed i GDPR art. 5, stk. 1, litra a.⁷⁴ I sin bødevejledning har Datatilsynet placeret brud på principperne i GDPR art. 5 og oplysningspligten i art. 13 og 14 i kategori 5, mens brud på art. 10 om oplysninger om strafbare forhold sammen med art. 9-oplysninger er i kategori 6, som er den mest alvorlige kategori.⁷⁵ Denne indplacering kan formentlig begrundes, hvorfor der er blevet givet bødestraf i de ovennævnte sager, men ikke i sagerne om oplysningspligt ved kontrolforanstaltninger. Det kan derfor formentlig udledes af den sparsomme praksis, at bødestraf til arbejdsgivere først vil komme på tale, hvis der er tale om kontrolforanstaltninger med behandling af særligt følsomme oplysninger under særligt krænkende forhold, herunder uhjemlet offentliggørelse eller videregivelse som i de nævnte sager.

5.3. Delkonklusion

Den enkelte medarbejders mulighed for at sanktionere arbejdsgiverens persondatakrænkelser forekommer uden for det fagretlige system ikke særlig gunstige, hvis der bortses fra godtgørelsessanktionen. Som det ses, er man således henvist til at opsiges ansættelsesaftalen og kræve erstatning, hvilket dog, udover at indebære en procesrisiko, betyder, at man står uden arbejde. Databeskyttelsesretligt må det formentlig antages, at Datatilsynet alene vil udtale kritik i de fleste tilfælde, hvorfor bødestraf næppe vil komme på tale og dermed ikke afskrække arbejdsgiveren. Samtidig har arbejdsgiveren i vidt omfang mulighed for at anvende oplysningerne fra kontrolforanstaltningerne, ligesom domstolene ikke synes at lægge afgørende vægt på tilvejebringelsen af oplysninger, når disse er grundlag for ansættelsesmæssige sanktioner. På denne baggrund synes det afgørende, om og i hvilket omfang medarbejderne har ret til godtgørelse for persondatakrænkelser fra arbejdsgiver, da denne sanktion, i hvert fald uden for overenskomstforhold, forekommer at være den mest gunstige. Samtidig er det værd at bemærke, at retten til godtgørelse ikke nødvendigvis bortfalder som følge af fagretlig behandling og bod for en retsstridig kontrolforanstaltning.

6. Adgangen til godtgørelse for persondatakrænkelser

6.1. Introduktion

Adgangen til at få økonomisk kompensation for krænkelse af de databeskyttelsesretlige rettigheder følger af GDPR art. 82, stk. 1, hvorefter *"[e]nhver, som har lidt materiel eller immateriel skade som følge af en overtrædelse af denne forordning, har ret til erstatning for den forvoldte skade fra den dataansvarlige eller databehandleren"*. I DBL § 40 henvises der også til GDPR art. 82 i sin helhed som hjemmel for kompensation for skade som følge af brud på både GDPR og DBL. Da GDPR art. 82 er direkte anvendelig i dansk ret som en del af en EU-forordning, således at en

⁷¹ Jf. Afgørelse af 7. juli 2021

⁷² Jf. Afgørelse af 2. december 2022

⁷³ Afsnit 3.2

⁷⁴ Eksempelvis j.nr. 2019-421-0035, 2019-423-0226 og 2019-41-0043

⁷⁵ Datatilsynet: Bødevejledning (2021) s. 6f

registreret, herunder en medarbejder, kan støtte ret umiddelbart på bestemmelsen, kan DBL § 40 siges at være mere af ordensmæssig karakter.⁷⁶

Efter sin ordlyd hjemler art. 82 erstatning/godtgørelse for materiel eller immateriel skade som følge af en overtrædelse af GDPR. Det er derfor afgørende, hvilke former for skader, der er omfattet af bestemmelsen, da arbejdsgivers persondatakrænkende kontrolforanstaltninger sjældent medfører økonomisk skade men derimod den mere ”diffuse” krænkelse af medarbejderens person og ære, en integritetskrænkelse.⁷⁷ Navnlig er spørgsmålet således, om ikke-økonomisk skade kan kræves erstattet i medfør af art. 82.

6.2. Hidtidig opfattelse af det databeskyttelsesretlige skadesbegreb i dansk ret

Efter den tidligere gældende erstatningsregel i PDL § 69 kunne der alene blive tilkendt erstatning for økonomisk tab, hvilket er udtrykkeligt fastslået i retspraksis, herunder dommen U 2005.1639 V, hvor landsretten afviste erstatning efter PDL § 69, allerede fordi medarbejderen ikke havde lidt noget økonomisk tab.

I betænkning 1565/2017 fylder spørgsmålet om hvilke skadestyper, der er omfattet af art. 82, en stor del. Ifølge betænkningens s. 909, fremstår det ikke klart, hvad der ligger i præambelbetragtning nr. 146’s formulering om, at begrebet skade skal fortolkes bredt. Det konkluderes herefter på grundlag af det daværende foreliggende retskildemateriale, at ”der således ikke [er] tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at godtgørelse for ikkeøkonomisk skade er omfattet af retten til erstatning for materiel eller immateriel skade efter artikel 82, stk. 1”, såfremt der ikke i den nationale ret ellers gives mulighed for erstatning for ikke-økonomisk tab uden særskilt hjemmel.⁷⁸ Herefter udfoldes den forståelse af begrebet ”immateriel skade”, som også var gældende under PDL, nemlig at begrebet kun omhandler økonomisk skade, eksempelvis i form af mistet omsætning som følge af en overtrædelse af de databeskyttelsesretlige regler.⁷⁹

Der henvises i stedet til den særskilte hjemmel i dansk ret for godtgørelse for ikke-økonomisk skade, nemlig EAL § 26 om tort, hvilket art. 82 ikke ændrer på adgangen til.⁸⁰ Samtidig anføres i afsnittet om gældende ret på daværende tidspunkt, at tortgodtgørelse efter EAL § 26 kræver, at flere betingelser er opfyldt, som ikke følger af PDL, navnlig kravet om en vis grovhed samt at handlingen er egnet til at integritetskrænke på objektivi grundlag.⁸¹ I øvrigt kan der henvises til forarbejderne til lov nr. 519 af 6. juni 2007 om ændring af tv-overvågningsloven og persondataloven, hvori det er Justitsministeriets opfattelse, at den almindelige bestemmelse om tortgodtgørelse EAL § 26 ”udgør et tilstrækkeligt værn for den, der anser sin personlige integritet krænket ved en dataansvarligs tilsidesættelse af persondatalovens beskyttelseshensyn”.⁸²

6.3. EU-Domstolens praksis om skadesbegrebet i art. 82

EU-Domstolen har imidlertid i en række nyere domme taget stilling til netop skadesbegrebet i art. 82. Herunder gennemgås et udvalg af disse, mens flere af dommene behandles i afsnit 8.

⁷⁶ Jf. Nielsen og Lotterup: GDPR og DBL med kommentarer (2025) s. 982 og 1258

⁷⁷ Jf. Lind: op.cit. s. 38

⁷⁸ Betænkning 1565/2017, del I, bind II, s. 911

⁷⁹ Ibid.

⁸⁰ Ibid., s. 912

⁸¹ Ibid., s. 905

⁸² FT 2006-07, Tillæg A, s. 5403

6.3.1. Sag C-300/21, *Österreichische Post*

Den første dom, hvor EU-Domstolen fik lejlighed til at udtale sig præjudicielt om skadesbegrebet i GDPR art. 82, var sag C-300/21, *Österreichische Post*. Dommen omhandler et østrigsk selskab, der havde indsamlet oplysninger om befolkningens politiske tilhørsforhold med henblik på at sælge data og adresseoplysninger til forskellige organisationer, som derudfra kunne målrette reklamefor-sendelser. Det fremgår af dommen, at selskabet havde behandlet oplysninger om sagsøgeren, uden at disse dog var blevet videregivet til tredjemand, men at sagsøgeren, der ikke havde givet samtykke til behandlingen, følte sig krænket over at være tilskrevet sympati for det politisk parti. Der var dog ikke fastslået andre skader end midlertidige, følelsesmæssige krænkelser i form af ærgrelse, tillidstab og ydmygelse.⁸³

Domstolen fastslår til at starte med, at der af art. 82, stk. 1 og 2 følger tre kumulative betingelser for erstatning efter bestemmelsen, nemlig for det første at der foreligger en skade, for det andet at GDPR er blevet overtrådt, og for det tredje at der er årsagsforbindelse mellem skaden og overtræ-delsen.⁸⁴ Herefter slås det fast, at *"den blotte overtrædelse af denne forordnings bestemmelser ikke er tilstrækkelig til at give ret til erstatning"*.⁸⁵ hvilket var et af den forelæggende rets spørgsmål. Det afgørende spørgsmål fra den forelæggende ret var dog, om kan stilles som betingelse for erstatning efter art. 82, at den lidte skade *"har en vis alvorsgrad"*.⁸⁶ Hertil bemærker Domstolen i første række, at begrebet *"immateriel skade"* i art. 82 er et selvstændigt EU-retligt begreb, som *"skal undergives en selvstændig og ensartet fortolkning, der er særlig for EU-retten"*.⁸⁷ Der peges herefter blandt andet på udtalelsen i præambelbetragtning nr. 146, 3. pkt., hvorefter skadesbegrebet *"bør fortolkes bredt i lyset af retspraksis ved Domstolen, således at det fuldt ud afspejler formålene for denne forordning"*, ligesom det hævdes, at et eventuelt alvorskrav vil kunne medføre disharmoni i medlemsstaternes retters bedømmelse af skader.⁸⁸ Domstolen konkluderer på den baggrund, at art. 82, stk. 1 er til hinder for, at erstatning for immateriel skade bliver betinget af en vis alvorsgrad.⁸⁹

Selvom det således ikke fremstår direkte af Domstolens præmisser, at art. 82 også omfatter ikke-økonomisk skade, fremgår dette dog klart forudsætningsvist af dommen. Dels fordi hovedsagen i det østrigske retssystem netop omhandler ikke-økonomiske skader i form af følelsesmæssige krænkelser, og navnlig fordi det i det hele taget savner mening at tale om en alvorstærskel, hvis det udelukkende var økonomiske skader, der kunne erstattes; en økonomisk skade vil jo altid være en økonomisk skade, uanset hvor lille den måtte være.

6.3.2. Øvrig EU-praksis om skadesbegrebet

Den fortolkning, at GDPR art. 82, også omfatter ikke-økonomiske skader, er også blevet mere eksplicit lagt til grund og bekræftet i senere domme fra EU-Domstolen.

Et eksempel herpå er sag C-340/21, *VB*, som angår et cyperangreb på en bulgarsk myndighed for offentlige indtægter, hvorved en række personoplysninger, herunder vedrørende sagsøgeren, var blevet offentliggjort på internettet. Sagsøgeren påstod erstatning for blandt andet den immaterielle

⁸³ Præmis 12

⁸⁴ Præmis 32 og 36

⁸⁵ Præmis 42

⁸⁶ Præmis 43

⁸⁷ Præmis 44

⁸⁸ Jf. præmis 46f og 49

⁸⁹ Præmis 51

skade, der bestod i frygten for, at hendes offentliggjorte personoplysninger skulle blive misbrugt i fremtiden.⁹⁰ Domstolen gentager blandt andet de tre betingelser for erstatning, som den opstillede i *Österreichische Post*, ligesom den fremhæver, at art. 82, stk. 1, ikke sonderer mellem immateriel skade, som er forbundet med tredjemands misbrug af personoplysninger, som *har* fundet sted, og så immateriel skade, som er knyttet til frygten for, at et misbrug kan finde sted i fremtiden.⁹¹ Domstolen konkluderer derfor, ”at den frygt, som en registreret nærer for, at dennes personoplysninger potentielt kan blive misbrugt af tredjemand som følge af en tilsidesættelse af denne forordning, i sig selv kan udgøre en »immateriel skade«”.⁹² Det påhviler dog samtidig den nationale ret at efterprøve, om en sådan frygt, der påberåbes som grundlag for erstatning, er velbegrunderet under de specifikke omstændigheder.⁹³

Samme dag blev der også afsagt dom i sagen C-456/22, *VX*, hvor sagsøgernes navne var blevet offentliggjort uden samtykke på kommunalbestyrelsens dagsorden på internettet. I dommen gentager Domstolen igen de tre erstatningsbetingelser; skade, overtrædelse af forordningen og årsagssammenhæng, hvorefter den anfører, ”at disse tre betingelser er nødvendige og tilstrækkelige til at have ret til erstatning som omhandlet i den nævnte bestemmelse”.⁹⁴ Af den grund kan der ikke tilføjes flere andre betingelser for at ifalde erstatningsansvar efter art. 82, såsom at krænkelsen skal have objektiv karakter, eller at skaden er af konkret karakter.⁹⁵ Den skete offentliggørelse på internettet af personoplysninger og det deraf følgende kontroltab kunne derfor anses for at udgøre en immateriel skade, selvom der kun var tale om et kortere tidsrum, idet de erstatningssøgende skulle kunne godtgøre, ”at de faktisk har lidt en sådan skade, uanset hvor lille den måtte være”.⁹⁶

Endelig kan nævnes sag C-590/22, *AT*, som omhandler et skatterådgivningsfirma, der ved en fejl havde sendt sagsøgernes skatteangivelse pr. brev til deres tidligere adresse, hvor de nye beboere ved en fejl havde åbnet konvolutten. Den forelæggende ret lagde dog til grund, at det ikke kunne fastslås, hverken hvilke dokumenter konvolutten indeholdt, eller i hvilket omfang de forkerte modtagere havde fået kendskab til indholdet og dermed personoplysningerne.⁹⁷ Domstolen udtalte blandt andet, ”at en persons frygt for, at vedkommendes personoplysninger som følge af en overtrædelse af denne forordning er blevet videregivet til tredjemand, uden at det kan godtgøres, at dette faktisk har været tilfældet, er tilstrækkelig til at begrunde en ret til erstatning, for så vidt som denne frygt og de negative konsekvenser af denne er behørigt bevist”.⁹⁸ Omvendt kan den blotte henvisning til en frygt for, at personoplysninger er blevet videregivet til tredjemand, uden at der godtgøres negative konsekvenser af denne frygt, ikke kan give anledning til erstatning efter art. 82.⁹⁹

6.4. Dansk praksis på grundlag af dommene fra EU-Domstolen

På nuværende tidspunkt er den eneste danske dom, der tager stilling til spørgsmålet om godtgørelse efter GDPR art. 82, Østre Landsrets dom af 15. november 2024. Dommen er imidlertid anket til

⁹⁰ Præmis 13

⁹¹ Præmis 77ff

⁹² Præmis 86

⁹³ Jf. Præmis 85

⁹⁴ Præmis 14

⁹⁵ Jf. præmis 17

⁹⁶ Præmis 22

⁹⁷ Præmis 11f

⁹⁸ Præmis 36

⁹⁹ Jf. præmis 35

Højesteret, hvor den er modtaget den 24. marts 2025,¹⁰⁰ hvorfor den skal læses med det forbehold. Sagen angår et brud på datasikkerheden og læk af personoplysninger i Gladsaxe Kommune, som havde fået stjålet en computer med et ikke-krypteret drev med personoplysninger, herunder navne, adresser og cpr-numre. Hovedspørgsmålet var således, om de sagsøgende borgere havde ret til godtgørelse efter GDPR art. 82 i anledning af det skete. For så vidt angår spørgsmålet om skaden er omfattet af art. 82, henviser landsretten til både *AT* og *VB*, og den udtaler således, at både frygten for tredjemands mulige misbrug af personoplysninger samt tab af kontrol med personoplysninger selv i et kort tidsrum kan udgøre immaterielle skader omfattet af retten til erstatning efter art. 82. Selvom erstatning eller godtgørelse imidlertid ikke blev tilkendt,¹⁰¹ understreger landsrettens dom således, at GDPR art. 82 også omfatter ret til godtgørelse for ikke-økonomisk skade. Det må anses for uhyre tvivlsomt, at Højesteret skulle komme til et andet resultat for så vidt angår skadesbegrebet i art. 82, således som begrebet immateriel skade efterhånden synes klart fastlagt i EU-Domstolens praksis som omfattende ikke-økonomisk skade. Det blev i øvrigt slet ikke gjort gældende af kommunen som indstævnt for landsretten, at de påberåbte ikke-økonomiske skader ikke skulle være omfattet af art. 82, men derimod at den påberåbte frygt og negative konsekvenser ikke var blevet behørigt bevist.¹⁰²

6.5. Delkonklusion

På baggrund af den gennemgåede praksis fra EU-Domstolen om skadesbegrebet i art. 82 må det konkluderes, at også ikke-økonomisk skade er omfattet af GDPR art. 82, ligesom det også er lagt til grund i den foreløbigt eneste danske dom på området, hvor Højesteret forventeligt vil bekræfte denne retsstilling. Den ovenfor refererede fortolkning af skadesbegrebet i art. 82, som betænkning 1565/2017 udtrykker, må derfor anses for ikke at være gældende, i det omfang betænkninger anfører, at alene økonomisk skade omfattes af forordningen.¹⁰³ Det skal hertil bemærkes, at betænkningen også selv anfører at være baseret på eksisterende retskilder, og at den derfor skal læses i lyset af ny bindende praksis fra eksempelvis EU-Domstolen.¹⁰⁴

Det betyder også, at selvom godtgørelse for immaterielle skader for overtrædelse af GDPR stadig principielt kan tilkendes på grundlag af EAL § 26, vil disse sager formentlig fremover blive ført efter GDPR art. 82, idet adgangen til godtgørelse efter denne bestemmelse synes bredere.¹⁰⁵

7. Retspraksis om tortgodtgørelse pga. arbejdsgivers persondatakrænkende kontrolforanstaltninger

7.1. Introduktion

I dette afsnit gennemgås og analyseres relevant retspraksis om tortgodtgørelse som følge af arbejdsgiverens retsstridige og persondatakrænkende kontrolforanstaltninger. Der er ikke mange domme fra tiden efter GDPR og DBL afløste PDL og det dagældende direktiv. Det følger imidlertid af forarbejderne, at GDPR art. 82, stk. 1 om ret til erstatning for materiel og immateriel skade antages at svare til gældende ret inden forordningens ikrafttræden, bortset fra den udvidelse, der ligger i, at databehandleren også kan blive erstatningsansvarlig.¹⁰⁶ Det må derfor antages, at

¹⁰⁰ <https://www.domstol.dk/hojesteret/aktuelt-fra-hojesteret/nye-sager/>

¹⁰¹ Se mere om resultatet i afsnit 8.1.1.

¹⁰² Jf. dommens gengivelse af kommunens processkrift, pkt. 3.5

¹⁰³ Jf. også Nielsen og Lotterup: op.cit. s. 983

¹⁰⁴ Betænkning 1565/2017, del I, bind I, s. 16

¹⁰⁵ Jf. Nielsen og Lotterup: op.cit. s. 1259

¹⁰⁶ Betænkning 1565/2017, del I, bind II, s. 915

retspraksis fra før GDPR og DBL svarer til, hvad der har været anset for gældende ret forinden EU-Domstolens nærmere afklaring og udfyldning af skadesbegrebet i art. 82. Det konkluderes endvidere i betænkning 1565/2017, at GDPR's centrale bestemmelser om bl.a. behandlingsprincipper og -regler i stort omfang svarer til gældende ret efter PDL.¹⁰⁷ Der synes derfor ikke at være grundlag for at skelne afgørende mellem retspraksis fra før og efter GDPR for så vidt angår adgangen til tortgodtgørelse for persondatakrænkelser.

7.2. Domme der tilkender tortgodtgørelse¹⁰⁸

7.2.1. U 2008.727/2 SH

Dommen er den første, der tilkender en medarbejder tortgodtgørelse efter EAL § 26 for arbejdsgiverens retsstridige og persondatakrænkende kontrolforanstaltning.¹⁰⁹ For retten var parterne enige om, at faktum fra Arbejdsrettens dom¹¹⁰ i den samme sag skulle lægges til grund. Det fremgår heraf, at arbejdsgiveren fra sin bopæl i Hobro kunne følge med i tv-overvågningen af butikslokalet, og at han en dag havde overvåget medarbejderen CL i mindst en halv time, hvorefter han kontaktede hende telefonisk i butikken og påtalte, at hun havde sminket sig i butiksområdet i strid med arbejdspladsens regler. Ifølge arbejdsgiveren var formålet med tv-overvågningen at forebygge tyveri og røveri og dermed ikke at holde øje med de ansatte. De ansatte var oplyst om tv-overvågningen, både på et informationsmøde, hvor det blev oplyst, at optagelserne kunne ses i Hobro, og gennem skiltning i overensstemmelse med tv-overvågningslovens krav.

Sø- og Handelsretten lagde til grund, at selve etableringen af tv-overvågningen var lovlig efter tv-overvågningsloven, men at arbejdsgiveren havde brugt den til at overvåge CL fra sin private bopæl i 30-45 minutter. Denne overvågning var hverken arbejds- eller sikkerhedsmæssigt begrundet, og den medførte, at der blev indsamlet personoplysninger til et andet formål, end hun var bekendt med, hvilket var i strid med PDL § 5, stk. 1 og 2 om god databehandlingskik og formålsangivelse. På den baggrund konkluderede retten, at *"[d]er foreligger således en retsstridig handling der medfører at der skal betales erstatning for tort efter erstatningsansvarslovens § 26"*. Herefter udtalte retten, at CL var udsat for en *"længerevarende overvågning der var uden saglig begrundelse"*, som efter sin art var *"i høj grad krænkende for hende"*, og tortgodtgørelsen blev på den baggrund ansat til 25.000 kr.

I præmisserne lægges det således først til grund, at overvågningen dels hverken var arbejdsmæssigt eller sikkerhedsmæssigt begrundet, og at der dels blev indsamlet oplysninger til formål, som medarbejderen ikke var bekendt med, hvorfor overvågningen var i strid med PDL § 5, stk. 1 og 2. Den næste passus, hvorefter der *"foreligger således en retsstridig handling der medfører at der skal betales erstatning for tort efter erstatningsansvarslovens § 26"*, kan læses som en *"allerede fordi"*-slutning. Det antydes nærmest, at allerede fordi PDL's regler og beskyttelseshensyn er blevet krænkede, medfører det tortgodtgørelse til den krænkende. Selve grovheden af krænkelsen behandles således ikke i forbindelse med spørgsmålet om selve adgangen til tortgodtgørelse, men derimod i relation til udmålingen af godtgørelsen til sidst i præmisserne. Her anføres det som nævnt, at overvågningen har været længerevarende, usaglig og i høj grad krænkende, og tortgodtgørelsen bliver *"på denne baggrund"* ansat til 25.000 kr. Altså bliver grovhedsmomentet først vurderet, *efter* at det

¹⁰⁷ Ibid. bind I, s. 15

¹⁰⁸ Der findes flere domme, der tilkender tortgodtgørelse pga. arbejdsgivers persondatakrænkelser, som ikke er behandlet, da de ikke omhandler kontrolforanstaltninger, herunder U 2011.2343 H, U 2007.1967 V og U 2005.1131 Ø

¹⁰⁹ Jf. Jens Møller i Juristen nr. 4 2007, s. 129f om daværende praksis om tortgodtgørelse i ansættelsesforhold

¹¹⁰ A 2006.343

er konstateret, at der er grundlag for tortgodtgørelse. Samlet set synes dommen således umiddelbart at kunne tages til indtægt for, at enhver retsstridig handling i strid med PDL i princippet berettiger til tortgodtgørelse, og at krænkelsernes grovhed alene spiller ind på udmålingen af godtgørelsen.

Præmisserne skal dog formentlig også læses i lyset af det lidt særegne sagsforløb, hvor dommen egentlig er en form for viderebehandling af Arbejdsrettens dom blot vedrørende tortgodtgørelse. Der forelå således allerede en afgørelse om, at overvågningen var retsstridig og overtrådte kontrolaftalen, og den sagsøgte arbejdsgiver bestred da heller ikke, at indebar en retsstridig krænkelse. I stedet gjorde arbejdsgiveren principalt gældende, at der skulle ske frifindelse på grund af sagens behandling i Arbejdsretten, at krænkelsen var identisk, at der derfor var sket kompensation for krænkelsen ved den udmålte bod til arbejdsgiver. Subsidiært gjorde arbejdsgiver gældende, at erstatning skulle bortfalde eller udmåles til et minimalt beløb. Anbringenderne kan derfor læses således, at arbejdsgiver forudsætningsvist ikke bestred, at der overhovedet skulle foreligge en krænkelse inden for EAL § 26's rammer, da det alene blev gjort gældende, at erstatning skulle bortfalde, og ikke at krænkelsen ikke var tilstrækkeligt kvalificeret efter EAL § 26. Dommens præmisser, der ellers kunne synes at give adgang til godtgørelse for enhver krænkelse af PDL, skal derfor formentlig læses i lyset af disse anbringender. På denne baggrund forekommer dommens resultat ikke ganske klart i relation til spørgsmålet, hvornår en arbejdsgivers krænkelse af PDL i forbindelse med kontrol og overvågning giver grundlag for tortgodtgørelse efter EAL § 26. Det var derfor velkomment, at Højesteret i U 2020.1615 H foretog en grundig analyse af dette spørgsmål.

7.2.2. U 2020.1615 H

Højesteret afgjorde spørgsmålet om tortgodtgørelse for arbejdsgivers tv-overvågning som tredje instans i et sagskompleks, der desuden for by- og landsret indeholdt påstande fra flere parter om bl.a. sexchikane, forskelsbehandling og etnicitetsbaseret chikane. Dommen angår en fastfoodrestaurant, hvor arbejdsgiveren bl.a. brugte den opsatte tv-overvågning til at kontrollere flere af de ansatte, hvoraf medarbejderen C krævede tortgodtgørelse for overvågningen, som hun mente var sket på en krænkende måde.

For byretten forklarede arbejdsgiveren, at forretningen var overvåget, og at dette skete af hensyn til de ansattes sikkerhed, *"men også af hensyn til disciplinen og for, at han kan kontrollere, at arbejdet udføres korrekt"*. Han kunne i øvrigt følge overvågning fra sin mobil, ligesom han nogle gange fulgte med live på overvågningen eller spolede tilbage for at kontrollere. Endvidere indrømmede han, at han havde brugt overvågningen overfor C, fordi hun havde pakket nogle varer forkert. Endelig forklarede arbejdsgiveren, at der ikke stod noget i ansættelseskontrakterne om overvågning, fordi alle alligevel kunne se, at der var overvågning. Byretten fandt efter arbejdsgiverens forklaring, at overvågningen var sket uden saglig grund, og at den over for C var i strid med PDL § 5, stk. 1 og 2 om god databehandlingskik og formålsangivelse. På denne baggrund blev hun tilkendt 25.000 kr. i tortgodtgørelse efter EAL § 26.

For landsretten nedlagde en af de øvrige sagsøgere, A, der havde nedlagt påstand om godtgørelse for chikane, tillige en ny påstand om tortgodtgørelse for den skete overvågning. Landsretten fandt på samme måde som byretten, at arbejdsgiveren *"ikke har godtgjort tilstrækkelige tungtvejende arbejdsmæssige eller sikkerhedsmæssige grunde til at iværksætte en sådan overvågning af de ansatte"*. Overvågningen havde derfor overskredet saglighedskravet efter både ledelsesretten og PDL, dog uden at der henvises til nogen specifik bestemmelse i PDL, men i stedet til de på domsafsigelsestidspunktet gældende DBL og GDPR. Selvom det således udtaltes, at overvågningen var i strid med både ledelsesretten og PDL, fandtes det ikke godtgjort, *"at der i forhold til A eller C er sket*

en sådan uberettiget anvendelse af tv-overvågningen, at der er grundlag for at tilkende dem tortgodtgørelse". Arbejdsgiverens anvendelse af overvågningen til kontrol og disciplinering af de ansatte var således ikke tilstrækkeligt ifølge landsretten til at tilkende tortgodtgørelse til hverken C, som fik tilkendt 25.000 kr. i byretten, eller A. Det kan muligvis have spillet ind på landsrettens resultat vedrørende tort, at landsretten i stedet – i modsætning til byretten – fandt det bevist, at arbejdsgiveren havde kaldt A og C for "perker" og på den baggrund tilkendte dem 10.000 kr. hver i godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven.

C fik derefter en begrænset tredjeinstansbevilling til at anke spørgsmålet om tortgodtgørelse for tv-overvågningen til Højesteret. For Højesteret var parterne enige om, at selve opsætningen af kameraerne til tv-overvågningen havde været lovlig. Højesteret lagde efter bevisførelsen til grund, at formålet og anvendelsen af overvågningen var som forklaret af arbejdsgiverens i byretten, blandt andet at disciplinere og kontrollere C, og at denne anvendelse over for C havde *"haft et betydeligt omfang og er foregået løbende, både når [arbejdsgiveren] var til stede på arbejdspladsen, og når han ikke var der"*. Da det heller ikke her fandtes godtgjort, at der var saglige og proportionale grunde til denne anvendelse, tiltrådte Højesteret, at overvågningen overskred grænserne for ledelsesretten og PDL, jf. herved § 5, stk. 1-3 om god databehandlingskik, formålsbestemthed og proportionalitet.

Herefter foretog Højesteret en grundig undersøgelse af spørgsmålet, om C havde krav på tortgodtgørelse på grund af den retsstridige overvågning. Der blev taget udgangspunkt i ordlyden af EAL § 26, hvorefter det er en betingelse for tortgodtgørelse, at der foreligger *"en retsstridig krænkelse af en andens frihed, fred, ære eller person"*. Herefter henviste Højesteret til forarbejderne til bestemmelsen samt dens tidligere forgænger i straffeloven, hvori der anføres, at *"tort forudsætter en culpos krænkelse af en vis grovhed"* og at den skal angå den krænkedes selv- og æresfølelse. Videre bemærkes det, at forarbejderne for visse typer af krænkelse præciserer bestemmelsens anvendelsesområde, hvilket kan bidrage til anvendelsen af tortgodtgørelse på andre krænkelse. Det nævnes således, at der ifølge forarbejderne kun foreligger tort ved voldsudøvelse, hvis denne er begået under *"særligt krænkende, ydmygende eller hånende omstændigheder"*. Endvidere henvises der til de ovenfor citerede forarbejder,¹¹¹ hvorefter EAL § 26 anses for at udgøre et *"tilstrækkeligt værn"* for den, hvis integritet er blevet krænket ved tilsidesættelse af PDL's beskyttelseshensyn. På denne baggrund fandt Højesteret i første omgang, at en overskridelse af ledelsesretten og databeskyttelseslovgivningen ved en arbejdsgivers retsstridige anvendelse af tv-overvågning ikke i sig selv udløser et krav på tortgodtgørelse. Dette måtte derimod bero på en *"konkret vurdering af den enkelte sags omstændigheder"*.

I den konkrete sag bestod krænkelsen i, at arbejdsgiveren i betydeligt omfang havde anvendt tv-overvågningen uden saglig grund til løbende at kontrollere C i hendes udførelse af arbejdet. Højesteret fandt, at hun *"med føje har følt sig konstant overvåget på sin arbejdsplads, og at dette har medført en stor psykisk belastning for hende"*. Under disse omstændigheder fandtes den retsstridige overvågning at have haft den fornødne grovhed, ligesom overvågningen var *"egnet til at krænke Cs selv- og æresfølelse"*. Derfor blev C af Højesteret tilkendt en tortgodtgørelse på 20.000 kr. efter EAL § 26.

Ved i sin gennemgang af tortbetingelserne at henvise til, at anvendelsesområdet for tort ved andre krænkelse som eksempelvis vold, kan bidrage til at fastlægge området for tort ved andre krænkelse, synes Højesteret at antyde, at der skal en del til, før en krænkelse berettiger til tortgodtgørelse

¹¹¹ Jf. afsnit 6.2

efter EAL § 26: Når selv en voldsudøvelse i sig selv ikke er krænkende nok til tortgodtgørelse uden samtidig at være særligt ydmygende eller hånende, så må anvendelsesområdet formentlig være så meget desto mindre ved en krænkelse af persondataretten. Derfor ligger også det ligefor, at en overtrædelse af databeskyttelseslovgivningen ikke i sig selv berettiger til tortgodtgørelse, når en overtrædelse af straffelovens voldsbestemmelse heller ikke gør det. Denne passus skal formentlig ses som en henvisning til ovennævnte U 2008.727/2 SH, hvis præmisser som sagt kan læses således, at en retsstridig handling i strid med databeskyttelseslovgivningen i sig selv giver adgang til tortgodtgørelse, uden at der stilles krav til selve krænkelsens grovhed.

Henvisningen til voldskrænkelser sammenholdt med udtalelsen om, at EAL § 26 er et tilstrækkeligt værn til persondatakrænkelser viser da også, at EAL § 26 er en bestemmelse, der skal rumme flere meget forskelligartede krænkelser, hvilket formentlig næppe gør bestemmelsen mere anvendelig i denne type sager. Med andre ord skal der ud fra de forskellige forarbejder findes en balance imellem på den ene side, at krænkelsen skal være af en vis grovhed, hvilket også kan ses som en art bagatelgrænse, og på den anden side at "bagatelgrænsen" for EAL § 26 ikke skal sættes så højt ved persondatakrænkelser, at bestemmelsen ikke længere udgør et tilstrækkeligt værn i disse sager.

Ved vurderingen af den konkrete sag synes Højesteret at lægge vægt på dels usagligheden og omfanget af overvågningen, som kan siges at være de mere objektive momenter i sagen. Derefter lægges der vægt på, at medarbejderen har følt sig konstant overvåget på arbejdspladsen, og – nok så vigtigt – at dette er sket *med føje*, hvilket synes at koble de objektive kendsgerninger med den subjektive opfattelse hos den krænkede, for hvem overvågningen havde medført stor psykisk belastning. På den baggrund havde den retsstridige overvågning dels haft den fornødne grovhed og dels var den egnet til at krænke selv- og æresfølelsen; det sidstnævnte led understreger således, at der foretages en vis objektiviseret vurdering af krænkelsen. Højesterets understregning af grovhed og krænkelsesegnethed er således en form for instrumentalisering eller opsummering af betingelserne for at tilkende tortgodtgørelse i sager om persondatakrænkelser. Endelig viser udmålingen på 20.000 kr., at Højesteret synes at ville sætte udmålingsniveauet i denne type sager ned, sammenlignet med U 2008.727/2 SH, som tilkendte en tortgodtgørelse på 25.000 kr. for arbejdsgivers enkeltstående krænkende overvågning af en medarbejder i 30-45 minutter.

7.3. Domme der ikke tilkender tortgodtgørelse

7.3.1. U 2021.1131 SH

Sø- og Handelsrettens dom af 3. december 2021 er så vidt ses den eneste dom, der tager stilling til spørgsmålet om tortgodtgørelse for persondatakrænkelser ved kontrolforanstaltninger med GDPR og DBL som retsgrundlag. Det skal bemærkes, at parterne med hjemmel i den gældende overenskomst havde aftalt, at retten kunne tage stilling til samtlige spørgsmål i sagen. I dommen var en medarbejder sygmeldt pga. alkoholisme, og hun deltog under sit alkoholbehandlingsforløb i et møde med arbejdsgiveren i alkoholpåvirket tilstand, hvilket blev konstateret ved en alkoholtest under mødet. Forinden og under mødet havde medarbejderen dog flere gange benægtet at have indtaget alkohol under sin misbrugsbehandling, hvorfor hun blev bortvist under mødet. Medarbejderen gjorde blandt andet gældende, at arbejdsgiveren havde krænket GDPR art. 9 om behandling af følsomme oplysninger, fordi behandlingen af oplysningen om hendes alkoholmisbrug var sket uden hjemmel, herunder hverken ved samtykke eller for at overholde arbejdsretlige forpligtelser eller fastlægge retskrav. På den baggrund mente hun sig berettiget til tortgodtgørelse efter EAL § 26 på 25.000 kr. Retten udtalte, at resultatet af alkoholtesten ikke var en helbredsoplysning efter helbredsoplysningsloven, men at der i stedet var tale om en kontrolforanstaltning. Derefter fandtes arbejdsgiverens behandling af oplysningerne om alkoholmisbruget under de anførte omstændigheder *"at have været nødvendig for, at [arbejdsgiveren] kunne håndhæve sine arbejdsretlige*

rettigheder, jf. databeskyttelseslovens § 12". Da der således ikke var sket en persondatakrænkelse af medarbejderen, var der ikke grundlag for at tilkende tortgodtgørelse.

Det blev ikke gjort gældende, at den foretagne alkoholtest som kontrolforanstaltning overskred ledelsesrettens grænser. I overensstemmelse med det tidligere anførte om det gensidige saglighedskrav i ansættelsesretten og databeskyttelsesretten må det antages, at kontrolforanstaltningen tillige har været inden for rammerne af ledelsesretten og/eller en gældende kollektiv kontrolaftale, når den blev fundet nødvendig efter DBL § 12 til at håndhæve arbejdsretlige rettigheder. Rettens henvisning til *"under de ovenfor anførte omstændigheder"* må formentlig forstås således, at kontrolforanstaltningen og den følgende databehandling, som blev foretaget på selve mødet, hvor der forelå en konkret mistanke om alkoholpåvirkning, under disse omstændigheder ikke var krænkende, hverken efter ansættelses- eller databeskyttelsesretten. Kontrolforanstaltningen må derfor anses for at være mistankebaseret, jf. sondringen til forebyggende kontrolforanstaltninger ved hvilke der skal gives forudgående underretning mm. Dommen kan dermed siges at bekræfte, at saglig mistankebaseret kontrol kan ske inden for rammerne af GDPR og DBL.

7.3.2. Utrykt Sønderborg Byrets dom af 27. september 2017 (Utrykt VLD af 5. marts 2018)

Dommen angår en salgschef hos en forsikringsvirksomhed, som var blevet bortvist på det grundlag, at han havde været fraværende fra arbejdet ved blandt andet at spille golf inden for kontortiden, hvilket arbejdsgiveren fik kendskab til gennem oplysninger fra GPS-overvågning, der var installeret i sagsøgerens bil. Det fremgår af sagen, at GPS-systemet blev installeret i sagsøgerens og assurandørernes private biler af hensyn til kørselsregnskabet, således at den enkelte medarbejder kunne registrere en kørsel som enten privat eller erhvervmæssig, hvorefter systemet indberettede en opgørelse til arbejdsgiveren som kørselsregnskab. GPS-trackeren kunne i øvrigt tages ud af bilen af medarbejderne, hvis de ikke ønskede, at den registrerede kørsel på et givent tidspunkt, hvilket sagsøgeren ikke havde gjort på noget tidspunkt. Ifølge arbejdsgiveren blev oplysningerne indsamlet pga. konkret mistanke om ineffektiv arbejdstid.

Salgschefen gjorde gældende, at arbejdsgiverens *"indsamling af data til brug for overvågning er en retsstridig handling, hvorfor sagsøger har krav på godtgørelse for tort"*, hvilket svarer til formuleringen i præmisserne i den ovenfor gennemgåede dom U 2008.727/2 SH, der som nævnt kan give det indtryk, at enhver retsstridig dataindsamling danner grundlag for tortgodtgørelse. Arbejdsgiveren erkendte for retten, at indsamlingen af oplysninger fra GPS-trackeren havde været uberettiget og i strid med PDL § 5, men at kontrollen af kørslen ville være sagligt begrundet i drifts- og skattemæssige forhold, og at sagsøger var bekendt med disse formål.

For retten var der således enighed om, at arbejdsgiveren havde handlet i strid med PDL § 5 ved egenhændigt at indsamle oplysninger om sagsøgeren, og spørgsmålet var derfor, om dette var nok til at tilkende tortgodtgørelse. Retten lagde hertil vægt på, at systemet var installeret på sagligt grundlag med henblik på kørselsafregning, og at sagsøgeren var fuldt bekendt med registreringerne, herunder at han kunne undgå registrering af privat kørsel. På den baggrund fandtes der ikke at foreligge *"en sådan personlig krænkelse ved sagsøges undersøgelse i sagen, at der er grundlag for godtgørelse for tort"*. Arbejdsgiveren blev således frifundet for dette krav, men blev som nævnt dømt til at betale blandt andet løn i opsigelsesperioden og godtgørelse for usaglig afskedigelse. Arbejdsgiveren ankede sagen til Vestre Landsret med påstand om frifindelse, mens medarbejderen påstod stadfæstelse. Landsretten tog derfor ikke stilling til spørgsmålet om tortgodtgørelse, men den stadfæstede i øvrigt byrettens dom i henhold til grundene.

Byrettens dom tilkender således ikke tortgodtgørelse til medarbejderen, ”allerede fordi” der er sket en retsstridig krænkelse af PDL ved arbejdsgiverens kontrol af medarbejderen, og den stiller dermed krav om en vis grad af personlig krænkelse, før tortgodtgørelse kan komme på tale. Som grundlag for, at krænkelsen ikke berettiger til godtgørelse, anføres således blandt andet, at systemet var installeret til saglige formål og at medarbejderen var bekendt med disse. Dette synes dog for en umiddelbar betragtning at tale i retning af en grovere krænkelse, idet arbejdsgiveren netop brugte en ellers saglig foranstaltning til kontrolformål, uden at dette var oplyst. Den ”formildende” omstændighed ved krænkelsen synes derfor at være, at medarbejderen var ”fuldt bekendt med systemets registreringer” samt med muligheden for at undgå registrering af privat kørsel. Det fremgår dog ikke af dommen, om medarbejderen ved at fjerne GPS-trackeren helt kunne hindre arbejdsgiveren i at indsamle oplysninger om kørslen, herunder oplysninger om fjernelse af GPS-trackeren i arbejdstiden, hvilket også ville være en belastende oplysning. Det forhold, at arbejdsgiveren i det hele taget valgte at indsamle oplysningerne på trods af muligheden for at undgå registrering, tyder således på, at man havde forventet at finde nogle belastende oplysninger, der kunne bekræfte mistanken på den ene eller anden måde. Denne omstændighed synes derfor heller ikke at være så ”formildende”, som retten ellers lægger op til. Samtidig må den skete viderebehandling af personoplysningerne antages at være i strid med de nugældende regler efter GDPR, eftersom Datatilsynet som tidligere nævnt har udtalt, at en arbejdsgivers viderebehandling af GPS-oplysninger til kontrol af medarbejderens adfærd vil være uforenelig med de oprindelige formål,¹¹² jf. herved GDPR art. 5, stk. 1, litra b og art. 6, stk. 4.

Retten nævner i øvrigt ikke det forhold, at arbejdsgiveren påberåbte sig et mere eller mindre konkret mistankegrundlag som begrundelse for at udføre kontrollen, hvilket ellers kunne tale for rettens resultat, nemlig at krænkelsen ikke var tilstrækkelig til tortgodtgørelse. Det kan dog skyldes, at retten i sagen underkendte det pågældende grundlag som både bortvisnings- og opsigelsesgrund, da det ikke fandtes bevist, at medarbejderen ved sin færd på golfbanen havde forsømt sit arbejde. Da mistanken således end ikke berettigede til saglig afskedigelse, kunne den formentlig heller ikke bære en mistankebaseret overvågning. Ovenfor i afsnit 4.1.2. er dommen sammenholdt med AR 2012.0177 om mistankebaseret overvågning. Da nærværende dom således har et nærmest identisk faktum, må det antages, at arbejdsgiver i sagen ville blive idømt en bod, såfremt sagen var omfattet af det fagretlige system. Ved ikke at tilkende tortgodtgørelse er dommen således med til at sætte tærsklen for tortgodtgørelse højere end tærsklen for fagretlig bod for en krænkende kontrolforanstaltning.

Dommen synes således at åbne mulighed for, at en arbejdsgiver kan indsamle og viderebehandle oplysninger til uforenelige formål uden at dette nødvendigvis giver ret til tortgodtgørelse. Som gennemgået forekommer rettens begrundelse for frifindelsen for kravet på tortgodtgørelse dog ikke helt overbevisende, og det forekommer derfor beklageligt, at landsretten ikke fik anledning til at tage stilling til denne del af medarbejderens krav.

7.3.3. U 2015.1525 H

I U 2015.1525 H fandtes der en bestemmelse i ansættelseskontrakten, hvorefter korrespondance, der ikke var markeret som ”privat”, tilhørte arbejdsgiver, som tillige kunne gøre sig bekendt med indholdet. Ingen af medarbejderens mails, der blev undersøgt som følge af en mistanke om læk af fortrolige oplysninger, var markeret som private. Sø- og Handelsretten frifandt arbejdsgiveren for medarbejderens krav på tortgodtgørelse som følge af undersøgelsen af hendes mails. Retten henviser bl.a. til ansættelseskontrakten, samt at undersøgelsen var foregået på en ansvarlig og ordentlig

¹¹² Datatilsynet: Databeskyttelse i ansættelsesforhold (2023) s. 33

måde på baggrund af mistanken om videregivelse af fortrolige oplysninger. Kun en snæver kreds af medarbejdere deltog i undersøgelsen, og de havde alle underskrevet en fortrolighedserklæring. På denne baggrund fandtes arbejdsgiveren at have været *"berettiget til at handle, som de gjorde"*, og der var derfor ikke grundlag for tortgodtgørelse.

Højesteret henviste også til ansættelseskontraktens ordlyd og omstændighederne omkring undersøgelsen og udtalte, at det fandtes ikke godtgjort, at arbejdsgiveren havde læst mails af privat karakter i videre omfang end nødvendigt for at udskille de relevante mails. Højesteret fandt *"derfor ikke grundlag for at fastslå, at den gennemgang af M's mailkorrespondance, som [arbejdsgiver] har foretaget, har indebåret en krænkelse af hendes privatliv, der kan begrunde et krav på godtgørelse for tort"*.

Det forekommer bemærkelsesværdigt, at mens Sø- og Handelsretten anfører, at arbejdsgiveren var berettiget til at handle som de gjorde, udtaler Højesteret blot, at der ikke var grundlag for at fastslå, at undersøgelsen har indebåret en krænkelse, der kan begrunde tortgodtgørelse. I sin kommentar til dommen anfører Peter Blume, *"at Højesteret ikke antog, at der forelå en privatlivskrænkelse, og at der som følge heraf ikke var grundlag for godtgørelse efter erstatningsansvarslovens § 26"*.¹¹³ Imidlertid synes Højesteret med sit ordvalg at antyde, at undersøgelsen godt kunne indebære en krænkelse, men blot ikke af en sådan karakter, at der var grundlag for tortgodtgørelse. Hvis Højesteret havde fundet, at der ikke forelå nogen privatlivskrænkelse, ville det være mere ligetil, hvis Højesteret i så fald havde udtalt lige så eksplicit som Sø- og Handelsretten, at handlingen var berettiget. Netop fordi der henvises til den udtrykkelige kontraktbestemmelse, der hjemler mailundersøgelse, synes det iøjnefaldende, at Højesteret ikke udtaler sig direkte om berettigelsen heraf. Omvendt kan det måske ses som et udtryk for, at Højesteret ikke ønskede eksplicit at blåstemple undersøgelsen og kontraktbestemmelsen herom, da dette muligvis kunne få *"uheldig"* præjudikatværdi i fremtidige lignende sager om arbejdsgivers kontrol af mails. Med sin formulering samt vægtning af de konkrete omstændigheder ved undersøgelsen holdt Højesteret sig således lidt tilbage i forhold til at *"godkende"* enhver fremtidig mailundersøgelse på arbejdspladsen.

Den pågældende kontraktbestemmelse, der er gengivet i dommen, bestemmer at *"[s]elskabets elektroniske kommunikations- og postsystemer, betragtes som skreven korrespondance, der tilhører Selskabet, og som Selskabet derfor kan gøre sig bekendt med"*.¹¹⁴ Ifølge Datatilsynets nyeste vejledning om kontrol af medarbejderes mails skal medarbejderne *"på forhånd - på en klar og utvetydig måde - være informeret om, at [...] brug af e-mails eventuelt vil blive gennemset som led i en kontrol ved mistanke om brug i strid med arbejdspladsens retningslinjer"*.¹¹⁵ På tidspunktet for dommen forelå Datatilsynets afgørelse j.nr. 2000-631-0001 om Tryg Baltica, hvor det også understreges, at medarbejderne skal være informeret om eventuel gennemgang af mails ved mistanke om misbrug. Det fremgår ikke af kontraktbestemmelsen i dommen, at det kun var ved mistanke om misbrug, at arbejdsgiver kunne gøre sig bekendt med mails, hvilket muligvis er grunden til, at Højesteret ikke uden videre blåstempler undersøgelsen og dermed kontraktbestemmelsen som ikke-krænkende. Samlet set forekommer Højesterets dom i bedste fald tvetydig i vurderingen af, hvorvidt der forelå en krænkelse eller ej, men den bidrager samtidig til indtrykket af, at der i hvert fald skal en vis grovhed til, før en krænkelse berettiger til tortgodtgørelse.

¹¹³ Blume i U 2015B.229, s. 231

¹¹⁴ Jf. dommens s. 1529

¹¹⁵ Datatilsynet: op.cit. s. 34

7.3.4. U 2005.1639 V

I sagen havde arbejdsgiveren ved en tilfældighed læst en medarbejders private mail på virksomhedens computer, som omtalte en økonomichefen som ”noget af en sæk”, hvilket førte til opsigelse af den pågældende. Medarbejderen gjorde derfor bl.a. krav på tortgodtgørelse for overtrædelse af PDL og krænkelse af brevhemmeligheden og hendes ære og person. Der var ikke nogen mailpolitik på arbejdspladsen, og edb-systemet var et samlet system, hvor alle medarbejdere kunne gå ind og få adgang til alles mails for eksempelvis at besvare mails for kollegaer, som ikke var på arbejde. Byretten fandt det ikke godtgjort, at der overhovedet var sket en retsstridig krænkelse af medarbejderen ved arbejdsgiverens læsning af mailen. For landsretten gjorde medarbejderen subsidiært gældende, at hun skulle tilkendes erstatning efter PDL § 69, stk. 1, om erstatning for skade forvoldt ved behandling i strid med PDL. Landsretten lagde til grund, at arbejdsgiveren ved en tilfældighed havde læst mailen, og at det ikke var muligt at konstatere den private karakter uden at læse mailen først. Derfor fandt landsretten, at der ikke forelå en krænkelse fra arbejdsgiveren, der kunne danne grundlag for et krav om tortgodtgørelse. Derudover var der ikke grundlag for erstatning efter PDL § 69, da medarbejderen ikke havde lidt noget økonomisk tab.

Det forhold, at landsretten afviser erstatning efter PDL § 69 på grund af manglende økonomisk tab eller skade, antyder, at arbejdsgiverens læsning af mailen rent faktisk var i strid med PDL's regler. Samtidig er der som antydning den nuanceforskel mellem by- og landsrettens præmisser, at der ifølge byretten ikke var sket en retsstridig krænkelse, mens der ifølge landsretten ikke forelå en krænkelse, der kunne danne grundlag for kravet på tortgodtgørelse. Det synes således at kunne udledes af landsrettens præmisser, at arbejdsgiverens læsning af mailen indebar en retsstridig krænkelse af medarbejderen, herunder af PDL, men at krænkelsen ikke var tilstrækkelig til at give ret til tortgodtgørelse.

7.3.5. U 2004.273 Ø

Dommen omhandler en medarbejder i et bageri, som af arbejdsgiveren blev mistænkt for at have afgivet en urigtig sygemelding, hvorfor denne hyrede et detektivbureau til at overvåge medarbejderen. Byretten gav hende ikke medhold i, at hun som følge heraf skulle have krav på tortgodtgørelse.

For landsretten gjorde medarbejderen yderligere gældende, at arbejdsgiveren havde overdraget personoplysninger til detektivbureauet i strid med PDL, da der blandt andet var tale om billede, CPR-nummer, lægeerklæring, samt oplysninger om organisationsforhold og tidligere sygdomsperioder. Landsretten tiltrådte i henhold til byrettens grunde, at arbejdsgiverens overvågning *”under de foreliggende omstændigheder ikke kan anses for retsstridig”*. Derefter udtalte landsretten, at selvom arbejdsgiverens videregivelse af personoplysningerne *”måtte gå videre end hjemlet i lov om behandling af personoplysninger; findes dette ikke at indebære en sådan krænkelse af appellanten, at der er grundlag for tortgodtgørelse”*.

Dommen er igen udtryk for, at der skal en vis grad af grovhed til, før en persondatakrænkelse berettiger til tortgodtgørelse. Det forhold, at overtrædelsen af PDL først blev gjort gældende for landsretten, synes også at antyde, at sagsøgeren anså selve overvågningen for at være den primære krænkelse og grundlag for tortgodtgørelse sammenlignet med overtrædelsen af PDL. Eftersom selve overvågningen netop fandtes ikke at være retsstridig, var overtrædelsen af PDL således den eneste retsstridige handling ifølge landsretten, og denne indebar altså ikke en tilstrækkelig krænkelse til at berettige til tortgodtgørelse.

Dommen er blevet kritiseret fra flere sider i litteraturen. Martin Gräs Lind anfører eksempelvis, at dommen er udtryk for en så snæver anvendelse af EAL § 26, at dette medfører en utilstrækkelig

integritetsbeskyttelse mod hemmelig medarbejderovervågning, ligesom han kalder dommens resultat for forkert.¹¹⁶ Jens Kristiansen påpeger tillige, at det nok er tvivlsomt om en arbejdsgiver lovligt kan iværksætte en sådan overvågning som sket i dommen i dag, bl.a. med henvisning til den menneskeretlige privatlivsbeskyttelse samt den generelle skepsis over for skjult overvågning.¹¹⁷

7.4. Delkonklusion

Som det fremgår, synes dommene om tortgodtgørelse for arbejdsgivers krænkende kontrolforanstaltninger at stikke lidt i forskellige retninger, selvom der også kan udledes nogle hovedlinjer. Centralt står Højesterets dom i U 2020.1615 H, fordi Højesteret netop går så grundigt til værks i dommen. Af Højesterets præmisser kan det udledes, at tortgodtgørelse generelt forudsætter en culpøs, retsstridig krænkelse af en vis grovhed, og at handlingen er egnet til at krænke en andens person, fred eller ære. Dette medfører, at en arbejdsgivers blotte overtrædelse af databeskyttelseslovgivningen ikke i sig selv er nok til at udløse tortgodtgørelse, hvilket ellers præmisserne i U 2008.727/2 SH, der også handlede om uberettiget tv-overvågning, kunne antyde. I Højesteretsdommen fandtes den uberettigede løbende overvågning og kontrol af medarbejderen således at have den fornødne grovhed til at udløse tortgodtgørelse.

Samtidig er det værd at bemærke, at de eneste domme, der tilkender tortgodtgørelse, handler om uberettiget anvendelse af i øvrigt lovlig tv-overvågning. Det giver derfor anledning til at overveje, om denne form for overvågning i sig selv er mere krænkende end eksempelvis GPS-overvågning eller læsning af korrespondance. Christian Højer Schjøler¹¹⁸ sammenholder dommen U 2008.727/2 SH med Arbejdsrettens dom i AR 2012.0177 om GPS-overvågning og anfører, at der i Arbejdsrettens dom i modsætning til U 2008.727/2 SH ”ikke [var] tale om overvågning af selve medarbejderen”,¹¹⁹ men derimod alene af dennes bil. Han konkluderer, at der ikke umiddelbart ville være grundlag for tortgodtgørelse, fordi brugen af GPS-data ”ikke må siges at have krænket den ansattes person”.¹²⁰ Sondringen synes dog lidt kunstig, eftersom overvågning af bilen giver oplysninger om medarbejderens færden og opholdssteder, og derfor indirekte er en overvågning af medarbejderens person. Sondringen tjener dog til at markere, at der kan være en vis forskel på graden af krænkelse ved forskellige former for overvågning.

Det er desuden karakteristisk, at flertallet af dommen afviser medarbejderens krav på tortgodtgørelse. I flere af dommene bruges der mere vage formuleringer angående spørgsmålet, om arbejdsgiverens kontrol i det hele taget udgør en krænkelse. Flere gange bruges en formulering i stil med, at der ikke foreligger ”en sådan krænkelse, der kan begrunde et krav på tortgodtgørelse” eller lignende. Dette må mest nærliggende forstås på den måde, at der foreligger en krænkelse, men at denne ikke har den fornødne grovhed, hvilket er på linje med Højesteret i U 2020.1615 H. Omvendt kan det også forstås således, at der ifølge retten slet ikke foreligger en krænkelse, jf. Peter Blumes kommentar til U 2015.1525 H, hvilket understreger, at formuleringen forekommer flertydig. I øvrigt synes flere af dommene at sætte barren for tortgodtgørelse noget højere, end beskyttelseshensynet til medarbejderen synes at tilsige, jf. eksempelvis kritikken af U 2004.273 Ø, mens heller ikke begrundelsen i Sønderborg Byrets dom fra 2017 synes overbevisende.

Endelig synes den seneste dom, U 2021.1131 SH, der som den eneste angår GDPR og DBL, at bekræfte, at mistankebaseret kontrol fortsat er en mulighed inden for rammerne af den nye

¹¹⁶ Lind: op.cit. s. 309

¹¹⁷ Kristiansen: op.cit. s. 203

¹¹⁸ Schjøler i Dansk persondataret (2020) s. 473ff

¹¹⁹ Ibid. s. 474

¹²⁰ Ibid. s. 475

databeskyttelseslovgivning, når blot den er saglig og proportional og bygger på en konkret mistanke om uregelmæssigheder, in casu alkoholpåvirkning.

8. Fremtidig praksis i lyset af EU-praksis

Dette afsnit har til formål at undersøge og vurdere, hvorledes den hidtidige danske retspraksis om godtgørelse for persondatakrænkelser på grundlag af EAL § 26 adskiller sig fra den foreliggende EU-retspraksis efter GDPR art. 82, herunder skitsere, hvilken påvirkning det vil have på fremtidige danske sager, at godtgørelseskravet vil blive støttet på art. 82 i stedet for EAL § 26.

Analysen tager udgangspunkt i de tre kumulative erstatningsbetingelser, som EU-Domstolen har fastslået i sin praksis vedr. art. 82, nemlig 1) at der er foreliggende en skade, 2) at forordningen er overtrådt, og 3) at der er årsagsforbindelse mellem skaden og overtrædelsen.¹²¹

8.1. Forekomsten af en skade

Ovenfor i afsnit 6.5 blev det på baggrund af EU-Domstolens seneste praksis om skadesbegrebet i art. 82 konkluderet, at ikke-økonomisk skade er omfattet af art. 82. Det blev også fremhævet, at det ifølge Domstolen ikke er tilstrækkeligt til at give ret til erstatning, at der blot er sket en overtrædelse af forordningen, hvis der ikke samtidig foreligger en skade i art. 82's forstand.¹²² I sag C-507/23, A, udtalte det tillige, at en skade ikke er en automatisk følge af en ulovlig databehandling, og at en overtrædelse af GDPR ikke nødvendigvis medfører skade.¹²³ På dette punkt er Domstolens praksis om erstatning efter art. 82 således i overensstemmelse med den danske praksis i sager om tortgodtgørelse efter EAL § 26 for persondatakrænkelser, jf. U 2020.1615 H hvor Højesteret udtalte, at arbejdsgivers overskridelse af databeskyttelseslovgivningen ikke i sig selv udløser krav på tortgodtgørelse.

For så vidt angår spørgsmålet om der gælder en bagatelgrænse for skader, fastslog Domstolen allerede i den ovenfor omtalte *Österreichische Post*, at art. 82 er til hinder for, at erstatning i national ret betinges af, at skaden har en vis alvorsgrad.¹²⁴ I den foromtalte sag *VX* udtalte Domstolen eksplicit, at ”artikel 82, stk. 1, ikke kræver, at den »immaterielle skade«, som den registrerede hævder at have lidt, skal nå en »bagatelgrænse«, for at denne skade kan erstattes, efter at der er konstateret en tilsidesættelse af denne forordnings bestemmelser”.¹²⁵ I samme dom udtalte Domstolen desuden, at der ikke kan tilføjes flere betingelser for erstatning end de ovenfor skitserede, og der kan derfor ikke stilles krav til ”skadens konkrete karakter eller krænkelsens objektive karakter”.¹²⁶ Her er der således tydeligvis tale om, at EU-praksis afviger fra den hidtidige danske praksis. For det første foreligger der som påvist flere domme, der ikke tilkender tortgodtgørelse, selvom der foreligger en persondatakrænkelser, hvis krænkelsen ikke findes at danne grundlag for tortgodtgørelse. For det andet kan det som sagt udledes af Højesterets præmisser i U 2020.1615 H, at tortgodtgørelse forudsætter en krænkelse af en vis grovhed, som er egnet til at krænke pågældendes selv- og æresfølelse. Disse krav vil således ikke kunne stilles i fremtidige sager om erstatning efter art. 82, idet der ikke kan kræves nogen særlig alvorsgrad eller grovhed af en skade, før den berettiger til erstatning.

¹²¹ Jf. eksempelvis *Österreichische Post*, præmis 32 og 36

¹²² Jf. eksempelvis *ibid.*, præmis 42

¹²³ Jf. præmis 27

¹²⁴ Jf. præmis 51

¹²⁵ Præmis 18

¹²⁶ Præmis 17

Flere af sagerne for EU-Domstolen angående GDPR art. 82 angår forskellige former for sikkerhedsbrud eller offentliggørelse med deraf følgende frygt for misbrug af personoplysninger. Selvom skadeformen typisk vil være en anden ved arbejdsgivers retsstridige kontrolforanstaltninger, kan denne praksis alligevel give et fingerpeg om skadesbegrebets omfang. Sag C-687/21, *BL*, omhandler en elektronikforhandler, der ved en fejl udleverede en vare sammen med køberens personoplysninger i en kreditaftale til en forkert kunde. Fejlen blev hurtigt opdaget, og varen og dokumenterne blev tilbageleveret inden for en halv time. Domstolen udtalte blandt andet i sagen, *”at tabet af kontrol med personoplysninger i et kort tidsrum kan påføre den registrerede en »immateriel skade», forudsat at den erstatnings søgende godtgør, at vedkommende har lidt en sådan skade, ”uanset hvor lille den måtte være”*.¹²⁷ Samtidig omfatter skadesbegrebet også den situation, hvor den registrerede har en velbegrundet frygt for, at hans personoplysninger vil blive misbrugt af tredjemand i fremtiden.¹²⁸ Omvendt vil en rent hypotetisk risiko for tredjemands misbrug ikke give anledning til erstatning, hvilket foreligger, når ingen tredjemand har fået kendskab til personoplysningerne.¹²⁹

Sag C-200/23, *Agentsia po vpisvaniyata*, angår en selskabsdeltager, OL, hvis personoplysninger, der fremgik af en selskabsaftale, var blevet offentliggjort i det bulgarske handelsregister af agenturet for registreringer, som siden afslog hendes anmodning om sletning. På grundlag af forløbet fastslog den lokale forvaltningsdomstol, at der *”forelå en immateriel skade, som bestod i OL’s psykiske og følelsesmæssige negative oplevelser, nemlig frygt og bekymring over mulige misbrug samt afmagt og skuffelse, fordi det var umuligt at beskytte hendes personoplysninger”*.¹³⁰ Hovedsagen blev anket, og den forelæggende appeldomstol ønskede bl.a. oplyst, om det kortvarige kontroltab som følge af offentliggørelsen af personoplysninger var tilstrækkeligt til at forvolde immateriel skade, eller om det skulle kræves, at der blev godtgjort yderligere konkrete negative konsekvenser.¹³¹ Med andre ord synes spørgsmålets kerne at være, om de påberåbte negative psykiske og følelsesmæssige oplevelser var nok i sig selv til at udgøre immateriel skade. Domstolen udtalte herefter, at kontroltabet var tilstrækkeligt til at forvolde immateriel skade, i det omfang den erstatnings søgende godtgør, *”at vedkommende faktisk har lidt en sådan skade, hvor lille den end måtte være”*, uden at det herudover kan kræves, at der godtgøres yderligere konkrete negative konsekvenser.¹³² Det synes at følge forudsætningsvist af dette svar, at såfremt de påberåbte immaterielle skader i form af de ovennævnte negative følelser såsom afmagt og skuffelse, kan godtgøres, kan der ikke kræves yderligere negative konsekvenser for at give ret til erstatning.

Sammenholdt med den danske praksis er der tale om skadestyper, som ikke synes påberåbt i de foreliggende sager om arbejdsgivers kontrolforanstaltninger. Dette skyldes dog formentlig, at EAL § 26, som hidtil har været den eneste hjemmel for godtgørelse for ikke-økonomisk skade i disse sager, efter sin ordlyd omhandler ”krænkelse”, hvorfor det er dette begreb, der er blevet påberåbt i sagerne. Hertil kommer, de ovennævnte skadestyper såsom negative følelser af afmagt og skuffelse, som anført næppe vil opfylde grovhedskriteriet som Højesteret opstiller i U 2020.1615 H. Der synes således klart at være tale om et bredere skadesbegreb, idet Domstolen anfører, at selv små skader skal erstattes, såfremt de kan bevises. Det må på baggrund af den foreliggende EU-praksis antages, at de påberåbte krænkelse i de domme, der ikke tilkender tortgodtgørelse pga. manglende grovhed, ville være erstatningsberettigende i art. 82’s forstand, idet eksempelvis ord som følelse af

¹²⁷ Præmis 66

¹²⁸ Jf. præmis 67

¹²⁹ Jf. præmis 68

¹³⁰ Præmis 155

¹³¹ Jf. Præmis 137

¹³² Præmis 156

afmagt og skuffelse må være beskrivende for den påvirkning, en retsstridig kontrolforanstaltning kan medføre.

Det bredere skadesbegreb må samtidig fordrere mere præcision fra de danske domstole i fremtidige sager. Som anført kunne domstolene i den hidtidige praksis på grund af grovhedskravet i EAL § 26 ”slippe afsted med” relativt vage formuleringer, der godt kunne være tvetydige i vurderingen af, om der forelå en krænkelse i det hele taget, idet der ofte blot udtrykkes, at der ikke forelå en krænkelse, der kunne danne grundlag for tortgodtgørelse. Da denne bagatel- eller grovhedsgrænse ikke længere kan opretholdes, må domstolene derfor tydeligere tage stilling til, om en kontrolforanstaltning indebærer en krænkelse eller skade, som er erstatningsberettigende, eller om der ikke foreligger nogen krænkelse/skade.

8.1.1. Bevisbyrde og beviskrav for skade

For så vidt angår bevisbyrden for skaden går det igen i praksis fra EU-Domstolen, at det er den registrerede, altså den erstatningssøgende, der skal godtgøre, at vedkommende har lidt en skade, ”*uanset hvor lille den måtte være*”.¹³³ Domstolen fastslog i *Österreichische Post*, at effektivitetsprincippet også gælder i sager om erstatning efter art. 82, hvilket medfører, at nationale domstole ikke gennem processuelle regler om eksempel vis høje beviskrav må gøre det uforholdsmæssigt vanskeligt at udøve retten til erstatning.¹³⁴ I *Agentsia po vprisvaniyata* udtalte Domstolen endvidere, at der ikke gælder en formodning for, at der foreligger en skade, selvom der er sket en overtrædelse af GDPR.¹³⁵ Skaden skal således bevises selvstændigt ved siden af overtrædelsen.

Henrik Udsen bemærker, at Domstolen understreger sammenhængen mellem på den ene side, at der ikke gælder en bagatelgrænse med hensyn til skader, og på den anden side at der er den erstatningssøgende, der har bevisbyrden for skaden. Ifølge Udsen skyldes det muligvis, at Domstolen gennem bevisbyrdekravet vil frasortere de sager, hvor der fx blot er følt irritation som skade, da det i så fald vil være ”*vanskeligt at løfte bevisbyrden, hvis det konkrete hændelsesforløb ikke indebærer handlinger, der for alvor er egnet til at påføre den registrerede gener*”.¹³⁶ På linje hermed har Domstolen også udtalt i flere sager, hvor den påberåbte skade var frygten for tredjemands fremtidig misbrug af personoplysninger, at den nationale domstol skal efterprøve, ”*om denne frygt kan anses for at være velbegrunder under de pågældende specifikke omstændigheder og i forhold til den registrerede*”.¹³⁷ Nielsen og Lotterup anfører også, at disse beviskrav kan give mulighed for at frasortere sager, hvor sagsøgerne ”*føler sig psykisk berørt af en overtrædelse af forordningen, som ikke har en karakter, der kan berettige til erstatning/godtgørelse*”.¹³⁸

Brugen af ordet ”velbegrunder” tyder navnlig på, at der skal foretages en vis objektiviseret vurdering af omstændighederne omkring den påberåbte skade, når denne udgøres af frygt for fremtidig misbrug. Omvendt synes der ikke at blive stillet de samme krav til ”velbegrunderhed”, når skaden fx som i *Agentsia po vprisvaniyata* var afmagt og skuffelse over ikke at kunne beskytte sine personoplysninger, hvor der ikke kunne kræves godtgjort yderligere negative konsekvenser.¹³⁹ Selvom begge dele er skader, både afmagt og frygt for fremtidig misbrug, synes der således at være en vis forskel i beviskravene, navnlig ud fra kravet om ”velbegrunder” frygt. Hvis overtrædelsen af GDPR

¹³³ *BL*, præmis 66. Se også bl.a. *Österreichische Post*, præmis 50 og *VB*, præmis 84

¹³⁴ Jf. præmis 54 og Udsen i U 2024B.95, s. 102

¹³⁵ Præmis 141

¹³⁶ Udsen: op.cit. s. 101f

¹³⁷ *VB*, præmis 85. Se også *Agentsia po vprisvaniyata*, præmis 143 og *BL*, præmis 67

¹³⁸ Nielsen og Lotterup, op.cit. s. 989

¹³⁹ Jf. præmis 156

udgøres af arbejdsgivers retsstridige kontrolforanstaltning, vil overtrædelsen antageligt anses for at være egnet til at påføre skade og have en erstatningsberettigende karakter, jf. de ovenstående betragtninger. I disse tilfælde vil der derfor formentlig ikke kunne stilles krav om ”velbegrundethed” eller andre ”objektive” krav til skaden.

I ØLD af 15. november 2024 fandt landsretten, at det ikke var godtgjort, at de mistede personoplysninger var kommet til tredjemands kundskab, og at de erstatningssøgende borgere derfor ikke havde godtgjort immateriel skade ”*alene med henvisning til det passerede og ved de afgivne forklaringer om egne opfattelser og tanker herom*”. Denne situation, hvor skaden består i frygten for et muligt misbrug, adskiller sig væsentligt fra situationer, hvor den erstatningssøgende er en arbejdstager, som har været udsat for kontrolforanstaltninger i strid med databeskyttelseslovgivningen. Derfor synes landsrettens udtalelse ikke at kunne tages til indtægt for, at danske domstole aldrig vil lægge vægt på den erstatningssøgendes forklaringer om ”egne opfattelser og tanker”. Der er snarere tale om, at landsretten ikke fandt frygten ”velbegrundet”, eftersom oplysningerne slet ikke var kommet til tredjemands kundskab, og af den grund kunne der ikke lægges vægt på de afgivne forklaringer alene. Dommen er som nævnt anket til Højesteret, som således skal tage stilling til blandt andet beviskravene for immateriel skade.

8.2. Overtrædelse af GDPR

Den anden erstatningsbetingelse er som nævnt, at der skal foreligge en overtrædelse af GDPR. Ligesom med skadesbetingelsen er det den erstatningssøgende, der har bevisbyrden for, at den dataansvarlige har overtrådt GDPR ved databehandlingen. Dette er bl.a. fastslået af Domstolen i *Agentsia po vpisvanyata*, hvorefter den, der fremsætter et erstatningskrav efter art. 82, er forpligtet til ”*ikke alene at godtgøre en overtrædelse af samme forordnings bestemmelser, men ligeledes, at denne overtrædelse har forvoldt vedkommende en sådan skade eller immateriel skade*”.¹⁴⁰ Med sidste led af den citerede præmis understreger Domstolen endvidere, at den erstatningssøgende også har bevisbyrden for årsagssammenhængen; at overtrædelsen har forvoldt den påberåbte skade, som er den tredje erstatningsbetingelse.

Der kan som anført forekomme forskellige overtrædelser af GDPR ved arbejdsgivers retsstridige kontrolforanstaltninger. Som eksempler kan nævnes brud på de grundlæggende principper i art. 5, stk. 1, eksempelvis litra a-c om lovlighed, rimelighed og gennemsigtighed, formålsbegrænsning og proportionalitet, undladelse af forudgående underretning efter art. 13 og 14, samt viderebehandling til uforenelige formål i strid med art. 5, stk. 1, litra b og art. 6, stk. 4. Omvendt har arbejdsgiveren i visse tilfælde ved mistankebaseret kontrol mulighed for at suspendere den forudgående underretningspligt, hvis det ellers vil hindre opfyldelse af kontrollens formål. Det må derfor formodes, at arbejdsgiversiden i fremtidige sager om art. 82-godtgørelse vil påberåbe sig mistankegrundlag som hjemmel til at tilsidesætte GDPR’s bestemmelser i tilfælde, hvor medarbejderen ellers umiddelbart kan godtgøre en overtrædelse. På denne måde vil den ansættelsesretlige vurdering af sagligheden og proportionaliteten af en mistankebaseret kontrolforanstaltning således fortsat spille en rolle i disse sager. Omvendt vil et mistankegrundlag som nævnt næppe kunne retfærdiggøre en viderebehandling af oplysninger fra en eksisterende foranstaltning til nye kontrolformål, da dette som udgangspunkt vil være uforeneligt.

¹⁴⁰ Præmis 141

8.3. Årsagsforbindelse mellem overtrædelse og skade

Betingelsen om årsagsforbindelse skal som nævnt også bevises af den erstatningssøgende, men den vil umiddelbart næppe få den store betydning i sager om arbejdsgivers krænkende kontrolforanstaltninger, da de påberåbte skader i disse tilfælde vil udspringe direkte af den retsstridige handling. Årsagsforbindelsen vil formentlig have mere selvstændig betydning i sager om sikkerhedsbrud, hvor der ikke på samme måde vil være en direkte forbindelse mellem påberåbte skader i form af frygt for misbrug og overtrædelsen i form af manglende behandlingssikkerhed efter GDPR art. 32, jf. således ØLD af 15. november 2024.

Endelig bestemmer art. 82, stk. 3, at der gælder et culpaansvar med omvendt bevisbyrde for den dataansvarliges skyld i skaderne, således at den dataansvarlige kan fritages for erstatningsansvaret, hvis denne er uden skyld i den begivenhed, der medførte skaden. Dette medfører ifølge Domstolen, at den erstatningssøgende kun skal bevise, at der foreligger en overtrædelse, men ikke skal bevise, at den dataansvarlige arbejdsgiver har pådraget sig skyld ved forsæt eller uagtsomhed.¹⁴¹ Arbejdsgiveren kan heller ikke fritages for ansvar med henvisning til, at eksempelvis en personaleansvarlig medarbejder har overtrådt GDPR i strid med arbejdsgiverens instrukser.¹⁴² Af den grund forekommer bestemmelsen ikke afgørende i nærværende sammenhæng, da man næppe kan forestille sig, at en arbejdsgiver enten forsætligt eller uagtsomt har iværksat en kontrolforanstaltning i strid med GDPR.¹⁴³

8.4. Fastsættelse af erstatningen

Såfremt de tre erstatningsbetingelser er behørigt bevist af den erstatningssøgende, og den dataansvarlige ikke kan løfte sin bevisbyrde imod culpaansvaret, skal der betales erstatning for den lidte skade. Domstolen fastslog allerede i *Österreichische Post*, at det tilkommer de nationale domstole at fastsætte rammerne herfor under overholdelse af ækvivalens- og effektivitetsprincippet.¹⁴⁴ I sag C-667/21, *ZQ*, udtalte domstolen, at art. 82 ikke har en straffende men en kompenserende funktion, og at den økonomiske compensation derfor skal fuldstændig kompensere den lidte skade, uden at der skal pålægges yderligere erstatning med karakter af straf.¹⁴⁵ Af den grund skal der ikke tages hensyn til grovheden af overtrædelsen eller skyldgraden ved udmålingen af erstatningen.¹⁴⁶ I de forenede sager C-182/22 og C-189/22, *JU*, blev det desuden fastslået, at det ved fastlæggelsen af erstatning skal lægges til grund, ”at en sådan skade, der er forvoldt af et brud på persondatasikkerheden, ikke efter sin art er mindre alvorlig end en persons skade”.¹⁴⁷ Samtidig udtalte Domstolen, at hvis den lidte skade ikke er grov, at der tilkendes ”en ubetydelig erstatning”, forudsat at den fuldstændig kompenserer skaden.¹⁴⁸

Henrik Udsen anfører, at det næppe vil være i strid med effektivitetsprincippet, hvis danske domstole viderefører niveauet for godtgørelsesudmålingen i de sager, som efter den hidtidige praksis gav ret til tortgodtgørelse.¹⁴⁹ Da skadesbegrebet som nævnt ovenfor er bredere efter EU-praksis,

¹⁴¹ Jf. *Agentsia po vprisvaniyata*, præmis 162

¹⁴² Jf. *ibid.* præmis 166

¹⁴³ I en sag som U 2005.1639 V, hvor arbejdsgiveren ved et tilfælde havde læst en belastende mail, vil man således formentlig – såfremt der herved er sket en overtrædelse af GDPR – finde det uagtsomt, at en sådan læsning kan ske tilfældigt.

¹⁴⁴ Jf. præmis 54 og 59

¹⁴⁵ Jf. præmis 84f

¹⁴⁶ Jf. præmis 102f

¹⁴⁷ Præmis 39

¹⁴⁸ Præmis 46

¹⁴⁹ U 2024B.95, s. 105

må danske domstole fremover fastsætte et godtgørelsesniveau for de mindre grove krænkelse, der ikke tidligere kunne kompenseres efter EAL § 26. For den fremtidige udmåling skal det således på den ene side haves for øje, at der ikke skal gøres forskel på godtgørelsen for fysiske og persondata-mæssige krænkelse, hvorfor danske domstole kan lade udmålingen forme efter praksis i sager om tortgodtgørelse for fysiske krænkelse. På den anden side anerkender EU-Domstolen som sagt, at der ved mindre grove skader kan tilkendes ubetydelige erstatninger, hvis disse kompensere skaden fuldt. På denne baggrund må det nok antages, at godtgørelsesniveauet fra Højesterets dom i U 2020.1615 H, hvor den længerevarende og krænkende overvågning udløste 20.000 kr. i godtgørelse, kan opretholdes i tilsvarende sager, som formentlig vil være i den grove ende af krænkende kontrolforanstaltninger.

8.5. Delkonklusion

I sager om erstatning efter GDPR art. 82 for arbejdsgivers persondatakrænkende kontrolforanstaltninger vil bevisbyrden for de tre erstatningsbetingelser, skade, overtrædelse og årsagsforbindelse, påhvile arbejdstageren. Skadesbegrebet er bredere end efter hidtidig dansk praksis om tortgodtgørelse, idet der ikke længere skal stilles krav til skadens grovhed eller kan kræves bevis for krænkelsens objektive karakter. Det brede skadesbegreb vil også stille krav til domstolens præcision i fremtidige sager, fordi det bliver nødvendigt at tage klart stilling til, om en overtrædelse medfører en skade eller ej. Det skal dog stadig bevises, at der er lidt en skade, da overtrædelse af GDPR ikke i sig selv berettiger til erstatning på linje med hidtidig praksis. Domstolen synes samtidig at differentiere bevisskravene efter skadestype og karakteren af overtrædelsen af GDPR, idet en skade i form af frygt for fremtidigt misbrug skal godtgøres at være velbegrundet, mens dette krav ikke ses stillet ved andre skadesformer som afmagt og skuffelse, hvor overtrædelsen forekommer mere egnet til at påføre skade.

Da skadesbegrebet er så omfattende, må det antages, at arbejdsgiversidens fremgangsmåde vil være at forsøge at godtgøre, at GDPR ikke er blevet overtrådt ved kontrolforanstaltningen, navnlig ved at henvise til reglerne for mistankebaseret kontrol, hvor eksempelvis underretningsspligten kan suspenderes af hensyn til kontrollens formål. Endelig kan danske domstole formentlig opretholde godtgørelsesniveauet, idet der henset til skadesbegrebets omfang vil kunne tilkendes lavere erstatning til mindre skader, som ikke kunne kompenseres efter EAL § 26.

9. Konklusion

Afhandlingens formål har været at undersøge og analysere retsstillingen i det individuelle ansættelsesforhold, når arbejdsgiveren anvender kontrolforanstaltninger, der påfører medarbejderen persondatakrænkelser.

Det konkluderes for det første, at der er en høj grad af samspil mellem de ansættelses- og databeskyttelsesretlige regelsæt, når det handler om arbejdsgivers kontrolforanstaltninger. Navnlig med hensyn til de overordnede saglighedskrav i de to regelsæt er der en tæt forbindelse, og det konkluderes derfor, at der som udgangspunkt er tale om gensidighed på den måde, at hvis en kontrolforanstaltning er saglig efter ledelsesretten, herunder som denne udfyldes i kontrolaftalen, vil den også være det databeskyttelsesretligt. Omvendt vil en usaglig handlemåde efter det ene regelsæt som udgangspunkt også være det efter det andet regelsæt.

På grund af de begrænsede sanktionsmuligheder, en ikke-overenskomstdækket medarbejder har over for arbejdsgivers persondatakrænkende kontrol, forekommer godtgørelsesmuligheden afgørende som værn for den enkelte medarbejder. Godtgørelse kan imidlertid også komme på tale for

overenskomstdækkede medarbejdere. Efter hidtidig dansk praksis gav GDPR art. 82 ikke mulighed for godtgørelse for ikke-økonomisk skade, hvorfor man var henvist til at bruge EAL § 26 om tortgodtgørelse til at erstatte persondatakrænkelser. I retspraksis efter EAL § 26 blev der stillet krav til krænkelsens grovhed og egnet til at krænke selv- og æresfølelsen, hvilket førte til frifindelse i de fleste sager, selvom der forelå en krænkelser, der blot ikke nåede over grovhedstærsklen. EU-Domstolen har imidlertid i sin nyere praksis fortolket art. 82 således, at den også omfatter ikke-økonomisk skade. Da det samtidig er blevet fastslået, at der ikke findes en bagatelgrænse for skader efter art. 82, ligesom der ikke kan stilles krav om krænkelsens objektive karakter, er der tale om et bredere skadesbegreb. Det må derfor forventes, at fremtidige sager vil blive ført efter art. 82 i stedet for EAL § 26, og at danske domstole derfor må forlade sin praksis efter EAL § 26 med krav om grovhed mv. Samtidig må det antages, at godtgørelsesniveauet ikke nødvendigvis behøver at ændre sig for at leve op til effektivitetsprincippet i EU-retten.

Det kan derfor konkluderes, at danske lønmodtagere gennem EU-Domstolens praksis har fået en videre adgang til godtgørelse for arbejdsgivers persondatakrænkelser end efter den hidtidige praksis, da der ikke længere kan stilles krav om krænkelser af en vis grovhed. Dog skal det kunne bevises, at der er lidt en erstatningsberettigende skade, og her synes der at kunne spores visse træk hos EU-Domstolen, der kan antyde en vis objektiviseret vurdering af omstændighederne omkring en påberåbt skade, hvis ikke overtrædelsen af GDPR i øvrigt forekommer egnet til at påføre en sådan skade. Det må derfor antages, at der vil kunne genfindes nogle af de samme argumenter for og imod godtgørelse i den fremtidige praksis. Desuden vil arbejdsgiversiden formentlig også ofte påberåbe, at GDPR slet ikke er overtrådt, da kontrollen er foretaget på grundlag af mistanke, hvorved samspillet mellem den ansættelsesretlige og databeskyttelsesretlige vurdering af sagligheden bliver yderst relevant.

10. Litteraturliste

10.1. Bøger

Blume, Peter: Databeskyttelsesret, 5. udgave, Djøf Forlag, 2018

Blume, Peter: Databeskyttelsesrettens kilder og metode, 1. udgave, Djøf Forlag, 2020

Blume, Peter og Jens Kristiansen, Persondataret i ansættelsesforhold, 1. udgave, Jurist- og Økonomiforbundets forlag, 2011

Evald, Jens: Juridisk teori, metode og videnskab, 3. udgave, Djøf Forlag, 2024

Hasselbalch, Ole: Lærebog i ansættelsesret og personalejura, 6. udgave under medvirken af Natalie Munkholm, Djøf Forlag, 2019

Citeret: Hasselbalch: Lærebog i ansættelsesret og personalejura (2019)

Hasselbalch, Ole og Munkholm, Natalie Videbæk: Den Danske Arbejdsret I-III (online), 2. udgave, Karnov Group, 2022

Kristiansen, Jens: Ansættelsesret, 2. udgave, Djøf Forlag, 2023

Kristiansen, Jens: Den kollektive arbejdsret, 4. udgave, Djøf Forlag, 2021 (onlineudgave)

Lind, Martin Gräs: Medarbejderes integritetsbeskyttelse i dansk ret – med særlig fokus på databeskyttelse, kontrol og overvågning i den private sektor, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 2006
Citeret: Lind: Medarbejderes integritetsbeskyttelse (2006)

Motzfeldt, Hanne Marie: Grundlæggende databeskyttelsesret, 1. udgave, Djøf Forlag, 2022

Nielsen, Kristian Korfits og Anders Lotterup: Databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven med kommentarer, 2. udgave, Djøf Forlag, 2025
Citeret: Nielsen og Lotterup: GDPR og DBL med kommentarer (2025)

Nielsen, Ruth: Dansk arbejdsret, 5. udgave, Djøf Forlag, 2023 (onlineudgave)

Schjøler, Christian Højer: HR og persondataret, bidrag til Mortensen, Bent Ole Gram (red.): Dansk persondataret, 1. udgave, Ex Tuto Publishing, 2020
Citeret: ”Schjøler i Dansk Persondataret (2020)”

10.2. Artikler

Blume, Peter: Arbejdsgivers adgang til ansattes e-post - Bemærkninger til U 2015.1525 H, U 2015B.229

Christiansen, Nicole: Kontrolforanstaltninger på arbejdspladsen - om GPS-overvågning og kontrolaftalen, HR JURA Magasinet, 9. nummer, 2016, s. 23ff

Møller, Jens: Tortgodtgørelse i erstatningsretten – med særligt henblik på afskedigelsessager, Juristen nr. 4 2007, s. 121ff

Sand, Jacob: Arbejdsgivers kontrolforanstaltninger - nye muligheder og nye udfordringer, HR JURA Magasinet, 4. nummer, 2013, s. 42ff

Udsen, Henrik: Godtgørelse for persondatakrænkelser på baggrund af EU-Domstolens praksis, U 2024B.95

10.3. Vejledninger, betænkninger, forarbejder mv.

Datatilsynet: Bødevejledning – Udmåling af bøder til virksomheder, januar 2021
Citeret: Datatilsynet: Bødevejledning (2021)

Datatilsynet: Vejledning om databeskyttelse i ansættelsesforhold, marts 2023
Citeret: Datatilsynet: Databeskyttelse i ansættelsesforhold (2023)

Datatilsynet: Vejledning om de registreredes rettigheder, juli 2018
Citeret: Datatilsynet: Registreredes rettigheder (2018)

Justitsministeriet: Databeskyttelsesforordningen – og de retlige rammer for dansk lovgivning, Betænkning nr. 1565, 2017, Del I – bind I og II
Citeret: Betænkning 1565/2017, del I

Lovforslag nr. L 68 som fremsat: Forslag til Lov om supplerende bestemmelser til forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (databeskyttelsesloven), Folketingstidende 2017-18, Tillæg A, https://www.folketingstidende.dk/samling/20171/lovforslag/L68/20171_L68_som_fremsat.pdf

Lovforslag L 162 som fremsat: Forslag til Lov om ændring af lov om forbud mod tv-overvågning m.v. og lov om behandling af personoplysninger, Folketingstidende 2006-07 Tillæg A, s. 5374-5421

10.4. Lovgivning, kollektive aftaler mm.

Databeskyttelsesloven: Lovbekendtgørelse 2024-03-08 nr. 289 om supplerende bestemmelser til forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger

Erstatningsansvarsloven: Lovbekendtgørelse 2018-08-24 nr. 1070 om erstatningsansvar med senere ændringer

Funktionærloven: Lovbekendtgørelse 2017-08-24 nr. 1002 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer med senere ændringer

Tv-overvågningsloven: Lovbekendtgørelse 2023-02-24 nr. 182 om tv-overvågning med senere ændringer

Databeskyttelsesforordningen: Europa-Parlamentets og Rådets forordning af 2016-04-27 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) (2016/679)

Kontrolaftalen: Protokollat af 27. oktober 2006 vedr. Aftale om kontrolforanstaltninger til Hovedaftalen mellem DA og LO

Persondataloven: Lov 2000-05-31 nr. 429 om behandling af personoplysninger med senere ændringer (ophævet)

10.5. Domme og afgørelser

EU-domme:

Sag C-300/21, *Österreichische Post*

Sag C-340/21, *VB*

Sag C-667/21, *ZQ*

Sag C-687/21, *BL*

Forenede sager C-182/22 og C-189/22, *JU*

Sag C-456/22, *VX*

Sag C-590/22, *AT*

Sag C-200/23, *Agentsia po vprisvaniyata*

Sag C-507/23, *A*

Trykte domme, Ugeskrift for Retsvæsen

U 2021.1131 SH
U 2020.1615 H
U 2015.1525 H
U 2014.1662 V
U 2008.727/2 SH
U 2005.1639 V
U 2004.273 Ø
U 2003.1430 Ø

Utrykte domme

Retten i Hjørring ved dom af 6. december 2024, SS-1980/2023-HJO
Østre Landsrets dom af 15. november 2024, BS-19616/2021-OLR
Retten på Bornholms dom af 22. januar 2022, SS-792/2021-BOR
Sønderborg Byrets dom af 27. september 2017, BS C1-1504/2016 (ankesagen: Vestre Landsrets dom af 5. marts 2018, Sag B-1382-17)

Arbejdsretlige afgørelser og domme:

AR 2015.0315
AR 2012.0177
A 2006.343
Afskedigelsesnævnets sag 1275/05
FV af 25. oktober 1913

Datatilsynets afgørelser:

Datatilsynets j.nr. 2021-431-0145
Datatilsynets j.nr. 2019-41-0042
Datatilsynets j.nr. 2019-41-0043
Datatilsynets j.nr. 2019-421-0034
Datatilsynets j.nr. 2019-421-0035
Datatilsynets j.nr. 2019-423-0226
Datatilsynets j.nr. 2000-631-0001

Afgørelse af 7. juli 2021 (uden nummer) Link: <https://www.datatilsynet.dk/afgoerelser/afgoerelser/2021/jul/privat-virksomhed-indstillet-til-boede>

Afgørelse af 2. december 2022 (uden nummer) Link: <https://www.datatilsynet.dk/afgoerelser/afgoerelser/2022/dec/privat-virksomhed-indstillet-til-boede>

10.6. Hjemmesider

<https://www.domstol.dk/hoejesteret/aktuelt-fra-hoejesteret/nye-sager/> (senest besøgt d. 2.6.2025)