

---

# PERSONDATA I PRAKSIS

.....  
*- en guide til HR-afdelingen*  
.....

Norrbom Vinding

---

## Indhold

---

<b>KAPITEL 1</b>	<b>ARBEJDSRET OG PERSONDATARET</b>	<b>3</b>
	<i>Om at befinde sig i et krydsfelt</i>	
<b>KAPITEL 2</b>	<b>LANDKORT OVER LOVGIVNINGEN</b>	<b>4</b>
	<i>Om persondataloven og de beslægtede love</i>	
<b>KAPITEL 3</b>	<b>EN VERDEN AF INFORMATION</b>	<b>5</b>
	<i>Om at google ansøgere på nettet</i>	
<b>KAPITEL 4</b>	<b>MED LIVREM OG SELER</b>	<b>6</b>
	<i>Om referencer, straffeattester og personlighedstest</i>	
<b>KAPITEL 5</b>	<b>DE ELEKTRONISKE FODSPOR PÅ JOBBET</b>	<b>10</b>
	<i>Om e-mail, internettet og GPS</i>	
<b>KAPITEL 6</b>	<b>NÅR ARBEJDSGIVER ER PÅ MEDHØR</b>	<b>13</b>
	<i>Om telefon- og videoovervågning</i>	
<b>KAPITEL 7</b>	<b>NÅR MORGENFESTEN SLUTTER BRAT</b>	<b>17</b>
	<i>Om alkohol-, narko- og helbredstest</i>	
<b>KAPITEL 8</b>	<b>BLÆS I FLØJTEN</b>	<b>20</b>
	<i>Om whistleblowerordninger</i>	
<b>KAPITEL 9</b>	<b>MIT HJEM ER MIN FÆSTNING</b>	<b>22</b>
	<i>Om overvågning af hjemmearbejdspladsen</i>	
<b>KAPITEL 10</b>	<b>FARVEL OG TAK FOR DENNE GANG</b>	<b>24</b>
	<i>Om fratræden</i>	
<b>KAPITEL 11</b>	<b>HVAD KAN NORRBOM VINDING HJÆLPE MED?</b>	<b>28</b>

---

# OM DENNE FOLDER

---

*Man siger, at persondataloven er den lov, der sammen med færdselsloven overtrædes flest gange*

---

Det er ikke så mærkeligt, for persondataloven er en kompliceret størrelse.

Derfor har Norrbom Vinding dedikeret denne folder til at give et overblik, så de værste fodfejl kan undgås.

Gennem en række typiske situationer fra hverdagen beskriver vi, hvilke muligheder arbejdsgiver har for lovligt at holde øje med medarbejdernes gøren og laden.

Folderen vejleder også i, hvordan arbejdsgiver behandler de indsamlede informationer, så persondataloven bliver overholdt.

Det er svært at give klare svar, for særligt inden for persondataretten er der ingen regler uden undtagelser. Og i mange situationer beror lovligheden på et skøn. Men denne folder klæder HR bedre på, når persondataloven og beslægtede love banker på i hverdagen.

# ARBEJDSRET OG PERSONDATARET

---

## *Om at befinde sig i et krydsfelt*

---

Det er arbejdsgiverens ret at lede og fordele arbejdet. Det har stået til troende siden Septemberforliget i 1899. Ledelsesretten giver derfor også arbejdsgivere ret til at kontrollere, om medarbejderne bruger tiden, som de skal, når de er på job. Men de arbejdsretlige regler fokuserer hovedsageligt på arbejdsgivers ret til at iværksætte kontrol.

Ledelsens kontrol er én ting. Medarbejdernes integritet er noget andet. Det er dog to sider af samme sag. Så ud over at arbejdsgivers kontrolforanstaltninger er underlagt en række

arbejdsretlige saglighedskrav, vil medarbejderne ofte også være beskyttet af persondataloven. Persondataloven fokuserer nemlig på, hvordan arbejdsgiver må behandle de oplysninger, som indhentes gennem kontrollen.

I det følgende præsenterer vi en række udvalgte persondataretlige problemstillinger hentet fra dagligdagen. Vi ser på, dels hvornår arbejdsgiver har adgang til at kontrollere medarbejderne, dels hvordan de indsamlede oplysninger skal behandles.

# LANDKORT OVER LOVGIVNINGEN

---

## *Om persondataloven og de beslægtede love*

---

Persondataloven har været en realitet siden sommeren 2000. Alligevel er den stadig i mange sammenhænge en uhåndterbar størrelse. En af årsagerne er, at loven indeholder mange skønsmæssige bestemmelser. Blandt andet gennem Datatilsynets praksis bliver vi gradvist klogere på, hvordan rammerne er. Men persondataretten bliver nok aldrig præget af klare svar og enkle løsninger.

Persondataloven er som bekendt den lov, der fastlægger, hvordan arbejdsgivere og andre må behandle personoplysninger. Begrebet ”behandling” er så omfattende, at det i praksis rummer alt lige fra indsamling og videregivelse til opbevaring og sletning. For HR-afdelingen er persondataloven derfor i realiteten ikke til at komme uden om.

Det er også i persondataloven, at sondringen mellem almindelige og følsomme personoplysninger findes. Og det er i persondataretten, at rammerne for arbejdsgiverens oplysningspligt og kravene til medarbejdernes samtykke fastlægges.

Lettere bliver det ikke af, at persondataloven ikke er nøglen til alt. For tv-overvågningsloven, helbredsoplysningsloven og den almindelige arbejds- og ansættelsesret spiller også ind. Straffelovens regler om brevhemmelighed og andre love om specielle elementer – eksempelvis børneattesterne – er også på banen. Og offentlige arbejdsgivere skal desuden huske at iagttage de forvaltningsretlige spilleregler.

# EN VERDEN AF INFORMATION

---

## *Om at google ansøgere på nettet*

---

Når en interessant jobansøgning lander på bordet, er det tillokkende lige at se ansøgeren efter i sømmene. En søgning på Google er let og hurtig og kan give et foreløbigt indtryk af personen bag. For har ansøgeren en Facebook-profil, der "larmer", og afslører LinkedIn uhensigtsmæssige forbindelser, er det fristende at gøre kort proces. Matcher de elektroniske profiler derimod ansøgningen, er det måske en egnet kandidat til jobbet.

Men må arbejdsgiver overhovedet screene på den måde? Det korte svar er ja – men spillereglerne skal overholdes.

I de tilfælde, hvor ansøgeren har offentliggjort oplysninger om sig selv på nettet, kan arbejdsgiver frit indhente oplysningerne, så længe de er saglige og relevante i forbindelse med ansættelsesprocessen. Det er altså ikke nødvendigt at indhente samtykke fra ansøgeren, når arbejdsgiver indhenter oplysninger, som ansøgeren selv har gjort offentligt tilgængelige.

Har ansøgeren ikke selv offentliggjort oplysningerne eller givet sit samtykke, er det vanskeligere for arbejdsgiver at påvise, at det er lovligt at indhente oplysningerne. Men det er ikke umuligt. For selvom mulighederne indsnævres, des mere integritetskrænkende oplysningerne er, kan det være sagligt for en arbejdsgiver at behandle såvel almindelige som følsomme oplysninger.

Uanset om oplysningerne er lagt på nettet af ansøgeren selv eller af andre, skal arbejdsgiver være opmærksom på reglerne om oplysningspligt. Oplysningspligten indebærer, at arbejdsgiver som udgangspunkt skal informere ansøgeren om, hvilke oplysninger der er indhentet, og hvad formålet er. Informationen til ansøgerne kan formentlig i et vist omfang standardiseres – men gives, det skal den. Og er arbejdsgiver omfattet af de offentligretlige regler, kan der også være pligt til partshøring.

# MED LIVREM OG SELER

## Om referencer, straffeattester og personlighedstest

Det er dyrt at rekruttere nye medarbejdere. Derfor er der god ræson i at gøre sit forarbejde grundigt. Men hvor grundig må man være?

I ansættelsesprocessen kan virksomheden trække på flere forskellige kilder. Den kan indhente referencer fra tidligere arbejdsgivere. Den kan få adgang til en straffeattest. Og så kan den personlighedsteste ansøgeren.

### Referencer

Referencer kan *indhentes* på mange måder, og det er ikke dem alle, der er omfattet af persondataloven.

Ringer arbejdsgiver for eksempel til ansøgerens tidligere arbejdsgiver for at få en snak om ansøgerens forcer og udfordringer, falder de oplysninger, der indhentes, i vid udstrækning uden for persondataloven, hvis oplysningerne ikke er lagret elektronisk eller på anden måde håndteret systematisk. Men noteres oplysningerne ned via computeren, er der tale om en behandling omfattet af persondataloven.

Sætter arbejdsgivere sig til tasterne for at indhente oplysninger om ansøgere via e-mail, er persondataloven i spil. Offentlige arbejdsgivere skal dog være opmærksomme på særreglen i forvaltningsloven om indhentelse af oplysninger fra andre offentlige myndigheder.

Referencer kan også *videregives* på mange måder.

Hvis en privat arbejdsgiver videregiver oplysninger, som stammer fra en pc eller i øvrigt håndteres systematisk, vil den private arbejdsgiver være omfattet af persondataloven. Hvad angår offentlige arbejdsgivere vil videregivelsen være omfattet af persondataloven, hvis oplysningerne stammer fra en pc eller et register. Videregives oplysningerne manuelt, er videregivelsen kun omfattet af loven, hvis den sker til en anden forvaltningsmyndighed.

Er oplysningerne omfattet af persondataloven, kan arbejdsgivere i alle tilfælde udveksle oplysningerne ved at få ansøgerens samtykke. Der skal bare altid være overensstemmelse mellem, hvilke informationer arbejdsgiver søger, og hvad ansøgeren giver tilladelse til. I situationer, hvor arbejdsgiver søger at få adgang til meget følsomme oplysninger, er det vigtigt, at ansøgeren giver et samtykke, der er specifikt rettet mod denne forespørgsel. Jo mere følsom en oplysning er, des større krav stilles der til, hvor specifikt samtykket skal være.

Oplysninger, som er omfattet af persondataloven – og som ikke er fortrolige, men som kan have betydning for eksempelvis den nye arbejdsgivers vurdering af ansøgerens kvalifikationer – vil dog i visse tilfælde kunne udveksles uden samtykke.

---

### **Tandplejer måtte bide tænderne sammen**

*En kommune indhentede oplysninger på en jobsøgende tandplejer uden hendes tilladelse. Tandplejeren fik ikke jobbet, fordi hendes tidligere arbejdsgiver fortalte, at hun blev afskediget på grund af samarbejdsproblemer.*

*De indhentede oplysninger blev noteret på computeren. Det var i strid med persondataloven, fordi tandplejeren ikke blev orienteret om det. Men det var gratis for kommunen at overtræde persondataloven, for tandplejeren led ikke noget økonomisk tab som følge af overtrædelsen.*

*Dom fra Østre Landsret, august 2010*

---

### **Reference med ridser**

*En kommune overtrådte persondataloven, da den uden tilstrækkeligt samtykke fra en tidligere medarbejder videregav oplysninger om medarbejderens mulige alkoholmisbrug. Selvom oplysningerne kom fra medarbejderens tidligere leder og var baseret på lederens hukommelse, var oplysningerne samtidig registreret i personalefilen. Derfor var oplysningerne omfattet af persondataloven – også selvom referencen blev videregivet via telefonen.*

*Dom fra Højesteret, maj 2011*

---



### Straffeattest

Private arbejdsgivere kan skaffe sig adgang til ansøgers straffeattest på to måder: De kan enten sikre sig et skriftligt samtykke fra ansøgeren til at indhente attesten. Eller bede ansøgeren om selv at fremskaffe den.

Offentlige arbejdsgivere er stillet lidt anderledes. De har nemlig i visse tilfælde ret til at få adgang til straffeattester uden samtykke.

For både private og offentlige arbejdsgivere gælder, at lovgivningen i visse situationer stiller krav om, at arbejdsgiver indhenter en bestemt type straffeattest – en børneattest. Vedrører stillingsopslaget et job af den type, er det naturligvis i orden, at arbejdsgiver indhenter en børneattest. Det kræver ikke anmeldelse til Datatilsynet. Men det kræver stadig ansøgerens samtykke.

Når loven ikke kræver indhentelse af straffeattest, er arbejdsgiver mere frit stillet til at vælge, om attesten skal indhentes eller ej.

Arbejdsgiver skal dog altid overveje, om det står mål med stillingens indhold at indhente straffeattest. Og om ansøgeren rent faktisk er kvalificeret til stillingen og dermed har mulighed for at være med i den afgørende runde.

Hvis konklusionen bliver, at arbejdsgiver har et legitimt behov for at se straffeattesten, bliver det næste spørgsmål, hvordan arbejdsgiver sikrer sig, at oplysningerne i den behandles efter reglerne. Tommelfingerreglen er, at behandlingen i hvert fald er i orden, hvis arbejdsforholdet har en sådan karakter, at det indebærer risiko for, at en forbrydelse, der ligner, begås igen.

En ansøger kan også ud fra en bredere betragtning være uegnet til stillingen som følge af tidligere begået kriminalitet. Derfor vil arbejdsgiver også i andre tilfælde kunne retfærdiggøre, at der behandles oplysninger fra straffeattesten.

Arbejdsgivere skal i øvrigt være opmærksomme på, at behandling af oplysninger om strafbare forhold i de fleste tilfælde kræver anmeldelse til Datatilsynet. Private virksomheder skal endda vente på grønt lys fra Datatilsynet, inden de begynder at behandle oplysningerne.

#### **Personlighedstest**

Arbejdsgivere benytter sig ofte af personlighedstest, når de skal ansætte nye medarbejdere – især når særligt betroede stillinger skal besættes. Testen kan kun gennemføres, hvis

ansøgeren accepterer at blive testet. Så ansøgerens samtykke til testen giver som regel sig selv.

Testresultaterne betragtes som oplysninger af rent privat karakter og altså som følsomme oplysninger. Derfor skal brugen af personlighedstest – på linje med indhentelse af straffeattester – anmeldes til Datatilsynet, og private virksomheder skal afvente tilladelse fra Datatilsynet, før de må gå i gang med at personlighedsteste.

---

#### ***Fast praksis til tælling***

*En kommune havde fast praksis for at indhente straffeattest, når man havde bestemt sig for en ansøger – uanset hvilken stilling det drejede sig om. Efter at ombudsmanden og Datatilsynet havde set nærmere på den procedure, besluttede kommunen at ændre praksis, så indhentelsen afhang af stillingens art.*

*Udtalelse fra Folketingets Ombudsmand, april 2011*

---

# DE ELEKTRONISKE FODSPOR PÅ JOBBET

---

## *Om e-mail, internettet og GPS*

---

Mange medarbejdere har adgang til en computer i arbejdstiden. Det gør mange arbejdsgange lettere, men det kan også koste dyrebare arbejdstimer. For adgang til internettet frister til overspringshandlinger, og på nettet har tiden det med at løbe rigtigt stærkt.

Men hvilke beføjelser har arbejdsgiveren egentlig til at følge med på skærmen? Og må arbejdsgiveren læse med, når medarbejderne sender e-mails?

Arbejdsgiver er – inden for rammerne af persondataloven og eventuelle kollektive aftaler om kontrolforanstaltninger – i sin gode ret til at overvåge medarbejdernes brug af internet og e-mail. Arbejdsgiver bør dog overveje visse forhold, inden overvågning sættes i værk.

For det første skal overvågningen have et sagligt formål. Det kan være alt fra systemdrift, sikkerhed og dokumentationskrav til kontrol med retningslinjer og internetpolitik.

For det andet skal arbejdsgiver altid huske at give medarbejderne besked, inden overvågningen starter. Informationspligten er opfyldt, hvis arbejdsgiver oplyser om tiltagene i generelle retningslinjer eller via virksomhedens personalepolitik.

Det giver sig selv, at arbejdsgiver altid skal oplyse om den reelle grund til overvågningen. Udgangspunktet er med andre ord, at arbejdsgiver ikke må bruge oplysningerne til andre kontrolformål end dem, som medarbejderen har fået oplyst.

Offentlige arbejdsgivere skal desuden anmelde kontrolordningen til Datatilsynet.

---

### ***Brevhemmeligheden***

*Persondataloven giver ikke arbejdsgiver mulighed for at tilsidesætte straffelovens regler om brevhemmelighed. Brevhemmeligheden omfatter også medarbejderes private e-mails, selv når e-mailen er sendt fra arbejdsmailen.*

*Norrbom Vinding anbefaler derfor, at arbejdsgiver gør sine medarbejdere opmærksom på, at de enten skal holde sig fra at sende private e-mails fra arbejdsmailen, eller at de i emnefeltet skal angive, at der er tale om privat post.*

---

## GPS

Det er ikke kun på computeren, at medarbejderne efterlader sig elektroniske aftryk. Hvis medarbejderne har installeret en GPS i firmabilen, trækker den også en hale af spor, når bilen bevæger sig gennem landskabet.

GPS'en viser altså ikke kun føreren af bilen vej. Den kan også fungere som arbejdsgivers vejviser for, om medarbejderen har svinkeærinder på vejen eller holder tidlig fyraften.

Selvom arbejdsgiver kan have en berettiget interesse i at vide, hvor medarbejderne befinder sig, når de udfører deres arbejde, er der også situationer, hvor det ikke er helt så indlysende. Derfor skal arbejdsgiver gøre op med sig selv,

- om overvågningen har et sagligt formål
- om overvågningen er nødvendig for at varetage arbejdsgivers berettigede interesser
- om disse interesser overstiger hensynet til medarbejdernes interesse i at undgå overvågning

Er GPS'en installeret for at guide chaufføren i den rigtige retning, vil arbejdsgiver som udgangspunkt ikke lovligt kunne anvende GPS'en til at kontrollere og overvåge chaufførens færden.

Er GPS'en derimod også installeret i firmabilen med andre formål – såsom kontrol – skal medarbejderen informeres, inden overvågningen iværksættes. Når weekenden står for døren, bør arbejdsgiver indstille kontrollen, for medarbejdernes fritid er som udgangspunkt fredet.

---

## Fodspor i sneen

*Når vintervejret raser, skal vejene ryddes og saltes. Helst inden sne og is har bidt sig fast på vejen. Men en kommune fornemmede, at ikke alt var, som det skulle være. Snevagten påstod godt nok, at han både havde ført tilsyn og saltet. Men da kommunen tjekkede GPS'en, viste den noget andet. Og ved nærmere eftersyn kom flere uoverensstemmelser mellem snevagtens rapporter og GPS'en for en dag. Kommunen bortviste medarbejderen – og den faglige voldgift fandt bortvisningen berettiget.*

*Tilkendegivelse fra faglig voldgift, august 2011*

---

# NÅR ARBEJDSGIVER ER PÅ MEDHØR

---

## *Om telefon- og videoovervågning*

---

Telefonaflytning kan lede tankerne hen på DDR og grå beton, men det er for unuanceret. Arbejdsgivere kan for eksempel bruge telefonaflytning som et helt legitimt coaching-instrument, når en ny telefonsælger skal oplæres.

For telefonaflytning og registrering af telefonnumre gælder der følgende hovedregler: Straffeloven forbyder hemmelig aflytning af telefoner og telefonsamtaler mellem medarbejdere eller mellem medarbejdere og kunder. En hemmelig aflytning er karakteriseret ved, at ingen af samtaleparterne er klar over, at samtalen bliver aflyttet.

Persondataloven kan komme i spil, hvis der for eksempel er tale om en digital optagelse af samtalen. Er aflytningen hemmelig, er det et brud på både straffeloven og persondataloven.

Selvom en aflytning ikke er hemmelig, hvis én af parterne ved, at samtalen bliver aflyttet, er det ikke det samme, som at arbejdsgiver lovligt kan optage telefonsamtaler, hvis blot én deltager ved besked. Datatilsynet har derfor udtalt, at optagelse og lagring af telefonsamtaler som udgangspunkt kræver et samtykke fra alle, der registreres oplysninger om.

---

### *Aflytning er ok i visse tilfælde*

*Datatilsynet har udtalt, at det ikke kunne udelukkes, at en bank – uden samtykke – kunne optage og registrere de telefonsamtaler, som bankens dealere førte, når de handlede med valuta, aktier og obligationer. Datatilsynet mente nemlig, at banken havde en begrundet interesse i senere at kunne dokumentere, om der rent faktisk var blevet indgået en handel. Desuden vidste medarbejderne godt, at nogle samtaler blev optaget, og at denne praksis var kutyme i branchen.*

*Datatilsynets udtalelse, januar 2004*

---

Men ét er optagelse af samtaler – noget andet er kontrol med, hvilke numre der ringes fra og til.

Det følger af en særregel i persondataloven, at hverken private eller offentlige arbejdsgivere automatisk må registrere, hvilke telefonnumre medarbejderne ringer til. Automatisk registrering er kun lovlig, hvis de sidste to cifre i telefonnummeret ikke bliver registreret.

Datatilsynet kan dog undtagelsesvis give tilladelse til, at hele nummeret bliver registreret, hvis afgørende hensyn til private eller offentlige interesser taler herfor.

### **Videoovervågning**

De fleste husejere er kede af at få ubudne gæster. Det samme gælder for virksomheder. I gamle dage skærmede man sig med en portvagt. I dag er portvagten ofte erstattet af et videokamera.

Men det er ikke altid, at videoovervågningen er begrænset til indgangspartiet. Og hvad er så op og ned, når arbejdsgiver beslutter at bruge kameranlinen til at følge med i medarbejdernes færden?

Det er op til arbejdsgiver at bestemme, om virksomheden skal videoovervåges. Det er en del af ledelsesretten. Nogle arbejdsgivere skal dog være opmærksomme på, at kollektive

aftaler kan forpligte dem til for eksempel at drøfte sagen med samarbejdsudvalget.

Under alle omstændigheder skal arbejdsgiver holde tungen lige i munden, for videoovervågning er reguleret af tv-overvågningsloven og persondataloven. Desuden spiller regler i straffeloven en rolle.

### **Tv-overvågningsloven**

Arbejdsgiver har pligt til at informere medarbejderne, hvis der er installeret tv-overvågning på arbejdspladsen. Informationen kan skrives ind i personalepolitikken, den kan fremgå af intranettet eller af skilte. Det er ikke nok med jævne mellemrum at huske samarbejdsudvalget eller tillidsmanden på det.

Som tommelfingerregel kan man sige, at alle, der færdes på virksomhedens gange, har krav på at vide, at de bliver overvåget. Derfor skal rengøringsfolk, der er hyret via et eksternt firma, have besked på lige fod med virksomhedens egne medarbejdere. Hjemmehjælperen skal også informeres, selvom arbejdet og overvågningen foregår i et privat hjem.

Skjult tv-overvågning er med andre ord ikke en mulighed. Heller ikke hvis ledelsen har en begrundet mistanke om tyverier fra lageret, eller at en medarbejder fuser på sit kontor. I så fald må ledelsen gå til politiet.

---

## **Fanget på film**

*Det gav anledning til en del omtale, da en pensionists søn monterede et videokamera i sin mors hjem for at få bekræftet sin mistanke om, at moderens hjemmehjælper stjal fra hende. Mistanken blev bekræftet, da optagelserne viste, at hjemmehjælperen tog 200 kr. fra pensionistens håndtaske. Politiet havde givet sønnen tilladelse til at sætte udstyret op.*

*Ekstrabladet, juni 2011*

---

### **Persondataloven**

Tv-overvågningsloven forpligter ikke arbejdsgiver til at fortælle medarbejderne, hvorfor man installerer tv-overvågning. Den pligt følger til gengæld af persondataloven.

Persondataloven arbejder nemlig med en udvidet informationspligt, der betyder, at det ikke er nok, at arbejdsgiver sætter et skilt op. Arbejdsgiver skal også meddele baggrunden for overvågningen. Derudover skal overvågningen være saglig. Forebyggelse af tyveri bliver som oftest betragtet som en valid grund.

Arbejdsgiver skal desuden være opmærksom på, at persondataloven stiller særlige krav til opbevaring og anvendelse af

de oplysninger, som arbejdsgiver har indsamlet via tv-overvågning. Arbejdsgiver skal for eksempel sikre, at det kun er en snæver kreds, der har adgang til optagelserne.

### **Straffeloven**

Når grundlaget er i orden, og teknikerne skal til at installere, er det vigtigt at huske, at nogle rum ikke må overvåges. Det gælder hovedsageligt toiletter og omklædningsrum. Det kan nemlig være i strid med straffelovens forbud mod blufærdighedskrænkelser. Beskyttelsen af privatlivets fred kan også være aktuel andre steder på arbejdspladsen. Som regel vil der eksempelvis ikke være noget sagligt behov for at overvåge kantiner og spisestuer.



---

### ***Smugkiggeri fra sofaen***

*I Matas står kønne kvinder bag disken. Men make-up holder ikke hele dagen. Derfor friskede en medarbejder diskret sin lipgloss op i butikken. Det opfangede chefen, som fulgte med på et overvågningskamera hjemmefra. Episoden resulterede i en opsigelse, for det var imod butiksreglementet, at medarbejderne sminkede sig i butikken.*

*Det kostede arbejdsgiveren 25.000 kr. ved Sø- og Handelsretten, fordi overvågningen ikke blev brugt til sit oprindelige formål – tyverisikring, men til at overvåge en medarbejder. Og det er i strid med persondataloven. Sagen kostede yderligere en bod på 50.000 kr. ved Arbejdsretten, fordi overvågningen var uforenelig med en kollektiv aftale.*

*Dom fra Arbejdsretten, marts 2007*

*Dom fra Sø- og Handelsretten, december 2007*

---

# NÅR MORGENFESTEN SLUTTER BRAT

---

## *Om alkohol-, narko- og helbredstest*

---

Det er arbejdsgivers opgave at sikre, at medarbejderne har et sikkert arbejdsmiljø. Det betyder ikke kun, at virksomheden skal stå inde for, at maskinerne er ordentligt vedligeholdt og sikkerhedsmæssigt up to date.

Et trygt arbejdsmiljø kræver også, at folkene, der betjener maskinerne, er ved deres fulde fem, når de sidder ved styrepulten. Derfor bruger nogle brancher alkohol-, narkotika- og helbredstest for at være helt sikre på, at de medarbejdere, der udfører betydningsfulde opgaver, er kampdygtige.

### **Arbejdsretten**

Udgangspunktet er, at retten til at iværksætte forebyggende kontrolforanstaltninger følger af ledelsesretten. Derfor er det også ledelsesretten, der sætter rammerne for, hvordan arbejdsgiveren kan føre kontrollen ud i livet. Men blandt andet på DA/LO-området og på det kommunale område er

retten til at iværksætte kontrolforanstaltninger reguleret ved kollektiv aftale. Det ligger blandt andet i de nævnte aftaler, at udgangspunktet er, at arbejdsgiveren skal underrette medarbejderne om nye kontrolforanstaltninger, senest 6 uger inden de iværksættes. Det giver visse udfordringer for den arbejdsgiver, som pludselig har behov for at tjekke, om mistanken om, at medarbejderen er mødt ind i beruset tilstand, holder vand.

Derfor er det godt at vide, at det er ledelsesretten – og ikke de kollektive aftaler om kontrolforanstaltninger – der sætter grænserne for kontrollen, når den iværksættes på basis af en **konkret** mistanke. Kontrollen må ikke være krænkende for medarbejderen. Den må heller ikke være til nævneværdig ulempe for medarbejderen. Og almindelige proportionalitetsovervejelser betyder, at kontrollen skal være saglig, rimeligt begrundet og have et fornuftigt formål.

---

## **Sikkerhed var ikke det rene gas**

*Mærsk olie & Gas A/S har mange medarbejdere på boreplatforme i Nordsøen.*

*For at sikkerheden skal være i top, bliver medarbejderne testet for alkohol- og narkotikapåvirkning. Resultaterne bliver registeret, hvis de er positive.*

*Den procedure gav Datatilsynet grønt lys for, fordi registreringen af oplysningerne var nødvendig for at sikre medarbejdernes egen sikkerhed og deres kollegers.*

*Datatilsynets årsrapport, 2003*

---

### **Persondataretten**

Ud fra en persondatarettlig betragtning vil data, der stammer fra alkohol- eller narkotest, være følsomme oplysninger. Det betyder, at de strenge krav til behandling af følsomme oplysninger skal være opfyldt på lige fod med den sædvanlige sagligheds- og proportionalitetsforpligtelse.

Nogle virksomheder udfører så betroede opgaver, at lovgivningen bestemmer, at de skal leve op til bestemte sikkerhedskrav. Sikkerheden på danske skibe er for eksempel reguleret i et særligt regelsæt. I sådanne situationer er det nød-

vendigt, at arbejdsgiver behandler testresultater fra alkohol- og narkoprøver, og det har derfor også klar hjemmel efter persondataloven. I andre tilfælde skal arbejdsgiver kunne argumentere for, hvorfor det er sagligt og nødvendigt i den konkrete situation.

Det kræver en anmeldelse til Datatilsynet, hvis data fra alkohol- eller narkotest skal behandles. Og private arbejdsgivere skal sikre sig en tilladelse, inden de går i gang.



### **Norrbom Vinding bemærker...**

*... at oplysninger om sygefravær ikke anses for helbredsoplysninger. Og at det ikke kræver tilladelse fra Datatilsynet, hvis en arbejdsgiver fører almindelige sygefraværstatisikker.*

---

---

## **Kontrol i spandevīs**

*En muremester havde en konkret mistanke om, at en af hans elever var pāvirket af narko. Derfor bad han eleven om at tisse i en spand, sāv urinen kunne testes. Men fordi spanden ikke var rengjort, og testmetoden havde fejlkilder, var testen gennemført sāv uprofessionelt, at det var misbrug af ledelsesretten, da muremesteren ophævede uddannelsesaftalen pāv baggrund af testen.*

*Dom fra Arbejdsretten, februar 2011*

---

### **Fit for fight?**

Arbejdsgivere er bedst tjent med sunde og raske medarbejdere. Det rent arbejdsretlige udgangspunkt er da ogsāv, at arbejdsgivere kan inddrage helbredsoplysninger, i det omfang oplysningerne har konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Men oplysninger om helbred og sygdom betragtes af langt de fleste som meget private. Derfor kategoriseres de som følsomme i persondataloven. Og derfor eksisterer der ogsāv specifik lovgivning om netop helbredsoplysninger.

Helbredstest er som udgangspunkt reguleret af helbredsoplysningssloven. Loven forbyder arbejdsgivere at kræve, at jobansøgere skal gennemgāv en almen lægeundersøgelse. Et krav om en lægeundersøgelse er kun lovligt, hvis undersø-

gelsen skal sikre, at en ansøger har et helbred, der kan tåle de særlige opgaver, der er knyttet til en specifik jobbeskrivelse.

Arbejdsgivere māv naturligvis gerne tilbyde medarbejderne helbredsundersøgelser for at forebygge arbejdsrelaterede lidelser eller forbedre arbejdsmiljøet. Men de gode intentioner gør det ikke alene. Samtykke fra medarbejderne māv der til.

Når testene er udført, og resultaterne ruller ind, kommer persondataloven i spil. Den regulerer med sine skærpede krav til behandling af følsomme oplysninger den videre registrering og behandling af helbredsoplysningerne. Behandling af disse oplysninger kræver ogsāv, at arbejdsgiver anmelder registreringen til Datatilsynet, og at private arbejdsgivere får tilladelse.

# BLÆS I FLØJTEN

---

## *Om whistleblowerordninger*

---

Medarbejdere kan nogle gange helt ufrivilligt komme til at ligge inde med følsomme oplysninger, som virksomheden vil have gavn af at kende til. Og hvad gør man så, når samvittigheden nager? For sæt nu det får konsekvenser, hvis man sladrer!

Med en whistleblowerordning giver virksomheder medarbejderne mulighed for at føle sig trygge, når de henvender sig.

I USA er det implementeret ved lov, at virksomheder over en vis størrelse skal have et whistleblowersystem. I Danmark er det valgfrit.

Hvis en virksomhed påtænker at oprette en whistleblowerordning eller allerede har iværksat projektet, skal man være opmærksom på, at whistleblowersystemer skal indrettes i overensstemmelse med persondataloven og kræver tilladelse fra Datatilsynet. Derfor skal systemet indrettes i tråd med Datatilsynets retningslinjer, der i hovedsagen går på følgende:

- Whistleblowersystemet skal være et frivilligt alternativ til normale kommunikationsveje i virksomheden.
- Der må kun indberettes alvorlige forseelser. Det vil sige forseelser, der har betydning for virksomheden som helhed eller for enkeltpersoners liv eller helbred.
- Medarbejderne skal informeres om systemets funktion og indretning, og der skal fastsættes procedurer for håndtering af oplysningerne.
- Sletterutiner skal overvejes, herunder hvad der skal ske med de indsamlede oplysninger.
- Er virksomheden i et koncernforhold, må forholdet mellem moder- og datterselskaber afklares. Hvem er ansvarlig? Og hvor i verden er selskaberne placeret?
- Overføres oplysninger til et tredjeland, skal man være opmærksom på persondatalovens særlige regler på området i forbindelse med ansøgning til og tilladelse fra Datatilsynet.



***Vidste du at...***

*...ultimo januar 2012 har 72 danske virksomheder  
fået tilladelse til at oprette et whistleblowersystem?*

*Datatilsynets fortegnelse, januar 2012*

# MIT HJEM ER MIN FÆSTNING

---

## *Om overvågning af hjemmearbejdspladsen*

---

Persondataloven definerer, hvor vide rammer arbejdsgiver har til at følge medarbejdernes færden, når de er på arbejde. Men hvordan forholder det sig, hvis arbejdsgiver ønsker at følge med på sidelinjen, når medarbejderen arbejder hjemme?

Hvis arbejdsgiver har stillet en hjemmearbejdsplads til rådighed, kan arbejdsgiver langt hen ad vejen benytte sig af de samme overvågningsredskaber som på selve arbejdspladsen. Kontrollerer arbejdsgiver e-mails og internet på kontoret, kan den samme overvågning udstrækkes til hjemmearbejdspladsen, hvis medarbejderen er på nettet via sin arbejdsopkobling.

Surfer medarbejderen rundt på sin private computer via en privat opkobling, må andre retningslinjer naturligvis gælde. For fritiden er medarbejderens egen.

Er der tale om overvågning, som kræver arbejdsgivers fysiske tilstedeværelse – for eksempel, hvis der skal installeres teknisk udstyr – kan arbejdsgiver næppe kræve adgang uden medarbejderens samtykke. Derfor vil medarbejderen trods alt have større privatlivsbeskyttelse bag hjemmets fire vægge.



### ***Norrbom Vinding anbefaler...***

*...at virksomheder, der tillader deres medarbejdere at bruge arbejdscomputeren til private gøremål, fastlægger retningslinjer for, hvad medarbejderne må og ikke må. Det kan forebygge en konflikt, inden den opstår.*

---

---

### ***Når tilliden går i kage***

*En bagerforretning mistænkte en ekspedient for, at hun havde meldt sig syg på et falsk grundlag. Derfor hyrede man et detektivbureau til at overvåge hende. I rapporten noterede bureauet blandt andet, at ekspedienten lavede ”den vildeste aerobic i en hel time” i sin lejlighed. Og efterforskerne konkluderede, at hun intet fejlede.*

*Landsretten frifandt arbejdsgiveren for overvågningen. Overvågningen var ikke retsstridig, fordi den ikke var foretaget på en krænkende måde. Det faktum, at arbejdsgiver havde udleveret foto og lægeerklæring til bureauet, inden overvågningen startede, var ikke en krænkelse, der var grov nok til at udløse tortgodtgørelse.*

*Dom fra Østre Landsret, oktober 2003*

---

### ***Et kærlighedsforhold for tre?***

*En arbejdsgiver overvågede i det skjulte en medarbejders e-mail, internet og telefon for at undersøge, om hun havde et forhold til en kollega. Den overvågning mente Menneskerettighedsdomstolen var et uberettiget indgreb i medarbejderens privatliv og derfor i strid med Menneskerettighedskonventionens artikel 8 om retten til privatliv.*

*Menneskerettighedsdomstolen, april 2007*

---



# FARVEL OG TAK FOR DENNE GANG

---

## *Om fratræden*

---

I de forrige afsnit har vi set på, hvilke persondatarelige udfordringer arbejdsgiver skal være opmærksom på i forbindelse med ansættelsesproceduren, og når medarbejderen er tiltrådt. Men arbejdsgivers forpligtelser stopper ikke automatisk ved ansættelsens ophør.

Listen over de persondatarelige faldgruber ved en medarbejders fratræden kommer her:

### **Personalemappen**

Persondataloven angiver ingen præcise frister for, hvor lang tid arbejdsgiver må opbevare oplysninger om fratrådte medarbejdere i personalemappen. Der står kun, at oplysningerne ikke må opbevares længere end højst nødvendigt. Datatilsynet accepterer normalt en opbevaring i op til 5 år efter endt ansættelse – dog kun 6 måneder for jobansøgninger. Men der er ingen faste grænser. Hvis oplysningerne skal bruges i forbindelse med en ansættelsesretlig sag, kan de gemmes, så lang tid det er nødvendigt for at føre sagen.

### **Hjemmesiden**

Oplysninger om fratrådte medarbejdere må ikke være offentligt tilgængelige. Derfor skal virksomhedens hjemmeside altid opdateres, når en medarbejder fratræder, så billeder og oplysninger redigeres ud.

### **Håndtering af indsigtbegæringer**

Personalemapper indeholder et væld af oplysninger om de enkelte medarbejdere. Rent ansættelsesretligt er de arbejdsgivers ejendom, og arbejdsgiver har derfor ikke pligt til at udlevere dem, når medarbejderen fratræder. Men medarbejdere kan kræve at få indsigt i, hvilke oplysninger arbejdsgiver har liggende. Også selvom de er fratrådt. Fristen for udlevering er som udgangspunkt 4 uger efter begæringen. Arbejdsgiver kan afslå at udlevere oplysningerne, hvis hensynet til private interesser eller risikoen for at afsløre forretningshemmeligheder er for stor.

### Medarbejderens e-mail-konto

Datatilsynet har fastsat retningslinjer for, hvordan arbejdsgivere skal håndtere fratrædte medarbejders e-mail-konti. Af dem fremgår det blandt andet, at e-mail-kontoen kun må holdes aktiv så kort tid som muligt – maksimalt i 12

måneder. At der skal sættes et auto-svar på. Og at oplysninger om e-mail-adressen hurtigst muligt skal fjernes fra hjemmesiden. Datatilsynet anbefaler desuden, at virksomheder forholder sig til spørgsmålet i deres personalepolitik.



### **Norrbom Vinding anbefaler...**

*...at især større virksomheder har en procedure for håndtering af indsigtsbegæring. Så mindskes risikoen nemlig for, at indsigtsbegæringerne blot havner i arbejdsbunken, og at fristen bliver overskredet.*

---

---

***Bortvist på grund af LinkedIn***

*En fratrådt medarbejder kritiserede ledelsen på sin tidligere arbejdsplads over for en ven på LinkedIn. Vennen var ansat hos virksomhedens største kunde. Problemet opstod, da medarbejderens tidligere arbejdsgiver åbnede korrespondancen, som LinkedIn havde videresendt til medarbejderens gamle arbejdsmail.*

*Landsretten vurderede, at medarbejderen havde handlet så illoyalt, at bortvisningen var berettiget. Det faktum, at medarbejderen mente, at det var i strid med persondataloven, at arbejdsgiveren havde læst med, ændrede ikke på noget.*

*Dom fra Vestre Landsret, oktober 2011*

---

### Videregivelse af personaleoplysninger

Arbejdsgivere må som udgangspunkt ikke videregive følsomme eller semi-følsomme oplysninger om fratrådte medarbejdere. Skal arbejdsgiver hjælpe en anden virksomhed med referencer på tidligere ansatte, skal den fratrådte medarbejder give sit samtykke. Er der kun tale om almindelige, ikke-fortrolige oplysninger, må arbejdsgiver dog godt videregive dem uden samtykke.

### Håndtering af indsigelser

Det er ikke alle tidligere ansatte, der er interesserede i, at deres tidligere arbejdsgiver ligger inde med oplysninger om dem. Især ikke, hvis medarbejderen er uenig i oplysningerne. Arbejdsgiver skal i den forbindelse være opmærksom på, at medarbejdere har en lovfæstet ret til at gøre indsigelse mod opbevaringen og til gratis at indbringe sagen for Datatilsynet, hvis det skulle komme så vidt. Arbejdsgiver skal derfor altid kunne argumentere for, hvorfor oplysninger om tidligere medarbejdere er registreret.



### *Vidste du...*

*... at ganske mange af de sager, som Datatilsynet behandler, vedrører persondataretlige spørgsmål i relation til ansættelsesforhold?*

# HVAD KAN NORRBOM VINDING HJÆLPE MED?

---

Persondataloven er en kompliceret lov, der bygger på indviklede regelstrukturer. Den kan være vanskelig at arbejde med i praksis, fordi den overlader mange afvejninger til brugerne.

Men Norrbom Vinding har ekspertisen og erfaringen. Og vi har fingeren på pulsen og følger med, når der er nyt på vej. Senest har EU-Kommissionen bebudet nye regler. I horisonten tegner der sig derfor både større bøder og regler om, at der skal udpeges en Data Protection Officer til at holde styr på virksomhedens persondata. Der er derfor al mulig grund til at få styr på rutinerne, før det er for sent.

Vi kan hjælpe med alt fra myndighedskontakter over persondatapolitikker til tvistløsning.

### Vi kan blandt andet:

- rådgive inden for alle dele af persondataretten
- udarbejde og implementere persondatapolitikker
- hjælpe i forbindelse med anmeldelse af personaleadministration til Datatilsynet
- udfærdige whistleblowerordninger
- implementere Binding Corporate Rules (BCR)
- udarbejde EU-standardkontrakter, når oplysninger skal overføres til tredjelande
- bistå ved klagesager og inspektioner fra Datatilsynet
- udfærdige databehandlingskontrakter



### *Vidste du...*

*... at Norrbom Vinding er de første, der har ført en persondataretlig sag hele vejen til Højesteret for en arbejdsgiver?*

---

# Norrbom Vinding

**Norrbom Vinding**  
Amerikakaj  
Dampfærgevej 26  
2100 København Ø

Tel. +45 35 25 39 40  
[info@norrbomvinding.com](mailto:info@norrbomvinding.com)  
[www.norrbomvinding.com](http://www.norrbomvinding.com)

