

Behandling af personoplysninger

Når en virksomhed indsamler og opbevarer oplysninger om personer, der er ansat i virksomheden, eller som har været ansat, eller som søger job i virksomheden, gælder persondataloven. Persondataloven gælder for al behandling af personoplysninger – herunder indsamling, registrering, videregivelse, samkøring m.m.

Loven omfatter både elektronisk og ikke elektronisk (manuel) behandling af personoplysninger. For så vidt angår den ikke elektroniske behandling, er det dog en forudsætning, at oplysningerne er eller vil blive indeholdt i et register.

For eksempel er opbevaring af oplysninger om medarbejdere i personalesager, i ringbind eller på anden systematisk vis, omfattet af loven. Adgangen til at behandle personoplysninger er den samme, hvad enten oplysningerne indgår i et manuelt register/papirregister eller et dataregister.

Det er værd at bemærke, at almindelig tekstbehandling af personoplysninger ved brug af pc'er er omfattet af persondataloven.

Behandling af personoplysninger i forbindelse med personaleadministration

Udtrykket "behandling af oplysninger" dækker over en række væsentlige forhold inden for ansættelsesforholdet. Udtrykket omfatter for eksempel både indsamling, systematisering, registrering, brug og videregivelse af oplysninger om medarbejdere. I forbindelse med personaleadministration opbevares der som udgangspunkt forskellige typer af oplysninger om de enkelte.

Almindelige oplysninger kan afgrænses negativt som omfattende alle de oplysninger, som ikke er reguleret af persondatalovens bestemmelser om følsomme og private oplysninger.

Almindelige oplysninger omfatter eksempelvis identifikationsoplysninger så som medarbejderens navn, adresse og telefonnummer, fødselsdato, oplysninger om uddannelse, udtalelser, tidligere beskæftigelse, nuværende stilling, arbejdsopgaver, oplysninger om løn, pension, skat, oplysninger om kontonummer, hvortil løn skal anvises.

Reglerne om behandling af almindelige personoplysninger findes i lovens § 6, hvor der er opstillet en række betingelser, som skal være opfyldt, før behandling af oplysninger kan finde sted. Behandling af almindelige oplysninger kan bl.a. ske,

- hvis den registrerede har givet sit udtrykkelige samtykke hertil,
- hvis behandlingen er nødvendig af hensyn til opfyldelse af en aftale, som den registrerede er part i, eller af hensyn til gennemførelsen af foranstaltninger, der træffes på den registreredes anmodning forud for indgåelsen af en sådan aftale,
- hvis behandlingen er nødvendig for at overholde en retlig forpligtigelse, som påhviler den dataansvarlige,

- hvis behandlingen er nødvendig for at beskytte den registreredes vitale interesse,
- for at den dataansvarlige eller den tredjemand, til hvem oplysninger videregives, kan forfølge en berettiget interesse, og hensynet til den registrerede ikke overstiger denne interesse.

I forbindelse med opslag af en ledig stilling modtager virksomheder som udgangspunkt almindelige ikke-følsomme oplysninger fra ansøgere til stillingen. Sådanne almindelige oplysninger vil normalt kunne registreres, i det omfang virksomheden skal bruge oplysningerne. Virksomheden må normalt registrere de oplysninger om en ansøger, som personen selv afgiver i sin ansøgning.

Følsomme oplysninger er oplysninger om medlemskab af en fagforening, helbredsoplysninger, herunder misbrug af nydelsesmidler, alkohol m.v., oplysninger om racemæssig eller etnisk baggrund, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning, oplysninger om seksuelle forhold.

Oplysninger om strafbare forhold samt andre tilsvarende rent private forhold, for eksempel om at en medarbejder er bortvist fra jobbet på grund af en grov tilsidesættelse af ansættelsesforholdet, eller om at en medarbejder har indgået registreret partnerskab, hører til såkaldte "semifølsomme/ private oplysninger". En personlighedstest vil som regel også skulle betragtes som en semifølsom oplysning.

Følsomme og private oplysninger er omfattet af bestemmelserne i lovens §§ 7 og 8.

Behandling af følsomme og private oplysninger – hovedregel og undtagelser

Som hovedregel må virksomheden kun registrere følsomme og private oplysninger om en medarbejder, hvis medarbejderen har givet udtrykkeligt samtykke til dette.

Der er imidlertid muligheder for at registrere følsomme oplysninger, hvis det er nødvendigt for at opfylde bestemmelser i en lov. Der kan eksempelvis registreres helbredsoplysninger i nødvendigt omfang i forbindelse med en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56. Et andet eksempel er funktionærloven, som i visse tilfælde nødvendiggør registrering af følsomme oplysninger. Dette gælder eksempelvis i tilfælde af opsigelse, hvor en tidligere ansats ret til på begæring at få oplysning om årsagen til afskedigelsen nødvendiggør registrering af oplysninger herom.

Behandling af oplysninger om fagforeningsmæssige tilhørsforhold kan endvidere ske, hvis behandlingen er nødvendig for overholdelsen af arbejdsretlige forpligtelser eller specifikke rettigheder. "Arbejdsretlige forpligtelser eller specifikke rettigheder" omfatter alle former for forpligtelser og rettigheder, som hviler på et ansættelsesretligt grundlag, uanset om grundlaget er lovgivning, kollektiv overenskomst eller aftale.

Oplysninger om medarbejdernes fagforeningsmæssige tilhørsforhold er nødvendige for at opfylde en række forpligtelse i Hovedoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Det er eksempelvis tilfældet i følgende bestemmelser i Hovedoverenskomsten:

- § 26, stk. 3, 3. afsnit, om modregning af erstatningskravet i forbindelse med opsigelser,
- § 46, stk. 3, om serveringspersonalets arbejde i fælles regnskab,
- § 61, stk. 3, om indgåelse af lokalaftaler med medarbejderne,
- § 64, stk. 2, om valg af tillidsrepræsentant, mv.

Det er bl.a. derfor, at medarbejderne skal angive deres fagforeningsmæssige tilhørsforhold under pkt. 3 i det af HORESTA Arbejdsgiver og 3F godkendte ansættelsesbevis:

[Ansættelsesbevis overenskomstansat HORESTA/3F](#)

Der er herudover kun begrænset mulighed for at registrere følsomme oplysninger i et personaleregister. Der skal være tale om registrering, som er nødvendig for, at det kan fastlægges, om nogen har et retskrav. Det vil for eksempel kunne forekomme, at en virksomhed har behov for at registrere oplysninger om et strafbart forhold i form af tyveri eller tilegnelse begået af en medarbejder, hvis dette er nødvendigt for at kunne gøre virksomhedens krav på erstatning gældende over for medarbejderen.

På de områder, hvor der kan tænkes at opstå et retskrav til medarbejderen, for eksempel ved erstatning som følge af en arbejdsskade, kan det være nødvendigt at foretage registreringer af følsomme oplysninger til brug for en eventuel sag.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at bestemmelser i særlove kan begrænse adgangen til at indsamle, registrere eller i øvrigt behandle følsomme oplysninger. Dette vil efter omstændighederne kunne være tilfældet med lov om brug af helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet og lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race, religion m.v.

Personnummer

Det fremgår udtrykkeligt af persondatalovens § 11, stk. 2, at medarbejderen skal give sit udtrykkelige samtykke til, at virksomheden gør brug af medarbejderens personnummer, medmindre brugen af personnummer følger af lovgivning.

Ifølge skattelovgivningen skal virksomheden bruge medarbejderens personnummer til indberetning af skat. Det er derfor helt legitimt at kræve medarbejderens personnummer udleveret og videregive det til skattemyndighederne i forbindelse med skatteindbetaling.

Der må i hvert fald ikke ske offentliggørelse af personnummer uden udtrykkeligt samtykke.

Sanktion

Visse overtrædelser af persondataloven kan sanktioneres med straf. Strafferammen er bøde eller fængsel indtil 4 måneder, medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning.

Derudover kan en dataansvarlig pådrage sig erstatningsansvar for en skade, der forvoldes ved behandling af personoplysninger i strid med persondatalovens bestemmelser, medmindre det godtgøres, at skaden ikke kunne have været afværget ved den agtpågivenhed og omhu, der må kræves i forbindelse med behandling af oplysninger.