

DATATILSYNET INTENSIVERER TILSYN MED OVERVÅGNING AF ANSATTE I 2026

Datatilsynet retter i 2026 blikket mod dataansvarlige og databehandlere, der anvender nye teknologier til overvågning og kontrol. Det stiller skærpede krav til virksomheder, der anvender teknologier som adgangslogging, kameraovervågning, GPS-tracking eller AI-baserede løsninger.



Nye teknologier gør det i stigende grad muligt for arbejdsgivere at overvåge og kontrollere medarbejdere. IT-systemer, adgangslogging, kameraovervågning og GPS-tracking er allerede udbredte værktøjer på mange arbejdspladser, og anvendelsen er kun vokset de seneste år.

Netop derfor vil Datatilsynet i 2026 sætte særligt fokus på denne type behandling af personoplysninger.

Med udgangspunkt i en kortlægning fra 2024 vil Datatilsynet i 2026 gennemføre målrettede tilsyn med arbejdsgivers behandling af personoplysninger i forbindelse med overvågning og kontrol af ansatte. Siden kortlægningen er teknologien udviklet yderligere, og det samme er de krav, arbejdsgivere skal leve op til.

Det skal du være opmærksom på

Er du arbejdsgiver og overvåger ansatte, behandler du ofte store mængder personoplysninger. Denne behandling er du som arbejdsgiver dataansvarlig for, og du skal derfor overholde de databeskyttelsesretlige krav, der gælder ved behandling af personoplysninger.

For medarbejderen kan overvågning desuden opleves som indgribende, og det kan være svært at sige fra eller klage. Derfor er det afgørende, at overvågningen sker med respekt for medarbejdernes rettigheder og i overensstemmelse med GDPR.

Ud over GDPR er AI-forordningen, der trådte i kraft sidste år, også relevant at overveje. Den kan indebære krav, for eksempel om risikovurdering og transparens, hvis I anvender AI-baseret overvågning, som er omfattet af forordningens anvendelsesområde. På samme måde stilles der krav om tilstrækkelige AI-færdigheder på arbejdspladsen, og du skal som arbejdsgiver sikre, at medarbejdere og andre personer, der er involveret i drift og anvendelse af AI-systemer, bliver undervist og har den nødvendige viden om både muligheder og begrænsninger ved systemet.

Som arbejdsgiver bør du derfor være opmærksom på, om virksomhedens behandling af personoplysninger lever op til GDPR-kravene om blandt andet formålsbegrænsning, behandlingsgrundlag, slettefrister og proportionalitet, men også om kravene i AI-forordningen overholdes.

Vi anbefaler, at virksomheden gennemgår sine politikker og praksis for overvågning og kontrol af ansatte.



CECILIE SLETSKOV-HJORTH
ADVOKAT, PARTNER

(+45) 40 95 95 84
CESH@NJORDLAW.COM



**NIELS SKYTTEDAL DAHL-
NIELSEN**
ADVOKAT, PARTNER

(+45) 40 30 97 49
NDN@NJORDLAW.COM