



HR-JURA Update

13. august 2025
V/Rie Nielsen

Emner 2025

September: Fratrædelsesaftaler v/Kromann Reumert

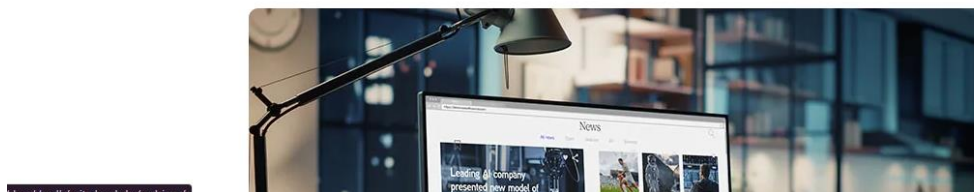
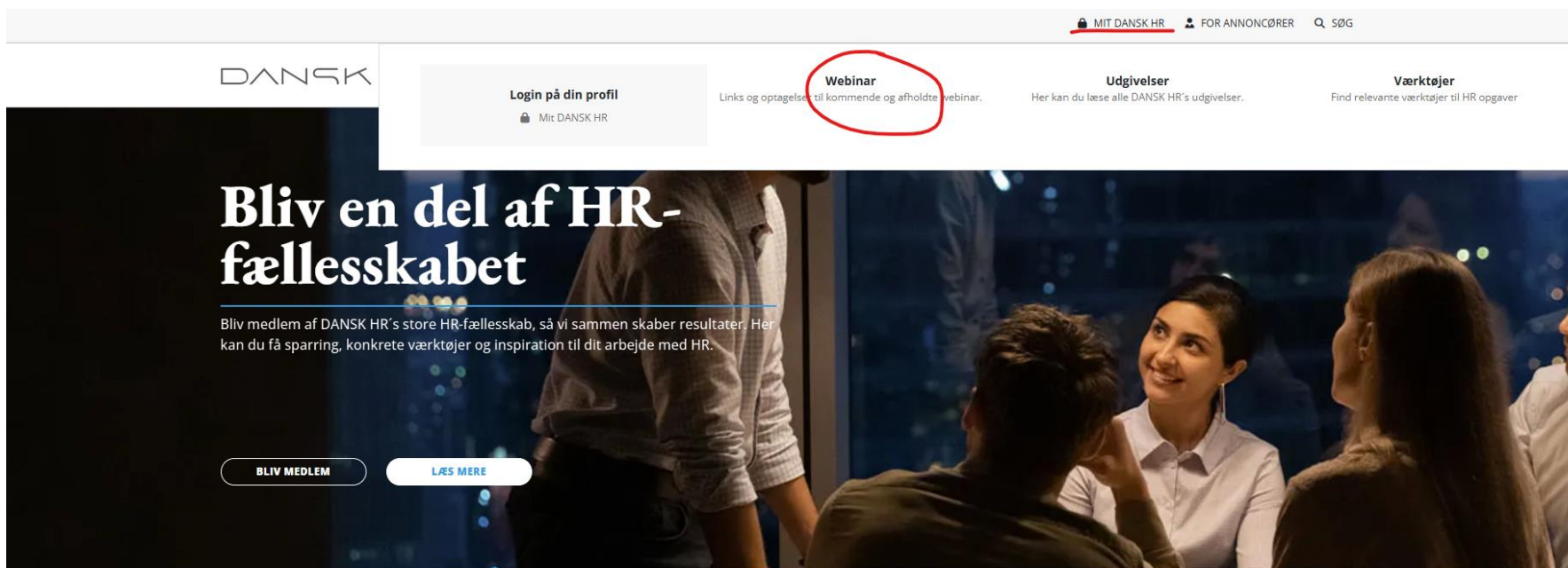
Oktober: Løngennemsigtighedsdirektivet

November: Rettigheder og pligter i opsigelsesperioden

December: Ansættelsesretlige nyheder



Hvordan finder jeg de her slides?



**Danmarks
stærkeste HR-**

August 2025

KURSUS

Direktivet om løngennemsigthed

📍 Online

📅 Tirsdag den 19. august 2025

LÆS MERE >

KURSUS

Modul 1: HR-jura og GDPR i ansættelsesforholdet

📍 Sjælland

📅 Torsdag den 21. august 2025

LÆS MERE >

WEBINAR

Værdige opsigelsessamtaler - hvordan?

📍 Online

📅 Tirsdag den 26. august 2025

LÆS MERE >

KURSUS

HR-certificering: Boost din organisation med datadrevne forandringer

📍 Online

📅 Mandag den 1. september 2025

LÆS MERE >

EVENT

Den Nordjyske Konference 2025

📍 Jylland/Fyn

📅 Tirsdag den 9. september 2025

LÆS MERE >

ONLINE KURSUS

Netværksgruppe om løngennemsigtighed

📅 Opstart onsdag den 10. september 2025

📍 Kursus

💰 Medlemspris: 3.500,-

LÆS MERE

EVENT

Træfpunkt HR 2025

📅 Ons- og torsdag den 24.-25. september 2025

📍 København

💰 Medlemspris: 0,-

LÆS MERE

KURSUS

Ledelse, når medarbejderne forstyrrer driften og harmonien

📅 Opstart torsdag den 11. september 2025

📍 Aarhus

💰 Medlemspris: 12.000,-

LÆS MERE

KURSUS

HR-jura ABC: 2- dages intensivt kursus

📅 Opstart tirsdag, d. 21. oktober

📍 Online kursus

💰 Medlemspris: 10.495,-

LÆS MERE

Kontrol af medarbejdere

Iværksættelse af kontrolforanstaltninger

- Før, under og efter ansættelsen

Arbejdsgivers ret til at implementere kontrolforanstaltninger



LEDELSESRETEN

Kan opdele ledelsesretten i 5 elementer:

1. Fri ret til at ansætte
2. Retten til at fortolke
3. Retten til at instruere
- 4. Retten til at kontrollere**
5. Fri ret til at opsig



LEDELSESRETEN

- Ledelsesretten er et overordnet princip i dansk ret.
- Generelt er det et ureguleret område, hvor retsstillingen primært **bestemmes af retspraksis**
- Ledelsesrettens elementer – kan være individuel / kutymen på den enkelte virksomhed (varierer over tid)
- Hvor langt kan arbejdsgiver gå? Hvornår er en aktivitet i strid med ledelsesretten? Der er mange sager.



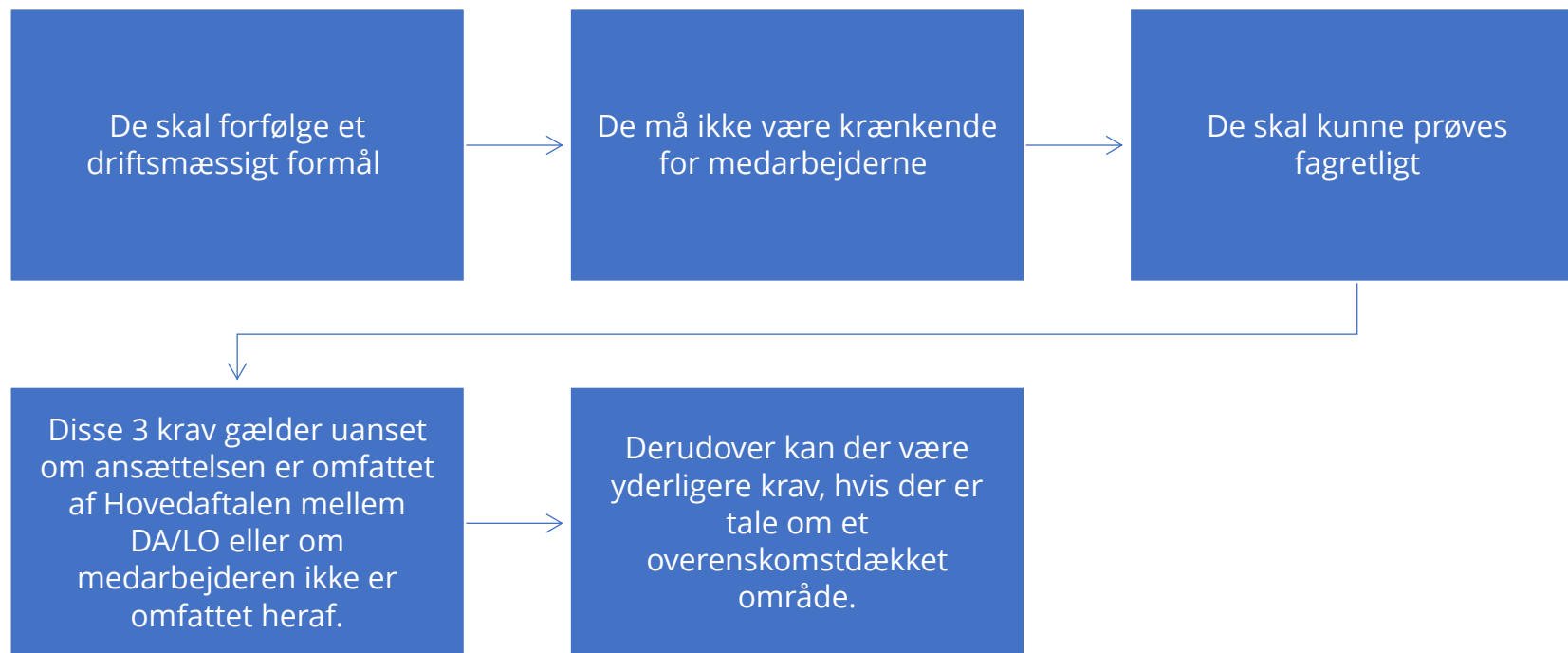
RETTE TIL AT FØRE KONTROL

- Med hjemmel i ledelsesretten kan en leder føre kontrol med arbejdets udførelse ved indførelse af kontrolforanstaltninger.
- Væsentligt at kontrolforanstaltningerne sker med baggrund i objektive og saglige kriterier, der er begrundet i virksomhedens drift. Ellers vil der være tale om misbrug af ledelsesretten.
- Kontrolforanstaltninger kan være:
 - Udfyldelse af timesedler,
 - Tidsregistrering via digitale systemer, stempelure, adgangskort o.l.
 - Kontrol med e-mail,
 - Logning af brugen af internet m.v.
 - Overvågning via video
 - Visitation af medarbejdere og tasker
 - Kontrolskemaer med arbejdets kvalitet
 - Alkoholtest/rusmiddeltest
 - GPS-overvågning



BETINGELSER FOR KONTROLFORANSTALTNINGER

Kontrolforanstaltninger kan iværksættes, når følgende betingelser er opfyldt:



Kontrol af medarbejdere

ER reguleret af:

- Arbejdsgivers ret til at kontrollere i henhold til ledelsesretten
- Aftale mellem DA og LO af 27. oktober 2006 om kontrolforanstaltninger
 - Skal være sagligt begrundet i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål, må ikke være krænkende, og må ikke forvolde de ansatte tab eller nævneværdig ulempe samt være proportional i forhold til formålet.
 - Oplysningspligt til medarbejderne om kontrolforanstaltninger
 - Iværksættelse tidligst 6 uger efter underretning til medarbejderne
 - Undtagelse: hvis formålet med foranstaltningen forspildes eller tvingende driftsmæssige grunde er til hinder for 6 ugers fristen.
 - Kan ikke iværksættes på baggrund af de ansattes samtykke.
 - Må ikke krænke privatlivets fred.
 - Uoverensstemmelse om kontrolforanstaltninger skal kunne prøves fagretligt (Arbejdsretten eller faglig voldgift)
 - Der kan oprettes lokalaftaler tilpasset arbejdsforholdenes karakter. Det kan være særlige aftaler om logning af e-mail. Telefon, GPS, videoovervågning m.v.
- GDPR – Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven
 - Brugen af kontrolforanstaltninger vil generelt set involvere behandling af personoplysninger om de ansatte.
 - Hvis en kontrolforanstaltning indføres i overensstemmelse med de arbejdsretlige regler, vil der være grundlag for behandling af personoplysninger i henhold til databeskyttelseslovens § 12 (*Hjemmel for behandling af personoplysninger ifm. Ansættelsesforhold*)
 - Krav om at de ansatte informeres inden de iværksættes. Overvågning og kontrol må ikke gå videre end nødvendigt i forhold til formålet med kontrollen. (*proportionalitet*)
- TV-overvågningsloven
- Straffeloven

Kontrol af en enkelt medarbejder

Iværksættelse af kontrol mod en enkelt medarbejder på baggrund af begrundet mistanke, vil ikke være en kontrolforanstaltning i kontrolaftalens (DA/LO) forstand. Det vil være en personrettet kontrol, som I kan være berettiget til at foretage.

Eksempel fra Datatilsynets vejledning:

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

Arbejdsgiveren kan i denne situation undlade at oplyse medarbejderen om kontrollen, idet den tidligere medarbejders interesse i at få kendskab til oplysningerne må vige for afgørende hensyn til enten private interesser eller for afgørende hensyn til offentlige interesser jf. Databeskyttelseslovens § 22.

Arbejdsrettens dom af 10. februar 2011 (urintest)

Havde arbejdsgiver overtrådt DA/LO kontrolaftalen og havde arbejdsgiver misbrugt sin ledelsesret?

- En elev (tidligere misbruger) havde indgået en aftale om, at eleven ikke måtte indtage stoffer på arbejdet og ej heller i fritiden. Det var aftalt at en indtagelse af stoffer ville medføre ophævelse af uddannelsesaftalen (Væsentlig misligholdelse)
- Da der var konkret mistanke om indtagelse af stoffer blev eleven bedt om at urinere i en spand (murerspand) på en byggeplads.
- Arbejdsretten fastslog, at DA/LO's aftale om kontrolforanstaltninger regulerer iværksættelse af forebyggende foranstaltninger og derfor ikke fandt anvendelse i den konkrete situation, som var baseret på en aktuel og konkret mistanke.
- Spørgsmålet skulle i stedet bedømmes efter de ulovbestemte rammer for ledelsesretten.
- Arbejdsretten fandt at det var sagligt at gennemføre testen og afgjorde at det var misbrug af ledelsesretten (dog ikke berettiget til en bod til arbejdsgiver)
- Undersøgelsen var ifølge MisbrugCenter Odense gennemført på en uprofessionel måde – spanden var ikke ren og steril og testmetoden var ikke fejlfri, hvorefter arbejdsgiveren på dette usikre grundlag traf en indgribende afgørelse om at ophæve uddannelsesaftalen.

Arbejdsrettens dom af 10. februar 2011 (Alkoholtest)

Har arbejdsgiver misbrugt ledelsesretten ved at kræve at ansøgere skulle tage en alkoholtest?

- I forbindelse med rekruttering af Cargo-ekspeditionsmedarbejdere i en lufthavn bad SAS alle ansøgere om at tage en alkoholtest for at bestemme ansøgerens alkoholforbrug over en forudgående periode på 4 uger. Testen blev foretaget som led i ansættelsesprocessen.
- En positiv test krævede, at ansøgeren havde indtaget alkohol svarende til mindst 1 flaske vin eller 12 cl. Spiritus dagligt i de seneste 1-4 uger før testen.
- Testen blev anvendt forud for ansættelsen og det fremgik tydeligt af stillingsopslaget, at testen var et krav.
- Deltagelsen forudsatte skriftligt samtykke, der kunne tilbagekaldes og testresultaterne blev destrueret, hvis ansøgeren ikke blev ansat.
- En positiv test udelukkede som udgangspunkt ansøgeren fra ansættelse, men det var muligt at ansøge senere, hvis en ny test var negativ.
- Retten bemærkede at testen var ikke omfattet af helbredsoplysningsloven, da oplysninger om alkohol ikke anses for helbredsoplysninger i lovens forstand.
- Arbejdsretten fandt, at DA/LO-aftalen ikke forhindrede testkravet, da DA/LO-aftalen kun gælder for ansatte og ikke for ansøgere.
- Arbejdsretten fandt også at testkravet ikke udgjorde et misbrug af ledelsesretten.
- SAS havde en nultolerancepolitik for alkohol og rusmidler, og der var særlige sikkerhedshensyn forbundet med arbejdet i lufthavnen.
- Arbejdsretten fandt også, at da testen var frivillig og med samtykke, udgjorde testkravet ikke en krænkelse over for ansøgerne.
- SAS blev frikendt – ikke misbrug af ledelsesretten. (testen var sagligt begrundet, proportional og skete med samtykke)

Video overvågning

GDPR:

- Behandling af personoplysninger i forbindelse med tv-overvågning kan finde sted jf. GDPR artikel 6, stk. 1, litra f (private arbejdsgivere), samt jf. GDPR artikel. 5 (grundlæggende behandlingsprincipper- God databehandlingsskik)
 - Artikel 5 (Lovlighed, rimelighed og gennemsigtighed, formålsbegrænsning, dataminimering, opbevaringsbegrænsning, integritet og fortrolighed)

DA/LO-aftalen

- Behandling af personoplysninger i forbindelse med tv-overvågning kan finde sted hvis de er i overensstemmelse med DA/LO-aftalen om kontrolforanstaltninger.
- Tv-overvågning kan således foretages på arbejdspladsen, hvis der er en saglig grund/formål og hvis overvågningen er proportional. Begrebet arbejdsplads skal forstås bredt – omfatter områder hvor der udføres arbejde.
- Optagelserne må kun bruges til saglige formål (eks. Gennemsyn for at afsløre en tyv)
- Krav om tydelig skiltning eller tydelig oplysning og krav om oplysning om formål og tidspunkt for sletning.
- TV-overvågningsloven – optagelser må opbevares maksimalt 30 dage. U: hvis optagelsen skal bruges i en konkret tvist. Arbejdsgiver skal oplyse den ansatte om opbevaring af optagelsen. Den ansatte har krav på, ved anmodning, at få en kopi af optagelsen (Øvrige personer på optagelse skal anonymiseres)

Arbejdsrettens dom af 29. marts 2007 (Matas-sagen)

Lovligheden af arbejdsgiverens brug af tv-overvågning af ansatte i en Matas-butik

Sagen:

- Matas butik på strøget havde opsat tv-overvågning i sin butik efter en periode med mange tyverier – så formålet med tv-overvågningen var af driftsmæssige årsager (forhindre tyveri m.v.)
- Medarbejderne var informeret om overvågningen.
- I forbindelse med en lokaleflytning havde indehaveren fået adgang til at transmittere overvågningen direkte til sin private bolig i Hobro.
- Indehaveren af Matas butikken var som medlem af DA bundet sig af den indgåede aftale (DA/LO-aftalen om iværksættelse af kontrolforanstaltninger), hvorefter enhver kontrolforanstaltning skal være sagligt begrundet i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål. Derudover må foranstaltningerne ikke være krænkende for de ansatte og må ikke forvolde dem tab eller nævneværdige ulemper.
- En af de ansatte blev en dag kontaktet af indehaveren af matas butikken og fik en reprimande, fordi hun, mod firmaets politik, havde sminket sig i butikslokalet kort forinden. Indehaveren oplyste hende om, at han havde overvåget hende fra sin bopæl i mindst en halv time. Den ansatte blev afskediget dagen efter – dog officielt pga. Omsætningsnedgang.

Arbejdsrettens dom af 29. marts 2007 (Matas-sagen)

Arbejdsrettens afgørelse:

- Tv-overvågningen i butikslokalerne var uden tvivl berettiget og havde et fornuftigt og sagligt formål.
- Arbejdsgiver blev dømt en bøde på 50.000 dkr for brud på DA/LO-aftalen for at have direkte adgang fra indehaverens bopæl til optagelser i butikslokalerne, som blev brugt til 30 minutters overvågning af en specifik medarbejder, hvis adfærd ikke var af en sådan karakter, at det berettigede til tv-overvågning (make-up i arbejdstiden)

Sø- og Handelsrettens afgørelse:

- Sagen blev ligeledes bragt for Sø- og Handelsretten, med det formål at få en godtgørelse direkte til den ansatte medarbejder.
- Sø- og Handelsretten fandt, at den konkrete overvågning hverken var arbejdsmæssigt eller driftsmæssigt begrundet. Ydermere fandtes indsamlingen af billeder af den ansatte at være i strid med Persondatalovens regler, idet tv-overvågningen skete til et andet formål end det, der var oplyst overfor personalet, hvorfor der forelå en retsstridig krænkelse af den ansatte. (kontrol af medarbejderens arbejdsindsats og adfærd, herunder i forbindelse med pauser og toiletbesøg)
- Den ansatte blev tilkendt en torterstatning på 25.000 kr.

GPS-overvågning i køretøjer

- Arbejdsgiver kan være berettiget til at kunne lokalisere køretøjer anvendt i arbejdstiden med det formål at planlægge, optimere kørselsruter eller overvåge transport af varer, eller være begrundet i hensynet til de ansattes sikkerhed (taxi)
- Hjemmel til behandling af personoplysninger findes i databeskyttelseslovens § 12, hvis behandlingen sker som led i en kontrolforanstaltning iht. En kollektiv aftale om kontrolforanstaltninger. Hvis ingen aftale, så kan hjemmel findes i GDPR artikel 6, stk. 1, litra f (private arbejdsgivere) Dog overholdelse af GDPR artikel 5. Er behandlingen i overensstemmelse med DA/LO-aftalen, må denne anses for at være i overensstemmelse med GDPR artikel 5 (God databehandlingsskik)
- Arbejdsgiver skal sørge for at de indsamlede data ikke viderebehandles på en måde der er uforeneligt med de formål, hvortil de er indsamlet. (eks. Overvåge chaufførens adfærd eller opholdssted)
- Arbejdsgiver skal sørge for at GPS kan slukkes, hvis køretøjet anvendes privat.
- Arbejdsgiver skal sørge for at oplyse medarbejderen om overvågningen, om formålet og omfanget og anvendelsen af de indsamlede oplysninger (GDPR artikel 13)

Arbejdsrettens dom af 5. juli 2013 (Eltel Networks)

Sag nr. 2012.0177

- Eltel Networks besluttede efter diskussion i samarbejdsudvalget at etablere GPS i virksomhedens køretøjer, med det formål at kunne dokumentere overfor kunderne, at virksomhedens medarbejdere havde udført den aftalte opgave og derudover for at sikre effektivitet i arbejdet (nemmere at finde biler tættest på opgaverne i det givne område, bedre lagerstyring i bilerne, tyveri af biler m.v.)
- Retningslinjerne for brugen af GPS blev udsendt i virksomhedens nyhedsbrev.
- Året efter ønsker virksomheden at bruge GPS som ledelsesværktøj – som en kontrol af medarbejdernes effektive arbejdstid, (dvs. en ny kontrolforanstaltning som skal meddeles medarbejderne og som først kan gøres brug af efter udløbet af 6 uger)
- Virksomheden giver en medarbejder en skriftlig advarsel, baseret på GPS-data som medarbejderen ikke kunne forklare, men før udløbet af 6 ugers fristen.
- Arbejdsretten finder at det udgør et brud på § 2 i DA/LO-aftalen om kontrolforanstaltninger.
- Arbejdsretten finder dog bruddet mindre alvorligt og fastsætter en bøde til 10.000 kr.

Logning og kontrol af ansattes brug af e-mails og internet

Databeskyttelsesreglerne:

- Arbejdsgiver kan være berettiget til logning af medarbejdernes hjemmesidebesøg samt efterfølgende gennemgang af loggen ved mistanke om misbrug samt tilsvarende kontrol af e-mail.
- Behandlingsgrundlaget vil være databeskyttelseslovens § 12, stk. 1 hvis behandlingen sker som led i en kontrolforanstaltning i henhold til kollektive aftale om kontrolforanstaltninger. Hvis ingen aftale vil behandlingsgrundlaget være GDPR artikel. 6, stk. 1 litra f) (legitim interesse).
- Krav om at medarbejderne er oplyst om logningen og kontrollen på en klar og tydelig måde. Krav om at medarbejderne er oplyst om at e-mails eventuelt vil blive gennemset som led i en kontrol ved mistanke om brug i strid med arbejdspladsens retningslinjer.

Straffeloven:

- Straffelovens § 263 (brevhemmelighed)
- ”Med bøde eller fængsel indtil 1 år og 6 måneder straffes den, der uberettiget skaffer sig adgang til en andens datasystem eller data, som er bestemt til at bruges i et datasystem”, Stk. 2 ”åbner et brev eller en anden lukket meddelelse eller optegnelser eller gør sig bekendt med indholdet”
- Private e-mails er beskyttet af straffelovens § 263
- Hvis arbejdsgiveren bliver opmærksom på, at det er en privat e-mail, og ikke en arbejdsrelateret e-mail, må den pågældende e-mail ikke læses. Det samme vil være gældende for en SMS.

Logning og kontrol af ansattes brug af e-mails og internet

Ledelsesretten:

- Kontrol/overvågning af medarbejdernes brug af e-mail og internet på arbejdet er omfattet af ledelsesretten.
- DOG- et krav om at der er en objektivt og sagligt formål med kontrollen/overvågningen. Eksempelvis drift, sikkerhed, genskabelse af data m.v.
- OG- et krav om forudgående oplysning til de ansatte (Ansættelseskontrakt, IT-politik m.v.)
- Arbejdsgiver har ret til at kontrollere e-mails, når der er en saglig grund hertil, og baseret på klare og tydelige regler/politikker, som medarbejderne er oplyst om.
- AFGØRENDE er således, at der er klare politikker for brugen af private e-mails på arbejdspladsens IT-systemer.

Højesterets dom af 4. februar 2015 (Roche Innovation)

Sagen: - Sag nr. 189/2013

- Roche Innovation A/S afskedigede 25 medarbejdere i november 2008 på grund af økonomiske udfordringer og efterfølgende nødvendige omstruktureringer.
- Forskningsassistenten (Ph.d) som var på barselsorlov blev ligeledes opsagt den 6. november kort før tilbagevenden.
- Den 27. februar 2009 blev forskningsassistenten øjeblikkeligt bortvist efter at virksomheden havde undersøgt hendes mailkorrespondance og mente at have fundet dokumentation for at hun havde videregivet fortrolige oplysninger til sin partner, som var ansat i en konkurrerende stilling og som kort tid herefter indgav en konkurrerende patentsøgning.

Højesteret:

- Højsteret udtalte at Roche havde dokumentation for at opsigelsen den 6. november ikke havde noget at gøre med at hun var på barsel, da det skete som led i masseafskedigelsen (ingen godtgørelse efter ligebehandlingsloven)
- Virksomheden havde fået mistanke om videregivelsen pga. Patentsøgningen, og foretog derfor en gennemgang af den opsagte medarbejders e-mailkonto.
- Arbejdsgivers ret til at kontrollere medarbejderens private e-mails? Hvornår kan der udføres kontrol?
- *I henhold til medarbejderens ansættelsesaftale fremgik det, at al e-mailkorrespondance sendt via virksomhedens IT-system skulle betragtes som tilhørende virksomheden. Med den virkning at virksomheden kunne disponere over indholdet. Hvis medarbejdere ønskede at sende private e-mails fra virksomhedens IT-system skulle disse markeres privat.*

Højesterets dom af 4. februar 2015 (Roche Innovation)

Højesteret - fortsat

- Højesteret fandt det ikke godtgjort at Roche har søgt i og gennemlæst meddelelser af privat karakter i videre omfang end det var nødvendigt for at kunne udskille den del af mailkorrespondancen, der var relevant i forhold til undersøgelsens formål.
- Ingen af de mails, der blev sendt til partneren, var markeret som private og de indeholdt en blanding af arbejdsrelaterede og private oplysninger.
- Undersøgelserne af e-mail korrespondancerne blev udført af en mindre defineret gruppe af personer med professionels indsigt og i overensstemmelse med en ledelsesbeslutning.
- Det fandtes derfor ikke at være en krænkelse af medarbejderens privatliv, der kunne begrunde en godtgørelse i henhold til erstatningsansvarsloven § 26.
- Højesteret fandt ikke at Roche havde godtgjort at medarbejderen havde videregivet oplysninger om forretningshemmeligheder eller i øvrigt optrådt illoyalt over for Roche. Skønserklæringer og forklaringer for retten viste, at den viden, som hendes partner havde, ikke stammede fra Roche, men snarere var viden, som Roche ønskede at tilegne sig.
- Højesteret tilkendte derfor medarbejderen en godtgørelse efter funktionærloven på 37.000 for uberettiget bortvisning.

Kontrol af e-mails

Hovedreglen:

Det kan være strafbart jf. Straffelovens § 263 at læse medarbejdernes private e-mail. Det er en krænkelse, der kan medføre et krav om erstatning.

IT-politik/retningslinjer for e-mails:

Det kan anbefales at have klare og tydelige retningslinjer med en beskrivelse af at al post som sendes til og fra virksomhedens IT-systemer tilhører virksomheden.

Det er ligeledes vigtigt at det i retningslinjerne fremgår, at arbejdsgiveren vil have adgang til medarbejderens e-mail i forbindelse med medarbejderens sygdom, ferie, systemnedbrud og for at virksomhedens drift ikke påvirkes af medarbejderens fravær.

Det kan anbefales at beskrive, at alle e-mails og dokumenter er arbejdsrelaterede og tilhørende virksomheden, dog ikke mails og dokumenter, der er mærket "privat", medmindre der er et hensyn hertil, som overstiger hensynet til medarbejderen.

(Virksomheden kan derfor i visse tilfælde derefter have ret til at læse en medarbejders private e-mails, hvis der er en bestyrket mistanke om, at medarbejderen har videregivet fortrolige oplysninger om virksomhedens anliggender.)

Kontrol af komme-gå-tider

- Arbejdsgiver har ret til at kontrollere komme-gå-tider, når dette sker med det formål at kunne håndhæve medarbejdernes ansættelseskontrakt, i forhold til, om en aftalt arbejdstid overholdes.
- Hjemmel: databeskyttelseslovens § 12, stk. 1, hvis behandlingen sker som led i en kontrolforanstaltning i henhold til en kollektiv aftale om kontrolforanstaltninger. Og hvis ingen aftale, så i henhold til GDPR artikel. 6, stk. 1, litra f (legitim interesse) og i overensstemmelse med GDPR artikel. 5 (God databehandlingsskik)
- Medarbejderne skal oplyses om kontrollen forud for kontrollen finder sted.
- Eksempelvis ved til-og afkobling af alarmsystem, scanning af nøglekort.
- DOG ikke ved brug af biometriske data (fingeraftryk, irisscanning m.v.), da ej i overensstemmelse med GDPR artikel 5.

Kontrol af urinprøver, blodprøver m.v.

- Hovedreglen
- Kræver en specifik driftmæssig begrundelse eller en begrundet mistanke om misbrug.
- Testen må ikke udføres på en måde, der krænker medarbejderens ære eller blufærdighed.
- Arbejdsgiver kan ikke kræve, at medarbejderen tager en alkohol- eller rusmiddelstest på mistanke om, at medarbejderen er påvirket af alkohol osv. Dog kan en afvisning have betydning i en eventuel retssag.
- Hvis testen pålægges medarbejderen af driftsmæssige årsager, kan medarbejderen ikke afvise testen.

- Det er arbejdsgiverens bevisbyrde.

Spørgsmål



Spørgsmål og sparring ?